

**Bericht**

**der Bundesregierung**

**über die**

**Umsetzung der Beschlüsse**

**der 11. GFMK**

### TOP 3.1

## **Einsetzung einer Bund-Länder-Kommission "Gleichberechtigte Gesellschaft im 21. Jahrhundert"**

### **Beschluss:**

Die Gleichstellungspolitik im 21. Jahrhundert muss es – auch im Hinblick auf das Prinzip des Gender Mainstreaming – als ihre Aufgabe ansehen, auf allen Politikfeldern innovativ und mitgestaltend zu wirken. Dies setzt voraus, dass ein breiter, alle gesellschaftlichen Kräfte einbindender Diskurs über den heutigen Auftrag der Gleichstellungspolitik initiiert wird. Daher bittet die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und –senatoren der Länder (GFMK) die Bundesfrauenministerin, eine gemeinsame Bund-Länder-Kommission „Gleichberechtigte Gesellschaft im 21. Jahrhundert“ einzusetzen.

Die Kommission sollte Aussagen und Empfehlungen zu folgenden Fragestellungen erarbeiten:

- Welchen Auftrag hat eine Gleichstellungspolitik, die sich von der Überzeugung leiten lässt, dass die Begabungen, die Fähigkeiten, das Wissen und die Erfahrungen beider Geschlechter ein Potential bilden, das im Interesse beider Geschlechter und zum Nutzen der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung entfaltet und ausgeschöpft werden muss?
- Wie sind die Arbeits- und Lebensbedingungen sowie die Entscheidungsprozesse in einer Gesellschaft zu gestalten, die im Hinblick auf eine solche optimale Ressourcenaus-schöpfung gewährleisten will, dass beide Geschlechter auf allen wichtigen Steuerungsebenen in Politik, Staat und Wirtschaft vertreten sind und Einfluss nehmen, zugleich aber auch ihren Aufgaben in der Familie gerecht werden können?

Die Zusammensetzung der Kommission sollte diesen Fragestellungen entsprechend die gesellschaftliche Pluralität insbesondere auch im Hinblick auf Geschlecht und Alter sowie die dadurch bestimmten Lebenslagen und Sichtweisen widerspiegeln.

Bei der Auswahl der Kommissionsmitglieder wirken die Länder mit.

### **Antwort:**

Die Bundesregierung steht der Bildung einer Bund-Länder-Kommission „Gleichberechtigte Gesellschaft im 21. Jahrhundert“ grundsätzlich positiv gegenüber. Die Einsetzung und die Arbeit einer solchen Kommission zu Beginn der neuen Legislaturperiode wird sich positiv auf die gemeinsamen Anstrengungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern auswirken.

Die Kommission könnte eine Bilanz der bereits durchgeführten Maßnahmen von Bund und Ländern ziehen, noch bestehende Defizite identifizieren und daraus neue Schwerpunkte zur Gleichstellung von Frauen und Männern entwickeln bzw. weiterentwickeln, um im Sinne des Beschlusses eine optimale Ressourcenausnutzung im Interesse beider Geschlechter und zum Nutzen der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zu erreichen.

Die Bundesregierung stimmt mit der GFMK überein, dass der Kreis der Beteiligten die gesellschaftliche Pluralität widerspiegeln sollte und schlägt vor:

- VertreterInnen verschiedener Ressorts der Bundesregierung,

- VertreterInnen verschiedener Landesfachministerkonferenzen,
- VertreterInnen der NGOs (nicht ausschließlich aus dem Frauenbereich),
- VertreterInnen der Wirtschaft,
- VertreterInnen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen (Kirchen, Parteien, Wohlfahrtsverbände etc.) und
- WissenschaftlerInnen

in die Kommission einzubinden.

Bereits seit Amtsantritt hat die Bundesregierung auf einer Reihe von Gebieten den besonderen Belangen von Frauen nachhaltig Rechnung getragen, insbesondere mit dem Programm „Frau und Beruf“, dem „Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen“ und der Einführung des Gender Mainstreaming. Vollzogen wurde auch der lange überfällige Paradigmenwechsel fort von der Frauen- und hin zu einer Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer. Außerdem wurden eine Reihe von Gesetzen verabschiedet oder einschlägige Gesetze novelliert, die nun den Belangen einer modernen Arbeitsmarkt-, Familien- und Gleichstellungspolitik entsprechen.

Die Prüfung all dieser Maßnahmen der Bundesregierung sowie die Aktivitäten der Länder auf diesem Feld durch die geplante Kommission, wird zeigen, welche Politiken zur Förderung der Gleichstellung gegriffen haben und wo weiterer Bedarf besteht.

## TOP 3.4

### **Gremien brauchen Vielfalt - Gremien brauchen Frauen – (Partizipation von Frauen an Entscheidungsgremien)**

#### **Entschließung:**

*Die aus dem Demokratieverständnis gebotene Partizipation von Frauen an politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungsgremien ist Voraussetzung für die Einflussnahme auf gesellschaftliche Gestaltungsmöglichkeiten und bildet einen politischen Schwerpunkt bei der Herstellung der tatsächlichen Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Die Einbeziehung der Sichtweise, des Erfahrungsreichtums und des Innovationspotentials qualifizierter Expertinnen in bedeutende Entscheidungsprozesse wirkt sich positiv auf die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft aus.*

*Der Bund und die Länder sind gleichermaßen aufgefordert, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an wichtigen Entscheidungsprozessen zum Leitgedanken der Regierungspolitik zu erklären, und ein übergreifendes Konzept zur Umsetzung der Forderungen des Europäischen Parlaments über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess zu entwickeln.*

*Gemeinsam mit politischen Parteien, Gewerkschaften und sonstigen Interessenverbänden sind Strategien auszuarbeiten und festzulegen, um qualifizierte Frauen für die Gremienarbeit zu gewinnen und zu stärken.*

*Auch mit der privaten Wirtschaft ist ein konstruktiver Dialog zu eröffnen, um für Gremienbesetzungen im Bereich der öffentlichen Hand die Entsendung qualifizierter Frauen zu fördern.*

*Durch die Einführung des Gender Mainstreaming - Ansatzes in die Verwaltungen von Bund und Ländern besteht die Chance, die Bedeutung einer besonderen Sichtweise von Frauen auf die Ziele und Aufgaben eines Gremiums deutlicher als bisher zu thematisieren und die Verantwortungsträger zu motivieren, die unterschiedlichen gesetzlichen Gremienvorgaben auf EU-, Bundes- und Landesebene mit Leben zu erfüllen.*

*Als ersten Schritt sollten alle Ministerien in den Bundes- und Landesregierungen bei der Bestellung, Berufung oder Ernennung von Gremienmitgliedern in der Verwaltung des Bundes, der Länder und bei der Europäischen Union in die entsprechenden Beschlussvorschläge und Vorlagen einen Hinweis auf die Anzahl der in dem Gremium vertretenen Frauen und Männer aufnehmen. Damit soll sichergestellt werden, dass bei der Abstimmung über die Bestellung, Berufung oder Ernennung eines Gremienmitglieds der Geschlechterproporz sichtbar wird mit dem Ziel, dass zukünftig deutlich mehr Frauen die Gelegenheit zur Mitgliedschaft in einem Gremium erhalten.*

*Darüber hinaus sind entsprechend der Forderung des Europäischen Parlaments die konzeptionellen Vorgaben für den Aufbau von international vergleichbaren Gremiendateien, die auch zu Expertinnendateien entwickelt werden könnten, zu unterstützen, um das weibliche Qualifikationspotenzial sichtbar zu machen.*

*Moderne Führungsinstrumente der Verwaltung, wie beispielsweise Personalentwicklungsplanung, sind gezielt für die Erhöhung des Anteils von Frauen an Entscheidungsgremien einzusetzen. Überlegungen, wie im Bereich der öffentlichen Hand Gremienarbeit neu definiert werden könnte, um zunehmend Verantwortung auf qualifizierte Fachkräfte unterhalb der Führungsebene zu delegieren, könnten von Nutzen für die Optimierung von Verwaltungshandeln sein.*

*Die Europäische Kommission hat in ihrem Bericht vom 07. März 2000 über die Umsetzung der Empfehlung 96/694/EG des Rates vom 02. Dezember 1996 über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess, KOM (2000) 120 endg.; Rats-*

dok. Nr. 6868/00, deutlich darauf aufmerksam gemacht, dass trotz der bisher von der Europäischen Union und den Mitgliedstaaten ergriffenen Maßnahmen Frauen nur in geringem Maße in Entscheidungsgremien vertreten sind. Das Europäische Parlament hat mit seiner Entschließung zu diesem Bericht, Frauen im Entscheidungsprozess, B 5-0180/2000, EuB-EP 596, deutliche und sehr konkrete Forderungen an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland, wo der Anteil von Frauen an Gremien durchschnittlich kaum über 20 % liegt, beträgt er z.B. in Finnland 40 % und in Dänemark sogar 50 %. Erfolgreiche politische und rechtliche Maßnahmen anderer westeuropäischer Länder, wie z. B. die Verpflichtung zur Doppelbenennung in Schweden oder die in Belgien verbindliche Vorgabe, wonach ein Gremium seine Beratungskompetenz verliert, wenn mehr als zwei Drittel seiner Mitglieder dem gleichen Geschlecht angehören, sollten auf eine Übertragbarkeit hin überprüft werden. Es bedarf deshalb einer intensiven Diskussion auf der bundes- und landespolitischen Ebene, um die Verantwortung für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben deutlich zu machen und die Entwicklung von Vorstellungen einzufordern, wie zukünftig in der jeweiligen Fachpolitik, der Anteil von Frauen an den Gremien dieses Bereiches angehoben werden soll.

Im Vorfeld ist eine Auswertung der vergangenen Jahre durch Dokumentation und kritische Bewertung der unzureichenden Entwicklung des Frauenanteils vorzunehmen. Insbesondere unter dem Blickwinkel der Qualitätssicherung der Gremienarbeit sind konkrete Schlussfolgerungen aus der Analyse der Fehlentwicklungen der vergangenen Jahre zu ziehen.

Die Bundes- und Landespolitikerinnen und -politiker im Bereich „Frauen und Gremienarbeit“ sind zum einen durch Sensibilisierung der Öffentlichkeit für dieses Thema als auch durch das Aufzeigen neuer Wege zur Erhöhung des Frauenanteils zu unterstützen.

**Antwort:**

Auf die Fachkenntnisse, die Lebenserfahrung, die Kreativität und das Engagement von Frauen kann keine Gesellschaft verzichten - das gilt insbesondere auch für ihre Partizipation an politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungsgremien. Die Bundesregierung hält deshalb gemäß Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz in Verbindung mit § 1 Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) weitere Anstrengungen zur Erhöhung der Frauenanteile in Gremien im Einflussbereich des Bundes für zwingend erforderlich. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird den 3. Gremienbericht, sobald er als Bundestagsdrucksache vorliegt, den Ländern und Verbänden zusenden, um mit ihnen in einen Dialog über Verbesserung der Gremienbesetzungspraxis zu treten. Dabei wird auch der Entschließungsantrag des Europäischen Parlaments vom 18. Januar 2001 zu berücksichtigen sein.

Als erste gesetzgeberische Maßnahme zur größeren Wirksamkeit des BGremBG wurde in das neue Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234) eine Regelung aufgenommen, wonach die Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Dienststellen oder

speziell eingerichtete Gleichstellungsreferate bei Gremienbesetzungen einzuschalten sind (§ 19 Abs. 2 BGleiG).

Das neue Bundesgleichstellungsgesetz verfügt darüber hinaus mit seinen Quotenregelungen für Personalauswahlentscheidungen, Gleichstellungspläne und Auswahlkommissionen über ergänzende Instrumente, deren konsequente Anwendung zu einem schnellen Ansteigen der Frauenanteile in den Bereichen, aus denen heraus Gremienbesetzungen üblicherweise erfolgen, führen werden.

Mit dem neuen Gleichstellungsgesetz für die Bundesverwaltung und die Gerichte des Bundes soll der Gleichstellung für die Beschäftigten des öffentlichen Bundesdienstes mehr Nachdruck verliehen und eine größere Rechts- und Anwendungssicherheit angestrebt werden.

Die fortschreitende Implementierung von Gender Mainstreaming als Arbeitsstrategie und -methode in der Bundesverwaltung wird auf Dauer zu einer stärkeren Sensibilisierung aller Beteiligten auch bei Gremienbesetzungen führen.

Auch bei dem geplanten gleichstellungspolitischen Routine-Check von Kabinettsvorlagen (gemeinsames Pilotprojekt des Bundeskanzleramts und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen der Implementierung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene) wird auf die Vorgaben des BGremBG Bezug genommen.

## TOP 4.2

### Organisierte Kriminalität: Frauenhandel – Gewinnabschöpfung zu Gunsten der Bekämpfung des Frauenhandels

#### **Beschluss:**

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) hält auch im Hinblick auf eine konsequente Bekämpfung von Frauenhandel den Schutz der Opfer/Zeuginnen für eine wichtige Aufgabe, der ein hoher Stellenwert beizumessen ist. Wirksamer Schutz und eine professionelle Betreuung der Opferzeuginnen sind Grundvoraussetzungen für ihre Stabilisierung und damit zur Erlangung einer verfahrensrechtlich verwertbaren Aussage. Sie stellen einen wesentlichen Schritt zur Sicherung des Strafverfahrens dar. Die GFMK hält es deshalb für richtig, angemessen und konsequent, wenn eingezogene Verbrechenngewinne aus Menschenhandel auch zur Unterstützung der Beratungsstellen und Opfer des Frauenhandels eingesetzt werden. Sie begrüßt die in einigen Ländern schon entwickelten Ansätze zum zweckbestimmten Einsatz von eingezogenen Verbrechenngewinnen. Diese Ansätze sollten auf breiter Basis fortgeführt werden.*

#### **Antwort:**

Die Bundesregierung richtete 1997 die bundesweite Arbeitsgruppe Frauenhandel ein. Ihre Zusammensetzung trägt der sehr komplexen Problematik des Frauenhandels, die verschiedene Politikfelder, Adressaten und Ebenen betrifft, Rechnung: Vertreterinnen und Vertreter von sieben Bundesministerien gehören der Arbeitsgruppe ebenso an wie die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen, das Bundeskriminalamt sowie Vertreterinnen und Vertreter der Länder-Fachkonferenzen und Beratungsstellen.

Die Gewinnabschöpfung war unter vielen anderen Themenbereichen ein Schwerpunkt der Arbeitsgruppe.

Der GFMK-Beschluss zielt darauf ab, einen Teil der im Rahmen der Gewinnabschöpfung in die Landeshaushalte fließenden Vermögenswerte für die Beratungsstellen für die Opfer von Frauenhandel vorzusehen. Die Bundesregierung unterstützt diesen Vorschlag nachdrücklich, hat hierauf jedoch keine Einwirkungsmöglichkeiten. Die abgeschöpften Vermögenswerte fallen mit der Verfallserklärung unmittelbar der jeweiligen Landeskasse zu, wobei das Land über die Verwendung autonom entscheidet.

Die bundesweite Arbeitsgruppe Frauenhandel verfolgt längerfristig das Anliegen, dass die Bundesländer spezielle Fonds oder Titel einrichten. Diese sollen zur Unterstützung der Opfer von Menschenhandel während deren Aufenthalt in Deutschland dienen. Alle anfallenden Kosten könnten daraus gezahlt werden. Ein solcher Fonds würde die Betreuung der Opfer von Menschenhandel erheblich erleichtern, da es nicht mehr notwendig wäre, die einzelnen Teilansprüche (z.B. nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, nach dem Opferentschädigungsgesetz etc.) jeweils individuell bei den unterschiedlichen Kostenträgern geltend zu machen und die dort bestehenden Rechtsunsicherheiten aufzuarbeiten. Ferner könnten die

verbleibenden Finanzierungslücken (beispielsweise Ausgaben für Therapien und Sprachkurse) aufgefüllt werden.

Der Fonds könnte nach Auffassung der Arbeitsgruppe Frauenhandel aus den Geldmitteln finanziert werden, die aufgrund einer zwischenzeitlich erheblich verbesserten Abschöpfung illegal erzielter Gewinne den Landeskassen zufließen. Eine einmalige bzw. unregelmäßige Finanzierung von Beratungseinrichtungen für Opfer von Frauenhandel aus abgeschöpften Gewinnen - wie es in einigen Bundesländern praktiziert wird – ist nicht ausreichend. Hierzu wäre eine dauerhafte Speisung des Fonds durch die Länder erforderlich.

## TOP 4.5

### Untersuchung zur Strafbarkeit von sexueller Belästigung

#### **Beschluss:**

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) bittet das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ein Rechtsgutachten in Auftrag zu geben, in dem unter Berücksichtigung der Rechtsprechung untersucht werden soll,*

- *ob das Strafgesetzbuch eine Strafbarkeitslücke für Fälle von sexueller Belästigung aufweist und*
- *in dem ggf. Neuregelungen vorgeschlagen werden sollen, mit denen die Strafbarkeitslücke gefüllt werden kann.*

#### **Antwort:**

Eine besondere Form der Gewalt gegen Frauen ist die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die bis vor einigen Jahren weitgehend tabuisiert war.

1994 ist das Beschäftigtenschutzgesetz in Kraft getreten. Es regelt für alle Arten von Beschäftigungsverhältnissen den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die sexuelle Belästigung braucht dabei nicht die Strafbarkeitsschwelle zu erreichen.

Das Gesetz, das die Arbeitgeber verpflichtet, nachhaltig für den Schutz der Beschäftigten vor sexuellen Übergriffen zu sorgen, hat bisher kaum dazu geführt, dass Frauen auch von ihren Rechten Gebrauch machen. Es setzt offenbar die betrieblichen Abhängigkeitsverhältnisse nicht so außer Kraft, dass sich die Betroffenen ermutigt fühlen, sich gegen unerwünschtes Verhalten von Kollegen oder Vorgesetzten zur Wehr zu setzen.

Eine Umfrage unter den obersten Bundesbehörden hat ergeben, dass bei der Umsetzung dieses Gesetzes noch Defizite bestehen, insbesondere im Bereich der Fort- und Weiterbildung gemäß § 5 Beschäftigtenschutzgesetz.

Um zu überprüfen, wie sich das Beschäftigtenschutzgesetz in der Praxis bewährt, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine bundesweite Rechtstatsachenforschung zur Umsetzung des Gesetzes in der Rechtsprechung und in der freien Wirtschaft im September 2001 in Auftrag gegeben. In dieser soll die bisherige Rechtsprechung des Gesetzes sowie seine Anwendung in der betrieblichen Praxis untersucht werden. Die Ergebnisse der Studie werden für Ende 2002 erwartet.

Nach Vorlage der Ergebnisse der Rechtstatsachenforschung zum Beschäftigtenschutzgesetz wird geprüft, welcher Reformbedarf beim Beschäftigtenschutzgesetz besteht und ob eine ergänzende Untersuchung zur Strafbarkeit von sexueller Belästigung erforderlich ist.

## **TOP 4.6**

### **Bundesweite Studie zu Kosten häuslicher Gewalt**

#### **Beschluss:**

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) bittet die Bundesregierung, eine bundesweite wissenschaftliche Untersuchung zu den Kosten häuslicher Gewalt in Auftrag zu geben, die an die derzeit laufende Untersuchung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend über die Gewalterfahrungen von Frauen im häuslichen wie außerhäuslichen Bereich anschließt.*

#### **Antwort:**

Derzeitig lässt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine erste repräsentative Umfrage zum Ausmaß von Gewalt an Frauen durchführen.

Erst nach Abschluss der vergebenen repräsentativen Erhebung zu Gewalt gegen Frauen werden die erforderlichen Grunddaten vorliegen, die zu einer Anschlussuntersuchung zu den Kosten häuslicher Gewalt führen könnten. Die im März 2002 begonnene Untersuchung zu Gewalt wird voraussichtlich im April 2004 beendet sein.

## **TOP 4.7**

### **Bundesweite Studie zu den Konzepten und zu den Erfolgen von Therapie- und Trainingskursen für gewalttätige Männer**

#### **Beschluss:**

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) fordert die Bundesregierung auf, ergänzend zu schon laufender Begleitforschung im Rahmen von Interventionsprojekten eine bundesweite Studie zu den Konzepten und zu den Erfolgen von Therapie- und Trainingskursen für gewalttätige Männer in Auftrag zu geben.*

#### **Antwort:**

Die Bundesregierung ist der Auffassung, dass die Arbeit mit gewalttätigen Männern ein wichtiger Teilaspekt zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen ist (siehe auch „Aktionsplan der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen“). Gewalttätige Männer sind nicht nur juristisch, sondern auch sozial zur Verantwortung zu ziehen. Wichtig sind daher eine wirksame polizeiliche Intervention, die Anklageerhebung mit einer dem Delikt angemessenen Verurteilung des Täters, eventuell kombiniert mit der verbindlichen Auflage, an einem Lern- und Trainingskurs, zum Abbau gewalttätigen Verhaltens teilzunehmen.

Zwischenzeitlich gibt es in Deutschland verschiedene Konzepte für Lern- und Trainingskurse für gewalttätige Männer. In diesen Konzepten wird ein wichtiger Ansatz gesehen, gewalttätige Männer langfristig von der Wiederholung ihrer Taten abzuhalten. Unabhängig von täterorientierten Maßnahmen brauchen die betroffenen Frauen effektive Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen.

Mehrere Interventionsprojekte haben bereits mit der Täterarbeit begonnen bzw. bereiten diese vor. Die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanzierte „Wissenschaftliche Begleitung der Interventionsprojekte gegen häusliche Gewalt in Deutschland“ (WiBIG) evaluiert seit 2001 diese Täterarbeit in den Interventionsprojekten. Mit ersten Ergebnissen ist nicht vor Ende 2002 zu rechnen. Dann wird zu entscheiden sein, ob eine zusätzliche Studie erforderlich ist.

## TOP 4.8

### **Spezifische Ausbildung von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern für die Arbeit mit gewaltbereiten Männern**

#### **Beschluss:**

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) bittet die Kultusministerkonferenz (KMK) darauf hin zu wirken, dass – soweit noch nicht geschehen - in die Studienpläne der Universitäten (Fachrichtungen Sozialwissenschaften/Soziologie) und Fachhochschulen (Fachrichtungen Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialwesen) der Schwerpunkt „Gewaltpräventive und antisexistische Jungen- und Männerarbeit“ aufgenommen wird.*

#### **Antwort:**

Gemäß der Kompetenzverteilung des Grundgesetzes sind Studien- und Prüfungsordnungen Angelegenheiten der Länder bzw. der Hochschulen. Der Bund hat in dieser Angelegenheit keine Kompetenzen. Der Beschluss der GFMK richtet sich insofern an die KMK.

Gegebenenfalls könnte auch die BLK angesprochen werden.

Die bundesweit geltenden oder zu erstellenden Rahmenordnungen sind deutlich allgemeiner gehalten und verzichten bewusst auf Einzelheiten. Eine Spezifizierung ist somit nicht möglich. Dies gilt auch für die im Beschluss genannten Einzelthemen.

## TOP 4.11

### Einrichtung eines zentralen Informations- und Ressourcenzentrums für den Bereich der häuslichen Gewalt

#### **Beschluss:**

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) bittet das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu prüfen, ob für den Bereich „Gewalt gegen Frauen – Schwerpunkt häusliche Gewalt“ ein zentrales Informations- und Ressourcenzentrum bei einem anerkannten Träger eingerichtet werden kann. In diesem Zentrum sollen die vielfältigen Aktivitäten in den Ländern und Kommunen zum Themenfeld zusammengetragen werden; Praxiserfahrungen und Forschungsergebnisse sollen in Verbindung gebracht, aufbereitet und einer breiten (Fach-) Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden. Hierzu kann die Unterstützung der interinstitutionellen Netzwerke vor Ort, in den Regionen und Ländern sowie ein Literatur- und Materialienservice gehören.*

#### **Antwort:**

Eine Vernetzung bei der Gewaltbekämpfung ist aus Sicht der Bundesregierung unerlässlich. Mit dem Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen hat die Bundesregierung erstmals ein Gesamtkonzept erarbeitet, das die Komplexität des Gewaltgeschehens berücksichtigt. Kernpunkte des Aktionsplans sind neben Prävention und Gesetzesverbesserungen auch neue Kooperationsformen und Vernetzungen von Hilfsangeboten, Schulungen, Öffentlichkeitsarbeit und Gewaltbekämpfung im internationalen Bereich.

Bund, Länder und Nichtregierungsorganisationen arbeiten in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Bekämpfung von häuslicher Gewalt auf Bundesebene zusammen.

- Runde Tische gegen häusliche Gewalt wurden in einigen Bundesländern eingerichtet. Zur Bekämpfung häuslicher Gewalt gibt es in einigen Bundesländern institutionalisierte Kooperationen zwischen staatlichen Einrichtungen und nicht-staatlichen Hilfsangeboten an sog. "Runden Tischen", zumeist im Rahmen von Interventionsprojekten.
- Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend lässt derzeit alle bestehenden Interventionsprojekte in Deutschland wissenschaftlich untersuchen, um die Vor- und Nachteile der verschiedenen Kooperationsformen und -ansätze sowie ihre jeweilige Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte zu dokumentieren.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend begrüßt den Vorschlag einer Einrichtung eines zentralen Informations- und Ressourcenzentrums für den Bereich der häuslichen Gewalt.

Die Einrichtung eines solchen Informations- und Ressourcenzentrums ist aus Sicht des Bundesministeriums in Ergänzung der „Bund-Länder-Arbeitsgruppe Häusliche Gewalt“ sinnvoll, um Informationen auf dem Gebiet der Bekämpfung der häuslichen Gewalt kontinuierlich zu bündeln und auszuwerten.

Angesichts der angespannten Haushaltsslage wird ein solches Zentrum jedoch in der nächsten Zeit nicht zu finanzieren sein.

Ein Teil der Aufgaben wird derzeit durch die bestehenden bundesweiten Koordinierungsstellen erfüllt (Frauenhauskoordinierungsstelle, Vernetzungsstelle Notrufe, Koordinierungskreis gegen Frauenhandel). Da die diesbezüglichen Bundesfinanzierungen sehr knapp bemessen sind und überdies zum Teil auslaufen, sind weitere Aufgabenübernahmen nicht leistbar.

## TOP 5.1

### Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit

#### **Beschluss:**

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und –Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und –senatoren der Länder (GFMK) begrüßt ausdrücklich die Bemühungen der Europäischen Union zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Die im Rahmen des Stockholmer Gipfels vom 23. und 24.03.01 erklärte Absicht, Indikatoren für eine gleichberechtigte Entlohnung zu entwickeln, ist ein weiterer wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Die GFMK fordert die Bundesregierung auf, die Europäische Union in ihren Bemühungen zu unterstützen und parallel Maßnahmen zu ergreifen, um auch in der Bundesrepublik die Entwicklung stärker voran zu treiben.*

*Sie weist darauf hin, dass in der Europäischen Union insgesamt knapp vier Fünftel der Niedriglohnempfängerinnen und –empfänger Frauen sind, und dass dies europaweit in nahezu vier Zehntel der Fälle ausschließlich auf einen Niedrigentgeltsatz zurückzuführen ist. Dabei liegt dieser Anteil in Deutschland sogar noch um 5 Prozent über dem europäischen Durchschnitt. Die GFMK ist der Auffassung, dass dies gleichermaßen Anlass zur Sorge wie zu dringenden Handlungsaufforderungen ist.*

*Insbesondere sind Bundesregierung und alle Tarifparteien aufgefordert, im Rahmen des Bündnis' für Arbeit mit besonderem Augenmerk auf die konsequente Umsetzung des Grundsatzes hinzuwirken.*

*Sie bittet die Bundesregierung daher, zur nächsten GFMK einen Bericht über die getroffenen Maßnahmen zur Umsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ vorzulegen.*

#### **Antwort:**

Die Bundesregierung begrüßt ebenfalls ausdrücklich das Engagement der Europäischen Union zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männern.

Auch im deutschen Recht ist der Grundsatz der Lohngleichheit eindeutig verankert: Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verbietet, Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit einen geringeren Lohn zu zahlen als Männern. Eine ähnliche Regelung enthält der 1980 in das Bürgerliche Gesetzbuch eingefügte Abs. 3 des § 612. Demnach ist es unerheblich, ob eine Lohndiskriminierung in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in einem Einzelvertrag vorgenommen ist und ob sie unmittelbar oder mittelbar erfolgt.

Das Bundesarbeitsgericht hat 1955 aus Artikel 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes den Grundsatz der Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit abgeleitet. An diesen Grundsatz sind auch die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände bei der Gestaltung der Tarifverträge gebunden, ebenso die Arbeitgeber und Betriebsräte bei der Abfassung von Betriebsvereinbarungen.

Nach wie vor bestehen jedoch erhebliche Ungleichheiten im Entgeltbereich bei Frauen und Männern. Dank eindeutiger Rechtslage geht es dabei inzwischen kaum noch um direkte Lohndiskriminierungen von Frauen, sondern um viele oft sehr versteckte Ursachen, die entsprechend schwierig nachzuweisen sind.

Obwohl die Bundesregierung keine unmittelbare Regelungsmöglichkeit in Lohnfragen hat – dies ist Sache der Tarifpartner -, hat sie es sich zum Ziel gesetzt, den ihr möglichen Beitrag zum Abbau von Lohn- und Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern zu leisten. In dem bestehenden Rahmen wirkt die Bundesregierung aktiv darauf hin, dass der Grundsatz „Gleiches Entgelt für Männer und Frauen“ nicht nur bei gleicher, sondern auch bei gleichwertiger Arbeit angewandt wird (Art. 141 EGV).

Derzeitig gibt es hierzu folgende Initiativen der Bundesregierung:

- Im Programm „Frau und Beruf“ war vorgesehen, einen umfassenden Bericht zur Lohn- und Gehaltsungleichheit und zur ökonomischen Situation von Frauen vorzulegen. In ihm wird die geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, die Aufstiegschancen und das Lohn- und Gehaltsniveau von Frauen und Männern, einschließlich der Vergleich zwischen den verschiedenen Sektoren der Wirtschaft dargelegt. Darüber hinaus dokumentiert er die wesentlichen Ursachen der mittelbaren und unmittelbaren Entgeltdiskriminierung und arbeitet sie geschlechtsbezogen heraus. Dies bezieht sich auch auf verwendete Arbeitsbewertungsverfahren, den Zulagenbereich und Tarifverträge. Auch den Auswirkungen des Steuer- und Sozialleistungssystems auf die Beschäftigung von Frauen widmet der Bericht besondere Aufmerksamkeit. Dieser Bericht ist fertiggestellt und wird zusammen mit einer Stellungnahme der Bundesregierung, der Tarifparteien und der Länder dem Deutschen Bundestag im Frühjahr 2002 vorgelegt werden.
- Im Anschluss an die Vorlage des Lohnberichts sollen die Ergebnisse auf einer internationalen Konferenz vom 17. – 19. Juni 2002 vorgestellt und diskutiert werden. Dabei wird es insbesondere darum gehen, vorbildliche Vorgehensweisen bei der Lohnbewertung mit anderen Ländern auszutauschen, voneinander zu lernen und zu profitieren. Die Konferenz wird von der EU-Kommission im Rahmen des 5. Aktionsprogramms für Chancengleichheit gefördert.
- Zwei in Deutschland im Rahmen des 4. Aktionsprogramms mit EU-Mitteln geförderte Projekte haben sich mit dem Thema „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ beschäftigt und dabei internationale Bezüge hergestellt:
  - Das Projekt „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Strategien und Instrumente im Dialog zwischen Ungarn – Deutschland – Italien und Österreich“ (Laufzeit: 01.07.00 bis 31.12.01) ermöglichte einen Erfahrungsaustausch im Rahmen eines Workshops „Ein-

kommens- und Lohngestaltung auf betrieblicher Ebene – im Kontext von Restrukturierungsprozessen und -strategien – Chancen für Frauen“ mit gewerkschaftlichen Akteurinnen und Akteuren der beteiligten Länder. Außerdem fand eine Fachkonferenz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ im Frühjahr 2001 in Budapest statt.

Ziel des Projekts „Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbewertung an Hochschulen“ (Laufzeit: 01.07.00 bis 30.06.01) war es, durch vergleichende Tätigkeitsanalysen Hinweise auf möglicherweise notwendige Korrekturen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sowie konzeptionelle Grundlagen für rechtskonforme Entwicklung eines diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungsverfahrens zu geben. Einbezogen waren Wissenschaftlerinnen aus Österreich und Großbritannien.

- Ein im Rahmen des 5. EU-Aktionsprogramms zur Chancengleichheit gefördertes Projekt „Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit im Einzelhandel“ (Laufzeit: 01.12.01 bis 28.02.03) führt vergleichende Analysen von laufenden Entgelttarifverträgen im Einzelhandel in Deutschland, Großbritannien und Österreich durch. Zielgruppen des Projekts sind in erster Linie die verantwortlichen Tarifpartner. Die Untersuchungsergebnisse sollen u.a. dazu dienen, Defizite hinsichtlich der Verknüpfung von Gender Mainstreaming mit dem Thema Entgeltgleichheit in der Tarifpolitik zu erkennen.
- Die Bundesregierung beteiligt sich aktiv an den Verhandlungen auf EU-Ebene zur Entwicklung von geeigneten Indikatoren. Diese Indikatoren werden dem besseren Verständnis der Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und auch der Überwachung von Fortschritten dienen, die die Mitgliedstaaten bei der Verringerung des Lohngefälles erzielen werden.
- Die diskriminierungsfreie Bewertung von Arbeit im Tarifrecht liegt auch im Interesse der öffentlichen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter des öffentlichen Dienstes. Im Hinblick auf die unterschiedlichen Auffassungen hinsichtlich der Frage einer mittelbaren Diskriminierung zwischen den Tarifvertragsparteien - öffentliche Arbeitgeber und Gewerkschaft ver.di - finden seit 1999 Gespräche zur diskriminierungsfreien Bewertung von Arbeit statt. Das Bundesministerium des Innern hat dies als Pilotprojekt „Gender Mainstreaming in den Tarifverträgen des Öffentlichen Dienstes“ in der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming angemeldet.
- Die VN-Weltkonferenz Nachhaltigkeit findet im August/September 2002 in Johannesburg statt. Dafür wird zur Zeit die Nationale Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet, in der als Indikator für Gleichstellung, die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vorgesehen ist. Ziel ist es, das Verhältnis der Bruttojahresverdienste von vollzeitbeschäftig-

ten Frauen und Männern zwischen 35 und 39 Jahren in den alten Bundesländern von 76 % im Jahr 1997 auf 85 % im Jahr 2010 anzuheben.

- Eine Verringerung der Einkommensunterschiede wird auch durch die Umsetzung der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft vom 2. Juli 2001 erwartet, in dem sich die Unternehmen verpflichtet haben, eine aktive Gleichstellungspolitik zu betreiben. Die Umsetzung der Vereinbarung wird durch eine hochrangig besetzte Gruppe begleitet, die mit Vertreterinnen und Vertretern der Bundesregierung und der Spitzenverbände paritätisch besetzt ist. Eine erste Erfolgskontrolle erfolgt 2003.

### **TOP 5.3**

## **Erschließung des wirtschaftlichen Potenzials von Frauen durch Unternehmensnachfolge und Existenzgründung**

### **Beschluss:**

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) fordert die Bundesregierung auf, die frauenspezifische Beratungsstruktur der Gemeinschaftsinitiative CHANGE/CHANCE zu verstärken und die Kooperation der frauenspezifischen Beratungseinrichtungen und Netzwerke mit den klassischen Kammern, Verbänden und Banken anzuregen und zu unterstützen.*

*Die GFMK bittet die Bundesregierung, bei den für die Unternehmensnachfolge und Existenzgründung relevanten Partnern auf Bundes- und Landesebene dafür zu werben, dass Kammern, Verbände und Banken sich stärker als bisher einer Zusammenarbeit mit frauenspezifischen Einrichtungen für Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen öffnen.*

### **Antwort:**

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beteiligt sich an CHANGE/CHANCE, um die Unternehmensnachfolge als attraktive Alternative zur Neugründung einer beruflichen Existenz stärker als bisher für Frauen zu erschließen und zugänglich zu machen.

Im Jahr 2000 waren bereits 1 012 000 Frauen als Selbständige tätig. Dies entspricht einem Anteil von ca. 28% aller Selbständigen. Besonders stark ist die Zunahme bei den selbständigen Frauen in den neuen Ländern und Berlin-Ost: Hier liegt der Anteil der Frauen an den Selbständigen mittlerweile bei 30,1% (in den alten Bundesländern bei 27,4%).

Die Bundesregierung hat es sich zum Ziel gesetzt, die Potenziale von Frauen für die Wirtschaft besser zu erschließen und durch die Unterstützung innovativer Existenzgründungen zu sichern. Im Rahmen des 1999 aufgelegten Programms „Frau und Beruf“ unterstützt sie zahlreiche Aktionen, Veranstaltungen und Fachtagungen, die den Informationsfluss und den Zugang zum Beratungs- und Förderangebot für potenzielle Gründerinnen verbessern soll.

Frauen gründen überwiegend Kleinunternehmen mit niedrigem Finanzvolumen und haben oft Schwierigkeiten mit der Start- und Fremdkapitalbeschaffung. Deshalb hat die Deutsche Ausgleichsbank als Förderbank des Bundes 1999 das Darlehensprogramm „Startgeld“ für kleine Gründungsvorhaben bis 50.000 Euro aufgelegt, das auf Frauen zugeschnitten ist.

Die Deutsche Ausgleichsbank (DtA) steht über die Service-Leistungen im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative CHANGE/CHANCE in Kontakt mit den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern und den über 400 Instituten aus dem Bereich der Sparkassen und

der Volks- und Raiffeisenbanken. Vor diesem Hintergrund hatten sich die DtA und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend darauf verständigt, diese Zielgruppe mit der Fachtagung "Unternehmerinnen: Wirtschaftsfaktor im Mittelstand" der DtA-Akademie gezielt anzusprechen.

Die Deutsche Ausgleichsbank stellt für dieses Programm ca. 200 Mio. Euro pro Jahr zur Verfügung. Startgeld ermöglicht erstmals den nebenberuflichen Start in die Selbständigkeit und kommt damit dem Wunsch vieler Frauen nach der Kombination von Familie und Selbständigkeit entgegen. Darüber hinaus bieten Bund und Länder weitere Förderprogramme an. 1999 wurden 4.391 Vorhaben mit 226 Mio. DM gefördert. Ende April 2000 waren es rund 7.000 Vorhaben, für die 460 Millionen DM zugesagt wurden. Der Frauenanteil bei „Startgeld“ liegt mit 37 Prozent, davon 36,3 Prozent in den alten und 41,1 Prozent in den neuen Bundesländern, deutlich über dem Anteil von ungefähr 22 Prozent bei anderen Förderprogrammen und dem Frauenanteil bei den Selbständigen von 27,4 Prozent.

Entsprechend der Zielsetzung des Beschlusses der 11. GFMK wird angestrebt, die durch die Gemeinschaftsinitiative CHANGE/CHANCE begründete Kooperation im Rahmen eines Modellvorhabens Regionale Netzwerke als genderspezifische Förderinstrumente von Existenzgründungen und Betriebsübernahmen durch Frauen und Männer fortzusetzen.

Ein spezielles Angebot „Frauen beraten Frauen“ wurde durch eine Frauen-Telefon-Hotline eingerichtet. Kern der Gemeinschaftsinitiative ist eine bundesweite Unternehmensbörse ([www.change-online.de](http://www.change-online.de)). In dieser bundesweit größten Unternehmensbörse werden die Daten der regionalen Existenzgründer- bzw. Betriebsbörsen des DIHT, des ZDH und der Banken und Sparkassen zusammengefügt. Inserate können über die IHK/HWK, Sparkassen und Volks- und Raiffeisenbanken geschaltet werden. Über die online-Unternehmensbörse werden Beratungsstellen, Ansprechpartner/-partnerinnen oder Veranstaltungen angeboten.

Im Bundesministerium für Bildung und Forschung wird unter dem Titel „Mehr Power für Gründerinnen“ ein neuer Förderschwerpunkt zur Erhöhung des Frauenanteils an Unternehmensgründungen aufgebaut.

Unter anderem sollen dadurch Vorhaben zur Verbesserung der statistischen Datenlage und gender-sensible Chancenforschung der Existenzgründung von Frauen sowie die Verbesserung des Gründungsklimas für Frauen an Hochschulen umfasst werden.

## TOP 5.6

### Einsatz von Frauen in der Bundeswehr

#### **Beschluss:**

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) bittet den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages in den Jahresberichten bis auf Weiteres schwerpunktmäßig auch über die Erfahrungen mit dem Einsatz von Frauen als Freiwillige im Truppendienst zu berichten.*

*Dabei sollten neben frauenspezifischen Fragestellungen im engeren Sinne auch Aspekte der beruflichen Chancenoptimierung für Frauen und solche der regionalen Herkunft der Freiwilligen berücksichtigt werden.*

#### **Antwort:**

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend begrüßt es ausdrücklich, wenn der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages in den Jahresberichten bis auf Weiteres schwerpunktmäßig auch über die Erfahrungen mit dem Einsatz von Frauen als Freiwillige im Truppendienst berichtet und dabei neben frauenspezifischen Fragestellungen im engeren Sinne auch Aspekte der beruflichen Chancenoptimierung berücksichtigt. Allerdings werden nach Angaben des Bundesministeriums der Verteidigung die Frauen, die sich für den soldatischen Beruf bewerben, grundsätzlich nicht unter dem Aspekt ihrer regionalen Herkunft betrachtet, so dass hierüber keine statistischen Angaben vorliegen.

Mit der Novellierung der gesetzlichen Grundlagen (Grundgesetz, Soldatengesetz, Soldatenlaufbahnverordnung) bis zum Dezember 2000 waren alle rechtlichen Voraussetzungen geschaffen, Frauen zum 2. Januar 2001 in alle Bereiche der Streitkräfte einzustellen.

Die Bundeswehr hat sich unverzüglich auf die Integration der Frauen in die ganze Truppe vorbereitet. Alle verantwortlichen Vorgesetzten wurden im Rahmen der Vorbereitung zur Aufnahme von Soldatinnen in Integrationsseminaren geschult. Hierbei wurden Handlungsempfehlungen für das Führungspersonal gegeben, um Vorgesetzte wie Truppenteile auf die neue Situation vorzubereiten. Die erarbeiteten Empfehlungen sind künftig fester Bestandteil in der allgemeinen Vorgesetztenausbildung.

Als Anlaufstelle für Soldatinnen steht seit 1995 die "Ansprechstelle für spezifische Probleme weiblicher Soldaten" zur Verfügung, die in der Inspektion des Sanitätsdienstes der Bundeswehr angesiedelt ist. Seit April 1999 bestehen zwei weitere Ansprechstellen, die vor allem der Information der Soldatinnen und der zentralen Erfassung und Koordinierung von Einzelfragen dienen.

Zusätzlich wurde im September 1997 veranlasst, dass die Ansprechstellen zum Schutz der Soldatinnen vor eventueller sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beratend tätig sind (Beschäftigtenschutzgesetz).

Die Öffnung weiterer Laufbahnen und Tätigkeiten für Frauen erfordert keine grundlegenden inhaltlichen Änderungen in den vorhandenen militärischen Vorschriften und Verordnungen.

Für Frauen gelten die gleichen Regeln, die sich für Soldaten in den vergangenen Jahren bewährt haben. Besonderer Zulassungsvoraussetzungen oder Übernahmebestimmungen bedarf es für Frauen nicht.

Grundsätzlich bestehen zwischen männlichen und weiblichen Soldaten hinsichtlich des dienstlichen Status und bei der sozialen Absicherung keine Unterschiede. Männer und Frauen erhalten die gleiche Bezahlung entsprechend Dienstgrad und Altersstufe. Nach Ende der Verpflichtungszeit erhalten ausscheidende Soldatinnen auf Zeit neben finanziellen Übergangsleistungen auch Unterstützung bei der beruflichen Wiedereingliederung in das zivile Arbeitsleben.

Jedoch gelten für Soldatinnen geschlechtsspezifisch ergänzende Regelungen. Während der Schwangerschaft dürfen Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind nicht gefährdet werden. Der Mutterschutz gilt selbstverständlich auch in der Bundeswehr. Eine Soldatin nimmt während der Schwangerschaft bis zum Beginn der Schutzfrist am regelmäßigen Dienst teil. Sie wird aber keinen schweren körperlichen Belastungen oder schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe oder von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt. Dies gilt insbesondere auch für Tätigkeiten, bei denen erfahrungsgemäß die Gefahr einer Infektionskrankheit besteht und für den Aufenthalt im Kontrollbereich ionisierender Strahlung, radioaktiver Stoffe oder Röntgeneinrichtungen und für die Teilnahme an militärischen Übungen unter feldmäßigen Bedingungen sowie im Einsatz.

Die Regelungen für Elternzeit, Erziehungsgeld und Betreuungsurlaub gelten für alle im Berufsleben Beschäftigten gleichermaßen. Soldatinnen und Soldaten können Elternzeit unter Wegfall der Geld- und Sachbezüge bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes beantragen. Daneben haben Soldatinnen und Soldaten Anspruch auf Erziehungsgeld bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes. Soldatinnen und Soldaten kann darüber hinaus grundsätzlich bis zu drei Jahren Betreuungsurlaub gewährt werden.

In einer Veröffentlichung des Bundesministerium für Verteidigung vom Dezember 2001 heißt es u.a.: "Die Erfahrungen aus der Vergangenheit haben sich insgesamt bestätigt: Frauen sind ehrgeizig, zielstrebig, leistungsorientiert, willensstark. Sie spornen ihre männlichen Kollegen zur Steigerung der eigenen Leistung an. Der Umgangston hat sich zum Positiven gewandelt. Frauen erfahren Respekt."

## TOP 6.1

### Modifizierte Vollzeitausbildung im Rahmen der beruflichen Bildung

#### **Beschluss:**

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) bittet die Bundesregierung, bei den Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und anderen zuständigen Stellen nach dem BBiG auf eine geänderte Handhabung des Berufsbildungsgesetzes betreffend die Möglichkeiten einer Ausbildung in modifizierter Vollzeit hinzuwirken und außerdem im Rahmen einer künftig anstehenden Novelle des Berufsbildungsgesetzes eine klarstellende Formulierung aufzunehmen.*

*Dadurch soll sichergestellt werden, dass diese Stellen Teilzeit-Ausbildungsverträge in das gesetzlich zu führende Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eintragen.*

#### **Antwort:**

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat sich bereits vor der Beschlussfassung in der 11. GFMK dafür eingesetzt, die Ausbildungsmöglichkeiten junger Menschen mit Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Personen zu verbessern.

Mit dem im Bund-Länder-Ausschuss für berufliche Bildung am 29./30. März 2001 beschlossenen Eckpunktepapier zur „Modifizierten Vollzeitausbildung“ ist eine Grundlage geschaffen worden, die jungen, ausbildungswilligen Menschen in einer besonderen persönlichen Situation, eine Ausbildung im dualen System ermöglicht. Ziel war es, mit den für die Aufsicht über die zuständigen Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) beauftragten Landesbehörden ein gemeinsames Vorgehen auf der Grundlage des Gesetzes zu entwickeln.

Dem Eckpunktepapier zufolge kann eine Ausbildung im dualen System auch so erfolgen, dass bei entsprechender Gestaltung der betrieblichen Ausbildung auch eine tageszeitliche Verkürzung möglich ist. Die Regelausbildungsdauer bleibt dabei unverändert. (Das Eckpunktepapier ist als Anlage 1 beigefügt.)

Der Bund-Länder-Ausschuss hat ausdrücklich klargestellt, dass eine Ausbildung, die den Bedingungen des Beschlusses zur modifizierten Vollzeitausbildung entspricht, von den Kammern in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzutragen ist.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie hat, als Vorsitz des Bund-Länder-Ausschusses, die Länder aufgefordert, die innerhalb der Landesverwaltung zuständigen Stellen und Beteiligten entsprechend zu unterrichten. Sie sollen für eine landesrechtliche Umsetzung der im Eckpunktepapier festgelegten Rahmenbedingungen für eine Ausbildung in modifizierter Vollzeitform Sorge tragen. (Anlage 2)

Auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sind die für die Eintragung der Ausbildungsverhältnisse zuständigen Industrie- und Handelskammern durch ein Rundschreiben der Deutschen Industrie- und Handelskammer auf die Zulässigkeit von Ausbil-

dungsverhältnissen in modifizierter Vollzeitform hingewiesen und dazu aufgefordert worden, solche Ausbildungsverhältnisse bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse einzutragen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt die mit dem Beschluss der 11. GFMK verbundene Intention, die Durchführung einer Ausbildung im dualen System im Rahmen des „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ auch jungen Menschen mit Kindern zu ermöglichen. Zu den von der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses vorgeschlagenen Initiativen und Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Bildung von Frauen gehören daher auch die Unterstützung und weitere Verbreitung von erprobten Ausbildungsmodellen, die auf die Situation junger Mütter und Väter zugeschnitten sind, sowie die Empfehlung an die zuständigen Stellen, Ausbildungsverhältnisse mit einer im gesetzlichen Rahmen ( BBiG / HWO ) zulässigen moderaten tageszeitlichen Verkürzung der betrieblichen Ausbildungszeit zu ermöglichen.

Ob darüber hinaus im Rahmen einer künftig anstehenden Novelle des Berufsbildungsgesetzes eine klarstellende Formulierung im BBiG erforderlich ist, soll aufgrund der zukünftigen Erfahrungen entschieden werden.

Das Anfang 1996 eingeführte „Meister-BaföG“ brachte eine Verbesserung der Beteiligung von Frauen an der Meisterfortbildung mit sich. Hierbei werden Frauen in der Elternzeit und beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben berücksichtigt.

Die am 01.01.2002 in Kraft getretene Reform des „Meister-BaföG“ entlastet besonders Familien und Alleinerziehende stärker, z. B. durch einen internetbasierten Meistervorbereitungskurs.

TOP 6.2  
Novelle SGB III, hier § 92

**Beschluss:**

*Die GFMK bittet die Bundesregierung, dafür Sorge zu tragen, dass die Ausbildungszeiten für die bundeseinheitlich geregelten Gesundheitsfachberufe weiterhin im Rahmen der SGB III-Novelle unverkürzt förderfähig bleiben.*

*Die GFMK hält es für unverzichtbar, dass die Möglichkeit, diese Berufe auch auf dem Wege einer Umschulung erlernen zu können, aufrechterhalten bleibt und die Länder in eine entsprechende Klärung einbezogen werden.*

**Antwort:**

Das zweite Gesetz zur Änderung des SGB III ist am 1. August 1999 in Kraft getreten. Insbesondere arbeitslose Frauen profitieren von den durchgesetzten Änderungen. So werden unter anderem Kosten für Trainingsmaßnahmen auch für Personen übernommen, die weder Arbeitslosengeld noch Arbeitslosenhilfe beziehen. Diese Regelung begünstigt insbesondere Frauen, die aufgrund des Einkommens ihres Ehepartners ihre Bedürftigkeit nicht nachweisen können und deshalb keine Arbeitslosenhilfe erhalten.

Die Bundesregierung wird im Rahmen der anstehenden Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB III die gemeinsam mit Wirtschaft und Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit getroffene Vereinbarung umsetzen, wonach es eines der Ziele ist, für Frauen einen verbesserten Zugang zur Arbeitsförderung zu ermöglichen.

Der Forderung nach einer weiteren Förderung von Weiterbildungen in Gesundheitsfachberufen wurde durch das Job-AQTIV-Gesetz entsprochen. Zum Ende 2001 ist die bisherige Sonderregelung des § 417 SGB III, die eine Förderung auch nicht verkürzter Weiterbildungen ermöglichte, zwar ausgelaufen, jedoch hat der Gesetzgeber rechtzeitig eine Nachfolgeregelung geschaffen. Es ist daher nach wie vor die umfassende Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen auch dann möglich, wenn eine Verkürzung wegen bestehender landes- oder bundesrechtlicher Regelungen nicht möglich ist.

Ab dem Jahr 2005 - dies ist durch das Job-AQTIV-Gesetz bereits geregelt - kann die Bundesanstalt für Arbeit entsprechende Weiterbildungen jedoch nur noch für zwei Jahre fördern; das dritte Jahr muss dann anderweitig, insbesondere durch Leistungen Dritter finanziert werden. Die Übergangsfrist soll ermöglichen, bis dahin entsprechende Finanzierungsstrukturen aufzubauen. Bis Ende 2004 ändert sich an der bisherigen Fördersystematik praktisch nichts, weil die Neuregelung zur Finanzierung von zwei Jahren Weiterbildungsdauer durch die BA auf Grund einer Übergangsregelung erst für ab dem Jahr 2005 beginnende Weiterbildungen Anwendung findet.

Formal trat die Regelung zum 1. Januar 2002 in Kraft. Da die erforderlichen neuen Finanzierungsstrukturen jedoch nicht kurzerhand geschaffen werden können, sieht eine besondere Übergangsregelung (§ 434d SGB III neu) vor, dass die Neuregelung erst für ab dem 1. Januar 2005 beginnende Maßnahmen greift.

Die dauerhaften förderungsrechtlichen Grundlagen im SGB III für Weiterbildungsförderungen in den Gesundheitsberufen, insbesondere in der Kranken- und Altenpflege, sind damit bereits beschlossen.

Die dreijährige Übergangszeit muss genutzt werden, die Kostenbeteiligung Dritter in den Berufsgesetzen, in denen eine entsprechende Regelung bislang noch nicht erfolgt ist, zu regulieren. Dies wird in enger Abstimmung mit den Ländern erfolgen. Bis dahin können auch weiterhin unverkürzte Umschulungen in diesen Berufen gefördert werden.

## TOP 7.1

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

#### **Beschluss:**

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) bittet die Bundesregierung in Anerkennung ihrer bisherigen erheblichen Anstrengungen (Programm Frau und Beruf, Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, Novellierung des Bundeserziehungsgeldgesetzes) sich mit einem Modellprogramm zum Ausbau innovativer Maßnahmen zur Entwicklung von Ganztagsangeboten für Kinder und Jugendliche zu beteiligen.*

*Die Bundesregierung wird gebeten, durch geeignete Maßnahmen wie Öffentlichkeitsarbeit und Modellversuche eine umfassende Akzeptanz für Möglichkeiten der Teilzeitarbeit für Väter und Mütter zu schaffen, insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben, in denen kein gesetzlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit besteht.*

#### **Antwort:**

Mit der Neuregelung im Bundeserziehungsgeldgesetz sowie im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge hat die Bundesregierung die rechtlichen Voraussetzungen für den Ausbau von Teilzeitarbeit erheblich verbessert. Die neuen Vorschriften fördern zudem die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und verbessern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Bundesregierung erhöht durch gesetzliche Regelungen, Auszeichnungen, Konferenzen und Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie durch die Verbreitung von Best-practice-Beispielen die gesellschaftliche Akzeptanz für Teilzeitarbeit. In der Privatwirtschaft gibt es bereits eine Reihe von Beispielen für gelungene Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Betriebe aller Größenordnungen und Branchen haben erkannt, dass sich familienfreundliche Arbeitsplätze auszahlen. Sie binden qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den Betrieb, erhöhen die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und führen dadurch zu einer Verbesserung des Betriebsergebnisses.

Die Bundesregierung unterstützt die Verbreitung von Teilzeitarbeit und familienfreundlichen Arbeitszeiten durch verschiedene Maßnahmen:

Im Rahmen des Bundeswettbewerbs „Der familienfreundliche Betrieb 2000: Neue Chancen für Frauen und Männer“ sind am 31. Oktober 2000 auf der EXPO in Hannover Betriebe ausgezeichnet worden, die auch Väter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und vorbildliche Telearbeitslösungen praktizieren.

Eine Infothek „Familie und Erwerbstätigkeit“, die in Kürze auf Messen, Kongressen und Ausstellungen eingesetzt werden wird, soll Auskunft geben über Best-practice-Modelle und Strategien, die zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt führen.

Eine soeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend neu herausgegebene Handreichung „Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb“ soll Unternehmensleitungen, Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigten Informationen und Instrumente an die Hand geben, mit denen im Alltag die Interessen von Betrieben und Beschäftigten in Einklang gebracht werden können – unter gegenseitiger Berücksichtigung der Erfordernisse und Notwendigkeiten.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie hat gemeinsam mit der Hertie-Stiftung eine Dokumentation „Wettbewerbsvorteil Familienbewusste Personalpolitik“ veröffentlicht, die sich speziell an mittelständische Unternehmen richtet, und die Bandbreite möglicher Maßnahmen zur Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik darstellt. Ferner hat sich das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie um das Grundzertifikat zum Audit „Beruf & Familie“ beworben, um dieses Instrument breiter bekannt zu machen und insbesondere den Mittelstand zur Nachahmung anzuregen.

Eine Kampagne der Bundesregierung „Mehr Spielraum für Väter“ unterstützt Väter, die sich mehr Zeit für ihre Familien nehmen wollen und informiert über die gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gemeinsam mit Unternehmen wird für ein neues Leitbild von Männern und Vätern in unserer Gesellschaft geworben.

Ein Schlüsselproblem beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die noch unzureichende Kinderbetreuung. Deshalb ist ein gut ausgebautes Kinderbetreuungssystem von entscheidender Bedeutung. Mit der Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz im Jahre 1996 wurde ein wichtiger Schritt getan. So kann davon ausgegangen werden, dass mit einer Versorgungsquote von 87% der Rechtsanspruch insgesamt auch in den westlichen Bundesländern erfüllt ist. Erhebliche Versorgungslücken bestehen bei der Versorgung mit Ganztagsplätzen im Kindergarten und bei den Kindern unter 3 und über 6 Jahren. Nach den gesetzlichen Regelungen sind die Länder und Kommunen für ein ausreichendes Angebot an Betreuung für alle Altersstufen zuständig.

Die Bundesregierung hat am 17.12.01 den ersten Entwurf für eine „Nationale Nachhaltigkeitsstrategie“ beschlossen. In diesem Entwurf misst die Bundesregierung dem Ausbau der Ganztagsbetreuung in den alten Bundesländern erhebliche Bedeutung bei. Sie schlägt vor,

das Angebot für alle Altersgruppen bis 12 Jahre in den alten Bundesländern bis 2010 auf 30% zu heben.

Zudem wird die Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 6. – 7. Juni 2002 eine Konferenz zum Thema „Zukunftsfaktor Kinder: Ganztagsbetreuung jetzt“ in Berlin durchführen. Die Konferenz wird die unterschiedlichen Akteure aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft, Schulen und Verbänden zusammenführen. Es sollen die Hemmnisse, die dem Ausbau entgegenstehen, identifiziert und innovative Kooperationsmöglichkeiten ausgelotet werden. Ziel ist, Initiativen vor Ort in Gang zu bringen und damit entscheidend zum Ausbau der Ganztagsbetreuung beizutragen.

Die Bundesregierung plant zusammen mit den Kommunalen Spitzenverbänden Angebotsbörsen mit folgenden Aufgaben zu erproben: Ermittlung des Bedarfs an Plätzen in Tageseinrichtungen für Kinder, Aufbereitung des Angebots und Information über das Angebot und Optimierung des Angebots durch Orientierung an der Nachfrage und nachfragerorientierte Finanzierungssysteme.

Um die Förderung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft weiterhin wirksam voranzubringen, hat die Bundesregierung im Juli 2001 mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft eine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen. Diese enthält einen Katalog von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. durch flexible Arbeitszeiten und -formen, flexible Gestaltung der Familienphase oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Die Spitzenverbände der Wirtschaft werden ihren Mitgliedern entsprechende betriebliche Maßnahmen empfehlen. Die Umsetzung wird durch eine hochrangige Gruppe „Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft und Politik“ unter Mitwirkung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kontrolliert. Zur Zeit erfolgt eine erste Bestandsaufnahme. Erfolgskontrollen sind zunächst für 2003, danach im Zwei-Jahres-Abstand geplant.

Der Beschluss der Arbeitsgruppe „Beschäftigungsförderung – aktive Arbeitsmarktpolitik des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ vom 25. Juni 2001 enthält eine Verpflichtung der Bündnispartner, sich für familiengerechte Arbeitszeitgestaltung einzusetzen.

## TOP 8.5

### Reproduktionsbedingte Kosten in der privaten Krankenversicherung

#### **Beschluss:**

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) bittet die Bundesregierung, in der Versicherungsaufsicht darauf hinzuwirken, dass reproduktionsbedingte Kosten der Gesundheitsversorgung in der privaten Krankenversicherung gleichermaßen beiden Geschlechtern in der Beitragskalkulation zugeschrieben werden.*

#### **Antwort:**

Bereits in einer Untersuchung aus dem Jahr 1995 (Bleckmann, A. und Pieper, S., Unterschiedliche Versicherungsbeiträge für Männer und Frauen in der privaten Krankenversicherung) im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde sich der genannten Problematik angenommen.

Das Bundesministerium für Gesundheit hat auf die Tarif- und Beitragskalkulation privater Krankenversicherungsunternehmen keinen unmittelbaren Einfluss. Private Krankenversicherungsunternehmen, die ihren Firmensitz in der Bundesrepublik Deutschland haben, unterliegen der Rechtsaufsicht des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen, das seinerseits der Aufsicht des Bundesministeriums der Finanzen untersteht. Dies gilt auch im Hinblick auf das Anliegen, reproduktionsbedingte Kosten der Gesundheitsversorgung in der privaten Krankenversicherung gleichermaßen beiden Geschlechtern in der Beitragskalkulation zuzuschreiben. Für das Versicherungsaufsichtsgesetz ist das Bundesministerium der Finanzen zuständig.

Das Bundesministerium der Finanzen hat das Bundesaufsichtsamt (BAV) und den Verband der privaten Krankenversicherung e.V. (PKV-Verband) angehört.

Ergebnis war, dass von der aufsichtsrechtlich durch § 10 Abs. 1 Satz 4 der Kalkulationsverordnung vom 18. November 1996 (BGBl. 1996 I, S. 1783) eröffneten Möglichkeit, bei geschlechtsabhängigen Tarifen die Geburtskosten auf beide Geschlechter zu verteilen, in der Praxis wenig Gebrauch gemacht wird.

Die Verteilung der Geburtskosten auf beide Geschlechter allein über das Aufsichtsrecht zu erzwingen, erscheint bei Abwägung aller Umstände aus Sicht des Bundesministeriums für Finanzen nicht zielführend. Die tariflichen Auswirkungen einer solchen Verteilung hängen von dem Verhältnis von Männern und Frauen im jeweiligen Tarif ab, das sich wegen der Vertragsfreiheit gerade als Ergebnis dieser Verteilung „zu Lasten“ der Frauen verändern

könnte und damit Wettbewerbsnachteile für Versicherer mit hohem Frauenanteil zur Folge haben würde.

Wettbewerbsneutrale Lösungen wären über einen Pool denkbar, der die Kostentragung übernimmt, in Verbindung mit einer Ergänzung des Versicherungsvertragsgesetzes (Ergänzung des Titels Krankenversicherung, §§ 178 a bis 178 o, in dem auch die Wartezeiten für Entbindung sowie die Aufnahmepflicht für neugeborene Kinder geregelt sind).

Vor einer solchen Gesetzesänderung wären Untersuchungen durchzuführen, um eine solche Lösung kostengünstig zu gestalten. Dazu gehören u.a. folgende Fragen:

- Abgrenzung der Schwangerschafts- und Geburtskosten von Krankheitskosten?
- Welche PKV-Tarife sind zur Kostentragung im Rahmen der Pool-Lösung heranzuziehen?
- Welche Auswirkungen sollte eine solche Lösung auf bestehende Versicherungsverhältnisse mit Frauen haben (z.B. Ausgrenzung älterer Frauen aus der den Pool tragenden Solidargemeinschaft, Prämienermäßigung für jüngere Frauen im Bestand)?
- Kommt eine Anbindung des Pools bzw. seiner Verwaltung an den bestehenden Pool für die private Pflegepflichtversicherung in Frage?

Das Bundesministerium der Finanzen bemüht sich derzeit um Klärung dieser Fragen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstützt dieses Vorgehen des Bundesministeriums für Finanzen.

## **TOP 8.6 Rente**

### **– SGB III – bei Bezug von Arbeitslosenhilfe**

#### **Beschluss:**

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) legt Wert darauf, dass Arbeitslose gemäß der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes die Möglichkeit haben, bis zur Regelaltersrente rentenversicherungspflichtig bleiben zu können. Der Bundesminister für Arbeit wird gebeten sicherzustellen, dass durch eine geeignete Änderung der Durchführungsanweisungen zu § 202 SGB III dafür gesorgt wird, dass die Arbeitsämter ältere Arbeitslose nur nach gründlicher, abwägender Beratung und nur mit ausdrücklicher Einwilligung der Arbeitslosen zum frühestmöglichen Antrag auf Altersrente auffordern.*

*So können vor allem betroffene Frauen ihren oft durch Einschränkungen und Lücken wegen Familienaufgaben gekennzeichneten Rentenversicherungsverlauf gegen Ende des Erwerbslebens noch rentensteigernd beeinflussen.*

#### **Antwort:**

Im Rahmen des Job-AQTIV-Gesetzes hat der Gesetzgeber im Hinblick auf das Urteil des Bundessozialgerichts vom 27. Juli 2000 - B 7 AL 42/99 R - zu § 202 SGB III verdeutlicht, dass Bezieher und Bezieherinnen von Arbeitslosenhilfe unabhängig von der Höhe der zu erwartenden Altersrente verpflichtet sind, eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch zu nehmen. Diese Regelung beruht auf folgenden Erwägungen:

Die Arbeitslosenhilfe ist eine staatliche Fürsorgeleistung. Dem Grundsatz der Nachrangigkeit gegenüber Versicherungsleistungen entsprechend sollen Arbeitslose verpflichtet sein, einen Antrag auf Gewährung einer ungeminderten Altersrente zu stellen.

Die Aufforderung, eine Rente zu beantragen, ist eine Anordnung, die einen Verwaltungsakt vorbereitet. Der /die Arbeitslose muss klar erkennen können, welches Verhalten von ihm / ihr erwartet wird. Die Anordnung kann deshalb nicht bedingt, d.h. insbesondere nicht von der Höhe der zu beantragenden Rente abhängig sein. Die Regelung geht - wie § 142 SGB III - typisierend davon aus, dass die Altersrente den Lebensunterhalt von Arbeitslosen im vollem Umfang sicherstellt. Die Höhe der zu erwartenden Altersrente wäre zudem als alleiniger Maßstab für die Frage, ob der / die Arbeitslose verpflichtet ist, einen Antrag auf abschlagsfreie Altersrente zu stellen, nicht sachgerecht. Denn während des Rentenbezuges steht dem / der ehemaligen Bezieher / Bezieherin von Arbeitslosenhilfe gegebenenfalls auch Vermögen zur Bestreitung des Lebensunterhalts zur Verfügung, das zu Zeiten des Bezuges von Arbeitslosenhilfe auf Grund der Sicherstellung einer späteren angemessenen Alterssicherung nicht bei der Prüfung der Bedürftigkeit berücksichtigt worden ist.

## **TOP 9.2**

### **Anonyme Geburt**

#### **Beschluss:**

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) fordert die Bundesregierung auf, die rechtlichen Voraussetzungen zur Ermöglichung einer anonymen Geburt für besondere Notfälle als ergänzenden Bestandteil eines ganzheitlichen Hilfeangebotes zu schaffen.*

#### **Antwort:**

Auf Grundlage des Gesetzentwurfs der CDU/CSU-Bundestagsfraktion zur Änderung des Personenstandsgesetzes berät eine interfraktionelle Arbeitsgruppe über zu schaffende rechtliche Voraussetzungen zur Ermöglichung der sogenannten „Anonymen Geburt“. Zur Zeit kann noch keine Aussage darüber getroffen werden, ob das parlamentarische Verfahren in dieser Legislaturperiode zum Abschluss kommt.

## TOP 9.3

### Resolution zum Thema Fortpflanzungsmedizingesetz

#### **EntschlieÙung:**

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) hat sich intensiv mit den Auswirkungen der Gen- und Reproduktionsmedizin auf Frauen befasst.*

*Vor dem Hintergrund der herausragenden gesellschaftspolitischen und ethischen Bedeutung dieser Debatte beschließt die GFMK eine Sonderkonferenz, unter Einbeziehung von Expertinnen und Experten, abzuhalten.*

#### **Antwort:**

Die Bundesregierung begrüÙt das Vorhaben der GFMK, eine Sonderkonferenz unter Einbeziehung von Expertinnen und Experten abzuhalten. Diese sollte unter dem Thema „Gen- und Reproduktionstechnologie und ihre Auswirkungen auf Frauen“ am 18. Januar 2002 in Berlin stattgefunden haben. Da es sich ergab, dass mehrere Ministerinnen bzw. Senatorinnen nicht persönlich an der Veranstaltung teilnehmen konnten, noch eine Vertretung auf der Ebene der Staatssekretäre oder Staatssekretärinnen möglich war, wurde die Veranstaltung abgesagt. Ein neuer Termin steht noch nicht fest.

Das Embryonenschutzgesetz von 1990 legt die Schutzstandards für die Fortpflanzungsmedizin in der Bundesrepublik Deutschland fest, die im internationalen Vergleich auf hohem Niveau liegen. Angesichts des raschen Fortschritts weltweit in Biologie und Medizin stellt sich die Frage, ob die bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen diesem Fortschritt Rechnung tragen bzw. ob neue Regelungsbereiche offensichtlich werden. Die derzeit laufende intensive öffentliche Diskussion zu diesem Themenkomplex spielt sich einerseits vor dem Hintergrund der notwendigen Sicherstellung eines wirksamen Schutzes von Gesundheit und Menschenwürde ab und andererseits vor der erwünschten Eröffnung neuer medizinischer Chancen.

Um dem erheblichen Diskussionsbedarf zu diesen Themen Rechnung zu tragen sowie zur Vertiefung des öffentlichen Dialogs und zur Vorbereitung politischer Entscheidungen, wurde im Jahr 2000 eine Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages "Recht und Ethik der modernen Medizin" eingesetzt. Der Bericht der Kommission wird Mitte 2002 vorgelegt und in angemessener Weise der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Vorab hat die Enquete-Kommission ihre Voten zum Stammzellenimport und zum Verbot der Präimplantationsdiagnostik bekannt gegeben.

Auch der 2001 neu ins Leben gerufene Nationale Ethikrat befasst sich mit diesem sich fortentwickelnden Themenkreis.

Die Arbeit dieser beiden Gremien ist in den in der parlamentarischen Beratung befindlichen Entwurf eines Stammzellgesetzes (Entwurf eines Gesetzes zur Sicherstellung des Embryonenschutzes im Zusammenhang mit Einfuhr und Verwendung menschlicher embryonaler Stammzellen) eingeflossen. Das Gesetz soll noch in dieser Legislaturperiode verabschiedet werden.

Ziel einer von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) durchgeführten Tagung im November 2001 war, die frauenspezifischen Aspekte zum Thema Reproduktionsmedizin und Gentechnik in die öffentliche Diskussion einzubringen. Verschiedene Materialien (Faltblatt zur Pränataldiagnostik, Medienpaket zur ungewollten Kinderlosigkeit) der BZgA, die mit Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt wurden, sollen dem erheblichen Informations- und Aufklärungsbedarf in diesem Bereich Rechnung tragen.

## TOP 9.4

### Frauengesundheitsforschung im Rahmen des Programms der Bundesregierung „Gesundheitsforschung: Forschung für den Menschen“

#### **Beschluss:**

*Das Programm „Gesundheitsforschung: Forschung für den Menschen“ des BMBF/BMG bietet einen hervorragenden Rahmen, die frauen- und geschlechtsspezifische Gesundheitsforschung zu stärken. Die in dem Programm formulierten Ziele*

- *die Ursachen und Entstehungsprozesse von Krankheitsfelder zu erforschen, um darauf aufbauend effektivere Präventions- und Therapieverfahren zu entwickeln,*
- *sich auf solche Krankheiten und Krankheitsfelder zu konzentrieren, die eine große Belastung für die Bürgerinnen und Bürger darstellen und erhebliche gesundheitspolitische Bedeutung haben, sowie*
- *die patientenorientierte Forschung zu stärken*

*bieten zentrale Anhaltspunkte für eine geschlechtersensible und frauenspezifische Forschung. Die Umsetzung gelingt aber nur, wenn in dem Programm geschlechtsspezifischen Unterschieden (Gender Mainstreaming) stärker als bislang erkennbar Rechnung getragen wird. Dies kann sowohl durch inhaltliche als auch durch strukturelle Maßnahmen erfolgen.*

*Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) bittet deshalb die Bundesregierung,*

- *einen Kriterienkatalog zur Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte im Rahmen der Fragestellung, des Designs, der Methoden, der Analyse und der Auswertung von Gesundheitsforschungsprojekten zu entwickeln und hierauf anzuwenden. Hierbei kann sowohl auf internationale Erfahrungen als auch auf Vorarbeiten der Frauengesundheitsforschung und der Fachgesellschaften zurück gegriffen werden,*
- *dafür Sorge zu tragen, dass die Gutachtergremien für die Projekte und Projektverbände im Gesundheitsforschungsprogramm geschlechtsparitätisch besetzt werden,*
- *im Rahmen des Gesundheitsforschungsprogramms ausreichende Finanzmittel zu reservieren, um gezielt frauenspezifische Gesundheitsaspekte aufzugreifen und hierdurch erhebliche Wissenslücken schließen zu können.*

#### **Antwort:**

- 1) Das Programm „Gesundheitsforschung: Forschung für den Menschen“ fällt in den Zuständigkeitsbereich des Bundesministerium für Bildung und Forschung und des Bundesministerium für Gesundheit.
- Der Bedarf nach geschlechtervergleichenden und frauenspezifischen Ansätzen und Daten in der Gesundheitsforschung ist der Bundesregierung bekannt. Aus diesem Grund wird im Gesundheitsforschungsprogramm die Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte in den öffentlichen Bekanntmachungen gefordert und bei der Förderung klinischer Studien darauf geachtet, dass bei einschlägigen Fragestellungen geschlechtervergleichende bzw. geschlechtsspezifische Erhebungs- und Auswertungsdesigns unter Anwendung entsprechend angepasster Methoden und Parameter entwickelt werden. Die angeforderten Kriterien werden weitgehend angewandt. Die Bundesregierung gibt zu Beden-

ken, dass die Umsetzung der Bemühungen von Fördererseite ein entsprechendes Umdenken in der Medizin voraussetzt, was einen zeitintensiven Prozess bedeutet.

Zur Entwicklung und Anwendung gender-sensibler Kriterien kann im übrigen auch auf Ergebnisse zurückgegriffen werden, die im Rahmen des Schwerpunkts Public Health des Bundesministerium für Bildung und Forschung erarbeitet wurden (s. u.).

- Es ist ein Anliegen der Bundesregierung, eine stärkere Präsenz von Frauen in entscheidungsrelevanten Gremien zu erreichen. Dies gilt auch für die im Gesundheitsforschungsprogramm der Bundesregierung tätigen Gutachtergremien.

Die Zielgruppe geeigneter Professorinnen ist bisher gering; den Bemühungen ist daher eine Grenze gesetzt. Nach Erfahrungen im Gesundheitsforschungsprogramm führt dies zunehmend dazu, dass Kandidatinnen angesichts der Vielzahl der Angebote, entsprechende Ämter ablehnen müssen, um nicht die für ihre Akzeptanz essentielle Forschungsarbeit zu gefährden. Eine Überforderung unserer Spitzenforscherinnen in diesem Sinne würde sich gegen sie richten. Die verstärkte Berufung von Frauen in Gutachtergremien ist in hohem Maße davon abhängig, dass Frauen häufiger als bisher in die entsprechenden Positionen an den Universitäten aufrücken.

Die Bundesregierung wird in Zukunft weiterhin bemüht sein, die Frauenquote in Expertengremien zu erhöhen.

- Der größte Anteil der Finanzierung der Gesundheitsforschung wird durch die Länder im Rahmen des Zuführungsbetrags für die Mehraufwendungen für Forschung und für ihre medizinischen Fakultäten aufgebracht (ca. 3 Mrd. Euro). Da mit diesen Mitteln in den Universitätsklinika u.a. zahlreiche Studien finanziert werden, muss überlegt werden, inwieweit im Rahmen dieser Aktivitäten genderspezifische Forschung vorangetrieben werden kann.

- 2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im Mai 2001 mit dem „Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland“ eine umfangreiche Bestandsaufnahme frauenspezifischer Gesundheitsdaten vorgelegt. Der dabei festgestellte Nachholbedarf im Hinblick auf Frauengesundheitsforschung im jeweiligen Forschungszusammenhang wird im Programm „Gesundheitsforschung: Forschung für den Menschen“ festgestellt. Die Anregungen des Berichts sollen insoweit in künftige Überlegungen zur Frauengesundheitsforschung einbezogen werden.

Die Bundesregierung greift damit die Initiative des Regionalbüros Europa der Weltgesundheitsorganisation (WHO) auf, die die Mitgliedsstaaten aufgefordert hat, nationale

Gesundheitsberichte zu erstellen und dafür Grundsätze zur Weiterentwicklung der weiblichen Gesundheit formuliert hat.

Mit dem "Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland" liegt die erste geschlechtersensible Berichterstattung in Deutschland vor. Der Bericht setzt bei einem speziell auf die Lebenswelt von Frauen bezogenen Verständnis von Gesundheit und Krankheit an, das über ein primär medizinisches Krankheitskonzept hinausgeht. Er beschreibt erstmals umfassend Krankheitsbilder im Zusammenhang mit den Lebensweisen von Frauen. Der Bericht zeigt Perspektiven zu einer frauenfreundlichen Gesundheitspolitik und Gesundheitsversorgung auf. Er ist daher eine wichtige Grundlage für neue Programme und Aktionen in Gesundheitswesen, Wissenschaft und Politik, um den Gender Mainstreaming-Ansatz zu implementieren. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Gesundheitswesen setzt die Zusammenarbeit möglichst aller Verantwortlichen aus den Bereichen Politik, Leistungsträger, Leistungserbringer, Verbände, Selbsthilfe und Wissenschaft voraus.

Die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern, ihre Sozialisationserfahrungen und körperlich-biologischen Ausgangsbedingungen sind bisher zu wenig in die Gesundheitsforschung eingeflossen.

Als Maßnahme in Folge dieses Berichtes wird eine Koordinierungsstelle Frauengesundheit seit Anfang 2002 in Bremen vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

- 3) Auf Einladung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu der Fachtagung „FrauenGesundheit – FrauenLeben – FrauenArbeit“ am 4. und 5. Oktober 2001 in Berlin diskutierten Expertinnen, Experten und Interessierte, wie mehr Geschlechtersensibilität im Gesundheitswesen erreicht werden kann. Dabei wurden die Ergebnisse des Frauengesundheitsberichtes unter dem Gesichtspunkt einer handlungsorientierten Umsetzung mit allen Beteiligten diskutiert und richtungsweisende Schritte aufgezeigt.
- 4) „Gender Mainstreaming in der Gesundheitsforschung“ war das Thema einer der sechs Arbeitsgruppen. Eine Dokumentation zu dieser Tagung wird derzeit erstellt und soll voraussichtlich im Frühjahr 2002 veröffentlicht werden, um die Inhalte der Vorträge, der Arbeitsgruppen und der Diskussionen einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Geschlechtsspezifische Aspekte werden seit vielen Jahren in den Schwerpunkten des Gesundheitsforschungsprogramms erforscht:

- bisherige Förderung:

Bereits in den 80iger Jahren wurde klinische Forschung zur Früherkennung des Cervix-Karzinoms und zur Therapie des Mamma-Karzinoms gefördert. Die Deutsche Herzkreislauf-Präventionsstudie (DHP) erhob anhand von drei Bevölkerungsstichproben von jeweils 15 000 Personen eine Fülle geschlechtsspezifischer Daten zum Gesundheitsstatus von Männern und Frauen. In den 90iger Jahren wurde mit dem Aufbau der Gesundheitsberichterstattung, die heute vom Robert-Koch-Institut in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt getragen wird, eine breite Datenbasis für die Erhebung und Auswertung geschlechtsspezifischer Daten geschaffen, Förderschwerpunkte zur Osteoporose und zu Fertilitätsstörungen wurden eingerichtet und eine große Mammographiestudie zur Früherkennung von Brustkrebs durchgeführt. Im Rahmen der Public Health-Forschung gab es eine eigene Arbeitsgruppe zur frauenspezifischen Gesundheitsforschung, die 21 spezifische Projekte förderte.

- laufende Fördermaßnahmen

Bei den derzeitigen Schwerpunkten werden frauenspezifische Fragestellungen verstärkt bearbeitet. Es gibt im Deutschen Humangenomprojekt drei Verbünde sowie ein Ethikvorhaben zum Thema Brustkrebs. Im nationalen Genomforschungsnetz laufen an zwei Standorten Untersuchungen zum Brustkrebs und an einem weiteren Standort Untersuchungen zur Anorexie. Zwei Vorhaben zum Mamma-Karzinom werden im Schwerpunkt Gentherapie durchgeführt. Im Rahmen des Kompetenzzentrums MOTIV wird an der Verbesserung der diagnostischen Sicherheit beim Cervix-Karzinom-Screening gearbeitet. In der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Rentenversicherungsträgern getragenen Rehabilitationsforschung werden drei genderspezifische Projekte zur kardiovaskulären Rehabilitation gefördert, außerdem hat sich in einem der laufenden Verbünde eine Arbeitsgruppe „geschlechtsspezifische Aspekte der Rehabilitation“ etabliert.

Auch in den vier vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Suchtforschungsverbänden findet die frauenspezifische Thematik angemessene Berücksichtigung in Therapiestudien und epidemiologischen Untersuchungen, insbesondere in Hinblick auf die Konsummuster. Publikationen im Rahmen der Verbünde beschäftigen sich mit dem Thema Frauen und Sucht. Entzündlich-rheumatische Erkrankungen (z. B. rheumatoide Arthritis, Vaskulitiden, SLE, Sklerodermie), von denen vorwiegend Frauen betroffen sind, werden seit vielen Jahren im Gesundheitsforschungsprogramm und aktuell im Kompetenznetz Rheuma beforscht. Der im Aufbau begriffene Schwerpunkt zur Schmerzforschung enthält zwei positiv begutachtete Projekte, die frauenspezifische Fra-

gestellungen einschließen. Für zwei weitere Projekte hat der zuständige Gutachterkreis eine frauenspezifische Datenerhebung und –auswertung gefordert.

- zukünftige Aktivitäten

Die öffentliche Bekanntmachung zu drei neuen Kompetenznetzen im Bereich der Herz-Kreislaufkrankungen fordert auch, geschlechtsspezifisch differenzierte Forschungsansätze einzubeziehen, die bei der Begutachtung und Bewilligung zu berücksichtigen sind. Auch der vor kurzem ausgeschriebene Schwerpunkt zur Pflegeforschung wird genderspezifische Ansätze umfassen.

Gemeinsam mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft wird zur Zeit eine neue Förderinitiative vorbereitet, die, über eine breite Förderung multizentrischer klinischer Studien, eine Anhebung der Studienqualität in Deutschland erreichen soll. Ein erstes Fachgespräch zu diesem Thema fand im Februar 2002 im Bundesministerium für Bildung und Forschung statt. Die geplante Fördermaßnahme wird ermöglichen, bestehende Defizite auf dem Gebiet geschlechtsvergleichender bzw. geschlechtsspezifischer Untersuchungen bei bestimmten Krankheiten abzubauen. Eine öffentliche Bekanntmachung soll möglichst noch in diesem Jahr stattfinden.

In Kürze wird eine Bekanntmachung zur Förderung klinischer Forschung auf dem Gebiet des Mamma-Karzinoms veröffentlicht werden. Themenschwerpunkte sind die Früherkennung, Therapie und Versorgungsforschung.

Eine Forschungsförderung auf dem Gebiet der Hormonersatztherapie wird derzeit vorbereitet.

Frauenspezifische Aspekte sollen auch in der geplanten Fortschreibung der Fördermaßnahme zur Versorgungsforschung und in einem weiteren geplanten Schwerpunkt zur Präventionsforschung ihren Niederschlag finden. Die Planungen zu diesen Maßnahmen müssen zunächst noch weiter konkretisiert werden.

5) Insgesamt wird die Bundesregierung ihre Bemühungen, den gender research -Ansatz in die Gesundheitsforschung zu integrieren, auch in Zukunft konsequent weiterführen.

Ziel ist es, langfristig geeignete Strukturen und Instrumente innerhalb der Forschung und der Forschungsförderung aufzubauen, die die Einführung und Implementierung des Gender Mainstreaming gewährleisten. Zu diesem Zweck, d.h. der Erarbeitung von verbindlichen Kriterienkatalogen und Instrumenten für alle Arten des politisch-administrativen Handelns, dient die Arbeit der interministeriellen Arbeitsgruppe Gender

Mainstreaming, an der alle Ressorts beteiligt sind. Eines der 31 Pilotprojekte, auf deren Grundlage langfristig verbindliche Handlungsvorgaben erarbeitet werden, hat die Entwicklung von Handreichungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben als Arbeitshilfe für die Ressorts sowie zur Unterstützung der antragstellenden Forschungsinstitutionen zum Inhalt (Pilotprojekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend).

## TOP 10.1

### Situation von Au-pair-Beschäftigten aus Nicht-EU-Staaten

#### **Beschluss:**

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) bittet die Bundesregierung im Zusammenwirken mit der Bundesanstalt für Arbeit

- eine Bestandserhebung über aufgetretene Schwierigkeiten und Missstände bei der Au-pair-Vermittlung von Personen aus Nicht-EU-Staaten durchzuführen und
- mögliche Arbeitsansätze zur Verbesserung der Situation (Verschärfung der Erlaubniskriterien für private Vermittler, regelmäßige Kontrollen oder bessere Überprüfung der Vermittlungsstellen usw.) zu prüfen.

#### **Antwort:**

Der Bundesanstalt für Arbeit liegen hinsichtlich Schwierigkeiten und Missständen bei der Au-pair-Vermittlung von Personen aus Nicht-EU-Staaten weder im Rahmen des Arbeitsgenehmigungsverfahrens noch im Rahmen des Erlaubnisverfahrens zur privaten Arbeitsvermittlung Erkenntnisse vor. Die Bundesanstalt für Arbeit wirkt darauf hin, dass Missbrauchsfälle nicht auftreten, und zwar durch Auflagen an die privaten Au-pair-Vermittler, durch Herausgabe von Merkblättern für Au-pair und Gastfamilien und durch Prüfungen im Arbeitsgenehmigungsverfahren anhand eines detaillierten Fragebogens. Für eine Änderung des Rechts der privaten Arbeitsvermittlung und eine Verschärfung der Kontrollen von Au-pair-Vermittlern wird daher nach dem gegenwärtigen Erkenntnisstand kein Anlass gesehen.

Darüber hinaus konnten gemeinsam mit den Fraktionen im Deutschen Bundestag, der Bundesanstalt für Arbeit und den Spitzenverbänden der Sozialversicherung in der Vergangenheit bestehende Missverständnisse bei der Frage der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Au-pair beseitigt werden:

Das von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegebene Merkblatt „Au-pair-Info für deutsche Gastfamilien“ wurde überarbeitet und entbürokratisiert. In diesem Merkblatt werden die konkreten Voraussetzungen für eine Au-pair-Tätigkeit benannt, unter denen die Tätigkeit sozialversicherungsfrei bleibt und von einem Betreuungsverhältnis besonderer Art ausgegangen wird. Im Merkblatt ist ausdrücklich festgehalten, dass das Au-pair-Verhältnis dann den Vorschriften über die Anwerbung, Arbeitsvermittlung und Arbeitserlaubnis, jedoch grundsätzlich nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Mit der gefundenen Übereinkunft konnte Rechtssicherheit für alle Au-pair-Verträge hergestellt und die aufgetretenen Irritationen beseitigt werden.