



*Gelegenheitsfenster*

# Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten: 101 Handlungsempfehlungen

Zusammenstellung der Handlungsempfehlungen des Gutachtens  
für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

# Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten: 101 Handlungsempfehlungen

---

## Zusammenstellung der Handlungsempfehlungen des Gutachtens der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht

Die Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat auf der Grundlage ihrer Analysen zu den Rahmenbedingungen und Auswirkungen der Digitalisierung für die Verwirklichungschancen von Frauen und Männern in ihrem Gutachten insgesamt 101 Handlungsempfehlungen formuliert.

Die Handlungsempfehlungen betreffen zunächst den Bereich der Wirtschaft. Die Sachverständigenkommission hat sich hier vertieft mit der Digitalbranche, der digitalen und der digitalisierten Wirtschaft befasst. Darüber hinaus nimmt das Gutachten die Digitalisierung der Gesellschaft in den Blick und benennt Handlungsempfehlungen für die Bereiche Digitale Gewalt, Soziale Medien und Datenschutz. Dazu kommen Handlungsempfehlungen für die Stärkung gleichstellungspolitischer Strukturen und Instrumente zur Förderung einer gleichstellungsorientierten Digitalisierung.

Die Handlungsempfehlungen weisen zum einen für alle genannten Bereiche auf Forschungsbedarfe hin. Zum anderen werden Instrumente und Rahmenbedingungen für eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Digitalisierung konkretisiert: für die Verwaltung, die Justiz, die Gesetzgebung und die Privatwirtschaft. Zu den Instrumenten und Rahmenbedingungen gehören insbesondere auch Empfehlungen für rechtliche Reformen.

Die Handlungsempfehlungen richten sich dabei in erster Linie an die Bundesregierung und die Gesetzgebung. Sie wenden sich aber auch an Landesregierungen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Gewerkschaften und Unternehmensleitungen und Betriebsrät\*innen.

Die Geschäftsstelle für den Dritten Gleichstellungsbericht hat die zahlreichen Handlungsempfehlungen hier noch einmal in einem eigenen Dokument zusammengestellt. Sofern auf weiterführende Literatur verwiesen wird, sind die Quellenangaben dazu im Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht aufgeführt.

## Inhalt: Handlungsempfehlungen im Überblick

<b>Digitalbranche (Kapitel B.I)</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Technikgestaltung und geschlechtergerechte Digitalisierung</b> .....	<b>6</b>
<i>Rechtlich verbindliche Standards für geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie IT-Systeme setzen</i> .....	6
<i>Geschlechtergerechte diskriminierungsfreie Technikgestaltung in die Digitalstrategie der Bundesregierung aufnehmen und bei Vergabe öffentlicher IT-Projekte berücksichtigen</i> .....	6
<i>Geschlechtergerechte, teilhabeorientierte Technikgestaltung in Forschung und Lehre etablieren</i> .....	6
<i>Geschlecht und Intersektionalität in datengetriebenen Systemen berücksichtigen</i> .....	7
<i>Beschränkungen hochriskanter Technologien prüfen</i> .....	7
<b>2 Geschlechtergerechter Zugang und Verbleib in der Digitalbranche</b> .....	<b>8</b>
<i>Fachbezogene Genderkompetenzen fördern</i> .....	8
<i>Geschlechtergerechte agile Methoden entwickeln und umsetzen</i> .....	8
<i>Neue Kommunikationswege in Betrieben partizipativ gestalten</i> .....	9
<i>Landesunternehmen und Behörden als Vorreiter des Ansatzes fix the company etablieren</i> .....	9
<b>3 Digitalisierungsbezogene Gründungen</b> .....	<b>10</b>
<i>Daten zu digitalisierungsbezogenen Unternehmensgründungen systematisch erfassen und auswerten</i> .....	10
<i>Forschung zu Soloselbstständigkeit von Frauen in der Digitalbranche und in der digitalen Wirtschaft fördern</i>	10
<i>Nationalen Aktionsplan Soziotechnischer Innovationsstandort Deutschland entwickeln</i> .....	10
<i>Koordinierte Unterstützungsangebote aufbauen, etablieren und erweitern</i> .....	10
<i>Geschlechtergerechte Förderprogramme aufsetzen</i> .....	11
<i>Sichtbarkeit durch Kampagnen und Veranstaltungen erhöhen und Netzwerkbildung stärken</i> .....	11
<i>Analoge Räume für digitalisierungsbezogene Gründungen geschlechtergerecht gestalten</i> .....	12
<b>Digitale Wirtschaft (Kapitel B.II)</b> .....	<b>13</b>
<b>1 Plattformökonomie und neue Formen online vermittelter Arbeit</b> .....	<b>13</b>
<i>Wissenslücken zu Geschlechterverhältnissen in der Plattformarbeit schließen</i> .....	13
<i>Rechtlichen Status klarstellen</i> .....	13
<i>Soziale Absicherung ermöglichen</i> .....	13
<i>Plattformarbeitende in den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes einbeziehen</i> .	14
<i>Schutz vor algorithmischer Diskriminierung</i> .....	15
<i>Entgeltgleichheit gewährleisten</i> .....	15
<i>Reputationssysteme reformieren und Übergang in den regulären Arbeitsmarkt erleichtern</i> .....	16
<i>Unterstützungsmechanismen gewährleisten, einschließlich Interessenvertretungen und Mitbestimmungsstrukturen</i> .....	16
<i>Vor geschlechtsbezogener (digitaler) Gewalt schützen</i> .....	17

<b>Digitalisierte Wirtschaft (Kapitel B. III)</b> .....	<b>18</b>
<b>1 Arbeit und Arbeitsmarkt im digitalen Transformationsprozess</b> .....	<b>18</b>
<i>Digitalisierungsbezogene Arbeits(markt)forschung um Geschlechterfragen, geschlechtsbezogene Arbeits(markt)forschung um Digitalisierungsfragen erweitern</i> .....	18
<i>Leistungs- und geschlechtergerechte Tätigkeitsbeschreibungen sowie Arbeitsbewertungsverfahren umsetzen</i> .....	18
<i>Entgelttransparenzgesetz für eine geschlechtergerechte Digitalisierung weiterentwickeln</i> .....	18
<i>Standardisierung, Sichtbarkeit, Ausweitung und Sanktionierung von Berichtspflichten</i> .....	19
<i>Neujustierung betrieblicher Prüfverfahren</i> .....	19
<i>Soziotechnische Forschung zu den Auswirkungen digitaler Technologien auf Beschäftigte im Pflegebereich fördern</i> .....	20
<b>2 Anforderungen an Kompetenzen und Kompetenzerwerb</b> .....	<b>21</b>
<i>Digitalisierungsbezogene Kompetenzen in allen Phasen des Lebenslaufs und unabhängig vom Geschlecht vermitteln</i> .....	21
<i>Digitalisierungsbezogene Genderkompetenz in die Qualifizierung von Lehrkräften aller Bildungsbereiche implementieren</i> .....	21
<i>Soziotechnische Perspektiven im Schulfach Informatik flächendeckend verankern</i> .....	21
<i>Öffentlichen und frei zugänglichen Lehr-, Lern- und Forschungsmaterialen (OER) beforschen, transparent und geschlechtergerecht gestalten</i> .....	22
<i>Gemeinwohlorientierte Anbieter*innen fördern, die digitalisierungsbezogene Genderkompetenz vermitteln</i> 22	
<i>Die lebensverlaufsorientierte sowie präventive Weiterbildungsstrategie um Gleichstellungsziele erweitern</i> ..	22
<b>3 Algorithmen und Personalauswahl</b> .....	<b>23</b>
<i>Softwaresysteme einer Risikoprüfung unterziehen</i> .....	23
<i>Zur Durchführung von Datenschutz-Folgenabschätzung verpflichtet, um vor Diskriminierung zu schützen</i> ...	23
<i>Die Transparenz automatisierter Personalauswahlsysteme sicherstellen</i> .....	24
<i>Geschlechtsbezogene Daten nur in Ausnahmefällen verarbeiten</i> .....	25
<i>Datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche konkretisieren</i> .....	25
<i>Verbandsklagerecht einführen</i> .....	25
<i>Betriebs- und Personalräte schulen</i> .....	25
<i>Interdisziplinäre und anwendungsorientierte Forschung fördern</i> .....	26
<i>Besondere Anforderungen im öffentlichen Dienst berücksichtigen</i> .....	26

<b>4</b>	<b>Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit.....</b>	<b>27</b>
	<i>Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten verankern und flankieren .....</i>	<i>27</i>
	<i>Freiwilligkeit Mobiler Arbeit sichern .....</i>	<i>28</i>
	<i>Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Arbeitszeitschutz gewährleisten .....</i>	<i>28</i>
	<i>Arbeitsplatzausstattung oder Aufwendungsersatz bereitstellen .....</i>	<i>28</i>
	<i>Vor Benachteiligung wegen Inanspruchnahme von Mobiler Arbeit, Homeoffice und Teilhabegerechtigkeit schützen .....</i>	<i>29</i>
	<i>Datenschutz gewährleisten.....</i>	<i>29</i>
	<i>Unfallversicherung bei Mobiler Arbeit, insbesondere im Homeoffice, verankern.....</i>	<i>29</i>
	<i>Vor mittelbarer Diskriminierung bei Inanspruchnahme Mobiler Arbeit schützen.....</i>	<i>31</i>
	<i>Steuerliche Absetzbarkeit erweitern .....</i>	<i>31</i>
	<i>Flexibilisierungsspielräume im Arbeitsrecht erweitern .....</i>	<i>32</i>
	<i>Gesundheitsgerechte Nutzung von Flexibilitätsspielräumen ermöglichen .....</i>	<i>33</i>
	<i>Vereinbarkeitsförderliche Inanspruchnahme von Sozialleistungen erweitern .....</i>	<i>33</i>
	<b>Digitalisierung der Gesellschaft (Kapitel B.IV).....</b>	<b>34</b>
<b>1</b>	<b>Geschlechterstereotype und Soziale Medien .....</b>	<b>34</b>
	<i>Vorbilder und positive Beispiele fördern .....</i>	<i>34</i>
	<i>Produktionskulturen verändern .....</i>	<i>34</i>
	<i>Medienbildung ausbauen .....</i>	<i>35</i>
	<i>Empfehlungsalgorithmen prüfen und regulieren.....</i>	<i>35</i>
	<i>Schutzmechanismen ausbauen.....</i>	<i>35</i>
<b>2</b>	<b>Geschlechtsbezogene digitale Gewalt .....</b>	<b>37</b>
	<i>Zivilgesellschaftliche Initiativen und Projekte ausbauen und fördern.....</i>	<i>37</i>
	<i>Kompetenzen in Bezug auf digitale Gewalt auf- und ausbauen sowie nachhaltige Strukturen in Fachberatungsstellen schaffen .....</i>	<i>37</i>
	<i>Kompetenzen und nachhaltige Strukturen bei Polizei-, Strafverfolgungs- und Ordnungsbehörden und in der Justiz aufbauen .....</i>	<i>37</i>
	<i>Eine wissenschaftlich fundierte und zivilgesellschaftlich begleitete unabhängige Kommission zum Thema Anonymität versus Identifikation im digitalen Raum einsetzen.....</i>	<i>38</i>
	<i>Schutzschirm bei digitaler Gewalt ausgestalten und etablieren.....</i>	<i>38</i>
	<i>Hybride Verfahren zur Aufdeckung von Hate Speech entwickeln und einsetzen.....</i>	<i>38</i>
	<i>Prävalenz- und Dunkelzifferstudie aus intersektionaler Perspektive beauftragen.....</i>	<i>38</i>
	<i>Indikatoren für die Erfassung und das Monitoring digitaler Gewalt entwickeln.....</i>	<i>38</i>
	<i>Plattformbetreibende in die Pflicht nehmen und Opferschutz stärken .....</i>	<i>39</i>
	<i>Arbeitsschutz mit Blick auf digitale Gewalt weiterentwickeln .....</i>	<i>39</i>
	<i>Geschlechtergerechte, partizipative Technikentwicklung und -gestaltung als Maßnahme gegen digitale Gewalt nutzen.....</i>	<i>40</i>
	<i>Cyberstalking bekämpfen.....</i>	<i>40</i>
	<i>Gewaltfreie Gamingkultur entwickeln .....</i>	<i>41</i>
	<i>Upskirting-Verbot evaluieren .....</i>	<i>41</i>

<b>3</b>	<b>Daten und Grundrechte .....</b>	<b>42</b>
	<i>Empfehlungen der Datenethikkommission gleichstellungsorientiert umsetzen .....</i>	<i>42</i>
	<i>Forschung intensivieren .....</i>	<i>42</i>
	<i>Bildung, die Datenschutz und IT-Sicherheit gerecht wird, ausbauen .....</i>	<i>42</i>
	<i>Dienste und Produkte, die Datenschutz und IT-Sicherheit gerecht werden, fördern.....</i>	<i>42</i>
	<i>Umfassende Kontrolle algorithmischer Systeme sicherstellen.....</i>	<i>43</i>
	<i>Vergabe öffentlicher Aufträge an Datenschutz und IT-Sicherheit orientieren.....</i>	<i>43</i>
	<i>Institutionen der Wahrung von Datenschutz und IT-Sicherheit für Diskriminierungsaspekte sensibilisieren und entsprechend ausstatten.....</i>	<i>43</i>
	<i>Staatlichen Schutzauftrag im Sinne der Grundrechte wahrnehmen .....</i>	<i>43</i>
	<i>Infrastruktur schaffen, die mit Datenschutz und IT-Sicherheit konform ist.....</i>	<i>43</i>
	<i>Vorgaben der DSGVO einschließlich enger Zweckbindungen proaktiv umsetzen .....</i>	<i>44</i>
	<i>ePrivacy-Verordnung datenschutzsteigernd ausgestalten.....</i>	<i>44</i>
	<i>IT-Sicherheit stärken.....</i>	<i>44</i>
	<i>Fragmentierungen entgegenwirken und soziale Treffräume erhalten, insbesondere im Bildungsbereich .....</i>	<i>44</i>
	<b>Stärkung gleichstellungspolitischer Strukturen und Instrumente (Kapitel C) .....</b>	<b>45</b>
<b>1</b>	<b>Gleichstellungsaktionspläne und -strategien.....</b>	<b>45</b>
	<i>Die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie fortschreiben und für die digitale Transformation konkretisieren .....</i>	<i>45</i>
	<i>Leitprinzip Gleichstellung in der Umsetzungsstrategie Digitalisierung gestalten realisieren .....</i>	<i>45</i>
	<i>Digitalisierungsrelevante Gremien geschlechterparitätisch besetzen .....</i>	<i>45</i>
	<i>Ressourcen für die Koordination gleichstellungspolitischer Querschnittsaufgaben im BMFSFJ zur Verfügung stellen.....</i>	<i>46</i>
<b>2</b>	<b>Gleichstellungsorientierte Haushaltspolitik/ Gender Budgeting.....</b>	<b>47</b>
	<i>Finanzmittel zur Förderung der Digitalisierung gleichstellungsorientiert verteilen .....</i>	<i>47</i>
	<i>Bessere Datengrundlagen schaffen .....</i>	<i>47</i>
	<i>Strukturen für die gleichstellungsorientierte Vergabe öffentlicher Mittel stärken.....</i>	<i>47</i>
<b>3</b>	<b>Gleichstellungsorientierte Gesetzes- und Technikfolgenabschätzung.....</b>	<b>48</b>
	<i>Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung stärken.....</i>	<i>48</i>
	<i>Gleichstellungsorientierte Perspektive in Technikfolgenabschätzung integrieren .....</i>	<i>48</i>
	<i>Gleichstellungsorientierte Perspektive in den Institutionen und Verfahren der Technikfolgenabschätzung strukturell verankern.....</i>	<i>48</i>
<b>4</b>	<b>Institution für den Transfer von Wissen über Gleichstellung .....</b>	<b>49</b>
	<i>Arbeitsbereich Digitalisierung in der Bundesstiftung für Gleichstellung etablieren.....</i>	<i>49</i>

## Digitalbranche (Kapitel B.I)

### 1 Technikgestaltung und geschlechtergerechte Digitalisierung

*Gesellschaftliche Probleme sind nicht technisch lösbar; Technik entwickelt sich im bestehenden Rahmen der kulturellen, wirtschaftlichen, rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und bildet diese ab. Insbesondere Informatik ist eine gestaltende Wissenschaft, deren Produkte in alle Lebensbereiche hineinwirken. Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie IT-Systeme müssen normiert und standardisiert sowie umgesetzt werden. Die partizipative Gestaltung der Digitalisierung muss entsprechend in Forschung und Lehre verankert werden.*

#### Rechtlich verbindliche Standards für geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie IT-Systeme setzen

Forschungsergebnisse zur geschlechtergerechten Technikgestaltung können in Industrienormen überführt werden. Dies ist im Rahmen der Forschungsförderung in entsprechenden Projekten, an geeigneten Lehrstühlen und in Unternehmen anzuregen. **Staatliche und private Normung und Standardisierung sind geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu formulieren.** Es empfiehlt sich, bei den großen Normungs- und Standardisierungsinstitutionen – wie dem Deutschen Institut für Normung e. V. (DIN), der Internationalen Organisation für Normung (ISO) und der Internationalen elektrotechnischen Kommission (IEC) – eine entsprechende Integration anzuregen sowie staatliche Forschungsförderung und Vergabe von derartigen geschlechtergerechten Standardisierungen abhängig zu machen.

#### Bei der Normierung sollte auf bestehende partizipative Gestaltungsansätze zurückgegriffen werden.

Die oben genannten oder ähnlich geeignete Gestaltungsverfahren müssten für einen Standardisierungsprozess überarbeitet werden. Das Vorgehensmodell GERD ist bereits nah an Entwicklungszyklen der Softwareentwicklung angelehnt und bietet sich daher als Ausgangspunkt für einen solchen Normprozess an.

Private Normungen und Standardisierungen durch beispielsweise DIN, ISO und IEC entfalten unmittelbar keine Rechtsbindung. Sollen diese, beispielsweise über Rechtsnormen, Verweise oder Verwaltungsvorschriften, staatlicherseits übernommen werden, ist darauf zu achten, dass sie geschlechtergerecht, diskriminierungsfrei und unter Beteiligung diesbezüglicher gesellschaftlicher Interessengruppen zustande gekommen sind.

#### Geschlechtergerechte diskriminierungsfreie Technikgestaltung in die Digitalstrategie der Bundesregierung aufnehmen und bei Vergabe öffentlicher IT-Projekte berücksichtigen

Die Digitalstrategie der Bundesregierung sollte im Handlungsfeld „Innovationen und digitale Transformation“ geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Technikentwicklung als Strategie aufnehmen.

Bei der Vergabe öffentlich geförderter IT-Projekte soll die Anforderung, IT-Systeme geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu gestalten, implementiert werden.

#### Geschlechtergerechte, teilhabeorientierte Technikgestaltung in Forschung und Lehre etablieren

Innerhalb der Technikwissenschaften und der Informatik ist Geschlechterforschungskompetenz nötig. Die Gender Studies sowie die Science and Technology Studies (STS) stellen hierfür Theorien und Praktiken bereit, die auf organisationaler Ebene, auf Ebene der Technologieentwicklung und -anwendung sowie auf Bildungsebene einfließen müssen.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt den Bundesländern, **bestehende Strukturen an Universitäten und Hochschulen im Bereich der interdisziplinären Informatik zu fördern und soweit es daran fehlt, entsprechende Strukturen zu etablieren.**

Im Bereich der angewandten geschlechtergerechten, teilhabeorientierten Technikentwicklung besteht zudem Forschungsbedarf. **Intersektionale, inklusive Geschlechterforschungsexpertise muss mit der**

**Informatik und den Ingenieurwissenschaften in Austausch gebracht werden.** Hierzu sind Lehrstühle und Professuren mit Geschlechterforschungsdenomination in den Technikwissenschaften einzurichten; derartige Professuren ermöglichen eine nachhaltige inhaltliche Vermittlung einer geschlechtergerechten, diskriminierungsfreien und teilhabeorientierten Technikentwicklung in der Forschung. So entsteht eine nachhaltigere institutionelle Verankerung als allein im Rahmen temporärer BMBF- oder DFG-Förderprojekte.

Der Ausbau und die nachhaltige Verankerung geschlechter- und diversitätsbezogener Kompetenzen und Inhalte in den Ingenieurwissenschaften, der Informatik, der Naturwissenschaft und der Mathematik wirkt auch in die Hochschullehre. **Dafür ist die Einbindung von Lehranteilen oder -veranstaltungen der STS und der Gender Studies sowie die Anerkennung dort erbrachter Leistungen sicherzustellen.** Fragen informationeller Selbstbestimmung und (geschlechterbezogener) Diskriminierung sollten als fester Bestandteil der Softwareentwicklung angesehen und behandelt werden. Dieser Grundsatz ist als Bestandteil in Ausbildung und Studium der Personen zu verankern, die algorithmische Systeme herstellen oder entwerfen.

### Geschlecht und Intersektionalität in datengetriebenen Systemen berücksichtigen

Die Verpflichtung auf diskriminierungsfreie Einsätze algorithmischer Systeme obliegt nicht allein jenen, die sie anwenden, sondern auch jenen, die sie entwickeln oder beauftragen. Für die Entwicklung datenintensiver algorithmischer Systeme und Technologien des Maschinellen Lernens empfiehlt die Sachverständigenkommission der Bundesregierung, **relevante Akteur\*innen wie Auftraggeber\*innen und Entwickler\*innen zusammenzubringen und für mögliche diskriminierende Auswirkungen von IT zu sensibilisieren**, beispielsweise in Form von Kampagnen, Workshops, Denkwerkstätten, Seminaren oder Hackathons. Hierzu müssen Akteur\*innen aus verschiedenen Feldern, u. a. aus den Rechtswissenschaften, dem Gleichstellungsbereich und aus Softwarefirmen, zusammenwirken.

Zudem empfiehlt die Sachverständigenkommission erstens die **Diversifizierung von Datensets bezüglich Personengruppen und Kontexten**; zweitens gilt es im Zuge dessen für die unterschiedlichen Effekte zu sensibilisieren, die Datenerhebungen, Sichtbarkeit und Klassifizierungen für Menschen mit Diskriminierungsrisiko mit sich bringen.

(Für detailliertere Handlungsempfehlungen zur rechtlichen Ausgestaltung und Regulierung datengetriebener Systeme siehe auch die Kapitel B.III.3, Algorithmen und Personalauswahl, sowie Kapitel B.IV.3, Daten und Grundrechte.)

### Beschränkungen hochriskanter Technologien prüfen

**Bei Technologien, die insbesondere für vulnerable und marginalisierte Personen hochriskante Folgen nach sich ziehen können, muss ein Einsatzverbot erwogen werden.** Liegen einer Technologie beispielsweise Ideen zugrunde, die Werte wie Geschlechtergerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit gefährden, können technische Verbesserungen allein die negativen gesellschaftlichen Folgen nicht abfangen.

Dies lässt sich mit dem Beispiel der Biometrie illustrieren. Mithilfe biometrischer Systeme wird hinsichtlich der Identität einer Person eine feststehende Entscheidung getroffen, inklusive beispielsweise Alter, Geschlecht und Hautfarbe. Ein solcher Zweck tritt zwangsläufig in Widerspruch zur Maskerade, zu queerer Sexualität oder einer nicht (allein) an den Körper gekoppelten Identität. Zwar gibt es auch für Biometriesysteme Industrienormen zur Abwägung relevanter juristischer und gesellschaftlicher Fragen; sie haben aber nur Empfehlungscharakter und dienen vor allem der Akzeptanzsteigerung biometrischer Überwachungstechnologien.

Neben hohen datenschutzrechtlichen Hürden für den Einsatz biometrischer Systeme empfiehlt die Sachverständigenkommission, ein **Verbot biometrischer Gesichtserkennung im Rahmen öffentlicher Überwachung zu prüfen**. Zu empfehlen ist hierfür die Analyse und der Vergleich alternativer Regulierungsansätze weltweit, um biometrische Überwachungstechnologien zu beschränken und eine nationale und europäische Begrenzung gefährlicher digitaler Technologien umzusetzen.

## 2 Geschlechtergerechter Zugang und Verbleib in der Digitalbranche

*Angesichts der zunehmenden Bedeutung der Digitalbranche ist es besonders wichtig, den Zugang und Verbleib in der Branche geschlechtergerecht zu gestalten. Schließlich geht es um die zentrale Frage, wer die digitale Transformation mitgestalten kann und wer nicht. Auch gilt es zu gewährleisten, dass Menschen unabhängig vom Geschlecht von den in diesem Sektor steigenden Beschäftigungs- und Einkommenschancen profitieren können.*

*Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) ist ein wichtiges Instrument für die berufliche Gleichstellung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (vgl. Kapitel B.III.1). Während der Gutachtererstellung wurde das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) beschlossen; die Sachverständigenkommission begrüßt dies. Da jedoch ca. 95% der Betriebe in der Digitalbranche Kleinst- oder Kleinbetriebe sind, werden die angestrebten Verbesserungen in dieser Branche nicht greifen.*

*Die Sachverständigenkommission richtet ihre Handlungsempfehlungen vor allem auf folgende zwei Ziele aus: den Abbau von Geschlechterstereotypen und eine geschlechtergerechte Arbeits- und Organisationskultur.*

### Fachbezogene Genderkompetenzen fördern

Eine **Verstetigung bestehender MINT-Förderprogramme** ist wichtig, um nicht nur bestehende Zugangsbarrieren und die geringe Präsenz von Frauen in der Digitalwirtschaft, sondern auch bestehende Geschlechterstereotype abzubauen. Die Sachverständigenkommission empfiehlt den Bundesländern, entsprechende Programme auszuweiten und auf den Bereich der frühen Bildung auszudehnen.

Die Sachverständigenkommission spricht sich darüber hinaus für die **nachhaltige Förderung von Programmen aus, die die Vermittlung fachbezogener IT-Kompetenzen in Berufsschulen und Schulen mit Gender- und Diversity-Kompetenz verknüpfen**. Für die Schulen sollte die Strategie der Kultusministerkonferenz *Bildung in der digitalen Welt* um den Baustein der Genderkompetenz erweitert werden (vgl. dazu genauer Kapitel B.III.2). Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sollte Gender- und Diversity-Kompetenzen bei der Entwicklung bestehender und neuer IT-Berufe als Bestandteil in die Ausbildungspläne aufnehmen.

Zudem empfiehlt die Sachverständigenkommission, die **Wirkung der Kombination aus Mono- und Koedukation an Hochschulen und Berufsschulen wissenschaftlich zu bearbeiten und entsprechende Angebote für Studium und Unterricht zu entwickeln**.

### Geschlechtergerechte agile Methoden entwickeln und umsetzen

Die Sachverständigenkommission empfiehlt die **Entwicklung einer geschlechtergerechten agilen Methode im Rahmen eines Modellprojektes**; diese Methode soll mit Praxispartner\*innen nicht nur der Digitalwirtschaft, sondern auch der digitalisierten Wirtschaft getestet und evaluiert werden. Zu diesem Zwecke empfiehlt die Sachverständigenkommission, in agilen Methoden die Rolle eines „**Gender-Diversity-Masters**“ einzurichten.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt der IKT-Branche, **agile Methoden mit partizipativen Technikgestaltungsansätzen (beispielsweise GERD) zu verschränken**; im Projektmanagement der Digitalwirtschaft, den agilen Methoden, sieht sie nur dann die Möglichkeit einer geschlechtergerechten, inklusiven und partizipativen Gestaltungsmacht gegeben, wenn der Einsatz mit partizipativen Technikgestaltungsansätzen verschränkt wird.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt sowohl privaten Anbietern als auch der Industrie- und Handelskammer, bei Zertifizierungslehrgängen, die sie im Bereich der agilen Methoden anbieten, verpflichtend ein **Modul zu Gender- und Diversity-Kompetenzen** einzubauen.

### Neue Kommunikationswege in Betrieben partizipativ gestalten

Die Sachverständigenkommission macht auf die **geschlechtsbezogenen Risiken innerbetrieblicher Kommunikationsplattformen** aufmerksam und stellt dazu eine Leerstelle in der Forschungslandschaft fest. Diese Lücke gilt es zu schließen.

Zudem soll geprüft werden, welche partizipativen und geschlechtergerechten Einführungsprozesse für unternehmensinterne digitale Netzwerke genutzt werden können. Ebenso gilt es zu prüfen, wie alle Beschäftigten durch Trainings und langfristige Lernprozesse auf eine wesentlich sichtbarere interne Kommunikation vorbereitet werden können.

### Landesunternehmen und Behörden als Vorreiter des Ansatzes fix the company etablieren

Der IKT-Bereich spielt bei landeseigenen Unternehmen und in Landes- und Bundesbehörden eine immer größere Rolle. Eine **geschlechtergerechte Arbeits- und Organisationskultur** müsste dort aktiv gefördert und gestaltet werden – und so Vorbildcharakter haben. Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung sowie den Bundesländern, geschlechtergerechte Arbeits- und Organisationspraktiken im IKT-Bereich der Landesunternehmen und Behörden zu entwickeln und umzusetzen.

### 3 Digitalisierungsbezogene Gründungen

*Das Geschlechterverhältnis bei Gründungen in der Digitalbranche und in der digitalen Wirtschaft ist keineswegs ausgewogen, die Sachverständigenkommission attestiert geschlechtsbezogene Zugangsbarrieren. Frauen haben seltener einen technischen Studienhintergrund und sind auch deshalb in der Digitalbranche unterrepräsentiert. Sie verfolgen bei der Gründung tendenziell andere Motive als Gründer: Neben ökonomischen sind es v.a. auch soziale Motive, die Frauen antreiben, ein Unternehmen zu gründen. Die Finanzierung stellt v.a. Gründerinnen vor Herausforderungen. Aus der Analyse leiten sich folgende Handlungsempfehlungen ab.*

#### Daten zu digitalisierungsbezogenen Unternehmensgründungen systematisch erfassen und auswerten

Die Datenlage zu digitalisierungsbezogenen Unternehmensgründungen als Grundlage für eine evidenzbasierte Politik ist in Deutschland unzureichend. Es braucht eine systematische Erfassung und Auswertung geschlechtsbezogener Daten für die Digitalbranche und für die digitale Wirtschaft, auch aus intersektionaler Perspektive.

#### Forschung zu Soloselbstständigkeit von Frauen in der Digitalbranche und in der digitalen Wirtschaft fördern

Notwendig ist weitere Forschung zur Soloselbstständigkeit von Frauen sowie marginalisierter Gruppen in der Digitalbranche und in der digitalen Wirtschaft. Bisher gibt es hierzu keine belastbaren und verallgemeinerbaren Erkenntnisse.

#### Nationalen Aktionsplan *Soziotechnischer Innovationsstandort Deutschland* entwickeln

Die Sachverständigenkommission empfiehlt, **technologische Innovation nicht als neutrales und universelles Instrument zu verstehen, sondern als gestaltbare und gestaltungsbedürftige soziotechnische Innovation**. Damit geht ein Verständnis von Nachhaltigkeit im Sinne der UN-Nachhaltigkeitsziele einher, das wirtschaftliche, soziale und ökologische Werte verknüpft und dabei gleiche Verwirklichungschancen unabhängig von Geschlecht einschließt. Die Stärkung eines solchen geschlechtsbezogenen und nachhaltigen Innovationsbegriffs macht weibliche Gründungsaktivitäten sichtbarer.

Notwendig ist aus Sicht der Sachverständigenkommission eine von der Bundesregierung angestoßene **zivilgesellschaftliche Debatte mit Unternehmen, Wissenschaft und Verbänden darüber, was in diesem Kontext unter Innovation zu verstehen ist**. Eingeleitet werden kann dieser Diskussionsprozess beispielsweise durch die Expert\*innenkommission „Forschung und Innovation“ unter Einbezug der Expertise der Geschlechterforschung.

Die Sachverständigenkommission schlägt die **Etablierung des Nationalen Aktionsplans *Soziotechnischer Innovationsstandort Deutschland*** vor. Wenn Deutschland und Europa eine eigenständige Zukunftsstrategie *Digitalisierung* etablieren wollen, die sich von dem amerikanischen Silicon Valley und dem chinesischen Modell absetzt, ist ein neues Verständnis von Innovationen nötig, das mit einem gleichberechtigteren Bild digitalisierungsbezogener Unternehmensgründungen einhergeht. Die Etablierung eines soziotechnischen Innovationsverständnisses baut herrschende Geschlechterstereotype und damit auch geschlechtsbezogene Zugangsbarrieren ab. Umgekehrt kann der **Einbezug der Geschlechterdimension** innovativ wirken, wie das Projekt „Gendered Innovations“ der Stanford University mit zahlreichen Fallstudien und Best Practices aus dem MINT-Bereich belegt (siehe auch Kapitel B.I.1).

#### Koordinierte Unterstützungsangebote aufbauen, etablieren und erweitern

Es gibt bereits Programme und Organisationen, die gezielt Gründerinnen fördern. Bisher variieren bestehende Unterstützungsprogramme jedoch von Bundesland zu Bundesland und zwischen Bundesländern und Bund.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung sowie den Bundesländern den **Aufbau einer umfassenden und koordinierten Förderstrategie**, um geschlechtsbezogene Barrieren für digitalisierungsbezogene Unternehmensgründungen abzubauen und erfolgreiche Gründungen zu ermöglichen. Hierbei sollten v.a. die **Förderungs- und Trainingsangebote für Gründerinnen** erweitert werden. Veranstaltungen wie Frauenwirtschaftstage, Female Founders Days, Female Founders Nights oder Female-Accelerator-Programme ermöglichen Gründerinnen, sich zu vernetzen. Eine weitere wichtige Maßnahme ist der **Aufbau und die Pflege einer Mentor\*innen-Plattform**, um den Frauenanteil in der Branche zu erhöhen.

Bei der Ausgestaltung der Unterstützungsprogramme ist die **systematische Einbindung gemeinwohlorientierter Initiativen** zu empfehlen, beispielsweise von Coding Communities, die den Anspruch einer geschlechtergerechten, inklusiven Coding-Kultur verfolgen. Ein Beispiel ist Code Curious; die Initiative vermittelt durch informelles und soziales Lernen Programmierkenntnisse an Frauen, nichtbinäre und Transpersonen ohne Vorkenntnisse und unterstützt damit den Quereinstieg in die Digitalwirtschaft und in die digitale Wirtschaft. Die Sachverständigenkommission schlägt ein **proaktives Förderungs- und Unterstützungsangebot** vor, um aus entsprechenden Vereinen und Initiativen potenzielle Gründerinnen zu rekrutieren und für Gründer\*innennetzwerke zu mobilisieren.

### Geschlechtergerechte Förderprogramme aufsetzen

Ein gleichberechtigter Zugang zu Gründungskapital muss gewährleistet werden.

Dazu empfiehlt die Sachverständigenkommission die **Evaluation bestehender öffentlicher Förderprogramme**. Die Vergabeverfahren sollten aus Geschlechterperspektive evaluiert sowie einer geschlechtsbezogenen Wirkungsanalyse unterzogen werden. Zudem bedarf es einer systematischen geschlechtsbezogenen **Erfassung und Auswertung der Mittelvergabe und einer Veröffentlichung der Auswertungen**. Auf dieser Grundlage können gleichstellungsorientierte Richtlinien entwickelt werden, die auch Quotenregelungen bei der Vergabe von Fördermitteln vorsehen.

Ein **gleichstellungsorientiertes Vergabeverfahren ist zu prüfen und umzusetzen**. Für die Entwicklung der entsprechenden Auswahlverfahren muss die Expertise von Gründerinnennetzwerken, bestehenden geschlechtergerechten und inklusiven Förderprogrammen und Acceleratoren eingeholt werden. Zudem gilt es, die **Genderkompetenz der Mitarbeitenden der Förderprogramme zu schulen**. Um eine geschlechtergerechte Gestaltungsmacht in der digitalisierungsbezogenen Gründungslandschaft zu gewährleisten, muss aus Sicht der Sachverständigenkommission zudem der Frauenanteil in den Entscheidungsgremien der Förderprogramme erhöht werden. Die Sachverständigenkommission empfiehlt eine verpflichtende **paritätische Besetzung öffentlicher Förderprogramme und eine Selbstverpflichtung privater Förderprogramme**.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt zudem, **Förderprogramme** aufzusetzen, **die explizit für Gründerinnen in der Digitalbranche und in der digitalen Wirtschaft** ausgelegt sind. Dabei sollen sowohl öffentliche als auch private Investor\*innen eingebunden werden.

Schließlich ist der **Aufbau von Investorinnennetzwerken** zu empfehlen. Einige Netzwerke, die Frauen als Risikokapitalgeberinnen zu mobilisieren versuchen, existieren bereits; sie sollten gefördert und erweitert werden.

### Sichtbarkeit durch Kampagnen und Veranstaltungen erhöhen und Netzwerkbildung stärken

Kampagnen, Veranstaltungen und Netzwerke erhöhen die Sichtbarkeit von Gründerinnen in der Digitalbranche und in der digitalen Wirtschaft und wirken Geschlechterstereotypen entgegen. Hier tauschen sich Gründer\*innen über Erfahrungen aus, betreiben Netzwerkbildung und stellen ihr Know-how zur Verfügung. Positiv sind in diesem Zusammenhang die Aktivitäten der vom BMBF, BMFSFJ, BMWi und dem ESF geförderten bundesweiten gründerinnenagentur (bga). Die bga ist ein deutschlandweit arbeitendes Kompetenz- und Servicezentrum zur unternehmerischen Selbstständigkeit von Frauen, u.a. für alle Phasen der Existenzgründung, die allerdings branchenübergreifend arbeitet. Die positiven Effekte von Erfahrungsaustausch und Unterstützung in Gründerinnennetzwerken sind aber besonders

deutlich, wenn sich Gründerinnen aus ähnlichen Bereichen mit ähnlichen Herausforderungen zusammenfinden; daher ist eine branchenspezifische Vernetzung von Gründerinnen aus der Digitalbranche und der digitalen Wirtschaft wichtig. Die Sachverständigenkommission empfiehlt die **branchenspezifische Stärkung der Vernetzung digitalisierungsbezogener Unternehmensgründungen** durch die Einbindung hierfür relevanter Akteur\*innen wie beispielsweise Gründungszentren, Förderprogramme, Hochschulen und Inkubatoren.

Es muss gewährleistet werden, dass Programme, die das Ziel der Sichtbarkeit und Netzwerkbildung von Gründerinnen verfolgen, kontinuierlich evaluiert werden.

#### **Analoge Räume für digitalisierungsbezogene Gründungen geschlechtergerecht gestalten**

Co-Working-Spaces oder ähnliche Arrangements sind ein physischer Baustein zahlreicher Start-up-Zentren, Campusse, Acceleratoren und Innovationshubs. Der physische Arbeits- und Vernetzungsraum stellt eine **wichtige Infrastruktur für digitalisierungsbezogene Unternehmensgründungen** dar. Im Einklang mit dem Ansatz gleicher Verwirklichungschancen gibt es einige Co-Working-Spaces, die Kinderbetreuung integrieren; ein Beispiel ist das Projekt „Coworkingtoddler“, das vom BMWi gefördert wird. Als Reaktion auf männerdominierte Organisationskulturen in Co-Working-Spaces etablierten sich zudem einige Co-Working-Spaces, die nur Frauen aufnehmen.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt: Wenn bei der Gründung von Co-Working-Spaces oder Vergleichbarem öffentliche Mittel (auf Bund-, Landes- oder Kommunalebene) verwendet werden, muss eine **Betreuungsinfrastruktur** eingeplant und umgesetzt werden, **um die bessere Vereinbarkeit von Sorge- und selbstständiger Erwerbsarbeit zu fördern.**

## Digitale Wirtschaft (Kapitel B.II)

### 1 Plattformökonomie und neue Formen online vermittelter Arbeit

*Obwohl Plattformarbeit wirtschaftlich immer relevanter wird, fehlt es für den deutschen Kontext an Wissen zu den Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse. Aus gleichstellungspolitischer Sicht hat Plattformarbeit scheinbar einige Vorteile: Sie ist zeitlich flexibel und oftmals nicht an einen konkreten Ort gebunden. Damit erleichtert sie potentiell die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, zum Beispiel beim Wiedereinstieg in den Beruf, gerade auch in ländlichen oder strukturschwachen Regionen. Gleichzeitig werden zunehmend die mit Plattformarbeit verbundenen Risiken deutlich: im Hinblick auf soziale Sicherung, den Schutz vor Diskriminierung einschließlich Entgeltgleichheit und digitaler Gewalt, langfristigen Erwerbschancen und Mitbestimmungsstrukturen.*

#### Wissenslücken zu Geschlechterverhältnissen in der Plattformarbeit schließen

Die Sachverständigenkommission empfiehlt die **Stärkung der Forschung** zu Geschlechterfragen in der digitalen Wirtschaft. Insbesondere gilt es zu analysieren, inwiefern in Plattformarbeit geschlechtsbezogene Verwirklichungschancen bestehen, und gleichstellungsorientierte Regelungsalternativen aufzuzeigen – unter Berücksichtigung anderer gesellschaftlich relevanter Kategorien wie Herkunft, sozialer Stellung oder regionaler Unterschiede.

Bisherige Regulierungsvorschläge zur Plattformökonomie, die im Auftrag von Bund und Ländern bzw. von ihnen selbst erarbeitet wurden und werden, müssen im Hinblick auf geschlechtsbezogene Verwirklichungschancen überprüft werden.

Die Forderung des Zweiten Gleichstellungsberichts, **mehr öffentliche Angebote geschlechtergerechter, gemischter Pflege- und Betreuungsarrangements im Sozialraum zu schaffen**, hat weiterhin Bestand. Solange diese Forderung nur unzureichend erfüllt ist, besteht die Gefahr, dass der Bedarf auf problematische Weise über Plattformarbeit gedeckt wird. Die Sachverständigenkommission empfiehlt diesbezüglich die **Durchführung kommunaler Modellprojekte**, die öffentliche oder genossenschaftliche Plattformangebote für gemischte Pflege- und Betreuungsarrangements erproben, um Versorgungslücken unter Einbeziehung einer intersektionalen Perspektive geschlechtergerecht zu schließen.

#### Rechtlichen Status klarstellen

Der ungeklärte Status Plattformarbeitender führt bei ihnen selbst, bei Auftraggeber\*innen bzw. den Kund\*innen und bei den Plattformen zu erheblichen rechtlichen Unsicherheiten. Daher empfiehlt die Sachverständigenkommission, **niedrigschwellige Verfahren zur Feststellung des rechtlichen Status der Plattformarbeitenden zu etablieren**. Da die Arbeitsorganisation von Plattformen in der Regel nicht von außen einsehbar ist, lässt sich eine Abweichung von der herkömmlichen Beweislastverteilung begründen. Dazu sollte eine gesetzliche Vermutung für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des §7a Abs.1 SGB IV normiert werden, die von der Plattform widerlegt werden kann.

**Individuelle Klagen und damit finanzielle Risiken auf Kosten der Plattformarbeitenden** – aufgrund niedriger Einkünfte werden damit Frauen besonders belastet – **gilt es zu vermeiden**. Daher sollte zudem ein **generelles Statusfeststellungsverfahren als Zertifizierung** etabliert werden. Dafür sollte das jeweilige Geschäftsmodell auf Basis der Angaben der Plattformbetreibenden abstrakt geprüft werden; der rechtliche Status der Plattformarbeitenden könnte so für alle Beteiligten – solange das Geschäftsmodell nicht in relevanter Weise geändert wird – rechtlich bindend festgestellt werden.

#### Soziale Absicherung ermöglichen

Soweit **Plattformarbeitende** nicht ohnehin als Arbeitnehmer\*innen gelten oder ihnen gemäß §12 Abs.1 SGB IV als Heimarbeitende gleichgestellt sind, **müssen sie einen mit sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer\*innen vergleichbaren Schutz erfahren, um einen Unterbietungswettbewerb zu verhindern**. Sofern es sich tatsächlich um eine selbstständige Erwerbstätigkeit handelt, fehlt

es an Maßnahmen, die eine eigenständige und existenzsichernde soziale Absicherung gewährleisten, gerade im Niedriglohnbereich. Dies betrifft aufgrund der ungleichen Verteilung von Sorgearbeit v.a. Frauen sowie Menschen mit unsicherem Aufenthaltsstatus. Daher bedürfen auch Plattformarbeitende, die nach gegenwärtiger Rechtslage nicht als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte gelten, der **Einbeziehung in die Sozialversicherung mit vollem Versicherungsschutz**.

Auch im Falle eines Fortbestehens der gegenwärtigen Rechtslage sollten Plattformen für die **Finanzierung der sozialen Vorsorge der Plattformarbeitenden** in die Pflicht genommen werden. Dies könnte beispielsweise über einen von den Plattformen zu entrichtenden monetären Beitrag geschehen.

Darüber hinaus sollten folgende flankierende Maßnahmen ergriffen werden:

- » *Die Plattformen sind in die Pflicht zu nehmen, Plattformarbeitende **über die Möglichkeiten einer Altersvorsorge zu informieren**. Die von der gesetzlichen Rentenversicherung geplante säulenübergreifende Renteninformation sollte auch Plattformarbeitende berücksichtigen und sie über ihre Altersvorsorge informieren.*
- » *Die Plattformarbeit ist eine atypische und meist prekäre Beschäftigungsform für Frauen. Die bekannten Fehlanreize im Sozial- und Steuerrecht kommen hierbei besonders zur Wirkung. Im Sinne einer längerfristigen und eigenständigen Existenzsicherung von Frauen gelten somit weiter die Empfehlungen aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht (und dem Neunten Familienbericht) für eine **Reform des Ehegattensplittings und der Mitversicherung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung**.*
- » *Auch in der Plattformarbeit können Geringfügigkeitsgrenzen durch die Kombination mehrerer Nebenbeschäftigungen umgangen werden, dies gilt es zukünftig zu verhindern. Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung, eine **zentrale und digitale Erfassung aller ökonomischen Transaktionen über Plattformen** zu prüfen und umzusetzen. Beispielsweise könnten wie in Frankreich Plattformen verpflichtet werden, automatisch und umfassend an die Steuerbehörden alle relevanten finanziellen Transaktionsdaten sowie Daten zur Identität der Beteiligten einschließlich der Leistungserbringenden weiterzuleiten (wenn festgelegte finanzielle Schwellenwerte oder eine bestimmte Anzahl an Transaktionen überschritten wurden); die Steuerbehörden können die Daten dann an die Sozialversicherung übermitteln.*

### Plattformarbeitende in den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes einbeziehen

Ein Teil der Plattformarbeitenden sind als Arbeitnehmer\*innen oder arbeitnehmer\*innenähnliche Personen vom persönlichen Anwendungsbereich des arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbots (§7 AGG) erfasst; dennoch sollte aus Gründen der Rechtssicherheit, der Normenklarheit und um Schutzlücken zu schließen – etwa für tatsächlich selbstständige Plattformarbeitende – der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ergänzt werden.

Dazu könnte § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 AGG wie folgt geändert werden:

Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmer\*innenähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die ihnen Gleichgestellten und Personen, *die eine oder mehrere Vermittlungsplattformen für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit nutzen*.

Als **weitergehende Alternative** empfiehlt die Kommission jedoch die folgende **Neufassung von § 6 Abs. 3 AGG**, der die Anwendung des AGG für Selbstständige und Organmitglieder bislang auf den Zugang zu Erwerbstätigkeit und den beruflichen Aufstieg beschränkt:

§ 6 Abs. 3 AGG: Die *Vorschriften dieses Abschnitts gelten für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführende und Vorstände*, entsprechend.

Damit wären erstens auch selbstständig tätige Plattformarbeitende vom Schutzbereich des AGG erfasst. Mit dieser Regelung wäre zweitens das AGG für Selbstständige und Organmitglieder,

insbesondere Geschäftsführende und Vorstände, nicht nur für den Zugang und den beruflichen Aufstieg, sondern für den gesamten Bereich der Erwerbstätigkeit anwendbar.

Außerdem sollte der persönliche Anwendungsbereich in § 6 Abs. 2 AGG, der den Begriff des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin definiert, so angepasst werden, dass die Vorschriften des AGG, insbesondere **§ 12 AGG, auf die Betreibenden von Plattformen zur Vermittlung von Arbeit entsprechend anzuwenden** sind. Dadurch wären die Plattformbetreibenden dazu verpflichtet, wirksame **Maßnahmen zum Schutz der Plattformarbeitenden vor Diskriminierung und (sexualisierter) Belästigung** zu treffen.

### Schutz vor algorithmischer Diskriminierung

Um die mit der Nutzung von Algorithmen einhergehenden Diskriminierungsrisiken zu vermeiden, bedarf es eindeutiger rechtlicher Pflichten. Dazu gehört, die „**algorithmische Aufgabenverteilung in der Plattformarbeit**“ in die **Positivliste der Vorgänge nach Art. 35 Abs. 4 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) aufzunehmen**, für die eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen ist. Zudem ist die **Datenschutz-Folgenabschätzung inhaltlich um Diskriminierungsrisiken zu erweitern** (vgl. Art. 35 Abs. 7 DSGVO). Die zuständigen Aufsichtsbehörden sollten Plattformen auf die Einbeziehung von Diskriminierungsrisiken als Teil der Folgenabschätzung nach Art. 35 DSGVO hinweisen.

Plattformarbeit ist durch einen hohen Grad an Informationsasymmetrie zwischen Plattformbetreibern und -arbeitenden geprägt; daher wird eine **Beweislastumkehr für den Fall der Diskriminierung durch Algorithmen im Arbeitsbereich** vorgeschlagen, wenn die Algorithmen nur für die Plattform selbst einsehbar sind. In § 22 AGG sollte aufgenommen werden, dass Plattformbetreibende die Beweislast dafür tragen, dass sie beim Einsatz algorithmischer Systeme nicht gegen die Bestimmungen des AGG zum Schutz vor Benachteiligungen verstoßen.

**Datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche** (insbesondere Art. 15 DSGVO) sind für den Einsatz algorithmischer Systeme in der Plattformarbeit zu **konkretisieren**. Es sind Informations- und Offenlegungspflichten zu schaffen, sodass betroffene Personen umfassend über den Einsatz algorithmischer Systeme und deren Funktionsweise informiert werden.

**Daten, aus denen die sexuelle Orientierung oder das Geschlecht hervorgehen, sollten im Arbeitskontext wie die besonderen Datenkategorien im Sinne des Art. 9 DSGVO besonders geschützt sein.** Die Verarbeitung dieser Daten sollte grundsätzlich untersagt und nur in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen zulässig sein (vgl. Systematik des Art. 9 DSGVO). Eine solche Regelung würde nicht zuletzt dafür sensibilisieren, dass Geschlecht kein relevantes oder legitimes Kriterium zur Beurteilung der Arbeitsleistung von Menschen ist. Ausnahmeregelungen können ausreichend Raum schaffen, um berechtigten Interessen an der Verarbeitung der Daten, aus denen die sexuelle Orientierung oder das Geschlecht hervorgehen, nachzukommen. Ein berechtigtes Interesse besteht insbesondere, wenn bestehende und strukturelle Nachteile durch geschlechtsspezifische Fördermaßnahmen ausgeglichen werden sollen (§ 5 AGG).

### Entgeltgleichheit gewährleisten

Der Rechtsanspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit muss auch in der Plattformökonomie gelten. Die Sachverständigenkommission empfiehlt, **Studien zu Entgeltunterschieden** auf Plattformen in Auftrag zu geben, die sich zum einen vertieft mit geschlechtsbezogenen und intersektionalen Einkommens- und Vergütungsunterschieden befassen, zum anderen ein Konzept zur Berechnung von Einkommensunterschieden in Anlehnung an den Gender Pay Gap entwickeln.

Darauf aufbauend sollten **Mechanismen zum Abbau von Vergütungsunterschieden** etabliert werden. Dazu gehört erstens, Plattformarbeit in den Schutz vor (Entgelt-)Diskriminierung gemäß dem AGG – unabhängig vom rechtlichen Status der Plattformarbeitenden – einzubeziehen. Zweitens sind Berichtspflichten der Plattformen einzuführen, was Entgeltstrukturen betrifft, sowie entsprechende Auskunftsansprüche der Plattformarbeitenden, die es ermöglichen, diskriminierende Strukturen aufzudecken.

Ab einer gewissen Anzahl Plattformnutzender sollten im Rahmen der **Berichtspflicht nach Geschlecht differenzierte Kennzahlen** transparent gemacht werden, die Auskunft über die Anzahl der registrierten

Arbeitenden, über Einkünfte und über Tätigkeiten (Umfang, Kategorie) geben. Zu prüfen wäre zudem die Erweiterung der Berichtspflicht auf weitere diskriminierungsrelevante Kategorien.

Des Weiteren ist zu gewährleisten, dass auch bei selbstständiger Plattformarbeit ein **Mindestentgelt** gezahlt wird, das der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns entspricht; dabei ist die Gesamtheit der notwendigen Tätigkeiten bei der Ausführung von Plattformarbeit einzubeziehen, beispielsweise auch notwendige, aber bisher unbezahlte Vorbereitungen. Entsprechende Vereinbarungen sollten nicht nur in freiwilligen Vereinbarungen (beispielsweise in einem Code of Conduct), sondern verpflichtend in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) der Plattformen verankert werden.

### Reputationssysteme reformieren und Übergang in den regulären Arbeitsmarkt erleichtern

Plattformarbeitende sollten die Möglichkeit erhalten, beim Wechsel auf eine andere Plattform auf ihrer bestehenden Onlinereputation aufzubauen. Dies könnte durch einen verbindlichen **Anspruch auf Tätigkeitsnachweise und zusammenfassende Reputationsberichte** durch die Plattform geschehen oder mittels technischer **Interoperabilität der Reputationssysteme** von Plattformen. Zu diesem Zweck sollte das Verständnis von Art. 20 DSGVO („Datenportabilität“) auf Reputationsdaten ausgeweitet werden.

Um zu verhindern, dass die Übermittlung von Bewertungen und Erkenntnissen bezüglich Plattformarbeitenden von Dritten (beispielsweise Versicherungen) über Art. 20 DSGVO eingefordert werden kann, ist ein Verbot der Nutzung solcher Daten für andere Zwecke als die ursprünglichen Zwecke der Beurteilung der Arbeitsleistung vorzusehen.

Da sich die Onlinereputation unmittelbar aus den Bewertungen der Kund\*innen ergibt und damit möglicherweise nicht frei von Diskriminierungen ist, benötigen Plattformarbeitende **transparente Beschwerdemechanismen zur Klärung bzw. Anfechtung von Bewertungen**. Die Plattformen selbst sollten verpflichtet werden, Diskriminierung durch die Kund\*innen zu verhindern; dazu gehört, sicherzustellen, dass Kommentierungen und Bewertungen von Arbeitenden und Anbieter\*innen anhand sachlicher Kriterien erfolgen und transparent gehandhabt werden.

Plattformarbeitende sollten ihre **Erfahrungen** und (digitalisierungsbezogenen) Kompetenzen, die sie im Rahmen ihrer Plattfortmätigkeit erworben haben, **formal nachweisen** können; dies unterstützte einen Wechsel in den regulären Arbeitsmarkt. Hierfür könnte die Bundesverwaltung gemeinsam mit Verbänden, Gewerkschaften sowie Expert\*innen insbesondere aus der Digitalbranche ein standardisiertes Verfahren entwickeln, das Erfahrungen und (digitalisierungsbezogene) Kompetenzen aus der Plattformarbeit erfasst.

### Unterstützungsmechanismen gewährleisten, einschließlich Interessenvertretungen und Mitbestimmungsstrukturen

Die **Wahrnehmung gewerkschaftlicher Rechte und betrieblicher Mitbestimmung** muss im Rahmen von Plattformarbeit ermöglicht werden, und zwar unabhängig vom rechtlichen Status der Arbeitenden. Gegebenenfalls muss der Anwendungsbereich des § 12a Tarifvertragsgesetz (TVG) entsprechend erweitert werden, um zu verhindern, dass das Kartellverbot in diesem Kontext die Koalitionsfreiheit beeinträchtigt. Die Koalitionsfreiheit ist in verschiedenen Menschenrechtsabkommen verankert und gehört zu den Kernarbeitsnormen der ILO.

Plattformarbeitende müssen auch im virtuellen Raum die Möglichkeit haben, in Interaktion miteinander zu treten. Daher sollten Plattformen dazu verpflichtet werden, entsprechende **Kommunikationsstrukturen** (wie Foren oder eine Direktnachrichtenfunktion) einzurichten. Zudem muss sichergestellt werden, dass auch Interessenvertretungen digitale Zugangsrechte haben.

**Neuartige Koalitionen**, Organisationen und Initiativen wie FairWork und FairCrowdwork oder Selbstverpflichtungen von Plattformen im Rahmen eines Code of Conduct **sollten unterstützt und verstetigt werden**. Geschäftsbedingungen von Plattformen sollten einer AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unterliegen. Zugleich müssen Gleichstellungsaspekte, etwa unter Bezug auf die gleichstellungsbezogenen Standards der ILO, einfließen.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt, eine **Anlauf-, Beschwerde- und Schlichtungsstelle für Plattformarbeitende** zu schaffen, die (Rechts-)Beratung und Vermittlung zu Arbeitsrechten, sozialer Sicherung, Diskriminierung, (sexueller) Gewalt und aufenthaltsrechtlichen Fragen bietet sowie Austausch und Raum für Organisierung ermöglicht.

Die bereits existierende „**Verordnung (EU) 2019/1150** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 **zur Förderung von Fairness und Transparenz für gewerbliche Nutzer von Online-Vermittlungsdiensten**“ (die sogenannte Platform-to-Business-Verordnung [P2B-VO]) **sollte als Baustein eines europäischen Regelungsrahmens für die Plattformökonomie genutzt werden**, der nicht nur gewerblich Tätige, sondern alle auf Plattformen tätigen Personen erfasst. Die für den 13.01.2022 avisierte Evaluation der Verordnung sollte aus gleichstellungsrechtlicher Perspektive aktiv begleitet und vorangetrieben werden. Sicherzustellen ist, dass die Schutzmechanismen unabhängig von dem jeweils zugrunde liegenden Vertragsstatut bzw. dem arbeitsrechtlichen Status der Plattformarbeitenden Wirkung entfalten.

Die Richtlinie (EU) 2019/1152 adressiert auch Arbeitnehmer\*innen und eventuell auch arbeitnehmer\*innenähnliche Personen auf Onlineplattformen. Einzelne Aspekte der Richtlinie (beispielsweise die Begründungspflicht bei Kündigungen und Regelungen zur Beweislastumkehr) können den Informationszugang und die Rechtsstellung prekär beschäftigter Plattformarbeitender verbessern. Dafür bedarf es einer nationalen Umsetzung, die die Anwendbarkeit auch für arbeitnehmer\*innenähnliche Plattformarbeitende rechtssicher klarstellt. Der Schutz durch Transparenzpflichten und Mindestanforderungen, den die Richtlinie (EU) 2019/1152 bieten kann, bleibt für Plattformarbeitende gleichwohl lückenhaft. Die sachlich passenderen Regelungen der P2B-VO wiederum sind auf Plattformarbeitende nur eingeschränkt anwendbar. Der persönliche Anwendungsbereich der P2B-VO sollte deshalb auf alle auf Plattformen arbeitenden Menschen, unabhängig von ihrem rechtlichen Status, ausgeweitet werden.

### Vor geschlechtsbezogener (digitaler) Gewalt schützen

Die Vermittlung von Angeboten über Plattformen führt zu einem erhöhten Risiko digitaler und analoger Gewalt. Plattformen sind bereits jetzt über § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, den Schutz der Rechte und der Interessen Plattformarbeitender zu gewährleisten. Dazu gehört auch, digitale und analoge geschlechtsbezogene Gewalt effektiv zu unterbinden.

§ 618 BGB verpflichtet Dienstberechtigte allgemein dazu, das Leben und die Gesundheit der Dienstverpflichteten zu schützen. Die Gesetzgebung sollte klarstellen, dass diese Generalnorm auch Plattformbetreibende adressiert. Gleichzeitig gilt es, den **Schutz vor Gewalt, einschließlich entsprechender Beschwerdeverfahren, Ansprechpersonen und Sanktionen, in den AGB der Plattformen zu verankern**. Die Ausdehnung des Anwendungsbereiches des AGG auf Plattformarbeit verpflichtete auch Betreibende von Plattformen dazu, neben entsprechenden Verboten institutionelle Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt zu verankern (§ 12 AGG).

Auch angesichts der besonderen Rahmenbedingungen von Plattformarbeit, die Grenzüberschreitungen erleichtern, müssen Plattformen **aktiv über Risiken geschlechtsbezogener Gewalt informieren**, sie verhindern und Plattformarbeitenden die Wahrnehmung ihrer Rechte ermöglichen. Dazu sind **niedrigschwellige Unterstützungsmechanismen** einzurichten – bei den Plattformen selbst sowie bei unabhängigen Beratungs- und Unterstützungsstellen wie Gewerkschaften oder NGOs. Zudem sind kollektive Durchsetzungsmechanismen, einschließlich einer Verbandsklage zum Schutz vor Diskriminierung, zu etablieren.

Die Anonymität der auf Plattformen aktiven Personen bringt gewisse Probleme mit sich, u. a. für die Rechtsverfolgung bei strafbarem Vorgehen. Daher ist über eine **Neujustierung des Verhältnisses von Anonymität und Reidentifikation** nachzudenken. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Anonymität auch dem Schutz der betroffenen Personen dienen kann.

## Digitalisierte Wirtschaft (Kapitel B. III)

### 1 Arbeit und Arbeitsmarkt im digitalen Transformationsprozess

*Die Digitalisierung an sich stellt weder die allgemein akzeptierten gleichstellungspolitischen Ziele infrage, noch löst sie die vorhandenen Probleme. Auch unter den Vorzeichen der Digitalisierung gilt es, die aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht bekannten Zielsetzungen weiterzuverfolgen, die insbesondere für eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Erwerbsarbeit und ihrer Rahmenbedingungen gefordert werden. Die dort formulierten Handlungsempfehlungen sind auch für das Gutachten der Sachverständigenkommission des Dritten Gleichstellungsberichts handlungsleitend; gleichwohl sind sie im Zuge der digitalisierten Wirtschaft nochmals anders zu lesen und zu erweitern: Der Einsatz digitaler Technologien verändert die Tätigkeiten der auf dem Arbeitsmarkt beschäftigten Menschen; diese Veränderungen müssen geschlechtergerecht gestaltet werden, erst dann kann der digitale Transformationsprozess zur Chance für eine gleichberechtigte Integration in die Erwerbsarbeit werden.*

#### Digitalisierungsbezogene Arbeits(markt)forschung um Geschlechterfragen, geschlechtsbezogene Arbeits(markt)forschung um Digitalisierungsfragen erweitern

Die Sachverständigenkommission stellt eine Leerstelle an Universitäten, Hochschulen, Forschungseinrichtungen sowie in der öffentlichen Forschungsförderungslandschaft fest, was die digitalisierungsbezogene Arbeits(markt)forschung aus Geschlechterperspektive betrifft. Auch gibt es keine systematisch verankerte arbeits(markt)bezogene Geschlechterforschung, die den digitalen Transformationsprozess im Fokus hat. Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung sowie den Landesregierungen, diese Leerstelle zu schließen. Zu empfehlen ist hierbei eine **soziotechnische Forschungsrichtung**.

Für die **Fortentwicklung des „BMAS Fachkräftemonitorings“** (eines Instruments der Arbeitsmarktprojektion des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales) wird gefordert, Geschlechter- und Diversityaspekte zu implementieren.

#### Leistungs- und geschlechtergerechte Tätigkeitsbeschreibungen sowie Arbeitsbewertungsverfahren umsetzen

Im Zuge des digitalen Transformationsprozesses wird deutlich, dass Tätigkeitsbeschreibungen und Arbeitsbewertungssysteme (bzw. Tarifsysteme, sofern vorhanden) einer Modernisierung bedürfen, um digitalisierungsbezogene Anforderungen leistungsgerecht abbilden zu können. Aus Gleichstellungsperspektive ist eine solche Modernisierung ohnehin längst überfällig.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt eine **Analyse der Tätigkeitsbeschreibungen sowie Arbeitsbewertungsverfahren**, welche die Ansprüche einer geschlechtergerechten Beschreibung, Bewertung und Entlohnung der Tätigkeit sowie der erforderlichen digitalisierungsbezogenen Kompetenzen berücksichtigen. Zu überprüfen ist dabei auch, inwieweit Neuordnungen (beispielsweise die der Pflegeberufe) einen technischen Ansatz anstelle eines soziotechnischen Ansatzes verfolgen, wie er von der Sachverständigenkommission vertreten wird.

Die Sachverständigenkommission sieht in der Anpassung der Tätigkeitsbeschreibungen eine wichtige Gelegenheit, um im Zuge des digitalen Transformationsprozesses Entgeltdiskriminierung für gleiche und gleichwertige Arbeit abzubauen. Gefordert wird die **Vergabe eines öffentlichen Auftrags zur Entwicklung eines entsprechenden Arbeitsbewertungsverfahrens**, das im Rahmen eines breit angelegten Modellprojektes in der digitalisierten Wirtschaft erprobt und schließlich umgesetzt wird.

#### Entgelttransparenzgesetz für eine geschlechtergerechte Digitalisierung weiterentwickeln

Das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz, EntgTranspG) ist ein wichtiges Instrument für die berufliche Gleichstellung in der Privatwirt-

schaft und im öffentlichen Dienst; es schreibt einen individuellen Auskunftsanspruch und Berichtspflichten vor und fordert Arbeitgeber\*innen auf, betriebliche Prüfverfahren durchzuführen. Die Berichtspflichten und betrieblichen Prüfverfahren sind für eine geschlechtergerechte Gestaltung des digitalen Transformationsprozesses weiterzuentwickeln.

### Standardisierung, Sichtbarkeit, Ausweitung und Sanktionierung von Berichtspflichten

Das Entgelttransparenzgesetz verpflichtet lageberichtspflichtige<sup>1</sup> Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, einen Bericht über die betrieblichen Maßnahmen zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu verfassen (§ 17 Abs. 1 EntgTranspG). **Betriebliche Maßnahmen zur Gleichstellung sind im Zuge der digitalen Transformation dringend erforderlich.** Dies betrifft etwa berufliche Übergangspfade – innerhalb von Arbeitsorganisationen –, deren Relevanz zugenommen hat. Im Zuge der Berichterstattung kann der Bedarf in Bezug auf Fragen der Geschlechtergerechtigkeit sichtbar gemacht werden; daran anschließend können Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

**Die Sachverständigenkommission fordert, dass die Einschränkung der Berichtspflichten auf lageberichtspflichtige Unternehmen aufgehoben und die Verpflichtung nach § 21 EntgTranspG zur Berichtsstellung über Gleichstellung und Entgeltgleichheit auf kleinere Unternehmen ausgeweitet wird.** Richtwert könnte die Empfehlung der EU-Kommission sein, die (bereits seit 2014) eine regelmäßige Berichterstattung<sup>2</sup> für Arbeitgeber\*innen ab einer Größe von 50 Beschäftigten empfiehlt (EU KOM 2014: 113). So würde zukünftig auch die Digitalbranche erfasst werden, die aufgrund ihrer Größenstrukturen vom Entgelttransparenzgesetz bislang weitgehend unberührt bleibt.

Bislang sind für besagte Berichte keine einheitlichen Standards definiert, die vergleichbare Informationen lieferten; Verstöße gegen die Berichtspflicht werden nicht sanktioniert. Die Sachverständigenkommission **empfiehlt der Bundesregierung, die Kriterien für die Berichte zu definieren, die Berichte zu standardisieren sowie deren Sichtbarkeit zu erhöhen.** Letzteres könnte beispielsweise durch eine Veröffentlichungspflicht auf Unternehmenswebsites erreicht werden.<sup>3</sup> Mit der Standardisierung und Veröffentlichung der Berichte könnte die Vergleichbarkeit von Unternehmen, was ihren Erfolg bei der Umsetzung betrieblicher Strategien betrifft, verbessert werden. Mithilfe standardisierter Berichte sind zudem konkrete Hebel ermittelbar, an denen betriebliche und politische Akteur\*innen ansetzen können, um den digitalen Transformationsprozess geschlechtergerecht zu gestalten.

Zudem empfiehlt die Sachverständigenkommission, **mehr Verbindlichkeit zu schaffen, indem die Nichterfüllung der Berichtspflicht sanktioniert wird,** etwa durch ein Bußgeld oder die Nichtberücksichtigung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Hier besteht großer Handlungsbedarf, da bislang nur ein geringer Anteil der lageberichtspflichtigen Unternehmen ihrer Berichtspflicht nachkommt.

### Neujustierung betrieblicher Prüfverfahren

Das Entgelttransparenzgesetz fordert private Arbeitgeber\*innen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten auf, ihre Entgeltregelungen regelmäßig mithilfe betrieblicher Prüfverfahren zu überprüfen (§ 17 Abs. 1 EntgTranspG). Aus Sicht der Sachverständigenkommission ist es erforderlich, solche Prüfverfahren angesichts der digitalen Transformation der Wirtschaft neu zu justieren.

Auch bei den Prüfverfahren ist eine Standardisierung geboten; ob eine branchenübergreifende oder eine -spezifische Standardisierung zu bevorzugen ist, müsste überprüft werden. Als branchenübergreifender Verband könnte zu diesem Zweck die Industrie- und Handelskammer (IHK) eingebunden werden. Ein **standardisiertes Prüfverfahren** muss einen geschlechtsneutralen sowie einheitlichen Bewertungsmaßstab haben, der die besonderen digitalisierungsbezogenen Anforderungen berücksichtigt: **Digitalisierungsbezogene Tätigkeiten müssen tatsächlich ermittelt, Anforderungen tatsäch-**

<sup>1</sup> Nach §§ 264 und 289 Handelsgesetzbuch.

<sup>2</sup> Über gezahlte Entgelte, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Arbeitnehmer\*innengruppen oder Positionen.

<sup>3</sup> Bislang besteht nur die Verpflichtung, diese Berichte als Anlage zum Lagebericht im Bundesanzeiger zu veröffentlichen.

**lich sichtbar gemacht werden; gleiche und gleichwertige Anforderungen müssen gleich oder vergleichbar bewertet und entlohnt werden.** Inhaltlich könnte sich dieses Prüfverfahren an den eg-check der Antidiskriminierungsstelle anlehnen. Ein daran orientiertes standardisiertes Prüfmodell könnte als Richtschnur für Arbeitgeber\*innen aus dem privaten und öffentlichen Sektor, aber auch für Betriebs- und Personalräte, Diversity-Beauftragte sowie Gleichstellungsbeauftragte dienen.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt auch hier eine Absenkung des Schwellenwerts. Das **Prüfverfahren ist auch kleinen und mittelständischen Unternehmen zumutbar**, da der Aufwand von der Zahl der Beschäftigten abhängt.

Zudem sollte auch beim betrieblichen Prüfverfahren **Verbindlichkeit** geschaffen werden, indem die Nichterfüllung sanktioniert wird, etwa durch ein Bußgeld oder die Nichtberücksichtigung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge.

### **Soziotechnische Forschung zu den Auswirkungen digitaler Technologien auf Beschäftigte im Pflegebereich fördern**

Zunächst eine Leerstelle rückt die Pflegebranche nun in den Fokus der digitalen Transformation, wie die Umsetzungsstrategie der Bundesregierung zur Gestaltung des digitalen Wandels zeigt. Diese Entwicklung ist zu begrüßen und weiter voranzutreiben.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung, insbesondere solche **Forschung zu fördern, die die Komplexität der Arbeitsorganisation und -gestaltung in personenbezogenen Beschäftigungsfeldern berücksichtigt und die soziotechnische Auswirkung digitaler Technologien auf die Verwirklichungschancen der Beschäftigten untersucht.** Nur so können wichtige Entwicklungen im Zuge der Digitalisierung erkannt sowie geschlechtergerecht begleitet werden. Als Brücke zur Anwendungspraxis ist die Einbindung der Wohlfahrtsverbände zu empfehlen.

## 2 Anforderungen an Kompetenzen und Kompetenzerwerb

*Der Erwerb von Kompetenzen über den gesamten Lebensverlauf entscheidet über Verwirklichungschancen in einer Gesellschaft. Darauf wies bereits die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht hin; die dort formulierten Handlungsempfehlungen für geschlechtergerechte Weiterbildung bleiben handlungsleitend und in großem Maße relevant. In diesem Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht wird der Fokus auf die besonderen Herausforderungen gelegt, die mit den Kompetenzanforderungen und dem -erwerb im Zuge des digitalen Transformationsprozesses verbunden sind.*

### Digitalisierungsbezogene Kompetenzen in allen Phasen des Lebenslaufs und unabhängig vom Geschlecht vermitteln

Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung die Einrichtung eines gesonderten, langfristig angelegten **Forschungsschwerpunktes**, mit dem Ziel, das Konzept der digitalisierungsbezogenen Genderkompetenz auszubauen und gemäß den Anforderungen der digitalen Transformation fortwährend anzupassen.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt den Bundesländern die **Vermittlung digitalisierungsbezogener Kompetenzen in der frühkindlichen Bildung, in der schulischen Bildung, an Berufsschulen, Hochschulen und Universitäten sowie in der allgemeinen Weiterbildung** und dem Bund diese in der beruflichen Weiterbildung zu verankern und dabei genderkompetent zu agieren. Tabelle 1 im Gutachten „Digitalisierungsbezogene Gender-Kompetenz von Lehrpersonen/Pädagog\*innen“ listet hierfür erste zentrale inhaltliche Bezugs- und Anknüpfungspunkte auf. Ein solches Kompetenzverständnis muss bildungsbereichsübergreifend und -spezifisch für die verschiedenen Typen von Bildungsinstitutionen erschlossen und an die vielfältigen Bedarfe der Akteur\*innen und Zielgruppen angepasst werden.

### Digitalisierungsbezogene Genderkompetenz in die Qualifizierung von Lehrkräften aller Bildungsbereiche implementieren

Die Sachverständigenkommission empfiehlt dem Bund und den Bundesländern, entsprechend ihrer Zuständigkeiten,<sup>4</sup> die digitalisierungsbezogene Genderkompetenz von Lehrpersonen und Pädagog\*innen auszubauen. Dafür muss digitalisierungsbezogene Genderkompetenz in die auf Lehrkräfte bezogenen Aus-, Fort- und Weiterbildungsprogramme aller Bildungsinstitutionen aufgenommen werden; für die Fachkräfte der verschiedenen Bildungsbereiche gilt es, eigene Fortbildungskonzepte zu entwickeln und bestehende auszubauen.

### Soziotechnische Perspektiven im Schulfach Informatik flächendeckend verankern

Das Schulfach Informatik ist als interdisziplinäre Vermittlung digitalisierungsbezogener Kompetenzen zu verstehen. Es geht also nicht in erster Linie um eine Ausbildung zum\*zur Programmierer\*in, sondern um die **Vermittlung informatischer, gesellschaftsbezogener Kompetenzen**, wie sie in der Strategie *Kompetenzen für die digitale Welt* der KMK und in den Bildungsstandards der GI beschrieben werden.

Deshalb empfiehlt die Sachverständigenkommission den Bundesländern, soziotechnische Perspektiven im Schulfach Informatik flächendeckend zu verankern. Das Schulfach Informatik soll die **soziotechnische Perspektive in den Vordergrund stellen und die Rolle der Digitalisierung für die Realisierung von Verwirklichungschancen prominent thematisieren**. Dazu gehört auch die Reflexion des Verhältnisses von Technik, Geschlecht und Gesellschaft. Die gesellschaftliche Teilhabe der Schüler\*innen wird einerseits durch Kompetenzerwerb, andererseits durch inklusive Vermittlung gewährleistet.

---

<sup>4</sup> Zu den Kompetenzen und Strukturen des Deutschen Bildungssystems vgl. KMK 2019.

### Öffentlichen und frei zugänglichen Lehr-, Lern- und Forschungsmaterialien (OER) beforschen, transparent und geschlechtergerecht gestalten

Ohne erfolgreiche und durch Zertifizierung fachlich, persönlich und ökonomisch verwertbare Abschlüsse bleibt Weiterbildung weitgehend unwirksam für die Verwirklichungschancen Einzelner. Die Analyse zeigte, dass rein digitale Formate das Abbruchrisiko erhöhen, und zwar besonders für Frauen. Zu den Gründen der geringeren Nutzung und erhöhten Abbruchquote von Frauen und unterrepräsentierten Gruppen fehlen bislang ausreichende Befunde. Hierzu bedarf es weiterer Forschung, um Lücken im Weiterbildungssystem ausfindig zu machen und mithilfe angepasster Rahmenbedingungen zu schließen. Daher empfiehlt die Sachverständigenkommission der Bundesregierung, eine **Studie zu OER für digitales informelles und nonformales Lernen aus Geschlechterperspektive** zu beauftragen.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt die Förderung von Projekten und Trägern, welche die **Qualität von OER prüfen und transparent machen**, und solche, die **qualitativ hochwertige OER geschlechtergerecht zur Verfügung stellen**. Ziel ist es, über eine solche Transparenz die Akzeptanz der OER auf dem formalisierten Arbeitsmarkt zu erhöhen.

### Gemeinwohlorientierte Anbieter\*innen fördern, die digitalisierungsbezogene Genderkompetenz vermitteln

Im Feld der digitalisierungsbezogenen Weiterbildung für Erwachsene füllen gemeinwohlorientierte Anbieter\*innen und Initiativen, die dezidiert gleichstellungsorientiert arbeiten, Lücken, beispielsweise im Bereich der IT und der Programmiersprachen. Sie zeichnen sich durch ihren niedrighwelligen Einstieg in die IT und speziell in das Programmieren aus; auch deshalb sind sie komplementär zu formalen Bildungsangeboten zu sehen.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung, **bestehende Anbieter\*innen und Initiativen, die durch gleichstellungsorientierte Arbeit den Zugang zu in der Digitalbranche wichtigen Kompetenzen schaffen, materiell und personell zu fördern**. Die Fördermodalitäten sind so auszugestalten, dass sie deren Agilität nicht einschränken. Entsprechende Anbieter\*innen ermutigen die Teilnehmenden und ermöglichen außerdem, Frauennetzwerke in der Digitalbranche aufzubauen. Dies gilt es wertzuschätzen und zu fördern.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung, neben der Förderung bestehender Anbieter\*innen und Initiativen weitere aufzubauen. Empfohlen wird die **Förderung hybrider Modelle mit mono- und koedukativen Gruppen, die aber perspektivisch für alle Geschlechter geöffnet werden sollten**. Eine entsprechende Förderung kann einen Kulturwandel in Richtung neuer Organisationskulturen im Programmier- und IKT-Bereich vorantreiben.

### Die lebensverlaufsorientierte sowie präventive Weiterbildungsstrategie um Gleichstellungsziele erweitern

Die **Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS)** benennt als konkretes Handlungsziel die Verbesserung des Angebots und Zugangs zu Weiterbildung (BMAS/BMBF 2019). Dabei werden mit gering qualifizierten und gering literalisierten Menschen auch Personengruppen in den Blick genommen, die von Weiterbildung besonders profitieren können. Dies wird von der Sachverständigenkommission begrüßt, aber in Hinblick auf eine gleichstellungsorientierte Weiterbildung als unzureichend gewertet. Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung, die NWS **hinsichtlich Gleichstellung umfassend evaluieren** zu lassen. Darauf aufbauend bedarf es einer durchgängigen Geschlechterperspektive in der NWS, damit allen Menschen ermöglicht wird, Weiterbildung in Anspruch zu nehmen – unabhängig vom Geschlecht und jederzeit im Lebensverlauf.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt zudem, die **Inanspruchnahme der Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeit-von-Morgen-Gesetz geschlechtsbezogen zu erfassen und auszuwerten**. Bestehende Ungleichheiten können abgebaut werden, wenn Förderkriterien geschlechtergerecht gestaltet werden.

### 3 Algorithmen und Personalauswahl

*Der Einsatz algorithmischer Systeme in Personalauswahlprozessen verspricht Chancen, birgt aber v. a. Risiken. Daher ist ihr Einsatz kritisch zu begleiten und eng zu begrenzen. Die Sachverständigenkommission betont, dass rechtliche Vorgaben auch für solche algorithmischen Systeme gelten sollten, die lediglich Empfehlungen abgeben und keine automatisierten Entscheidungen treffen. Denn auch hier besteht die Gefahr, dass menschliche Entscheider\*innen den vermeintlich objektiven Systemen uneingeschränkt vertrauen.*

#### Softwaresysteme einer Risikoprüfung unterziehen

Die Sachverständigenkommission schließt sich den Empfehlungen der Datenethikkommission für eine **unabhängige Risikoprüfung von Softwaresystemen** mit ihren fünf Kritikalitätsstufen an (vgl. Datenethikkommission 2019: 177 ff. und 183 f., Handlungsempfehlungen 39–42). Eine **Einstufung bestimmter algorithmischer Systeme in die höchste Kritikalitätsstufe** („Anwendungen mit unvertretbarem Schädigungspotenzial“, Datenethikkommission 2019: 177) **ist besonders im Bereich der Personalauswahlverfahren nicht auszuschließen, sodass ggf. auch deren Verbot angeraten sein kann.** Diese unabhängige Risikoprüfung kann beispielsweise von den Aufsichtsbehörden mit zusätzlichen Kapazitäten durchgeführt werden; aber auch andere öffentliche Einrichtungen kommen in Betracht.

#### Zur Durchführung von Datenschutz-Folgenabschätzung verpflichtet, um vor Diskriminierung zu schützen

Diskriminierungsrisiken, die aus dem Einsatz algorithmischer Systeme resultieren, müssen im Rahmen der Datenschutz-Folgenabschätzung berücksichtigt werden. Bereits heute muss die für die Datenverarbeitung verantwortliche Stelle im Vorfeld eines besonders risikobehafteten Datenverarbeitungsvorgangs dessen Folgen für den Schutz personenbezogener Daten abschätzen (Art. 35 Abs. 1 DSGVO). Beim Einsatz von Profiling-Systemen, also der automatisierten Datenverarbeitung personenbezogener Daten, ist ein besonders hohes Risiko anzunehmen. **Der Einsatz algorithmischer Systeme bei Personalentscheidungen sollte daher in die Liste der Verarbeitungsvorgänge aufgenommen werden, in denen eine Datenschutz-Folgenabschätzung zwingend durchzuführen ist (vgl. Art. 35 Abs. 4 DSGVO).**

Dem erheblichen Diskriminierungs- und Benachteiligungspotenzial algorithmischer Systeme bei Personalentscheidungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 AGG (d.h. vom ersten Schritt der Personalgewinnung über die Personalauswahl und die Vertragsgestaltung bis hin zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses) sollte außerdem begegnet werden, indem konkrete Regelungen für den Einsatz derartiger Systeme in das AGG aufgenommen werden. Hier bietet sich eine **Ergänzung der präventiven Organisationspflichten von Arbeitgeber\*innen in § 11 AGG** an. Die Regelung verbietet bislang nur, einen Arbeitsplatz unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG auszuschreiben. Diese Pflicht greift angesichts der technologischen Möglichkeiten zu kurz. Daher ist § 11 AGG um einen an § 4 Abs. 4 EntgTranspG orientierten Abs. 2 folgenden Inhalts zu ergänzen:

Verwenden Arbeitgebende im Rahmen personeller Maßnahmen im weitesten Sinne, d. h. insbesondere im Zusammenhang mit Maßnahmen gem. § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 AGG, algorithmische Systeme, muss deren Einsatz offengelegt werden. **Arbeitgebende haben sicherzustellen**, dass das jeweilige System als Ganzes sowie seine einzelnen Komponenten so ausgestaltet sind, **dass eine Benachteiligung wegen eines der in § 1 genannten Gründe, insbesondere wegen des Geschlechts, ausgeschlossen ist.** Dazu ist insbesondere zu gewährleisten, dass

1. *die dem algorithmischen System zugrunde liegenden Daten auf deren potenziell benachteiligende Effekte hin geprüft und von potenziell benachteiligenden Verwendungen der Daten und Korrelationen bereinigt sind,*
2. *die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichtet sind und*
3. *das System insgesamt durchschaubar ist.*

Die Einführung eines algorithmischen Systems wäre demzufolge nur zulässig, wenn Arbeitgeber\*innen bereits bei der Personalauswahl über deren Einsatz informieren und wenn gesicherte Erkenntnisse darüber vorliegen, dass das konkret gewählte System den oben genannten Anforderungen entspricht. Diese Pflicht ist – wie die Schutzpflichten des § 12 AGG – eine vertragliche Nebenpflicht der Arbeitgeber\*innen; auf ihre Erfüllung besteht ein Anspruch nach § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) (vgl. zu § 12 AGG v. Roetteken 2020: Rn. 34). Bei Verstößen gegen diese Pflicht können sich Schadenersatzansprüche aus § 280 Abs. 1 BGB ergeben. § 11 Abs. 2 AGG ist ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB, sodass bei Verstoß auch deliktische Ansprüche entstehen können.

Aufgrund der Komplexität algorithmischer Systeme können Beschäftigte in der Regel keine Indizien vorlegen, die eine fehlende Prüfung des Systems nahelegen. **Die Beweislast für die Einhaltung der Prüfpflicht des neuen § 11 Abs. 2 AGG sollten daher die Arbeitgeber\*innen tragen.** In Fällen, in denen Arbeitgeber\*innen den Einsatz algorithmischer Systeme nicht offenlegen, greift die Beweiserleichterungsregel des § 22 AGG zugunsten der Beschäftigten. Hinsichtlich der Einhaltung der Prüfpflicht liegt auch in diesen Fällen die Beweislast bei den Arbeitgeber\*innen.

Für die Abwägung des Für und Wider des Einsatzes eines algorithmischen Systems innerhalb eines Betriebes empfiehlt die Sachverständigenkommission, auf **Prüfleitfäden** zurückzugreifen (beispielsweise in Anlehnung an Stiller et al. 2020 sowie Algorithmwatch 2020) und externe Expert\*innen heranzuziehen.

Algorithmische Systeme müssen kontinuierlich, d. h. mindestens einmal jährlich, überprüft werden. Um eine solche systematische Überprüfung sicherzustellen, bietet sich die Entwicklung innerbetrieblicher Prüfleitfäden an, die Diskriminierungspotenziale kritisch in den Blick nehmen. Diese **Überprüfung muss in paritätisch besetzten innerbetrieblichen Kommissionen/Gremien/Ausschüssen erfolgen**, denen neben dem (Personal-)Management die Beschäftigten bzw. deren Interessenvertretungen angehören; zu empfehlen ist ein beratender Beistand durch Expert\*innen.

Zudem ist beim Einsatz algorithmisch gestützter Entscheidungsverfahren ein\*e **betriebliche\*r Datenschutzbeauftragte\*r zu bestellen**. Soweit vorhanden, ist die\*der **Gleichstellungsbeauftragte in die Entwicklung des algorithmisch gestützten Verfahrens einzubeziehen**.

### Die Transparenz automatisierter Personalauswahlssysteme sicherstellen

Dem Umstand, dass gegenwärtig die Funktionsweise **automatisierter Personalauswahlssysteme** allein in Vermarktungsbroschüren erläutert wird, muss ein Ende gesetzt werden. Technologien mit derart hohem Diskriminierungspotenzial **dürfen keine Geschäftsgeheimnisse sein**. Um dies zu ändern, dabei aber Berufs- und Eigentumsrechte der Entwickler\*innen und Unternehmen zu wahren, kommen etwa sogenannte In-Camera-Verfahren in Betracht. Dabei werden nicht einer breiten Öffentlichkeit, sondern ausgewählten Fachkreisen, ihrerseits unter Verpflichtung zur Geheimhaltung, Einsicht und Prüfmöglichkeiten gewährt.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt, entsprechende Technologien **nur unter Verwendung partizipativer Gestaltungsansätze** (vgl. Kapitel B.I.1 im Gutachten) zu **entwickeln**. Unternehmen, die algorithmische Systeme entwickeln, **müssen sicherstellen, dass deren technische Spezifikationen, Programmiervorgaben, Anforderungskataloge, Dokumentationen und Quellcodes offengelegt werden**.

In **Zertifizierungsverfahren** nach Art. 42 DSGVO soll in besonderer Weise gewürdigt werden, wenn auf den Einsatz algorithmischer Systeme bei der Personalauswahl und -beobachtung gänzlich verzichtet wird.

In einem nationalen Beschäftigtendatenschutzgesetz sollte, über Art. 22 DSGVO hinaus, das **Verbot** verankert werden, auch **Teile eines Entscheidungsverfahrens vollständig zu automatisieren, ohne individuelle Umstände zu berücksichtigen**. Damit soll auch für einzelne Verfahrensschritte sichergestellt werden, dass der Prozess als solcher fair und transparent verläuft und dass die betroffene Person ihre individuelle Perspektive einbringen kann. Zudem sollte bei einer **Neuordnung des Beschäftigtendatenschutzes** untersagt werden, dass das Verbot gemäß Art. 22 Abs. 1 DSGVO im

Beschäftigungsverhältnis durch eine Einwilligung der Arbeitnehmer\*innen oder Bewerber\*innen ausgeschlossen werden kann. Weiterhin ist von der Möglichkeit nach Art. 22 Abs. 2 lit. b), mitglied-schaftliche Ausnahmeregelungen zu erlassen, kein Gebrauch zu machen.

### Geschlechtsbezogene Daten nur in Ausnahmefällen verarbeiten

Daten, aus denen das Geschlecht oder andere rechtlich geschützte Kategorisierungen wie die sexuelle Orientierung hervorgehen, sollten wie die besonderen Datenkategorien im Sinne des Art. 9 DSGVO besonders geschützt sein, jedenfalls im Arbeitskontext. Die Verarbeitung dieser Daten sollte grundsätzlich untersagt und nur in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen zulässig sein (vgl. Systematik des Art. 9 DSGVO). Eine solche Regelung würde nicht nur dafür sensibilisieren, dass Geschlecht kein legitimes Kriterium zur Beurteilung der Arbeitsleistung von Menschen ist; auch würde das Risiko unmittelbarer Diskriminierungen wegen des Geschlechts erheblich gemildert. **Daten, aus denen das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung hervorgehen, dürften weder abgefragt werden, noch dürften daran negative Konsequenzen geknüpft werden.** Ein Verbot, das nicht nur unmittelbare Informationen, sondern auch (scheinbar) neutrale Stellvertreterkriterien erfasst, die mit Geschlecht korrelieren, könnte das Risiko mittelbarer Diskriminierungen mildern.

Ausnahmeregelungen können ausreichend Raum schaffen, um berechtigten Interessen an der Verarbeitung von Daten, aus denen die sexuelle Orientierung oder die Geschlechtsidentität hervorgehen, nachzukommen. Ein berechtigtes Interesse besteht insbesondere, wenn bestehende und strukturelle Nachteile durch geschlechtsspezifische Fördermaßnahmen ausgeglichen werden sollen (§ 5 AGG).

Für ein DSGVO-konformes und modernes Arbeitsrecht im Sinne des Art. 88 DSGVO sind rechtliche Regelungen vorzusehen, die klare und begrenzende Vorgaben machen, was die Verarbeitung von Beschäftigtendaten im gesamten Zeitraum der Beschäftigung betrifft, einschließlich Einstellung und Entlassung.

### Datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche konkretisieren

Die bestehenden datenschutzrechtlichen Auskunftsansprüche (insbesondere Art. 15 DSGVO) sind für den Einsatz algorithmischer Systeme bei Personalentscheidungen zu konkretisieren. Dabei sind insbesondere **Informations- und Offenlegungspflichten zu schaffen, mit denen die betroffenen Personen umfassend über den Einsatz algorithmischer Systeme und deren Funktionsweise informiert werden.** Arbeitnehmer\*innen und Bewerber\*innen muss zudem gesetzlich das Recht eingeräumt werden, von betrieblichen Datenschutzbeauftragten eine Prüfung des algorithmischen Entscheidungsverfahrens zu verlangen. Die Prüfung hat unverzüglich zu erfolgen, maximal innerhalb eines halben Jahres nach Verlangen der Arbeitnehmer\*innen.

### Verbandsklagerecht einführen

Um Arbeitnehmer\*innen und Bewerber\*innen davon zu entlasten, gegen ihre Arbeitgeber\*innen vorgehen zu müssen, und um Kompetenzen und Ressourcen für eine effektive Kontrolle sicherzustellen, sollten institutionelle Vorkehrungen gestärkt werden. Dazu **sind Antidiskriminierungsstellen und -verbände mit weiteren Kompetenzen und Befugnissen auszustatten, konkret mit einem Verbandsklagerecht**, mit dem sie auch gegen Diskriminierungen ohne identifizierbares Opfer vorgehen können.

Zudem ist ein **pauschalierter Schadensersatz** vorzusehen, der vonseiten der Antidiskriminierungsstellen eingefordert werden kann; einzusetzen ist er für die gleichstellungspolitische Forschung zur Steigerung des Datenschutzes in Unternehmen und Betrieben.

### Betriebs- und Personalräte schulen

**Bei der Einführung und Nutzung von Algorithmen im Personalmanagement sind die Beteiligungsrechte des Betriebs- oder Personalrats zu berücksichtigen.** Das Landesgericht (LAG) Köln entschied jüngst, dass dem Betriebsrat umfassend (Lese-)Zugriff auf elektronische Bewerbungsmanagementtools einzuräumen ist, damit dessen Informationsanspruch nach § 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gewahrt bleibt (LAG Köln 2020, Beschluss v. 15.05.2020 – 9 TaBV 32/19).

Den Betriebsräten kommt gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG auch die Aufgabe zu, über die Einhaltung von Diskriminierungsverboten zu wachen. Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) enthält demgegenüber keine entsprechende Regelung. Ergeben sich durch die Verwendung algorithmischer Systeme schwere Verstöße gegen die Pflichten der Arbeitgeber\*innen gemäß AGG, haben Betriebsräte und Gewerkschaften mit § 17 Abs. 2 AGG ein auf Beseitigung oder Unterlassung gerichtetes Klagerecht. Um jedoch solche Verstöße beim Einsatz komplexer algorithmischer Systeme überhaupt nachvollziehen zu können, müssen die Akteur\*innen der kollektiven Interessenvertretung über ausreichend **digitalisierungsbezogene Kompetenzen** und Diskriminierungssensibilität verfügen. Es ist daher sicherzustellen, dass Personalvertretungen und Betriebsräte entsprechende Fortbildungen besuchen.

### Interdisziplinäre und anwendungsorientierte Forschung fördern

Es gibt bereits erste Forschungsansätze im Bereich des Machine Learnings und der Data Sciences zu diskriminierungsfreien algorithmischen Systemen, die auch in Personalentscheidungsprozessen eingesetzt werden. Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung, solche **Forschungsansätze für das Personalwesen mit dem Fokus Gleichstellung und Diversity zu fördern**. Im Rahmen eines Modellprojektes sollen entwickelte Technologien bei der Personalauswahl erprobt und Kriterien für deren Einsatz formuliert werden.

### Besondere Anforderungen im öffentlichen Dienst berücksichtigen

Sollte der öffentliche Dienst den Einsatz algorithmischer Systeme erwägen, empfiehlt die Sachverständigenkommission, den Besonderheiten im öffentlichen Dienst Rechnung zu tragen. Die Karrierewege sind hier stärker formalisiert und durch Gleichstellungsgesetze weit stärker reguliert als in der Privatwirtschaft (BMFSFJ 2018: 20). Gleichstellungsbeauftragte und Personalräte werden in der Regel geschult, auf Diskriminierungsrisiken besonders zu achten. Sie können die Risiken aber nur erkennen, wenn die durchgeführten Verfahren nachvollziehbar und transparent sind.

Um Diskriminierungsrisiken auszuschließen, müssen herkömmliche ebenso wie digital gestützte und vollständig automatisierte Verfahren durch entsprechend gestaltete Prozesse, Systeme, Dokumentationen und Personen, die für Diskriminierungsrisiken sensibilisiert sind und auf deren Entdeckung spezialisiert sind, begleitet werden. Auch die Risiken transparenter Systeme können oft nur nach spezifischen (technischen) Schulungen erkannt werden.

Es gilt zu vermeiden, dass die gleichstellungsbezogenen Fortschritte, die im öffentlichen Dienst erzielt wurden, durch die technologische Entwicklung verloren gehen. Die Sachverständigenkommission empfiehlt daher eine **vertiefende Studie, welche die Berücksichtigung gleichstellungsrechtlicher Anforderungen für Personalverfahren im öffentlichen Dienst untersucht**.

## 4 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

*Wie und in welchen Arrangements Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Selbstsorge miteinander vereinbar sind, ist zentral für die Verwirklichungschancen von Menschen. Im Zuge technologischer Entwicklungen nehmen die Möglichkeiten mobiler, orts- und zeitflexibler Erwerbs- und Sorgearbeit stetig zu. Sie bieten eine Chance dafür, die Vereinbarkeit der Lebensbereiche zu verbessern. Diese Chance besteht aber nur dann, wenn Erwerbs- und Sorgearbeit mithilfe digitaler Technologien selbstbestimmt und zufriedenstellend aufeinander abgestimmt sowie geschlechtergerecht und partnerschaftlich verteilt werden kann. Mit dem Einsatz entsprechender Technologien muss der Schutz von Gesundheit und Privatsphäre einhergehen.*

*Aus rechtlicher Perspektive ergeben sich aus den erläuterten Problemlagen drei Fragen:*

1. *Welche Spielräume eröffnet das Arbeitsrecht, um den Arbeitsort vereinbarkeitsfreundlich zu gestalten?*
2. *Welche Spielräume eröffnet das Arbeitsrecht, um die Arbeitszeit vereinbarkeitsfreundlich zu gestalten?*
3. *Wie lässt sich ein vereinbarkeitsfreundliches Zeitmanagement gesundheitsförderlich organisieren?*

*Aus diesen drei Fragen leitet die Sachverständigenkommission die folgenden Handlungsempfehlungen ab.*

### Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten verankern und flankieren

Die Sachverständigenkommission empfiehlt einen Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten bei entsprechender Flankierung.

Bislang gibt es in Deutschland keinen gesetzlichen Anspruch auf Arbeit im Homeoffice oder auf Mobile Arbeit. Wollen Beschäftigte die Chancen flexibler Arbeitsformen nutzen, sind sie in aller Regel auf das nicht einklagbare Einverständnis der Arbeitgeber\*innen angewiesen – es sei denn, für ihr Arbeitsverhältnis existiert eine Kollektivvereinbarung (Tarifvertrag oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung), die einen solchen Rechtsanspruch bereits enthält. Für bestimmte Beschäftigtengruppen erkannten Gerichte schon nach geltender Rechtslage in Einzelfällen ein Recht auf Beschäftigung im Homeoffice an; dies gilt für schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte (vgl. §2 Abs. 3 SGB IX) auf Basis von §164 Abs. 4 SGB IX (vgl. LAG Hannover 2010)<sup>5</sup> sowie für Beschäftigte, die ohne Homeoffice ihre beruflichen und familialen Verpflichtungen nicht vereinbaren können (Arbeitsgericht Hannover 2007: 280; Nebe 2009; Kohte 2010). Zur Begründung dieses Anspruchs muss teils auf deutsches Verfassungsrecht (Art. 6 Abs. 2 GG) oder auf EU-Recht zurückgegriffen werden,<sup>6</sup> denn eine ausdrückliche Regelung fehlt. Diese Rechtslage ist für Beschäftigte nicht transparent. **Auch vor dem Hintergrund aktueller verbindlicher EU-Vorgaben** muss die deutsche Gesetzgebung handeln und ein **Recht auf Homeoffice bzw. Mobiles Arbeiten zugunsten der besonders schutzbedürftigen Beschäftigten normieren**.

Arbeit an einem selbst gewählten Ort kann auch aus anderen Gründen für alle Beteiligten von Vorteil sein, wie die aktuellen Erfahrungen im Zuge der Coronapandemie zeigen. Der Rechtsanspruch sollte daher nicht auf die oben genannten besonders schutzbedürftigen Beschäftigten (Menschen mit Behinderung oder sorgepflichtige Menschen) begrenzt sein. Gleichwohl sollte deren spezifischen Belangen bei der Ausgestaltung des Rechtsanspruchs besonders Rechnung getragen werden, beispielsweise auf dem Wege abgestufter Gegeneinwände. Dies könnte so gestaltet werden, dass gegenüber dem

<sup>5</sup> Für einfach behinderte Menschen wird ein Anspruch auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Schutzpflicht grundsätzlich vom LAG Köln ebenfalls anerkannt (2016: Rn. 97 ff.).

<sup>6</sup> Zum sogenannten Arbeitsarrangement nach Rückkehr aus der Elternzeit siehe Kiesow (2018) sowie Thoma/Nebe (2019).

Anspruch Erziehender und Pfleger sowie gegenüber dem Anspruch von Menschen mit Behinderung nur *dringende* betriebliche Gründe als Einwand anerkannt werden.

Erwerbszentrierte Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätte ist ambivalent, sie birgt Chancen und Risiken. Die Digitalisierung kann beides verstärken. Mit dem Einsatz digitaler Technologie lässt sich Mobile Arbeit leichter ermöglichen und in der Folge lassen sich erhebliche Vereinbarkeitspotenziale ausschöpfen. Erwerbsarbeit außerhalb der Betriebsstätte bedingt allerdings Entgrenzungen in zeitlicher und örtlicher Hinsicht, die negative Effekte haben können: Sie können gesundheitliche Belastungen deutlich verschärfen, den Schutz von Privatsphäre und Persönlichkeit erheblich erschweren und zudem die Teilhabe- und Entwicklungschancen mobil Arbeitender gegenüber nicht mobil Arbeitenden nachteilig beeinflussen. Vor diesem Hintergrund muss das Recht auf Mobile Arbeit hinsichtlich der genannten Schutzgüter und Interessen rechtlich flankiert werden. Außerhalb der Arbeitszeit besteht keine Arbeitspflicht, es sei denn, Rufbereitschaft ist in zulässiger Weise vereinbart. Aus Gründen der Transparenz ist das **Recht auf Nichterreichbarkeit gesetzlich zu verankern**.

### Freiwilligkeit Mobiler Arbeit sichern

Mit dem gesetzlichen Anspruch auf die Ermöglichung Mobiler Arbeit darf umgekehrt keine Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätte verbunden werden. Für Arbeitgeber\*innen bleibt es zwar bei den Spielräumen auf der Grundlage von §106 GewO (Gewerbeordnung). Für eine einseitige Anordnung zur Arbeitsleistung im Homeoffice bietet die Regelung jedoch keine Grundlage (vgl. LAG Berlin-Brandenburg 2018).

### Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Arbeitszeitschutz gewährleisten

Den (besonderen) Gesundheitsgefährdungen durch Mobile Arbeit muss bereits nach geltendem Recht im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, d. h. auf der Grundlage des geltenden Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) und des Arbeitszeitgesetzes, begegnet werden. Dennoch sollte die **Erstreckung des ArbSchG auf Mobile Arbeit im ArbSchG** ausdrücklich klargestellt werden. Demnach müssen Arbeitgeber\*innen Gefährdungen, soweit möglich, auch für von Beschäftigten selbstgewählte Arbeitsorte beurteilen, selbst dann, wenn deren Betreten wegen des Schutzes der Privatsphäre und der Wohnung (Art. 13 GG) nicht verlangt werden kann. Beschäftigte sind auf Basis dessen über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen zu unterweisen. Arbeitgeber\*innen sind auch für Arbeit am von Beschäftigten selbstgewählten Arbeitsort, soweit möglich, zur Kontrolle der Einhaltung von Schutzmaßnahmen verpflichtet. Den erhöhten Gesundheitsrisiken durch (räumliche und zeitliche) Entgrenzung muss durch eine untergesetzliche **Konkretisierung der Pflichten von Arbeitgeber\*innen (im Sinne einer „Antistressverordnung“)** begegnet werden.

Den Gesundheitsrisiken durch belastende Entgrenzungen sollte auch auf anderem Wege vorgebeugt werden, nämlich durch **Regelungen zur Ausgestaltung der Arbeitszeit in individuellen Vereinbarungen über Mobile Arbeit**. In jedem Fall muss die Arbeitszeit auch bei Mobilem Arbeiten den Anforderungen des Arbeitszeitrechts entsprechend erfasst werden, d. h., wie jüngst durch Rechtsprechung des EuGH klargestellt, durch ein **objektives, verlässliches und zugängliches System der Arbeitszeiterfassung** (EuGH 2019). **Im Idealfall sollte im Tarifvertrag oder in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen eine Regelung getroffen werden.**

Des Weiteren sollten, um Entgrenzung und Selbstgefährdung vorzubeugen, Arbeitgeber\*innen ihren Führungskräften und Beschäftigten **Weiterbildungen zu Grenzmanagement** anbieten.

### Arbeitsplatzausstattung oder Aufwendungsersatz bereitstellen

Mobile Arbeitsleistung wird in vielen Fällen nur bei ausreichender Ausstattung des Arbeitsplatzes möglich sein. Dies führt zur Frage, wer die Kosten für die Ausstattung und die Nebenkosten trägt. **Hat der Arbeitgeber die Mobile Arbeit, beispielsweise im Homeoffice, veranlasst, ist er zur Erstattung von Aufwendungen** der Beschäftigten verpflichtet. Machen Beschäftigte den Anspruch auf Mobile Arbeit von sich aus geltend, sollten Arbeitgeber\*innen die **sächliche und technische Ausstattung bis zur**

**Grenze der Unzumutbarkeit unterstützen.** Eine hohe Kostenlast werden Arbeitgeber\*innen als Gegenwand gegen den Rechtsanspruch geltend machen können. Stehen Beschäftigten Arbeitsmittel ohnehin zur privaten Nutzung zur Verfügung, werden kaum weitere Kosten entstehen. Im besten Fall verständigen sich die Parteien über die Kostentragung. Eine allgemeine Regelung im Gesetz sollte beiden Seiten eine gewisse Rechtssicherheit geben.

### Vor Benachteiligung wegen Inanspruchnahme von Mobiler Arbeit, Homeoffice und Teilhabegerechtigkeit schützen

Beschäftigte im Homeoffice und damit vom Betrieb Abwesende weichen von der bisherigen Norm der permanent vor Ort Arbeitenden ab. Das kann zu mittelbaren oder unmittelbaren Benachteiligungen führen. Eine Forderung, um diesem besonderen Teilhaberrisiko zu begegnen, sind **Leistungsbeurteilungen auf Basis von Arbeitsergebnissen statt physischer Anwesenheit**; eine andere ist ein **allgemeines Diskriminierungsverbot**, wie es zugunsten anderer atypisch Arbeitender besteht (vgl. §4 Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG).

### Datenschutz gewährleisten

Ortsflexibles Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte wirft Datenschutzprobleme in mehrerlei Hinsicht auf. Zum einen muss die **informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten** bei technischen Überwachungssystemen geschützt werden (siehe auch Kapitel B.IV.3 im Gutachten). Zum anderen muss der **Schutz privater Daten** gewährleistet werden. Mobile Endgeräte, ob von Arbeitgeber\*innen überlassene oder eigene, bilden häufig eine Schnittstelle in den Privatbereich. Eine umfängliche Überwachung der Arbeitnehmer\*innen ist nicht zulässig.

### Unfallversicherung bei Mobiler Arbeit, insbesondere im Homeoffice, verankern

Mobile Arbeit, insbesondere im Homeoffice, muss in gleicher Weise wie Arbeit in der Betriebsstätte unter dem **Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung** stehen. Nach anfänglichen Schwierigkeiten erkannte die höchstrichterliche Rechtsprechung den Unfallversicherungsschutz im Homeoffice bei betrieblich veranlasster Tätigkeit grundsätzlich an, auch für Wege in der privaten Häuslichkeit. Uneinigkeit besteht noch bezüglich bestimmter privater Einrichtungen wie Nahrungsaufnahme oder Toilettengang (BSG 2016: 508).

Eine deutliche Diskrepanz in der Anerkennung eines Versicherungsfalles besteht bei Wegeunfällen von und zum Homeoffice. Hier sieht sich auch das Bundessozialgericht außerstande, beim Hin- oder Rückweg von oder zur Kindertagesstätte, den Beschäftigte im Homeoffice zurücklegen, einen Wegeunfall gemäß §8 Abs. 2 Nr. 2 SGB VII anzuerkennen, und verweist auf die Gesetzgebung (BSG 2020: 230). Die Sachverständigenkommission empfiehlt, den **Wegeversicherungsschutz dahingehend auszubauen, dass ein direkter Weg vom Arbeitsort – sei es das Homeoffice oder die Betriebsstätte – zu einer Betreuungseinrichtung umfasst ist.**

#### **Gesetzliche Verankerung eines Rechtsanspruchs auf Arbeitsleistung an frei gewähltem Ort (Rechtsanspruch auf Mobile Arbeit)**

Konkret sollte ein Anspruch auf Mobile Arbeit wie folgt in §611b BGB gesetzlich normiert werden:

*(1) Beschäftigte können von Arbeitgebenden verlangen, ihre geschuldete Arbeitsleistung vorübergehend oder zeitlich unbegrenzt ganz oder teilweise im Privatbereich oder an einem anderen geeigneten, selbst gewählten Ort zu verrichten (Anspruch auf alternierende Mobile Arbeit, ergänzend zum betrieblichen Arbeitsplatz). Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn die Arbeitsleistung wegen ihrer Art nur an einem vom Arbeitgebenden vorgegebenen Ort erbracht werden kann. Arbeitgebende und Beschäftigte sollen die individuelle Lage, den Zeitraum und die Häufigkeit des Mobilens vereinbaren. Außerhalb einer vereinbarten Mobilens Arbeitszeit besteht keine Verpflichtung für die Beschäftigten, erreichbar zu sein.*

(2) Arbeitgebende können dem Anspruch betriebliche Gründe, vergleichbar §8 Abs. 4 TzBfG, entgegenhalten. Machen Beschäftigte geltend, durch Mobile Arbeit Sorgepflichten gegenüber Kindern (i. S. d. §15 Abs. 1 S. 1 BEEG) oder pflegebedürftigen Angehörigen (i. S. d. §7 Abs. 3 und 4 PflegeZG) mit der Arbeitsleistungspflicht besser vereinbaren zu können, so können dem Anspruch nur dringende betriebliche Gründe i. S. d. §15 Abs. 7 BEEG entgegengehalten werden.

(3) Der Anspruch besteht unabhängig von der Betriebsgröße.

(4) Der Anspruch behinderter und schwerbehinderter Menschen auf behinderungsgerechte Beschäftigung bleibt hiervon unberührt.

(5) Der Anspruch auf Mobile Arbeit begründet umgekehrt keine entsprechende Pflicht Beschäftigter zur Mobilen Arbeitsleistung. Ist Mobile Arbeit unbefristet vereinbart, besteht ein Rückkehranspruch, den Arbeitgebende angemessen zu erfüllen haben. Ist Mobile Arbeit vereinbart, kann aus dringenden betrieblichen Gründen und mit angemessener Ankündigungsfrist der Arbeitgebenden vom Weisungsrecht hinsichtlich des Arbeitsortes Gebrauch machen.

(6) In den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses können Arbeitgebende dem Anspruch ohne Begründung widersprechen.

(7) Arbeitgebende sind verpflichtet, im zumutbaren Maß die technische und sächliche Ausstattung des selbstgewählten Arbeitsortes zu unterstützen. Machen Beschäftigte für die Mobile Arbeitsverrichtung Aufwendungen geltend, die sie den Umständen nach für erforderlich halten dürfen und die nicht durch den Arbeitslohn abgegolten sind, sind Arbeitgebende zum Ersatz verpflichtet.

(8) In Mobiler Arbeit Beschäftigte dürfen nicht wegen der Mobilen Arbeit schlechter behandelt werden als vergleichbare Beschäftigte ohne freie Wahl des Arbeitsortes, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Beschäftigte dürfen nicht wegen der Inanspruchnahme ihres Rechtes auf Mobile Arbeit benachteiligt werden. Die geschlechtsbezogenen Wirkungen von Mobiler Arbeit sind von den Arbeitgebenden regelmäßig zu prüfen, und Belegschaft und Betriebsrat sind darüber zu informieren.

(9) Beschäftigte i. S. d. Norm sind die in §7 Abs. 1 PflegeZG genannten. Arbeitgebende i. S. d. Norm sind die in §7 Abs. 3 PflegeZG genannten.

Der Anspruch auf Mobile Arbeit ließe sich sehr prominent in §611b BGB (zurzeit unbesetzt) platzieren. Der Anspruch könnte alternativ auch im systematischen Zusammenhang des Weisungsrechts, d. h. als §106a der Gewerbeordnung, oder im Teilzeit- und Befristungsgesetz im Zusammenhang mit dem Teilzeitanspruch als §9b TzBfG eingefügt werden.

Die Geltung der Norm sollte sich von vornherein nicht auf Arbeitnehmer\*innen im klassischen Sinn beschränken, sondern sich auch auf andere Erwerbsformen, beispielsweise auf arbeitnehmer\*innenähnliche Personen (beispielsweise für nur eine\*n Auftraggeber\*in tätige Soloselbständige), erstrecken, wie schon jetzt vom Arbeitsrecht an anderer Stelle, beispielsweise im Pflegezeitgesetz, anerkannt.

### **Gesetzliche Flankierungen zum Schutz Beschäftigter bei Mobiler Arbeit:**

Der Anspruch auf Mobile Arbeit muss durch weitere Regelungen in verschiedenen Gesetzen flankiert werden:

#### **1. Arbeits- und Gesundheitsschutz**

§1 ArbSchG ist durch einen Absatz 2a wie folgt zu ergänzen:

Das Gesetz gilt auch bei Mobiler Arbeit i. S. d. §611b BGB, soweit nicht der Schutz der Wohnung i. S. d. Art. 13 GG der konkreten Durchführung entgegensteht.

#### **2. Datenschutz**

Ein neues Beschäftigtendatenschutzgesetz muss spezifische Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz bei Mobiler Arbeit enthalten.

### 3. Unfallversicherung bei Mobiler Arbeit, insbesondere bei Arbeit im Homeoffice

In Mobiler Arbeitsform Beschäftigte, v. a. Beschäftigte im Homeoffice, sind hinsichtlich des Unfallversicherungsschutzes in §8 SGB VII in allen Varianten (d. h. sowohl in Abs. 1 bezüglich betrieblich veranlasster Tätigkeit und „Betriebswegen“ als auch bezüglich Wegeunfällen gemäß Abs. 2) den übrigen Beschäftigten gleichzustellen.

### 4. Steuerliche Absetzbarkeit

Über die engen Grenzen der Absetzbarkeit der Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer hinaus muss im Steuerrecht geregelt werden, dass alle Aufwendungen im Zusammenhang mit Mobiler Arbeit als Werbungskosten absetzbar sind. Dies sind neben typischen Arbeitsmitteln insbesondere anteilige Wohn-, Verbrauchs- und Ausstattungskosten, die im Zusammenhang mit dem privat eingerichteten Arbeitsplatz beruflich veranlasst sind. Hierbei sollte es keine Zweckbeschränkung („nahezu ausschließlich für berufliche Zwecke“) geben. Außerdem sollte der Höchstbetrag angepasst werden. Um den Aufwand der Finanzverwaltungen gering zu halten und aus Gründen der Verteilungsgerechtigkeit, erscheint eine Pauschale sinnvoll. Zudem sollten Zuwendungen der Arbeitgeber\*innen zum Ausgleich der Kosten Mobiler Arbeit steuerfrei gestellt werden.

### 5. Berichtspflicht in § 21 EntgTranspG

Die Berichtspflicht in §21 EntgTranspG sollte um den Punkt der Ermöglichung und Inanspruchnahme Mobiler Arbeit erweitert werden.

## Vor mittelbarer Diskriminierung bei Inanspruchnahme Mobiler Arbeit schützen

Auch mit ausdrücklichen Diskriminierungsverboten lassen sich die Ambivalenzen, die mit Mobiler Arbeit, v. a. im Homeoffice, einhergehen, nicht gänzlich verhindern oder beseitigen. **Es gilt dafür zu sorgen, dass die mit Mobiler Arbeit verbundenen geschlechtsbezogenen Potenziale** (Erwerbsteilhabe trotz Sorgelasten) **verwirklicht werden können** und dass die geschlechtsbezogenen Risiken (beispielsweise Exklusion wegen atypischer Beschäftigung und erhöhte Belastungen für Gesundheit und familiäre Beziehungen durch unkontrollierte Entgrenzung) minimiert werden. **Dafür müssen die Inanspruchnahme und die Folgen mobiler Arbeitsformen insbesondere aus Geschlechterperspektive regelmäßig kritisch beleuchtet und bewertet werden.** Berichtspflichten wie beispielsweise in § 21 EntgTranspG können hierzu beitragen.

## Steuerliche Absetzbarkeit erweitern

Bisher ist die Absetzbarkeit eines häuslichen Arbeitszimmers sehr beschränkt: Wenn für die berufliche oder betriebliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, sind maximal 1.250 € jährlich absetzbar. Nur wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit darstellt, können die gesamten Kosten abgesetzt werden. Das Zimmer muss außerdem nahezu ausschließlich für berufliche Zwecke genutzt werden. Im Gegensatz dazu sind die beruflichen Pendelkosten zum Arbeitsplatz für Arbeitnehmer\*innen entweder pauschal bis zu 4.500 Euro pro Jahr oder mit entsprechenden Nachweisen voll absetzbar.

Diese steuerliche Behandlung erzeugt eine asymmetrische (und zugleich ökologisch bedenkliche) Anreizstruktur zugunsten des Pendelns zur Arbeit und zuungunsten der Arbeit von zu Hause. Darüber hinaus benachteiligt die beschränkte Absetzbarkeit des häuslichen Arbeitszimmers Personen in kleineren Haushalten, die über kein separates Arbeitszimmer verfügen, sondern ihre Mobile Arbeit in einer Arbeitsecke oder am Küchen- oder Wohnzimmer Tisch verrichten. Diese Personen können bisher als Werbungskosten nur beruflich notwendige Arbeitsmittel wie einen Computer absetzen.

### Flexibilisierungsspielräume im Arbeitsrecht erweitern

Die Sachverständigenkommission empfiehlt, ein **Recht auf Wahlarbeitszeit** einzuführen. Ein Wahlarbeitszeitgesetz sollte sowohl den Flexibilisierungsbedarf, was die **zeitliche Lage** der täglichen Arbeitszeit angeht, adressieren, als auch sorgebedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit im Sinne einer täglichen „**Vereinbarkeitspause**“ ermöglichen.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt zudem eine gesetzliche **Klarstellung, um ein Recht auf vereinbarkeitsfreundliche Arbeitsorganisation abzusichern**. Dazu könnte in einem neuen § 611c BGB eine Pflicht der Arbeitgeber\*innen verankert werden, im Rahmen der Arbeitsorganisation die persönlichen Belange der Beschäftigten in zumutbarer Weise zu berücksichtigen, damit diese ihre vertragliche Arbeitsleistungspflicht und zeitgleich bestehende Sorgeverpflichtungen zumutbar miteinander vereinbaren können.

Das Arbeitsverhältnis ist typischerweise ein Dauerschuldverhältnis. Der Umfang der Arbeitszeit ist als Bestandteil der wesentlichen Leistungspflichten bei Vertragsschluss vereinbart und grundsätzlich fix. Intensive Debatten und Reformprozesse führten zur schrittweisen Überwindung dieses üblicherweise frauenbenachteiligenden Leitbildes. Mit der Lebensverlaufsperspektive, die bereits der Zweite Gleichstellungsbericht einnahm, werden lebenslagenspezifische Herausforderungen für eine geschlechtergerechte Erwerbsteilhabe in den Blick genommen. Im Arbeitsrecht finden sich inzwischen zahlreiche Rechtsnormen,<sup>7</sup> die bei Schwangerschaft, Stillphase, Elternschaft, Pflege und Sorgearbeit eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglichen. Diese kodifizierten Gestaltungsoptionen tragen zum Abbau von Geschlechterstereotypen bei und eröffnen geschlechtergerechte Teilhabechancen. Bei genauerem Hinsehen fällt allerdings auf, dass sämtliche Regelungen vorwiegend auf die vertragliche Veränderung des Umfangs der Arbeitszeit zielen. Damit bleiben andere, ebenso zentrale Flexibilisierungsbedarfe auf gesetzlicher Ebene unreguliert. Das betrifft<sup>8</sup>

- (1) die Änderung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit bei unverändertem Arbeitsumfang,
- (2) die kurzzeitige und spontane Unterbrechung der Arbeit zur Wahrnehmung von Sorgepflichten und
- (3) die Unterbrechung der täglichen Arbeit durch „Vereinbarkeitspausen“.

Angesichts unzureichender gesetzgeberischer Reformen halten die rechtspolitischen Forderungen, Beschäftigten individuell passende Gestaltungsrechte, Vereinbarkeit von Arbeitspflichten und Sorgeverantwortung (Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder allgemeiner Work-Life-Balance) einzuräumen, bis heute an.

**Damit Beschäftigte aller Branchen die notwendigen Anpassungsmöglichkeiten geltend machen können, bedarf es einer gesetzlichen Regelung.** Konkrete Vorschläge, etwa für ein Wahlarbeitszeitgesetz oder Vereinbarungen zu optionalen Arbeitszeiten liegen bereits vor. Nur ein rechtlich fundierter Anspruch auf eine vereinbarkeitsfreundliche Arbeitsorganisation gibt Beschäftigten die notwendige Verhandlungsstärke. Denn selbst bei guter Arbeitsmarktlage sind Beschäftigte anerkanntermaßen in einer weniger starken Verhandlungsposition als Arbeitgeber\*innen.

Die jüngst verabschiedete **Vereinbarkeitsrichtlinie der EU (Richtlinie [RL] 2019/1158/EU) setzt wichtige Impulse für flexible Arbeitsarrangements sorgepflichtiger Eltern** (siehe auch bereits die Vorgänger-RL zum Elternurlaub, RL 2010/18/EU) **und pflegender Angehöriger**. Es fehlen im deutschen Arbeitsrecht bislang klare Regelungen zur (kurzfristigen und/oder vorübergehenden) Arbeitsfreistellung wegen Sorgearbeit. Auch für das Phänomen des Switchens ist grundsätzlich zu konstatieren, dass

<sup>7</sup> Beispielsweise Ansprüche auf Verringerung der individuellen Arbeitszeit bei Schwangerschaft/Stillphase gemäß § 13 Abs. 1 Nr. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG), während der Elternzeit gemäß § 15 Abs. 7 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), bei Pflege gemäß § 3 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder § 2 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) oder allgemein gemäß § 8 Abs. 4 TzBfG, inzwischen auch befristet als sogenannte Brückenteilzeit, § 9a TzBfG.

<sup>8</sup> Beispiele und vertiefte Erläuterungen zu den Flexibilisierungsbedarfen und der Rechtsprechung sind im Gutachten auf S. 112f aufgeführt.

Arbeitgeber\*innen im Rahmen des ihnen zustehenden Weisungsrechtes solche spontanen, äußerst kurzzeitigen Unterbrechungen tolerieren, einkalkulieren und Arbeit entsprechend vereinbarkeitsfreundlich organisieren müssen.

So wie heute selbstverständlich der Gesundheitsschutz und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung auch und gerade im Arbeitsverhältnis einfachgesetzlich konkretisiert sind – durch das Arbeitsschutzgesetz bzw. das Datenschutzrecht –, muss auch das **Recht auf Schutz der familialen Strukturen im Arbeitsleben, sowohl grundsätzlich als auch konkret, auf einfachgesetzlicher Ebene verankert werden**. Bislang fehlt es im deutschen Recht an einer grundlegenden Normierung, wonach Arbeitgeber\*innen die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben unterstützen müssen. Es ist höchste Zeit, dass die Lücken im nationalen Recht nach unionsrechtlichem Vorbild geschlossen werden.

### Gesundheitsgerechte Nutzung von Flexibilitätsspielräumen ermöglichen

Die Sachverständigenkommission empfiehlt, die Ambivalenz flexibler Organisationsformen für die Gesundheit der Beschäftigten **im Rahmen des geltenden Arbeitsschutzes** (ArbSchG und untergesetzlicher Konkretisierung), der betrieblichen Gesundheitsförderung (§ 20b SGB V), der Qualifizierung von Führungs- und Personalverantwortlichen und der Unterrichtung von Beschäftigten zu behandeln; unter dem Dach des betrieblichen Gesundheitsmanagements gilt es, eine menschengerechte Arbeitsumweltgestaltung voranzubringen, um Flexibilisierungsinstrumente gesundheitsgerecht verfügbar machen zu können.<sup>9</sup>

Wirksamer Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, ob im betrieblichen Setting oder an jedem anderen Ort, lässt sich nicht ohne Sicht auf den einzelnen Menschen gestalten. Und der einzelne Mensch lässt sich nicht losgelöst von seinem Lebenskontext begreifen. Wird jegliche Nutzung privater Geräte am Arbeitsplatz und damit jegliche private Kommunikation untersagt – und so eine harte Grenze zwischen den verschiedenen Lebensbereichen gezogen –, kann dies zu einer Fehlbeanspruchung bei der Arbeit führen; umgekehrt kann der unbegrenzte Kontakt, das unbegrenzte Switchen zu Konzentrationsverlust und damit zu Fehlbeanspruchung führen. Solche Risiken festzustellen und präventive Vorkehrungen zu treffen, sind Kernbestandteile eines präventiven Arbeitsschutzes. **Alle Arbeitsschutzverantwortlichen müssen über die verschiedenen Belastungen (neutral konnotiert) und die möglichen Gründe für eine Fehlbeanspruchung (negativ konnotiert) im Bilde sein**. Dies setzt Kompetenzen nicht nur bei Arbeitsschutzverantwortlichen und Führungskräften, sondern auch die Beteiligung und aktive Einbindung der Beschäftigten voraus. Hier können die gesetzlichen Krankenkassen ihrer Pflicht zur betrieblichen Gesundheitsförderung gemäß § 20b SGB V nachkommen und Unterstützung im betrieblichen Setting anbieten.

### Vereinbarkeitsförderliche Inanspruchnahme von Sozialleistungen erweitern

Der Bundesregierung wird empfohlen, zu prüfen, inwieweit die gesetzlichen Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (insbesondere durch **PflegeZG, FPfZG** sowie **SGB XI**, vgl. dazu 6. Pflegebericht der Bundesregierung BMG 2016: 56 ff.) auch denjenigen zugutekommen sollten, die mit ihrer Erwerbsform (beispielsweise im Bereich Plattformökonomie) bislang nicht in den persönlichen **Geltungsbereich der genannten Gesetze** fallen.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt, **§ 4 Abs. 3 SGB XI zu erweitern**, um Pflegekassen dazu zu verpflichten, auf eine vereinbarkeitsförderliche Leistungsgewährung hinzuwirken. **Über die Maßnahmen zur vereinbarkeitsförderlichen Pflegeberatung sollte in den verschiedenen Pflegeberichten systematisch berichtet werden** (beispielsweise im Bericht gemäß § 10 Abs. 1 SGB XI oder durch den unabhängigen Beirat gemäß § 14 Abs. 2 FPfZG).

<sup>9</sup> Vertiefte Erläuterungen zur Ambivalenz flexibler Arbeitsorganisationsformen und zum Arbeitsschutzgesetz im Gutachten auf Seite 114.

## Digitalisierung der Gesellschaft (Kapitel B.IV)

### 1 Geschlechterstereotype und Soziale Medien

*Stereotype binäre und heteronormative Darstellungen von Menschen in Sozialen Medien sind ein Resultat von Hegemonie und Machtstrukturen; die geschlechtliche Vielfalt der Menschen bilden sie nicht ab. Stereotype zu bedienen, bringt mitunter mehr Geld ein durch höhere Viewing-Zahlen und im Kontext von Sponsoring, dadurch werden strukturelle Unterschiede weiter verfestigt und ausgebaut. Geeignete Maßnahmen müssen demnach nicht nur auf individueller, sondern auch und v. a. auf struktureller Ebene ansetzen. Aus dem zusammengefassten Forschungsstand und der Ursachenanalyse ergeben sich die folgenden Handlungsempfehlungen, um Stereotypen in Sozialen Medien entgegenzuwirken und eine größere Geschlechtergerechtigkeit herzustellen.*

#### Vorbilder und positive Beispiele fördern

Es besteht die Gefahr, dass sich Mädchen und junge Frauen an stereotypen Darstellungen orientieren, ohne die Stereotypen und Selbsteinschränkungen der vermittelten Lebensentwürfe zu hinterfragen. Ähnliches gilt für Jungen und junge Männer. Deshalb braucht es positive und **vielfältige Beispiele und Vorbilder, was Darstellungen von Geschlecht, Geschlechterrollen, Körpern und Lebensentwürfen angeht. Sie müssen geschützt und gefördert werden.**

Ein positives Anschauungsbeispiel, das zur Reflexion von Geschlechterrollen anregt und Alternativen vorstellt, bietet die Website [www.meintestgelaende.de](http://www.meintestgelaende.de). Dieses „Gendermagazin“ lädt Jugendliche ein, eigene Beiträge zu Geschlechterfragen zu produzieren. Ein pädagogisch geschultes Team betreut die Auseinandersetzung damit, die Veröffentlichungen und die Kommentare; zudem werden Events und Workshops angeboten. Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung, solche alternativen **Räume, Communitys und Kampagnen zu fördern, sodass Influencer\*innen sich inhaltlich frei und unabhängig von Stereotypen engagieren können.**

#### Produktionskulturen verändern

Die Produktionskulturen Sozialer Medien sind wie die Produktionskulturen anderer Medien von Sexismus und anderen Diskriminierungen geprägt. Um diese Kulturen und Strukturen zu verändern, empfiehlt die Sachverständigenkommission, **Akteur\*innen aus unterrepräsentierten Gruppen gezielt zu fördern, damit sie sich von der werbungstreibenden Industrie unabhängig machen können.**

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) fordert in seiner Stellungnahme zur Gleichstellungsstrategie die Medien- und Werbebranche zum Abbau von Geschlechterstereotypen auf (EWSA 2020). Die Sachverständigenkommission schließt sich den Empfehlungen des EWSA an und empfiehlt eine Ausweitung der Maßnahmen – wie **Verhaltenskodizes und Verfahren zur Gewährleistung der gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter in Entscheidungsgremien und in Führungspositionen** – auf die digitale Medien- und Werbebranche. Zudem sollten Entscheider\*innen dahingehend geschult werden, dass Vielfalt von Geschlechterrollen und politisches Engagement attraktiv besonders für junge Zielgruppen sind.

Die Sachverständigenkommission fordert die Bundesregierung auf, gemeinsam mit dem BMFSFJ und der Staatsministerin für Digitalisierung einen entsprechenden **Verhaltenskodex zu entwickeln bzw. dessen Entwicklung zu beauftragen**; dieser Kodex soll Soziale Medien dazu verpflichten, stereotype Darstellungen von Geschlecht zu vermeiden.

Zudem regt die Sachverständigenkommission an, Werbung oder Kampagnen auszuzeichnen, die mit Geschlechterklischees brechen und vielfältige Darstellungen von Menschen voranbringen. Ein gutes Beispiel ist hierzu der „Pinke Pudel“ der Initiative „Pink Stinks“<sup>10</sup>.

### Medienbildung ausbauen

Aufklärung und Schulung zu Medienkompetenz und öffentlicher Teilhabe, die Reflektion von Geschlechterrollen und Body Positivity können Nutzer\*innen Sozialer Medien ermächtigen, dominante Geschlechterstereotype zu überwinden.

Da viele Nutzer\*innen Sozialer Medien Schüler\*innen sind, müssen Schulen, Lehrkräfte und Eltern adressiert werden. Die Sachverständigenkommission empfiehlt, **bei der Umsetzung der KMK-Strategie *Bildung in der digitalen Welt* (KMK 2016) konsequent Bezüge zu Geschlecht und weiteren Differenzierungskategorien herzustellen und das Thema geschlechtsbezogene digitale Gewalt zu integrieren** (vgl. Kapitel B.III.2, Anforderungen an Kompetenzen und Kompetenzerwerb). Cybermobbing, inklusive der Unterform des Body-Shamings, sowie Hate Speech sollten explizit genannt werden. Wichtig ist dabei, die Schüler\*innen stärker als aktive Nutzer\*innen denn als passive Konsument\*innen zu verstehen.

In die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte sind ebenso **digitalisierungsbezogene Kompetenzen zu integrieren, die das Wissen, die Sensibilisierung und den Umgang mit geschlechtsbezogener digitaler Gewalt beinhalten** (zu digitalisierungsbezogenen Kompetenzen siehe auch Kapitel B.III.2).

Zur Unterstützung der Medienkompetenz Jugendlicher sind auch deren **Eltern/Erziehungsberechtigte in den Blick** zu nehmen. Deren eigene digitale Kompetenzen sind oft begrenzt, die Medienerziehung ihrer Kinder nehmen sie als zunehmend komplexe Aufgabe wahr (siehe dazu den Neunten Familienbericht: Bundesregierung i. E.).

Beispiele für Bildungsprojekte liefert etwa das „**Netzwerk für Demokratie und Courage**“ (NDC), das Schulungen für Jugendliche anbietet<sup>11</sup>, ebenso das vom BMFSFJ geförderte **Portal „Gutes Aufwachsen mit Medien“**<sup>12</sup>, das praktische Hilfen und Materialien für Eltern und pädagogische Fachkräfte anbietet. Die Sachverständigenkommission fordert die **Stärkung der finanziellen und personellen Ausstattung solcher Netzwerke und Portale**.

### Empfehlungsalgorithmen prüfen und regulieren

Die Sachverständigenkommission erachtet es für dringend notwendig, die **Empfehlungsalgorithmen Sozialer Medien weniger geschlechterverzerrend und diskriminierend zu gestalten**. Die Kommission empfiehlt der Bundesregierung, zu prüfen, wie der Einsatz von Empfehlungsalgorithmen prinzipiell gekennzeichnet und umgesetzt werden kann. **Hersteller\*innen von Diensten und Software, die Empfehlungsalgorithmen enthalten (für Scoring, Profiling etc.), müssen mithilfe geeigneter Tests sicherstellen, dass das geschlechterbezogene Diskriminierungspotenzial minimal ist** (vgl. Kapitel B.III.3, Algorithmen und Personalauswahl). Testverfahren wie -ergebnisse müssen vor dem Kauf bzw. der Nutzung transparent eingesehen werden können.

### Schutzmechanismen ausbauen

Um nachweislich schädigende Darstellungen zu beschränken und die Vielfalt in den Sozialen Medien zu fördern, bedarf es **enger rechtlicher Vorgaben für Plattformen und der Überprüfung ihrer Durchsetzung**. Ein Beispiel wäre die stärkere Regulierung der Pro-Ana-Bewegung, da deren Social-Media-Inhalte, die u. a. aus Wettbewerben um Gewichtsabnahme und Bilder abgemagerter Körperteile bestehen, nachweislich krankheitsfördernd sind.

<sup>10</sup> <https://pinkstinks.de/pinker-pudel/>

<sup>11</sup> [www.netzwerk-courage.de/web/2105-1877.html](http://www.netzwerk-courage.de/web/2105-1877.html); [www.netzwerk-courage.de/web/2105-2155.html](http://www.netzwerk-courage.de/web/2105-2155.html)

<sup>12</sup> [www.gutes-aufwachsen-mit-medien.de/](http://www.gutes-aufwachsen-mit-medien.de/)

Eine weitere wichtige Forderung ist der **Ausbau geschützter öffentlich-rechtlicher virtueller Räume in den Sozialen Medien, damit sich Menschen jenseits von Geschlechterstereotypen und in ihrer Vielfalt artikulieren, positionieren und mit Peers austauschen können**. Dies ist besonders relevant, wenn es um den Austausch über verschiedenste Diskriminierungserfahrungen und Themen wie Sexismus oder Rassismus geht. Deshalb braucht es pädagogisch betreute Räume, die nicht von Hate Speech infiltriert werden und keinen kommerziellen Interessen folgen. Gute Beispiele hierfür sind öffentlich-rechtliche Angebote wie der YouTube-Kanal „funk“ und das mit Bundesmitteln geförderte Projekt „Mein Testgelände – Das Gendermagazin für Jugendliche“. Solche Projekte sollten ausgebaut und für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Schulen und Jugendeinrichtungen genutzt werden, um möglichst viele junge Menschen zu erreichen.

Wie auch der Neunte Familienbericht fordert die Sachverständigenkommission, die strukturellen **Voraussetzungen für einen verbesserten Jugendmedienschutz zu schaffen**, und begrüßt die im Oktober 2020 beschlossene Änderung des Jugendschutzgesetzes, die den gesetzlichen Kinder- und Jugendmedienschutz auf die heutige digitale Medienrealität ausrichten soll. Der vom BMFSFJ (2020a) formulierte Anspruch an ausreichende Sicherungs- und Meldesysteme für Kinder und Jugendliche sollte selbstverständlich auch für Sexismus, Rassismus und andere Diskriminierungen im Netz gelten.

## 2 Geschlechtsbezogene digitale Gewalt

*Viele Formen und Instrumente, mit denen geschlechtsbezogene Gewalt ausgeübt wird, wurden erst mit der Digitalisierung möglich. Digitale Gewalt ist kein von analoger Gewalt losgelöstes Phänomen, sondern setzt diese fort und ergänzt sie. Viele Instrumente, mit denen digitale Gewalt ausgeübt wird, sind neu und führen dazu, dass die Übergänge zwischen dem „virtuellen“ oder digitalen Raum und dem „realen“ oder materiellen Raum verschwimmen. Daher kann von einer neuen Qualität der Gewalt gesprochen werden, die neue Herausforderungen mit sich bringt. Um geschlechtsbezogener digitaler Gewalt entgegenzutreten, ist es daher wichtig, Maßnahmen zu ergreifen, die die neue Qualität dieser Gewalt berücksichtigen.*

### Zivilgesellschaftliche Initiativen und Projekte ausbauen und fördern

Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung, den **Ausbau und die Arbeit zivilgesellschaftlicher Initiativen und Projekte** zum Thema geschlechtsbezogene digitale Gewalt mit dem Ziel zu **fördern**, nachhaltige Strukturen aufzubauen und gewonnene Expertise langfristig zu erhalten.

**Zudem sollten Maßnahmen gefördert werden, die über das Thema geschlechtsbezogene digitale Gewalt informieren und aufklären**, wie dies bereits mit der Initiative „Stärker als Gewalt“ begonnen wurde. Es braucht mehr Angebote für Frauen und andere Betroffene, um deren medien- und digitalisierungsbezogene Kompetenzen bezüglich digitaler Gewalt zu fördern. Diese Angebote sollten einen Schwerpunkt auf Wissen über die Funktionsweise digitaler Geräte legen, denn: Wer die Kontrolle über eigene digitale Geräte hat, kann nicht so leicht zum Opfer digitaler Gewalt werden.

### Kompetenzen in Bezug auf digitale Gewalt auf- und ausbauen sowie nachhaltige Strukturen in Fachberatungsstellen schaffen

Bundesregierung und Landesregierungen sollten die Beratungsstruktur im Bereich geschlechtsbezogener digitaler Gewalt stärken und nachhaltig ausbauen, die **Arbeitsbedingungen der Berater\*innen durch Fortbildung und Supervisionsmöglichkeiten verbessern und Maßnahmen zu deren Schutz prüfen**; eine Schutzmaßnahme könnte sein, die Sperrung ihrer Adressen in der Melderegistratur zu vereinfachen. Darüber hinaus sollten digitalisierungsbezogene Kompetenzen des Personals von Fachberatungsstellen sowie in Gewaltschutzeinrichtungen gefördert werden.

### Kompetenzen und nachhaltige Strukturen bei Polizei-, Strafverfolgungs- und Ordnungsbehörden und in der Justiz aufbauen

Gesetzgebung und Verwaltung sollten über **verpflichtende Fortbildungen** sicherstellen, dass Behörden, insbesondere Polizei-, Strafverfolgungs- und Ordnungsbehörden sowie Justiz, gezielt für die Bedeutung digitaler Gewalt und die damit verbundenen Gefährdungen sensibilisiert werden, damit eine angemessene Rechtsverfolgung solcher Delikte selbstverständlich wird.

Der Aufbau von Kompetenzen in Bezug auf digitale Gewalt sollte in der Aus-, Fort- und Weiterbildung verstetigt werden; dazu gehört auch die **Einbeziehung des Themas in den Lehr- und Prüfungsstoff rechtlicher Berufe** (insbesondere §5d Deutsches Richtergesetz – DRiG). Entsprechende Kompetenzen sollen gendersensibel, aber auch beispielsweise rassistischkritisch sein. Die Bundesländer sollten prüfen, wie das Thema geschlechtsbezogene digitale Gewalt im Rahmen des Bachelorstudienganges „Kriminalvollzugsdienst im BKA“ stärker berücksichtigt werden kann.

Zudem empfiehlt die Sachverständigenkommission **klare Ansprechstrukturen (auf Landesebene) zu schaffen**, die IT-Expertise sowie technische Ressourcen in Ermittlungs- und Strafverfolgungseinrichtungen auszubauen und beispielsweise für das Vorgehen der Polizei Richtlinien festzulegen, die u. a. die forensische Analyse eines Mobiltelefons beinhalten.

### Eine wissenschaftlich fundierte und zivilgesellschaftlich begleitete unabhängige Kommission zum Thema Anonymität versus Identifikation im digitalen Raum einsetzen

Die Sachverständigenkommission empfiehlt, eine wissenschaftlich fundierte und zivilgesellschaftlich begleitete **Auseinandersetzung damit zu fördern, wie Anonymitätsschutz und Rückverfolgbarkeit von Äußerungen neu austariert werden können**; dazu kann die Entwicklung dezentraler Registrierungsformate, technischer Sicherungsmaßnahmen und Abwägungsvorgaben gehören. Zu diesem Zweck sollte eine **unabhängige Sachverständigenkommission** beauftragt werden, die hohe verfahrensrechtliche Sicherungen gewährleistet; Ziel sollte sein, die Weiterverwendung von Identitätsdaten, die mit dem originären Zweck der Sicherung der Meinungsfreiheit nicht mehr vereinbar ist, zu verhindern.

### Schutzschirm bei digitaler Gewalt ausgestalten und etablieren

Die Bundesregierung sollte prüfen, ob und wie Menschen, die von geschlechtsbezogener digitaler Gewalt betroffen sind oder ein diesbezüglich hohes Risiko haben, **zügig und ohne hohen bürokratischen Aufwand** geschützt werden können. Dies könnte beispielsweise auf Basis einer Risikoanalyse durch eine unabhängige Stelle geschehen, die gemeinsam mit der betroffenen Person, mit Behörden und Firmen die notwendigen Schritte einleitet, beispielsweise die Sicherung von Beweismitteln, das Löschen von Hasskommentaren, das Schützen verifizierter Accounts sowie die Veranlassung einer zügigen Melderegistersperrung.

### Hybride Verfahren zur Aufdeckung von Hate Speech entwickeln und einsetzen

Forschung sollte gefördert werden, die der Frage nachgeht, inwieweit es möglich ist, mittels eines algorithmengesteuerten Detektors oder hybrider Verfahren („Interactive Machine Learning“) Hate Speech zu löschen, ohne die Meinungsfreiheit einzuschränken („Overblocking“).

### Prävalenz- und Dunkelzifferstudie aus intersektionaler Perspektive beauftragen

Die Sachverständigenkommission unterstreicht die Relevanz des Beschlusses der 30. GFMK, der die Bundesregierung aufforderte, „eine **repräsentative empirische Studie zu digitaler Gewalt gegen Frauen** vorzulegen, um von digitaler Gewalt betroffene Frauen in Zukunft besser unterstützen und wirkungsvolle Präventionsmaßnahmen entwickeln zu können“ (GFMK 2020: 24). Die Sachverständigenkommission empfiehlt darüber hinaus, im Rahmen einer solchen Prävalenzstudie auch entsprechende **Dunkelfeldstudien zu beauftragen sowie Forschungsvorhaben zum Thema geschlechtsbezogene digitale Gewalt zu fördern**, insbesondere Studien, die eine intersektionale Perspektive haben.

Dabei sollte auch die **geschlechtsbezogene Gewaltbetroffenheit von Jungen und Männern** erhoben werden, sei es im öffentlichen Raum oder in der Partnerschaft, sei es im familiären und häuslichen Bereich, sei es in der Pflege oder in der Kinder- und Jugendarbeit. Darüber ist wenig bekannt. Auch wenn ganz überwiegend Frauen von sexualisierter Gewalt betroffen und Männer in der Regel diejenigen sind, welche die Tat begehen, muss männliche Verletzlichkeit anerkannt und sichtbar gemacht werden.

Zudem sollten die **polizeiliche Kriminalstatistik sowie die Statistiken der Landespolizeibehörden so erweitert werden, dass** – beispielsweise bei Straftatbeständen wie Beleidigung oder üble Nachrede – neben dem Geschlecht von Opfern und Täter\*innen auch **erfasst wird, ob digitale Medien eine Rolle spielten**.

### Indikatoren für die Erfassung und das Monitoring digitaler Gewalt entwickeln

Bei der Umsetzung der Istanbul-Konvention sollte digitale Gewalt umfassend berücksichtigt und dabei das Instrument des Monitorings genutzt werden. Hierfür müssen messbare Indikatoren entwickelt und eingesetzt werden, um die neue Dimension digitaler Gewalt besser zu fassen und entsprechende, ggf. auch gesetzliche Maßnahmen zu ergreifen.

### Plattformbetreibende in die Pflicht nehmen und Opferschutz stärken

Plattformbetreibende sollten verpflichtet werden, sämtliche auf ihren Plattformen befindliche **Kopien rechtswidrigen Inhalts zu suchen**, zu **entfernen** oder zu **sperren**.

Plattformbetreibende sollten verpflichtet werden, **Beschwerdestellen** einzurichten, die schnell agieren können und müssen, um damit eine zügige Unterstützung für Opfer digitaler Gewalt zu gewährleisten.

**Meldeverfahren sollten vereinheitlicht und vereinfacht werden.** Zudem bedarf es mehr gesetzlicher **Vorgaben für die Erstellung von Transparenzberichten**. Des Weiteren gilt es, ein **Put-back-Verfahren** zur Rücknahme von zu Unrecht gelöschten Inhalten zu verankern, die **Schutzmaßnahmen** für Soziale Medien auch auf Plattformen zur Verbreitung spezifischer Inhalte auszuweiten sowie das **Auskunftsrecht zu normieren**.

Die genannten Maßnahmen zielen auf Löschung und Sperrung von Inhalten; ebenso dringend sind Maßnahmen zu ergreifen, um Täter\*innen besser ermitteln und strafrechtlich zur Verantwortung ziehen zu können. Dazu zählen **Melde- und Beweissicherungspflichten für die Betreibenden von in Deutschland zugänglichen Plattformen**, etwa Speicherpflichten zur Beweissicherung bei gleichzeitiger Sperrung der Zugänglichkeit entsprechender Postings. Es genügt nicht, dass Inhalte gelöscht oder gesperrt werden – es geht auch darum, dass die Taten verfolgt und abschreckend bestraft werden können.

Momentan werden digitale Gewalt betreffende Verfahren massenhaft eingestellt. Das NetzDG hilft an dieser Stelle bisher nicht. Die Beweissicherung steht nicht nur in Konflikt mit der Forderung nach unverzüglichem Löschen illegitimer Inhalte, sondern auch mit dem Datenschutz und anonymer Nutzungsmöglichkeit. Hier sind von der Gesetzgebung Abwägungsentscheidungen zu treffen, die dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts, der mehrere bisherige Regelungen zur Bestandsdatenauskunft für verfassungswidrig erklärte, Rechnung tragen; das **NetzDG ist entsprechend verfassungsgemäß nachzubessern**.

**Hate Speech im digitalen Raum sollte als Beleidigungsdelikt auch ohne Strafantrag der verletzten Person verfolgt werden können**, wenn dies den Interessen der geschädigten Person nicht widerspricht. Zudem müssen **Verbandsklagen und Prozessstandschaften** ermöglicht werden.

Für die Opfer von Hate Speech sind erweiterte **Entschädigungsregelungen** einzuführen, diese müssen auf die Regelungen für Opfer psychischer Gewalt mit schweren Folgen ausgeweitet werden.

Plattformbetreibende sind zu verpflichten, Forschungsdaten in anonymer Weise kostenfrei bereitzustellen.

### Arbeitsschutz mit Blick auf digitale Gewalt weiterentwickeln

Die Sachverständigenkommission schließt sich den Empfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichtes im Hinblick auf den Schutz vor digitaler Gewalt im Erwerbsleben an. Dazu gehören u. a. **ausreichende Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen, kollektive Klagemöglichkeiten sowie niedrigschwellige Beschwerdeverfahren und Beratungsstellen** (Bundesregierung 2017: 219 f.). Insbesondere muss klargestellt werden, dass Cyber Harassment sowie andere Formen sexueller Belästigung im Erwerbsleben auch unter den Schutz vor Diskriminierung nach dem AGG fallen.

Zudem empfiehlt die Kommission, **Schutzlücken im Geltungsbereich des AGG zu schließen**, beispielsweise im Hinblick auf (digitale) sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gegenüber Studierenden an Hochschulen oder (digitale) sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gegenüber (Solo-)Selbstständigen.

Die **Impressumpflicht** sollte neu geregelt werden; die eindeutige Zuordnung einer Internetpräsenz sollte nicht mehr zwingend über eine zustellfähige Adresse erfolgen müssen, sondern könnte beispielsweise über eine Chiffrenummer bei einer Meldestelle ermöglicht werden.

### Geschlechtergerechte, partizipative Technikentwicklung und -gestaltung als Maßnahme gegen digitale Gewalt nutzen

Beim Smart Home, beim Internet der Dinge und bei ubiquitären (allgegenwärtigen) Technologien, die in sozialen Nahräumen genutzt werden, sollten die Prinzipien geschlechtergerechter Technikgestaltung (vgl. Kapitel B.I.1) zum Einsatz kommen.

**Softwarefirmen und Technologieanbieter\*innen müssen stärker in die Pflicht genommen werden, Missbrauchs-, Gewalt- und Überwachungsgefahren neuer Technologien abzuschätzen und Bedrohungspotenziale frühzeitig im Entwicklungsprozess zu identifizieren.** Hierzu muss der Einsatz „smarter“ Technologien im Kontext des sozialen Nahraums vor dem Hintergrund geschlechtsspezifischer Ungleichheiten bezüglich Teilhabe, Machtverhältnissen und Vulnerabilitäten verstanden werden.

Für die Gestaltung im Kontext des Internets der Dinge und von Smart-Home-Technologien heißt das konkret:

- » *Neben technischer Expertise sollten verschiedene Arten von **Domänenwissen** einbezogen werden, beispielsweise aus dem Feld der sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung und der sozialen Arbeit, aber auch das von Betroffenen (über Vereine, Opferschutzinitiativen etc.).*
- » **Geschlechtsspezifische Vulnerabilitäten** sollten ausgearbeitet und in **Privacy- und Security-konzepte** einbezogen werden (Erweiterung des Ansatzes Privacy-by-Design um die Dimension Geschlecht).
- » **Partizipative Gestaltungsmethoden**, die auch Frauen explizit ansprechen und einbeziehen, sollten genutzt werden, um deren Gestaltungsmacht und Einfluss im Bereich Smart-Home-Technologien und deren spätere aktive Nutzung sowie deren Know-how zu erhöhen. Hierzu ist auch die Frage einzubeziehen, wie Smart-Home-Technologien Frauen empowern können, sich vor Gewalt zu schützen. Wichtig ist hierbei, die Diversität von Frauen zu berücksichtigen und beispielsweise Frauen mit Behinderungen, verschiedenen sozioökonomischen Hintergründen, unterschiedlichem Alter dezidiert mitzudenken.
- » **Smart-Home-Technologien müssen daraufhin überprüft werden, ob sie mit geschlechtsspezifischen Stereotypisierungen arbeiten.** Beispielsweise nutzen Assistenzsysteme wie Smart Speaker weibliche Stimmen und Anthropomorphisierungen und können damit das Stereotyp der weiblichen Assistentin reifizieren; entsprechende Stereotypisierungen gehen über die Stimme oder Benutzungsoberfläche hinaus und zeigen sich auch in den Antworten und Reaktionen der Software. Hier gilt es gegenzusteuern.
- » Sicherheitseinstellungen internetfähiger Geräte und Virenschutzsoftware sind dafür konzipiert, **Angriffe „von außen“** abzuwehren. Was sie nicht berücksichtigen, ist, dass **Angriffe aus dem Nahraum** erfolgen können: dass beispielsweise ein\*e Angreifer\*in auf ein Gerät physisch zugreifen kann oder über das Passwort, um das Gerät zu entsperren, verfügt. **Maßnahmen zur Wahrung von Datenschutz und -sicherheit auf Anwendungsplattformen und mobilen Geräten sollten so gestaltet sein, dass sie vor beiden Arten der Bedrohung schützen.**

### Cyberstalking bekämpfen

Die Sachverständigenkommission empfiehlt der Bundesregierung, zu **prüfen, ob und welche Stalking-apps verboten werden können und sollten**, und ggf. Schritte für **entsprechende Verbote in die Wege zu leiten**.

**Programmierer\*innen und Entwickler\*innen sollten dazu verpflichtet werden, für ihre legale Monitoringsoftware, die bekanntermaßen für die Überwachung und Anwendung digitaler Gewalt missbraucht wird, Vorkehrungen zu treffen**, dass diese Nutzungsmöglichkeiten ihrer Technologie möglichst ausgeschlossen werden. Dazu gehört beispielsweise, bei Updates über die Unzulässigkeit bestimmter Nutzungsformen zu informieren.

Zudem sollten potenzielle Nutzer\*innen von Apps, die für digitale Gewalt durch Überwachung genutzt werden können, eine **explizite Einwilligung Dritter**, die überwacht werden sollen bzw. auf deren Gerät die Software aufgespielt werden soll, einholen müssen.

Immaterielle Verletzungen des Persönlichkeitsrechts führen nach deutschem Recht nur bei schwerwiegenden Eingriffen zu Schadensersatz. Angesichts dessen ist ein **pauschalierter Schadensersatz** bei Stalking durch den Einsatz von Monitoringsoftware festzulegen.

### Gewaltfreie Gamingkultur entwickeln

Unternehmen und Plattformen im Gamingbereich sollten daran arbeiten, ihre grundlegenden kulturellen Normen zu verändern. An erster Stelle muss die **(Selbst-)Verpflichtung** von Betreibenden stehen, eine **faire, diskriminierungsfreie Gamingkultur** zu befördern.

Gestaltungsmaßnahmen auf Plattformen und in Spielumgebungen können Gewalt und Diskriminierung minimieren. Gamer\*innen, von denen digitale Gewalt ausgeht, zu blocken und zu bannen ist allerdings nicht ausreichend, wenn die sich unter anderem Benutzernamen wieder anmelden können. **Spielunternehmen und Plattformbetreibende sollten die Interaktionsmöglichkeiten um Funktionen, die Schutz vor Belästigungen, Übergriffen und gewaltvollem Verhalten bieten, erweitern.**

### Upskirting-Verbot evaluieren

Die Sachverständigenkommission begrüßt, dass der §184k, „Bildaufnahme des Intimbereichs“, in das StGB aufgenommen und damit „Upskirting“ und „Downblousing“ als Angriff auf die sexuelle Selbstbestimmung definiert wurden. Sie empfiehlt, die **Umsetzung des §184k StGB zu evaluieren** und eine **Erweiterung des Verbots auf Bildaufnahmen unbedeckter Körper zu prüfen.**

**Zu prüfen ist grundsätzlich, wo weitergehende Regelungen für den Bereich der sexuellen Belästigung und digitalen Gewalt geboten sind,** und juristisch zu klären, ob digitale Gewalt wie das Upskirting zukünftig als sexuelle Belästigung definiert werden sollte, auch wenn dabei keine körperliche Berührung erfolgt.

### 3 Daten und Grundrechte

*Das Interesse des Staates und Privater an möglichst vielen Informationen über die Nutzer\*innen digitaler Dienste, die Auswertung dieser Informationen, die fortbestehende Schwäche an Selbstschutzkonzepten sowie eine staatlicherseits nicht konsequent unterstützte institutionelle Durchsetzung von Datenschutz und IT-Sicherheit führen dazu, dass bestehende Rechte ins Leere zu laufen drohen. Neben der informationellen Selbstbestimmung sind auch die Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme gefährdet, denn nicht nur die vorhandenen Daten, auch potenziell verfügbare Daten wecken Begehrlichkeiten. Dadurch steigt insbesondere für Frauen sowie für Menschen, die nicht dem heteronormativen Geschlechtermodell entsprechen, aber auch für andere diskriminierte Gruppen die Gefahr, in ihren Verwirklichungschancen beschnitten zu werden, oft ohne dass sie dies wissen und ohne dass sie sich dagegen zur Wehr setzen können. Um die Grundlagen demokratischer, freiheitlicher und diskriminierungsfreier Verwirklichungschancen zu sichern, setzt sich die Sachverständigenkommission umfassend für eine hohe Wertigkeit von Datenschutz, Privatheit, informationeller Selbstbestimmung und IT-Sicherheit ein.*

#### Empfehlungen der Datenethikkommission gleichstellungsorientiert umsetzen

Die von der Bundesregierung im Juli 2018 eingesetzte Datenethikkommission legte am 23.10.2019 ihr Gutachten vor (Datenethikkommission 2019). Das Gutachten geht nur vereinzelt auf Nachteile und Chancen ein, die Daten und algorithmische Systeme für die Geschlechterverhältnisse zeitigen (können). Dennoch begrüßt und unterstützt die Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht die Empfehlungen der Datenethikkommission, vor allem im Hinblick auf die **Minimierung von Diskriminierungsrisiken im Umgang mit Daten und beim Einsatz algorithmischer Systeme**. Die Sachverständigenkommission fordert, die Empfehlungen der Datenethikkommission zeitnah und gleichstellungsorientiert umzusetzen.

#### Forschung intensivieren

Die Sachverständigenkommission empfiehlt, die Forschung im Bereich der Realisierung von Grundrechten im Zuge der Digitalisierung zu fördern und hierbei auf Ungleichheitskategorien wie das Geschlecht zu fokussieren.

#### Bildung, die Datenschutz und IT-Sicherheit gerecht wird, ausbauen

Datenschutz und IT-Sicherheit sind als Bildungsinhalte sicherzustellen und als Teil digitalisierungsbezogener Kompetenzen zu vermitteln (vgl. Kapitel B.III.2) – und zwar bereits ab der frühen Bildung. Die hinter den Informations- und Kommunikationstechnologien stehenden Prozesse und deren Konsequenzen sind für Einzelne nicht abschätzbar (auch aufgrund der hohen Kosten der Angebote zur leichteren Bedienbarkeit). Daher sind Nutzer\*innen insbesondere erstens auf die Gefahren der Nutzung von IT (Profilbildung; ungewollte/missbräuchliche Datenauswertung; Diskriminierung und Verhaltenssteuerung/Manipulation) hinzuweisen und zweitens in datenschutzkonforme Alternativen (Verschlüsselung; datensparsame Nutzung; Auswahl passender Datenschutzeinstellungen; Dezentralität) einzuführen.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt den Ländern, **Bildung zu Datenschutz- und IT-Sicherheit über den gesamten Lebensverlauf hinweg zu vermitteln**, d. h. in der frühen Bildung, in den Schulen sowie in Angeboten der Aus- und der allgemeinen Weiterbildung; die Empfehlung richtet sich auch an den Bund für den Bereich der beruflichen Weiterbildung.

#### Dienste und Produkte, die Datenschutz und IT-Sicherheit gerecht werden, fördern

Viele digitale Angebote beruhen auf einem Gegenleistungsmodell: „Daten gegen Dienst“. Alternativen mit enger Zweckbindung sind gezielt zu fördern, damit alle Menschen unabhängig vom Geschlecht an der Digitalisierung teilhaben können – frei von der Sorge um Diskriminierung, Ausspähung und mangelnden Schutz.

### Umfassende Kontrolle algorithmischer Systeme sicherstellen

Aufgrund der Vielfalt möglicher Ursachen diskriminierender und unerwünschter Effekte des Einsatzes algorithmischer Systeme sind umfassende Kontrollen erforderlich. Um Diskriminierungen insbesondere im Zusammenhang mit Profilbildung und Überwachung zu vermeiden, müssen die Datenbasis eines algorithmischen Systems (**Inputkontrolle**), deren Auswertung durch Algorithmen (**Algorithmenkontrolle**) sowie die darauf aufbauende Entscheidung des algorithmischen Systems (**Outputkontrolle**) kontrolliert werden. Die Kontrolle ist unabhängig davon, ob staatliche oder private Akteur\*innen das Entscheidungssystem einsetzen, sicherzustellen.

### Vergabe öffentlicher Aufträge an Datenschutz und IT-Sicherheit orientieren

In die Vergabepaxis und -vorgaben der öffentlichen Hand ist aufzunehmen, dass digitalisierte Dienste, Produkte, Soft- und Hardware diskriminierungsfrei sein müssen und dass sie mit Datenschutz und IT-Sicherheit nicht nur konform sind, sondern beides fördern.

### Institutionen der Wahrung von Datenschutz und IT-Sicherheit für Diskriminierungsaspekte sensibilisieren und entsprechend ausstatten

**Aufsichtsbehörden und Datenschutzbeauftragte** sind **gezielt** dafür zu **sensibilisieren, dass Datenschutz auch und insbesondere dem Schutz benachteiligter Gruppen** – etwa Menschen, die dem heteronormativen Geschlechtermodell nicht entsprechen – **dient**. Er dient deren Teilhabe am öffentlichen Diskurs und deren Partizipation an der Gesellschaft und am demokratischen System.

**Bei der Beurteilung von Datenverarbeitungsprozessen** sind entsprechende **Auswirkungen auf die Teilhabemöglichkeiten diskriminierter Gruppen einzubeziehen**. Bund und Länder haben eine adäquate **Ausstattung der Datenschutzaufsichtsbehörden** sicherzustellen, damit sie diese grundrechtsrelevante Position auch gegenüber den gut ausgestatteten international agierenden Informationskonzernen wahrnehmen und durchsetzen können. Die **Stiftung Datenschutz** ist eine wichtige Institution, die diesen **Auftrag stärker geschlechtergerecht umsetzen sollte**; sie ist vom Bund und den Ländern fortzuführen **und mit ausreichenden Mitteln für das laufende Geschäft auszustatten**.

### Staatlichen Schutzauftrag im Sinne der Grundrechte wahrnehmen

Um der objektiv-rechtlichen Wertedimension im Kontext der datenschutzrelevanten Grundrechte gerecht zu werden, muss die digitale Infrastruktur und eine Praxis des Umgangs mit Daten gefördert werden, die weder einer allumfassenden Verstaatlichung noch einer allumfassenden Vermarktlichung personenbezogener Daten gleichkommt. Datensparsamkeit, eine starke Zweckbindung, IT-Sicherheit, Dezentralisierung und Beschränkung von Nutzung und Zugang dienen einer solchen Umsetzung. **Der Staat sollte die Verantwortung für eine objektive Werteordnung aktiv wahrnehmen, um Vulnerable und Marginalisierte zu schützen, Vorsichtigen Zugang zu verschaffen und Gleichstellung zu fördern**.

### Infrastruktur schaffen, die mit Datenschutz und IT-Sicherheit konform ist

Öffentliche Stellen sollten eine an Freiheits- und Gleichheitsrechten ausgerichtete Infrastruktur bereitstellen. Dazu gehört eine am **Gemeinwohl orientierte, geschlechtergerechte sowie intersektionalitätsbewusste Plattform digitaler Grundversorgung und politischer Partizipation**. In Schulen und Bildungseinrichtungen sind Anwendungen einzusetzen, die **Datenschutz und IT-Sicherheit gewährleisten** und die eine Weitergabe der Daten von Schüler\*innen und Lehrkräften und eine Vernetzung mit kommerziellen sozialen Netzwerken verhindern. Empfohlen wird **die Bereitstellung und Nutzung von Open-Source-Anwendungen**, wobei auch darauf aufbauende Dienste als Open Source verfügbar gemacht werden müssen. Ein Transfer von Daten des schulischen Kontextes aus dem europäischen Rechtsraum hinaus ist auf vertraglicher oder gesetzlicher Basis zu untersagen, die Umsetzung dieses Verbotes ist zu kontrollieren.

### Vorgaben der DSGVO einschließlich enger Zweckbindungen proaktiv umsetzen

Die Sachverständigenkommission fordert von allen staatlichen Institutionen in Bund, Ländern und Kommunen, gesellschaftliche **Grund- und Rahmenbedingungen aktiv und mit Nachdruck so zu gestalten, dass die Grundrechte Datenschutz, Privatheit, informationelle Selbstbestimmung und IT-Sicherheit als hohe Werte zum Wohl aller Bürger\*innen tatsächlich realisiert werden** (unabhängig von Kategorisierungen wie beispielsweise Geschlecht, Abstammung, Sprache oder Herkunft, Art. 3 Abs. 3 GG). Dazu gehört, die Vorgaben der DSGVO proaktiv um- und durchzusetzen.

**Von Instrumenten ausgreifender staatlicher und privater Datenauswertung** (beispielsweise Vorratsdatenspeicherung, Profilbildung, weitreichende Datenaustauschverfahren, Einrichtung zentraler Datensammelstellen) **ist abzusehen**. Für die Datenverwendungen sind enge Zweckbegrenzungen abzusichern, auch über die DSGVO hinaus. Die Kommission lehnt eine zentrale Speicherung mit vielfältigen Weiterverwendungsmöglichkeiten und geringer Zweck- und Verarbeiter\*innenbindung ausdrücklich ab.

### ePrivacy-Verordnung datenschutzsteigernd ausgestalten

**Datenschutzfreundliche Voreinstellungen sind gezielt durchzusetzen**. Bei der geplanten ePrivacy-Verordnung der EU soll sich Deutschland dafür einsetzen, dass folgende Maßnahmen umgesetzt werden: eine strikte Opt-in-Lösung für Datenauswertungsprogramme und hierfür unbemerkt hinterlegte Informationen, insbesondere Cookies; eine strikte Verpflichtung und Haftung auch der Softwarehersteller\*innen, was die Einhaltung der DSGVO und der Privacy-Verordnung betrifft und bezüglich Privacy-by-Design; effektive und benutzer\*innenfreundliche Do-not-track-Vorkehrungen; eine Ende-zu-Ende-Verschlüsselung; eine **klare Begrenzung von Profiling und Scoring; ein Verbot personalisierter, dynamischer Werbung und Preisbildung**.

### IT-Sicherheit stärken

Das Recht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme als sogenanntes IT-Sicherheits-Grundrecht wurde bislang in seinem Gehalt und seinen Wirkungen vernachlässigt. **Bundesregierung, Landesregierungen und staatliche Einrichtungen haben darauf hinzuwirken, dass Authentizität, Vertraulichkeit und Zugriffsschutz in ihrer Bedeutung erkannt und umgesetzt werden**. Dies beinhaltet: Initiativen der EU zum Schutz der IT-Sicherheit zu unterstützen; kryptografischen Schutz vor unberechtigtem Zugriff zu verstärken; Forschung im Bereich der angewandten IT-Sicherheit und des Datenschutzes finanziell und strukturell auszubauen; Einbau gezielter Sicherheitslücken zur Nutzung für staatliche Zwecke zu verhindern.

### Fragmentierungen entgegenwirken und soziale Treffräume erhalten, insbesondere im Bildungsbereich

Gesetzgebung und Verwaltung müssen Maßnahmen ergreifen, um Fragmentierungen, die in Filterblasen und abgeschotteten Gruppen resultieren, zu verhindern. Dazu gehört zuallererst der **Erhalt sozialer Treffräume virtueller und analoger Art, in denen die Variabilität menschlicher Lebensformen zur Kenntnis genommen werden kann**; es geht also um Räume, in denen verschiedene Lebenswirklichkeiten, -entwürfe und -wertigkeiten – auch und insbesondere diskriminierter Gruppen – vorkommen und wahrgenommen werden. **An diesem Ziel müssen sich Differenzierungen und Auswahlkriterien bei Medien- und Bildungszugängen, im privaten wie im öffentlichen Bildungswesen, orientieren** – öffentliche Bildungseinrichtungen dürfen hierbei faktisch nicht wesentlich schlechter gestellt sein als private.

## Stärkung gleichstellungspolitischer Strukturen und Instrumente (Kapitel C)

*Die für Kapitel B erarbeiteten Handlungsempfehlungen thematisieren Strukturen und Instrumente zur Förderung der Gleichstellung in Wirtschaft und Gesellschaft. Gleichzeitig werfen die in B thematisierten Problemlagen und Handlungsempfehlungen zur Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft die Frage nach institutionellen Mechanismen und Strukturen auf Bundesebene auf, die eine gleichstellungsorientierte Digitalisierung befördern oder gewährleisten. Auch die Sachverständigenkommissionen für den Ersten und Zweiten Gleichstellungsbericht haben auf die Relevanz institutioneller Mechanismen und Strukturen als Voraussetzung für eine konsistente an Art. 3 Abs. 2 GG orientierte ziel- und wirkungsorientierte Gleichstellungspolitik hingewiesen. Die folgenden Handlungsempfehlungen greifen daher die Empfehlungen der früheren Gleichstellungsberichte auf und entwickeln sie mit Bezug auf den digitalen Transformationsprozess konkretisierend weiter.*

### 1 Gleichstellungsaktionspläne und -strategien

#### Die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie fortschreiben und für die digitale Transformation konkretisieren

Die Sachverständigenkommission empfiehlt, die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie zu überprüfen, fortzuschreiben und an die digitale Transformation anzupassen. Die **gleichstellungspolitischen Ziele sind zu evaluieren und Lücken in den Maßnahmen**, die es zur Erreichung dieser Ziele braucht, zu **identifizieren**.

Die **Zielvorgaben und die Indikatoren** der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie sind anhand der Handlungsempfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichtes zu **aktualisieren und zu konkretisieren**.

#### Leitprinzip Gleichstellung in der Umsetzungsstrategie Digitalisierung gestalten realisieren

Das Leitprinzip Gleichstellung muss in der nationalen Umsetzungsstrategie „Digitalisierung gestalten“ umgesetzt werden. Hierfür empfiehlt die Sachverständigenkommission eine **wissenschaftliche Evaluation der Digitalisierungsstrategie der Bundesregierung**.

Die Sachverständigenkommission empfiehlt zudem, ein **Begleitprojekt** zu beauftragen, das die **Implementierung des Leitprinzips Gleichstellung in der Digitalisierungsstrategie** der Bundesregierung begleitet.

**Auf Grundlage der wissenschaftlichen Evaluation sollte die Strategie**, unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Dritten Gleichstellungsberichtes, in einem ersten Schritt **um konkrete gleichstellungsrelevante Vorhaben** in ihren fünf Handlungsfeldern „Digitale Kompetenz, Infrastruktur und Ausstattung, Innovation und digitale Transformation, Gesellschaft im digitalen Wandel sowie Moderner Staat“ (Bundesregierung 2020a: 9) **ergänzt werden**; diese Modellvorhaben könnten mit einem Begleitprojekt zur Implementierung des Leitprinzips Gleichstellung unterstützt werden.

#### Digitalisierungsrelevante Gremien geschlechterparitätisch besetzen

Es sollte überprüft werden, ob die Digitalgremien des Bundes, allein angesichts ihrer Zukunftsrelevanz, durchgängig als wesentliche Gremien im Sinne des Bundesgremienbesetzungsgesetzes besetzt werden (§ 5 Abs. 1 BGremBG). Damit hätten die Institutionen des Bundes darauf hinzuwirken, dass eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern geschaffen oder erhalten wird (§ 5 Abs. 2 BGremBG).

**Ressourcen für die Koordination gleichstellungspolitischer Querschnittsaufgaben im BMFSFJ zur Verfügung stellen**

Es bedarf einer angemessenen personellen und finanziellen Ausstattung des BMFSFJ als federführendem Ministerium für Gleichstellung, um ressortspezifische und -übergreifende Prozesse unterstützen zu können. Dies sollte zudem durch eine inhaltliche Schwerpunktsetzung zum Thema Digitalisierung in der geplanten Bundesstiftung für Gleichstellung ergänzt werden.

## 2 Gleichstellungsorientierte Haushaltspolitik/Gender Budgeting

### Finanzmittel zur Förderung der Digitalisierung gleichstellungsorientiert verteilen

Es bedarf gleichstellungsorientierter Analysen der finanziellen Mittel in allen oder ausgewählten Titeln, die in den Einzelplänen der Ressorts der Förderung der Digitalisierung dienen (Mittel im Bundeshaushalt 2021 bzw. Digitale Agenda). Ziel sollte es sein, **Richtlinien für kommende Budgetaufstellungen zu entwickeln**.

Zudem ist ein verpflichtender **Gleichstellungsscheck** zu **entwickeln**, der auch bei kurzfristigen Maßnahmen wie beispielsweise Konjunkturpaketen im Kontext der Coronapandemie, die unter Zeitdruck erarbeitet und beschlossen werden, eine gleichstellungsorientierte Verteilung der öffentlichen Mittel gewährleistet.

Nötig ist ein **Modellprojekt, das sich vertieft mit der Vergabe von Fördermitteln im Bereich der Digitalisierung beschäftigt** und das auf Basis beispielhafter Analysen Vorschläge für eine gleichstellungsorientierte Vergabe der finanziellen Mittel macht.

### Bessere Datengrundlagen schaffen

Für eine gleichstellungsorientierte Analyse der Vergabe von Haushaltsmitteln fehlt es häufig bereits an der Erhebung und Aufbereitung geschlechterdifferenzierter Daten. Die Sachverständigenkommission begrüßt daher den geplanten **Aufbau einer nationalen Forschungsdateninfrastruktur** (Deutscher Bundestag 2020c: 2835 f., Einzelplan BMBF). Sichergestellt werden muss hierbei, dass die für Gender-Budgeting-Analysen notwendigen Daten und Informationen tatsächlich erfasst werden, beispielsweise um die Verteilung von Forschungsgeldern im Bereich der Digitalisierung zu analysieren.

### Strukturen für die gleichstellungsorientierte Vergabe öffentlicher Mittel stärken

Die Sachverständigenkommission begrüßt die in der Gleichstellungstrategie angekündigte „**Aktualisierung der Arbeitshilfe für Gender-Mainstreaming in (nichtgesetzlich ausgestalteten) Fördermaßnahmen**“ (BMFSFJ 2020c: 113) sowie die darin ebenfalls angekündigte Einrichtung einer Stelle beim BMSFSJ zur **Beratung der Ressorts zum Gender-Mainstreaming bei Gesetzesfolgenabschätzung und Planung von Fördermaßnahmen** (vgl. ebd. 110). Damit kann aus Sicht der Sachverständigenkommission auch die Umsetzung von Gender Budgeting im Haushaltsgesetz und bei der Vergabe öffentlicher Mittel unterstützt werden.

### 3 Gleichstellungsorientierte Gesetzes- und Technikfolgenabschätzung

#### Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung stärken

Nach wie vor mangelt es an institutionalisierten Strukturen, die gewährleisten, dass Gesetze und Verordnungen tatsächlich geprüft und gleichstellungsorientiert gestaltet werden. Die Sachverständigenkommission unterstreicht die Empfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts (vgl. Bundesregierung 2017: 232), die **Anwendung der Arbeitshilfe zur gleichstellungsorientierten Folgenabschätzung für das jeweils zuständige Fachressort verbindlich zu machen** sowie die dafür notwendige fachliche Unterstützung bereitzustellen. Zu begrüßen ist, dass die Arbeitshilfe in die elektronische Gesetzesfolgenabschätzung eingebunden wird. Offen ist jedoch, ob die elektronische Anwendung für eine stärkere Verbindlichkeit der Arbeitshilfe sorgt.

**Die Ergebnisse der Folgenabschätzungen sollten transparent gemacht werden.**

#### Gleichstellungsorientierte Perspektive in Technikfolgenabschätzung integrieren

Die Sachverständigenkommission empfiehlt, die Geschlechterperspektive in die verwendeten Methoden der Technikfolgenabschätzung zu integrieren. **Standardisierte Verfahren einer gleichstellungsorientierten Technikfolgenabschätzung wie Checklisten sollten (weiter-)entwickelt und anschlussfähig gemacht werden.**

**Dabei gilt es, die Erkenntnisse der Geschlechterforschung – insbesondere der feministischen Science and Technology Studies – einzubeziehen.** Denn obgleich die Technikfolgenabschätzung ein interdisziplinäres Feld ist, gibt es diesbezüglich Nachholbedarf. Dies bezieht sich auch auf eine angemessen anspruchsvolle Konzeption von Geschlecht, die die Verschränkung verschiedener diskriminierungsrelevanter Kategorien einbezieht.

Technikfolgenabschätzung sollte zu einem frühen Zeitpunkt des Entwicklungsvorhabens erfolgen, um **Gleichstellung bereits in die eigentliche Planung, Entwicklung und Gestaltung einfließen lassen** zu können – anstatt problematische Gleichstellungswirkungen erst nachträglich zu benennen und abzuschwächen zu versuchen. Eine gleichstellungsorientierte Technikfolgenabschätzung sollte mit der beschleunigten Technikentwicklung mithalten, indem sie breit angewandt wird, auch in der Grundlagenforschung.

#### Gleichstellungsorientierte Perspektive in den Institutionen und Verfahren der Technikfolgenabschätzung strukturell verankern

Die gleichstellungsorientierte Perspektive sollte in den bestehenden Institutionen und Verfahren der Technikfolgenabschätzung strukturell verankert werden. Ein diesbezüglich relevanter Akteur auf Bundesebene ist zum Beispiel das BMBF mit seinem Programm zur Innovations- und Technikanalyse (vgl. BMBF o. J.). Für eine gleichstellungsorientierte Verankerung bedarf es einer **Stärkung ressortspezifischer Expertise sowie fachlicher Unterstützung**, beispielsweise durch eine entsprechend ausgestattete Bundesstiftung für Gleichstellung (siehe Kapitel C.IV).

Die oben stehende Empfehlung der Sachverständigenkommission zur Stärkung der **gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung** gilt **auch für die parlamentarisch-regulative Technikfolgenabschätzung**. Beispielsweise sollte das Büro für Technikfolgenabschätzung beim Deutschen Bundestag Genderkompetenz berücksichtigen und fördern, sowohl beim Personal als auch bei der Einladung externer Expert\*innen.

**Im Bereich der Forschungsförderung sollte die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten zu einem Kriterium der Antragsannahme und in der Evaluation werden.**

## 4 Institution für den Transfer von Wissen über Gleichstellung

### Arbeitsbereich Digitalisierung in der Bundesstiftung für Gleichstellung etablieren

Die Sachverständigenkommission erneuert die Handlungsempfehlung aus dem Ersten und Zweiten Gleichstellungsbericht, eine **Einrichtung für den Transfer von Wissen über Gleichstellung** zu schaffen. Auch wenn diesbezüglich in der Zwischenzeit manche Schritte gegangen wurden, steht die Schaffung einer solchen Einrichtung weiter aus (zum Zeitpunkt der Fertigstellung des vorliegenden Gutachtens).

Mit einer Bundesstiftung für Gleichstellung, die den Aufgaben der Vernetzung, der Bereitstellung von Informationen, der Stärkung der Gleichstellungspraxis vor Ort und der Entwicklung innovativer Gleichstellungsansätze (vgl. SPD-Fraktion im Bundestag 2020) gewachsen ist, lässt sich Gleichstellung auch in der Digitalisierung nachhaltig umsetzen. Insbesondere für eine gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung ist die zu schaffende Stiftung ein wesentlicher Gelingensfaktor. Dynamische Entwicklungen wie die Digitalisierung unterstreichen die Notwendigkeit einer baldigen Einrichtung und einer **dem Aufgabenprofil angemessenen Personal- und Ressourcenausstattung**. Die Sachverständigenkommission empfiehlt, in der Stiftung einen eigenen **Arbeitsbereich für Digitalisierung** einzurichten.

## Impressum

### Herausgeber

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.  
Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der  
Bundesregierung  
Sebastian Scheele und Dr. Ulrike Spangenberg (Leitung)  
Lahnstraße 19, 12055 Berlin  
[www.dritter-gleichstellungsbericht.de](http://www.dritter-gleichstellungsbericht.de)

Stand: Mai 2021

Erscheinungsjahr: 2020

### Zitierhinweis

Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der  
Bundesregierung (2021): Digitalisierung  
geschlechtergerecht gestalten: 101  
Handlungsempfehlungen Zusammenstellung der  
Handlungsempfehlungen des Gutachtens der  
Sachverständigenkommission für den Dritten  
Gleichstellungsbericht,  
[www.dritter-gleichstellungsbericht.de](http://www.dritter-gleichstellungsbericht.de).

### Umschlagsgestaltung

WARENFORM, Berlin | [www.warenform.de](http://www.warenform.de)

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend