

Beschlüsse und Entschließungen

der 31. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder



Vorsitz:

Frau Ministerin Stefanie Drese

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern Werderstraße 124 19055 Schwerin

Die GFMK im Internet: <u>www.gleichstellungsministerkonferenz.de</u>

Schwerin, den 24.06.2021



am 23./24. Juni 2021 (als Videokonferenz)

Inhaltsverzeichnis

ТОР	Thema	Seite
TOP 1	Organisatorisches	
TOP 1.1	Beschlussfassung über die Tagesordnung	5
TOP 1.2	Durchführung der GFMK in den Jahren 2022 und 2023	6
TOP 5	Frauen in der Gesellschaft	
TOP 5.1	Partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit stärken	7
TOP 5.2	Partnerschaftliche Gleichstellung – Väterbeteiligung an der Elternzeit erhöhen	15
TOP 5.3	Frauen an die Macht! – Für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft	20
ТОР 6	Arbeitsmarkt/Erwerbsleben	
TOP 6.1	Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes erhöhen	24
TOP 6.2	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung statt Minijobs als Weg aus der Krise	29
TOP 6.3	Arbeitsbedingungen in der digitalen Plattformökonomie verbessern	31
TOP 6.4	Bessere soziale Absicherung von Selbstständigen gewährleisten	35

TOP 6.5	Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Kultur und Medien	39
TOP 8	Digitalisierung	
TOP 8.1	Frauen in der Computer- und Videospielbranche und der Gaming- Community stärken	43
TOP 8.2	Einberufung einer Arbeitsgruppe "Digitalisierung"	47
TOP 9	Frauen und Gesundheit	
TOP 9.2	Spezifische Gesundheitsfolgen der Corona-Pandemie für Frauen analysieren und Entlastung schaffen	50
TOP 10	Schutz vor Gewalt	
TOP 10.1	Frauen vor Gewalt schützen, Frauenrechte stärken – Standards auf Ebene der Europäischen Union vereinheitlichen	53
TOP 10.3	Statistische Sichtbarkeit von Hasskriminalität gegen Frauen verbessern	57
TOP 10.4	Einrichtung einer GFMK-Arbeitsgruppe "Gewaltschutz"	60
TOP 10.5	Weibliche Genitalverstümmelung verhindern	62
TOP 10.7	Stärkung der Psychosozialen Prozessbegleitung	65
TOP 10.8	Femizide definieren, analysieren und verhindern	68
TOP 10.9	Heiratshandel strafrechtlich sanktionieren	72
TOP 11	Arbeitsgruppen	
TOP 11.2	Fortsetzung der Arbeitsgruppe "Arbeitsmarkt für Frauen"	75
TOP 11.3	Fortsetzung der Arbeitsgruppe "Frauen in Familienrecht und Familienpolitik"	79
TOP 11.4	Fortsetzung der Arbeitsgruppe "Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft"	82
TOP 12	Verschiedenes	
TOP 12.1	Mobilitätswende geschlechtergerecht gestalten: Gender Mainstreaming als Prinzip einer modernen Verkehrs- und Mobilitätspolitik	87

TOP 12.2	Diskriminierungsfreie Gestaltung der bundeseinheitlichen Steuervordrucke zu Einkommenssteuererklärung	91	
----------	--	----	--

Nicht mehrheitsfähige Beschlussvorschläge:

TOP 7.1	Steuergerechtigkeit für Frauen!	
---------	---------------------------------	--

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 1.1

Beschlussfassung über die Tagesordnung

Antragstellendes Land: Mecklenburg-Vorpommern

Votum: Einstimmig

Beschluss:

Die 31. GFMK beschließt die Tagesordnung.

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 1.2

Durchführung der GFMK in den Jahren 2022 und 2023

Antragstellendes Land: Mecklenburg-Vorpommern

Votum: Einstimmig

Beschluss:

Hamburg übernimmt 2022 den Vorsitz und die Geschäftsführung der 32. GFMK. Brandenburg übernimmt im Jahr 2023 den Vorsitz und die Geschäftsführung der 33. GFMK.

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 5.1

Partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit stärken

Antragstellendes Land:

Mecklenburg-Vorpommern

Mitantragstellende Länder:

Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Thüringen

Votum: Mehrheitlich

Entschließung:

Im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wurde das gleichstellungspolitische Leitbild einer Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen unabhängig vom Geschlecht, in der Chancen und Risiken im Lebensverlauf gleich verteilt sind, entwickelt. Daraus ergeben sich konkrete gleichstellungspolitische Zielsetzungen für die Gestaltung der Erwerbs- und Sorgearbeit. Gleichstellung von Frauen und Männern setzt demnach Folgendes voraus:

- die Möglichkeit einer gleichberechtigten und partnerschaftlichen Teilhabe an der Erwerbsarbeit für Frauen
- die Möglichkeit einer gleichen und partnerschaftlichen Beteiligung von Männern an Aufgaben der privaten Sorgearbeit
- die Möglichkeit, Erwerbs- und Sorgearbeit im Sinne einer auskömmlichen eigenständigen Existenzsicherung von Frauen im Lebensverlauf zu verbinden (Erwerbs- und Sorge-Modell).

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) fordert die Bundesregierung auf, die Umsetzung dieses Leitbildes gerade unter dem Eindruck der aktuellen pandemiebedingten Krise mit geeigneten Maßnahmen voranzutreiben. Rahmenbedingungen und staatliche Leistungen sind an diesem Leitbild zu orientieren.

Die COVID-19-Pandemie hat unsere Gesellschaft vor neue Herausforderungen gestellt. Seit Beginn der Pandemie werden die frauen- und gleichstellungspolitischen Problemlagen unserer Zeit verschärft sichtbar. In den öffentlichen Diskussionen rückt die Verteilung von Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern zunehmend in den Fokus.¹ Somit ist eine neue Aufmerksamkeit für frauen- und gleichstellungspolitische Fragestellungen entstanden, die zur Weiterentwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern genutzt werden muss.

Der Rat der Europäischen Union stellt in seinen Schlussfolgerungen vom 2. Dezember 2020 "Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles: Bewertung und Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit" fest, dass die COVID-19-Pandemie gezeigt hat, wie wichtig bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit für die ökonomische Stabilität und das Funktionieren unserer Gesellschaft ist. Die GFMK begrüßt die Schlussfolgerungen und verweist auf die Notwendigkeit, die unbezahlte Sorgearbeit und die Erwerbsarbeit gerecht aufzuteilen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter zu befördern, die Einkommens- und Entgeltschere zu schließen und Altersarmut von Frauen zu verhindern.

Vor diesem Hintergrund bekräftigt die GFMK die Entschließung "Chancen der Corona-Krise nutzen - jetzt Geschlechtergerechtigkeit umsetzen" der 30. GFMK, die die Zielsetzungen einer zukunfts- und geschlechtergerechten Politik beschreibt: die Anerkennung und Entlastung unbezahlter privater Sorgearbeit, eine gerechtere Verteilung der familiären Betreuungsaufgaben im Sinne einer echten Partnerschaftlichkeit, familienfreundliche Sorgearbeitsmodelle, die auch Alleinerziehende berücksichtigen, sowie die Nutzung der Chancen und die Vermeidung von Risiken der Digitalisierung.

_

¹ Vgl. Allmendinger, Jutta: Es geht nur gemeinsam. Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen. Berlin 2021.; Böckler-Impuls 01/2021: Frauen in der Coronakrise stärker belastet.; Spotlights der SOEP-CoV Studie (1), Ergebnisbericht, Version: 21. Juni 2020. Familienleben in Corona-Zeiten, von Sabine Zinn.; Globisch, Claudia/Osiander, Christopher: Sind Frauen die Verliererinnen der Covid-19-Pandemie? IAB-Forum, 12. November 2020.; DIW Wochenbericht 9/2021: Sorgearbeit während der Corona-Pandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil - vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung.

² Rat der Europäischen Union: Schlussfolgerungen zum Thema "Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles: Bewertung und Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Betreuungs-, Pflege und Hausarbeit" (13367/20), 2. Dezember 2020.

In Übereinstimmung mit der Entschließung der 30. GFMK und den EU-Ratsschlussfolgerungen vom Dezember 2020 stellt die GFMK fest:

- Die Erwerbstätigkeit der Frauen ist in den letzten Jahrzehnten stetig gestiegen. 2018 lag die Beschäftigungsquote von Frauen deutschlandweit bei 56,5 Prozent (Ostdeutschland: 60,8 Prozent, Westdeutschland: 55,5 Prozent).³ 48 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen üben jedoch ihre Tätigkeit in Teilzeit aus (Ostdeutschland: 46,6 Prozent, Westdeutschland: 48,7 Prozent)⁴, was eine eigenständige Existenzsicherung erschwert. Die Teilzeit ist vor allem der noch immer den Frauen zugeschriebenen und von ihnen angenommenen Verantwortung für die unbezahlte Sorgearbeit (Betreuungs- und Pflegeaufgaben, Haushalt) geschuldet und wird häufig aufgrund von ökonomischen Anreizen praktiziert. Familiengründung und Pflege von Angehörigen sind Lebensabschnitte, die die Erwerbsbiographie von Frauen unterbrechen; sie sind Knotenpunkte für die strukturelle Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.
- Die Unterschiede in der Lebensgestaltung von Frauen und Männern zeigen sich vor allem in ihren Erwerbsbiographien, in der Berufswahl, hinsichtlich der Übernahme von Führungspositionen sowie in der ungleichen Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit. Sie manifestieren sich in drei "Gaps": Gender Pay Gap, Gender Pension Gap und Gender Care Gap. Der unbereinigte Gender Pay Gap, die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, liegt bei 18 Prozent (Westdeutschland: 20 Prozent, Ostdeutschland: 6 Prozent).⁵ Der Gender Pension Gap, die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern, beträgt 53 Prozent (Westdeutschland: 58 Prozent, Ostdeutschland: 28 Prozent).⁶ Der Gender Care Gap erfasst, wie viel Prozent mehr Zeit Frauen täglich für die unbezahlte Sorgearbeit verwenden. Nach der letzten Zeitverwendungserhebung beträgt der Gender Care Gap 52,4 Prozent. Das heißt, Frauen leisten täglich 52,4 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Das entspricht einem "Betreuungsgefälle" von 87 Minuten.⁷
- Die COVID-19-Pandemie hat verdeutlicht, dass ohne das Engagement und die Arbeit von Frauen lebenswichtige Bereiche unserer Gesellschaft nicht funktionieren. Zudem hat unbezahlte Sorgearbeit einen erheblichen wirtschaftlichen Wert, der nicht sichtbar ist.

³ Bundesagentur für Arbeit: Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018. Nürnberg 2019. S. 16.

⁴ 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern. 1. Auflage 2020. S. 58.

⁵ Statistisches Bundesamt, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html (09.03.2021).

⁶ 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern. 1. Auflage 2020. S. 72.

⁷ Zweiter Gleichstellungsbericht des Bundes 2018. S. 9.

- Wollen Frauen und Männer gleichberechtigt einer Erwerbsarbeit nachgehen, müssen sie in der Lage sein, die unbezahlte Sorgearbeit während des gesamten Lebensverlaufs ausgewogen aufteilen zu können. Dazu gehören auch die Verfügbarkeit, Zugänglichkeit und Erschwinglichkeit hochwertiger öffentlicher Infrastruktur und externer Dienste.
- Die COVID-19-Pandemie hat die Entwicklungen hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen stark vorangebracht. Mobiles Arbeiten wurde deutlich ausgebaut, auch in Bereichen, wo dieses bislang gar nicht oder nur in bestimmten, eng abgesteckten Grenzen möglich war. Dies kann sich einerseits positiv auf die Erwerbstätigkeit der Frauen auswirken, indem Teilzeitbeschäftigte ihre Wochenstundenzahl erhöhen können und Möglichkeiten für eine ausgewogenere Work-Life-Balance geschaffen werden. Andererseits bestehen die Gefahren der Entgrenzung der Arbeit und steigender Erwartungen an die Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden. Daher ist es vor allem seitens der Arbeitgeber wichtig, dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitsschutz für die Beschäftigten im Sinne der Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes Anwendung findet. Zudem werden zurzeit vielerorts Homeoffice und die Betreuung und Beschulung der Kinder zeitgleich praktiziert. Dies entspricht nicht dem Ansatz von Homeoffice und führt zu Mehrbelastungen, insbesondere von Frauen.

Ein zentrales Anliegen der GFMK ist es, dass Frauen und Männer die Möglichkeit haben, Entscheidungen für ihre Lebensplanung frei von Geschlechterstereotypen zu treffen. Die bisherigen politischen Maßnahmen zielten vor allem auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit ab. Das führte dazu, dass weiterhin hauptsächlich Frauen die unbezahlte Sorgearbeit übernahmen, mit teils erheblichen negativen Auswirkungen auf deren Erwerbsbiographie und berufliche Verwirklichungschancen. Nunmehr ist zur Umsetzung des eingangs beschriebenen Leitbildes ein Perspektivwechsel einzuleiten, der die Neu- bzw. Umverteilung der unbezahlten Sorgearbeit in den Blick nimmt.

Unter Bezugnahme auf diese Zielsetzung begrüßt die GFMK ausdrücklich den in den EU-Ratsschlussfolgerungen vom Dezember 2020 favorisierten zweigleisigen Ansatz:

- 1. Es ist erforderlich, dass bezahlte Arbeit und unbezahlte Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern ausgewogen aufgeteilt werden.
- 2. Öffentliche Infrastruktur und externe Dienste sind zur Unterstützung bereitzustellen.

Ausgewogene Aufteilung der Erwerbs- und unbezahlten Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern

- Um eine ausgeglichene Aufteilung von Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit zu fördern und zu erleichtern, bedarf es Maßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen, die durch die jeweiligen Fachpolitiken auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene im Zusammenspiel mit den Sozialpartnern zu ergreifen sind.
- Die GFMK bekräftigt die Entschließung der 30. GFMK "Digitaler Wandel neue Herausforderungen für die Frauen- und Gleichstellungspolitik": Chancen und Risiken der Digitalisierung für Frauen müssen entlang der Lebensphasen und wichtigen Knotenpunkte im Erwerbsverlauf bewertet werden, damit ökonomische Risiken für Frauen, wie verminderte Aufstiegschancen, reduzierte Einkommen und geringere Renten für diejenigen, die die Hauptverantwortung für die Sorgearbeit übernehmen, weiter abgebaut werden können.
- Unter Pandemie-Bedingungen wurden die Möglichkeiten für die Arbeitszeitflexibilisierung, wie z. B. im Rahmen des zunehmend verbreiteten mobilen Arbeitens, verstärkt genutzt. Diese sollten auf betrieblicher bzw. tariflicher Ebene weiter ausgestaltet und Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleisten. Gezielt sollten auch Männer mit Angeboten angesprochen werden, die es ihnen ermöglichen, Sorgearbeit zu übernehmen.
- Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung konzentrierte sich auf die gleichstellungspolitische Ausgestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Dabei wurde festgestellt, dass staatliche Leistungen, Sozialversicherungssysteme und das Steuersystem derzeit in unterschiedlichen Lebensphasen Anreize für die Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit bieten, die unter Umständen der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen entgegenwirken. Mit Blick auf die Etablierung des oben genannten Leitbildes gilt es, hier unter anderem einkommenssteuerliche Anreize, die eine traditionelle Aufgabenteilung fördern, abzubauen und durch positive Anreize dem Ziel einer hälftigen Teilung von Erwerbs- und Sorgearbeit näherzukommen.
- Die stärkere Inanspruchnahme von Elterngeld und Elternzeit durch Väter ist dafür ein wichtiges gleichstellungspolitisches Instrument. Hier ist aufzuzeigen, wie z. B. über das Elterngeld oder über Initiativen der Sozialpartner verstärkt Anreize geschaffen werden können, um die Elternzeit ausgeglichener aufzuteilen. Voraussetzung dafür ist eine entsprechende Haltung der Arbeitgeber und eine Betriebskultur, die Männer zur Inanspruchnahme von Elternzeit ermutigt.
- Des Weiteren sind Vorschläge vorzulegen, wie Minijobs dort, wo sie reguläre Beschäftigung und damit eigenständige Existenzsicherung verhindern, beseitigt oder in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführt werden können.
- Neben der Betreuung von Kindern ist die Pflege von Angehörigen ein wichtiger Bereich,
 in dem es gilt, Erwerbs- und unbezahlte Sorgearbeit miteinander in Einklang zu

- bringen. Ein dringender Handlungsbedarf besteht aus Sicht der Länder dabei im Bereich der nahezu regelhaften Wechselwirkung zwischen der Übernahme von Pflegeverantwortung und den damit häufig verbundenen monetären Einbußen im Rahmen des Erwerbslebens der Pflegepersonen.
- Die GFMK ist sich einig, dass der nachhaltige Ausgleich von beruflichen und finanziellen Nachteilen für die Übernahme von Pflegeverantwortung durch Familienangehörige ein vorrangiges Ziel darstellt. Der Unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf⁸ empfiehlt, eine Freistellungsoption mit Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige einzuführen. Die GFMK bittet die Bundesregierung vor diesem Hintergrund um Prüfung möglicher Lösungsansätze sowie deren Finanzierung, zu denen etwa auch eine steuerfinanzierte Lohnersatzleistung gehören könnte.
- Die Erkenntnis zur Systemrelevanz der unbezahlten als auch bezahlten Sorgearbeit ist zu nutzen, damit diese stärker anerkannt und wertgeschätzt werden. Vor diesem Hintergrund begrüßt die GFMK die von der Bundesregierung angeschobenen Maßnahmen zur Aufwertung der SAGHE-Berufe (Soziale Arbeit, Gesundheit, Hauswirtschaft und Erziehung), wie z. B. die reformierte Pflegeausbildung, die Fachkräfteoffensive Erzieherinnen und Erzieher und das Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe der Kindertagesbetreuung (sogenanntes Gute-Kita-Gesetz). Sie sind erste wichtige Schritte. Jedoch müssen noch weitere Anstrengungen unternommen werden, um vor allem eine bessere Vergütung für Menschen in den SAGHE-Berufen zu erreichen. Dazu zählt auch, die Finanzierung der mit dem sogenannten Gute-Kita-Gesetz seitens der Länder eingeleiteten Maßnahmen über die derzeitige Befristung (bis zum Jahr 2023) hinaus sicherzustellen.
- Um passgenaue Maßnahmen während und nach der COVID-19-Pandemie ergreifen zu können, die die Neuverteilung von Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit fördern, sind weiterhin valide und aktuelle Daten notwendig, aus denen die tatsächlichen Zeitbudgets von Frauen und Männern hervorgehen. Vor diesem Hintergrund begrüßt die GFMK das zum 1. Juli 2021 in Kraft tretende Gesetz über die statistische Erhebung der Zeitverwendung (Zeitverwendungserhebungsgesetz ZVEG), das diese Daten liefern kann. Notwendig ist zudem die Förderung von bundesweiten Forschungsvorhaben, um die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zu verstehen und wirksame Maßnahmen zum Ausgleich bestehender Benachteiligungen zu entwickeln.

12

⁸ Der Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wurde 2015 durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingesetzt. Er befasst sich als nicht öffentliches Gremium mit allgemeinen und spezifischen Fragen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. (Vgl. <u>www.bmfsfj.de</u>)

Bereitstellung öffentlicher Infrastruktur und externer Dienste

- Eine flächendeckende, qualitativ flexible hochwertige, verlässliche und Kinderbetreuung ist ein weiterer wichtiger Faktor bei der partnerschaftlichen Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit im Sinne des oben genannten Leitbildes. Neben dem schon bestehenden Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung vom 1. Geburtstag bis zum Eintritt in die Grundschule ist im aktuellen Koalitionsvertrag ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter ab 2025 vereinbart. Die GFMK erneuert in Bezug auf die Einführung eines weiteren Rechtsanspruches ihre Beschlusslage der 30. GFMK und betont, dass eine auskömmliche finanzielle Ausstattung der Länder und Kommunen zur Deckung der Investitions- und Betriebskosten sowie für den zu erwartenden erhöhten Fachkräftebedarf und den qualitativen Auf- und Umbau der Betreuungseinrichtungen notwendig und damit Grundlage für die Umsetzung des Rechtsanspruchs ist.
- Nicht nur die Betreuung von Kindern, sondern auch die Pflege von Angehörigen muss mit der Erwerbsarbeit in Einklang gebracht werden. "Plötzlich Pflegefall" bedeutet nicht nur für die pflegebedürftige Person eine grundlegende Änderung der eigenen Lebenssituation. Auch für die Angehörigen und das soziale Umfeld ist dies mit neuen Herausforderungen verbunden. Die GFMK ist sich dessen bewusst und spricht sich für eine Stärkung der pflegerischen Infrastruktur aus. Erstrebenswert ist ein Pflegemix aus bezahlbaren professionellen, ehrenamtlichen und familiären Angeboten, der eine flächendeckende Verbesserung der Angebotslandschaft voraussetzt. Grundsätzlich muss jede individuelle Entscheidung für oder gegen die Übernahme von Pflege respektiert werden. Angehörige sollten in ihrer Entscheidung durch einen niedrigschwelligen Zugang zu Informationen über Pflegeformen und -möglichkeiten unterstützt werden, der bundes- und länderspezifisch alle Informationen rund um die Pflege bereithält. Ferner sollte die Beratung der Angehörigen dahingehend erweitert werden, dass auch Fragen wie die Aufrechterhaltung beruflicher Perspektiven und die partnerschaftlichen Aufteilung von Möglichkeiten einer Pflegeverantwortung besprochen werden.
- Externe Dienstleistungen, wie z. B. Unterstützung bei der Hausarbeit, können ebenfalls zu einer Verbesserung der Aufteilung von Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit führen. Es sind geeignete Maßnahmen zu entwickeln, um berufstätige Eltern, Alleinerziehende oder betreuende und pflegende Angehörige bei der Inanspruchnahme zu unterstützen.

Aus Sicht der GFMK müssen Rahmenbedingungen durch die Bundesregierung unter Einbeziehung der Länder, Kommunen und Sozialpartner geschaffen werden, die auf eine

partnerschaftliche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern hinwirken, um so dem eingangs genannten Leitbild gerecht zu werden.

Protokollerklärung von Bayern:

Bayern begrüßt das grundsätzliche Anliegen der Entschließung, hat aber in den folgenden Punkten Vorbehalte: Die Forderung nach einem Abbau einkommensteuerlicher Anreize, die eine traditionelle Aufgabenteilung fördern (Zeile 138-140), wird insoweit nicht mitgetragen, wie hierunter die Abschaffung des Ehegattensplittings verstanden wird. Das Ziel der hälftigen Teilung von Erwerbs- und Sorgearbeit (Zeile 141) wird insofern nicht mitgetragen, wie hiervon die Wahlfreiheit der Familien und der Akzeptanz gegenüber den unterschiedlichen Lebensmodellen beeinträchtigt würde. Das grundsätzliche Ziel der Stärkung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist zu befürworten (Zeile 148 – 150). Soweit die Vorschläge aber in einer Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung resultieren würden, trägt Bayern dies nicht mit.

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 5.2

Partnerschaftliche Gleichstellung – Väterbeteiligung an der Elternzeit erhöhen

Antragstellendes Land:

Sachsen

Mitantragstellende Länder: Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Thüringen

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) erachtet es für eine gleichmäßige Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit auf Väter und Mütter als wichtigen Beitrag, wenn mehr Väter als bisher die Elternzeit wahrnehmen. Dies gilt insbesondere für die ersten vierzehn Lebensmonate des zu betreuenden Kindes.
- 2. Sie begrüßt in diesem Zusammenhang die jüngst im Rahmen des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes eingeführten Flexibilisierungen im Bereich des Partnerschaftsbonus für in Teilzeit tätige Eltern.
- 3. Vor dem Hintergrund der aktuell niedrigen Bezugsdauer des Elterngeldes durch V\u00e4ter, die im Wesentlichen die Zeit der Partnermonate im Basiselterngeld abbildet, bittet die GFMK die Bundesregierung auch angesichts der Aufnahme des neuen Indikators "V\u00e4terbeteiligung beim Elterngeld" in die fortgeschriebene Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie zur Umsetzung der Ziele der UN-Agenda 2030 erneut um Pr\u00fcfung, wie weitere Anreize f\u00fcr eine intensivere Inanspruchnahme der Elternzeit durch V\u00e4ter gesetzt werden k\u00f6nnen.

4. Der öffentliche Dienst wird als größter Arbeitgeber in Deutschland seiner Vorbildwirkung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits gerecht. Gleichwohl werden Bund, Länder und Kommunen gebeten, insbesondere ihre Bedingungen für die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter im öffentlichen Dienst weiter zu verbessern.

Begründung:

Aus gleichstellungs- und familienpolitischer Sicht sollte eine gleichmäßige Aufteilung der Elternzeit angestrebt werden, um durch die stärkere Einbindung der Väter in die Sorgearbeit vor allem langfristig eine höhere Erwerbsquote von Frauen zu erreichen. Denn Zeitaufteilung und -verwendung sind wichtige Hebel der Gleichstellungspolitik. Von einer stärkeren Beteiligung der Väter an der Sorgearbeit profitieren Mütter und Kinder von Anfang an: Das gesundheitliche und physische Wohlbefinden der Mütter wird gestärkt und sie können ihre Erwerbsbiographie weiterverfolgen. Die Vater-Kind-Bindung wird gefestigt und durch das väterliche Wirken im Haushalt und in der Betreuung Geschlechterstereotype abgebaut.¹

Die Einführung von Partnermonaten hat sich sowohl in Deutschland als auch international als wirksames Mittel erwiesen, um die Beteiligung von Männern an der Elternzeit zu erhöhen.² Studien legen nahe, dass Väter, die das Elterngeld in Anspruch nehmen, sich auch auf Dauer in größerem Umfang an der Sorgearbeit beteiligen.³ Dieser positive Effekt wird verstärkt, wenn Väter das Elterngeld länger nutzen und (zumindest phasenweise) allein mit dem Kind zu Hause sind und/oder tatsächlich die Hauptverantwortlichkeit übernommen haben.⁴ Bei Vätern mit längerer Elternzeit (mindestens drei Monate) erfolgt einerseits eine stärkere Umverteilung von Care-Aufgaben hin zum Vater sowie andererseits die Unterstützung des beruflichen Fortkommens der Partnerin. Das verstärkte längere Familienengagement der Väter kann Müttern somit den früheren beruflichen Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern⁵ und hat Effekte hinsichtlich stärker ausgeprägten familienorientierten nachhaltige einer Arbeitszeitgestaltung der Väter auch nach den Elterngeldmonaten.⁶ Allerdings ist das

¹ DIW Wochenbericht 35/2019 "Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung von Vätern gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich", S. 608.

² DIW Wochenbericht 35/2019, a.a.O., S. 613; 9. Familienbericht 2021 "Eltern sein in Deutschland", S. 13.

³ SowiTra-Studie (2014), "Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter" (Langfassung), S. 186; BMFSFJ "Väterreport 2018 - Vater sein in Deutschland heute", S. 22 m.w.N.

⁴ SowiTra-Studie (2014), "Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter" (Kurzfassung), S. 4,

⁵ SowiTra-Studie (2014), "Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter" (Langfassung), S.179ff.

⁶ SowiTra-Studie (2014), "Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter" (Kurzfassung), S. 5,

Engagement insbesondere dann hoch, wenn die Partnerinnen über ähnlich gute berufliche Chancen verfügen wie die Partner.⁷

Obgleich die Väterbeteiligung seit Einführung der Partnermonate in den vergangenen Jahren stetig gestiegen ist, wird das Elterngeld weit überwiegend von Müttern in Anspruch genommen, damit ist eine partnerschaftliche Verteilung der Sorgearbeit noch lange nicht erreicht: Unter Zugrundelegung der Angaben von DESTATIS vom März 2021 stieg der Väteranteil im Elterngeldbezug im Jahr 2020 auf 24,8 Prozent (2019: 24,4 Prozent)⁸. Das bedeutet, dass von den rund 1,9 Mio. elterngeldbeziehenden Eltern nur 462.300 Väter waren.

Die geplante Bezugsdauer von Elterngeld durch Väter betrug im Jahre 2020 bei ausschließlichem Basiselterngeld durchschnittlich 2,9 Monate (wie 2019), wohingegen Frauen 11,6 Monate (2019: 11,7 Monate) anstrebten. Das zeigt, dass Väter gegenwärtig nur etwas mehr als das Minimum, das zu den zusätzlichen Partnermonaten im Basiselterngeld berechtigt, beantragen und Mütter nahezu das Maximum.

Das im Jahre 2015 als weitere Variante des Elterngeldes eingeführte Elterngeld Plus, welches ermöglicht, bei Teilzeitarbeit die Bezugsdauer des Elterngeldes bei geringerer monatlicher Leistung weiter auszudehnen, hat an diesen geschlechterstereotypen Nutzungsmustern kaum etwas geändert. Auch hier gibt es einen sog. Partnerschaftsbonus, bei dem sich die Bezugsdauer des ElterngeldPlus um weitere vier Monate pro Elternteil erhöht, wenn beide Partner über einen Zeitraum von vier Monaten gleichzeitig in Teilzeit arbeiten. Aber auch dieser wurde im Jahr 2020 lediglich von rd. 2 Prozent der Eltern angenommen; nur ca. 26 Prozent (17.114) der Elterngeld Plus beziehenden Väter (65.486) bezogen in diesem Zeitraum den Partnerschaftsbonus. 10 Ob der Partnerschaftsbonus nach der jüngsten BEEG-Änderung, die den Umfang der Wochenstunden der Teilzeittätigkeit angehoben hat und ihn flexibler gestaltet, besser angenommen wird, bleibt abzuwarten.

Als Gründe für die Zurückhaltung bei den Partnermonaten im Basiselterngeld geben Väter u.a. finanzielle Nachteile und befürchtete negative berufliche Konsequenzen an.¹¹ Vor diesem Hintergrund und um mehr Partnerschaftlichkeit zu erreichen, erscheint es erforderlich, weitere Anreize zur höheren Inanspruchnahme des Elterngeldes und von Elternzeit durch Väter insbesondere in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes zu setzen. In diesem

⁷ SowiTra-Studie (2014), "Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch V\u00e4ter" (Langfassung), S. 46.

⁸ DESTATIS, Pressemitteilung Nr. 146 vom 25. März 2021 "Elterngeld 2020: Väteranteil steigt auf knapp 25 Prozent", DESTATIS Elterngeldstatistik 2021 (Stand: 2020), S. 6.

⁹ DESTATIS, Pressemitteilung Nr. 146 /2021, a.a.O., Pressemitteilung Nr. 104/2020.

¹⁰ DESTATIS, Elterngeldstatistik 2021 (Stand: 2020), S.15.

¹¹ DIW Wochenbericht 35/2019, a.a.O, S. 610-611.

Zusammenhang begrüßt die GFMK, dass die Bundesregierung in der fortgeschriebenen deutschen Nachhaltigkeitsstrategie vom 10. März 2021 nunmehr im Nachhaltigkeitsziel 5 – Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen – den neuen Indikator 5.1.d "Väterbeteiligung beim Elterngeld" aufgenommen hat. 12 Darin stellt die Bundesregierung dar, dass das Elterngeld Familien bei einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung unterstützen und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter erreichen soll. Zudem definiert sie darin das Ziel, den Anteil der Kinder, deren Väter Elterngeld bezogen haben (Väterbeteiligung beim Elterngeld), bis zum Jahr 2030 auf 65 Prozent zu steigern. Über die von der Bundesregierung dort fokussierte Vereinfachung und Flexibilisierung des Partnerschaftsbonus hinaus könnten Anreize beispielsweise durch eine weitere Erhöhung der bisher zwei Partnermonate, die Festlegung einer pflichtigen Teilung sowie auch durch eine höhere Lohnersatzleistung für Eltern im unteren Einkommensbereich gesetzt werden. Zu beachten sind in diesem Zusammenhang auch die Empfehlungen der Familienkommission, die mehr exklusive Vätermonate und eine Dynamisierung des Elterngeldes fordert. 13

Darüber hinaus sollte eine stärkere Sensibilisierung von Vätern und Arbeitgebenden beispielsweise im Rahmen einer Öffentlichkeitskampagne des Bundes erreicht werden, um auf betrieblicher Ebene die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer gleichermaßen zu verbessern (z.B. flexible Arbeitszeiten, Führen in Teilzeit, effizientes Vertretungsmanagement). Eine echte partnerschaftliche Arbeitsteilung ist Voraussetzung dafür, dass für Frauen gleichberechtigte Chancen auf dem Arbeitsmarkt mit Zugang zu qualitativ guten Arbeits- und Einkommensbedingungen bestehen.

Der öffentliche Dienst als größter Arbeitgeber in Deutschland wird seiner Vorbildwirkung gegenüber der Privatwirtschaft bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits gerecht. Gleichwohl werden Bund, Länder und Kommunen gebeten, insbesondere die Bedingungen für die Inanspruchnahme von Elternzeit auch und vor allem durch Väter weiter zu verbessern. Dies kann beispielsweise durch die verstärkte Förderung einer familienfreundlichen und gleichstellungsorientierten Organisationskultur gelingen¹⁴. Um in den Dienststellen den Leitgedanken der Vereinbarkeit zu verankern und sicherzustellen, dass Familienorientierung nicht nur Mütter betrifft, kommt zudem die Einführung einer vätersensiblen Organisationskultur in Betracht. Darüber hinaus ist das diesbezügliche Informationsangebot stetig auszubauen.

¹² Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie - Weiterentwicklung 2021, S. 191ff.

¹³ 9. Familienbericht 2021 "Eltern sein in Deutschland", S. 521ff.

¹⁴ Vgl. m.w. Handlungsanregungen die Studie von Franze zu Selbstverständnissen und Bedürfnissen von Vätern im Öffentlichen Dienst, DÖD 12/2020, S. 301f.

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 5.3

Frauen an die Macht! – Für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft

Antragstellendes Land:

Berlin

Mitantragstellendes Land:

Thüringen

Votum: Einstimmig

Entschließung:

Das im Grundgesetz garantierte Grundrecht auf Gleichberechtigung der Geschlechter ist bis heute in tatsächlicher Hinsicht nicht vollständig umgesetzt.

Seit 31 Jahren setzt sich die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und - minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) für die Durchsetzung der Rechte von Frauen ein. In dieser Zeit hat sich die tatsächliche Lebenssituation von Frauen in vielen Bereichen positiv entwickelt und stark verbessert. Trotz aller Fortschritte sind Frauen aber immer noch von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffen. Aus Sicht der GFMK liegen die Gründe für die anhaltende geschlechtsbezogene Diskriminierung von Frauen in institutionellen und gesellschaftlichen Strukturen, in denen das Machtgefälle zwischen Frauen und Männern zu Ungunsten von Frauen verankert ist (dazu ausführlich der Leitantrag der 29. GFMK Top 4.1 "Geschlechtsbezogene strukturelle Diskriminierung von Frauen aufgrund des Machtgefälles zwischen Frauen und Männern").

Trotz der geschlechtsbezogenen Benachteiligungen tragen Frauen maßgeblich zum Gelingen unserer Gesellschaft bei. Das hat nicht zuletzt die Corona-Pandemie einer breiten Öffentlichkeit eindrücklich gezeigt. Es sind vor allem Frauen, die in systemrelevanten und als unverzichtbar geltenden Berufen die gegenwärtige Ausnahmesituation schultern. Es sind zum Beispiel Kassiererinnen, Erzieherinnen und Lehrerinnen, Alten- und Krankenpflegerinnen, Apothekerinnen, medizinisch-technische Assistentinnen, Ärztinnen sowie Verwaltungsmitarbeiterinnen, die dafür sorgen, dass die Gesellschaft während der Corona-Pandemie nicht zusammenbricht. In dem für die Pandemiebekämpfung so wichtigen Gesundheitsbereich sind über 75 Prozent der Beschäftigten Frauen.

Die Bekämpfung der Corona-Pandemie hat gezeigt, dass viele systemrelevante "typische Frauentätigkeiten" unter sehr schwierigen Arbeitsbedingungen erbracht werden müssen und nicht entsprechend entlohnt werden. Deshalb fordern immer mehr Frauen sowie entsprechende Vereine und Verbände in den letzten Jahren in nahezu allen Bereichen gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Entscheidungen ein. Denn gleichberechtigte Teilhabe ist die Basis für Veränderungen, die die Lebenssituation und den Lebensverlauf von Frauen berücksichtigen und spürbare Verbesserungen ermöglichen.

Ein zentraler Bereich für mehr Teilhabe von Frauen ist die Repräsentanz von Frauen in den Parlamenten, den Orten, die in einer Demokratie die zentralen Schaltstellen für Veränderungen sind. Der Anteil der Frauen im Deutschen Bundestag beträgt derzeit 30,7 Prozent, damit ist der Frauenanteil so niedrig wie vor 15 Jahren. In vielen Länderparlamenten sieht es nicht besser aus: In sieben Länderparlamenten beträgt der Frauenanteil unter 30 Prozent.

Gesetzliche Paritätsvorgaben für Landesparlamente sind bisher aber sowohl in Brandenburg als auch in Thüringen aufgrund von verfassungsgerichtlicher Rechtsprechung gescheitert. Die GFMK bekräftigt in diesem Zusammenhang ihre Feststellung, dass sich tatsächliche Gleichstellung nicht in Diskriminierungsverboten aufgrund des Geschlechts erschöpft. Es gilt auch weiterhin, strukturelle Hürden für den Eintritt von Frauen in Landesparlamente abzubauen und positive Maßnahmen zu ergreifen, um den Frauenanteil zu erhöhen. Die GFMK betont in diesem Rahmen insbesondere die Verantwortung der politischen Parteien als entscheidende Gestalterinnen der parlamentarischen Demokratie und appelliert an die Wahrnehmung dieser besonderen Verantwortung.

In anderen Bereichen werden Forderungen nach mehr Repräsentanz von Frauen dagegen erfolgreich in Gesetze gegossen. Ein Beispiel dafür ist der Themenbereich Frauen in Führungspositionen. Seit der Einführung des Gesetzes für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im Jahre 2015 ist der Anteil von 21,9 Prozent auf aktuell 35,2 Prozent in den Aufsichtsräten gestiegen. Aus Sicht der GFMK wurde mit diesem Gesetz auf einen ungerechten Zustand reagiert und eine positive Veränderung erreicht. Im

Januar 2021 hat die Bundesregierung eine Novelle des Gesetzes beschlossen, um u.a. die Repräsentanz von Frauen in den Vorständen der Unternehmen zu erhöhen: Börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen müssen künftig mindestens eine Frau in den Vorstand berufen, wenn der Vorstand aus mehr als drei Personen besteht.

Die Forderung nach Repräsentanz und Sichtbarkeit von Frauen betrifft inzwischen viele unterschiedliche Lebens- und Politikbereiche. Das lässt sich an einigen Beispielen exemplarisch veranschaulichen: Die Initiative "Spitzenfrauen Gesundheit e.V." fordert verbindliche Vorgaben für den Anteil an Frauen in Vorständen und ersten Führungsebenen in Körperschaften des Gesundheitswesens sowie in den Selbstverwaltungsgremien dieser Organisationen, damit Frauen bei der Gestaltung des Gesundheitswesens gleichberechtigt teilhaben können. Hintergrund dieser Initiative: Die zehn größten Krankenkassen versichern 50 Millionen Menschen, haben insgesamt 24 Vorstandsmitglieder, wovon nur zwei Frauen sind. In zehn von 17 Kassenärztlichen Vereinigungen gibt es keine Frau im Vorstand. Der Vorstand der Kassenärztlichen Bundesvereinigung besteht ausschließlich aus Männern.

Auch in anderen Bereichen sieht es oft nicht viel besser aus: Der Verein Pro Quote fordert, dass in den Medien die Hälfte aller Führungspositionen auf allen Hierarchiestufen von Frauen besetzt werden. Anlass dafür waren u.a. folgende Zahlen, die einen erheblichen Handlungsbedarf aufzeigen: Es gibt nur 20 Prozent Chefredakteurinnen und Stellvertreterinnen in zehn überregionalen Tages- und Wochenzeitungen; nur drei der zwölf Intendanzen des öffentlich-rechtlichen Rundfunks sind Frauen und nur 7 Prozent der Regionalzeitungen werden von einer Chefredakteurin geleitet. Auch im Kulturbereich herrscht noch keine Gleichberechtigung: Frauen sind an der Spitze von Kultureinrichtungen und in Gremien sowie in Jurys unterrepräsentiert. Im Bereich Film entstehen z.B. nur 15 Prozent der Kinofilme unter weiblicher Regie und Regisseurinnen erhalten nur ca. 10 Prozent der Fördergelder, obwohl fast die Hälfte der Hochschulabschlüsse im Fach Regie von Frauen erworben werden. Daher fordert der Verein Pro Quote Film e.V. zum Beispiel, dass öffentliche Aufträge und Fördermittel zur Hälfte an Frauen vergeben werden, verbindliche Zielgrößen für Frauen in Führungspositionen öffentlich-rechtlicher Sender und bei Einrichtungen der Filmförderung sowie die paritätische Besetzung von Gremien und Jurys öffentlich-rechtlicher Sendeanstalten, Filmförderinstitutionen, Filmhochschulen und Festivals.

In der deutschen Außen- und Sicherheitspolitik sind ebenfalls viel zu wenige Frauen an den Entscheidungen beteiligt: Knapp 16 Prozent der deutschen Auslandsvertretungen werden von Frauen geleitet. Bei bedeutenden Friedensprozessen zwischen 1999 und 2017 waren nur 2 Prozent der Mediatorinnen und Mediatoren Frauen, obwohl Untersuchungen zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit, dass ein Friedensabkommen mindestens 15 Jahre hält, um 35 Prozent steigt, wenn Frauen an dem Friedensprozess beteiligt sind. Auf der Münchner Sicherheitskonferenz waren 20 Prozent der Teilnehmenden Frauen, was als großer Erfolg

gefeiert wurde. Die deutsche Sektion von "Women in International Security" forderte, dass Frauen in den wichtigen Gremien ausreichend repräsentiert sein und dass geschlossene Gruppen von Männern, die wichtige Entscheidungen treffen, der Vergangenheit angehören müssen.

Vor diesem Hintergrund bekräftigt die GFMK ihre Forderung nach gleichberechtigter Teilnahme von Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft. Die höchste Frau im Staat, Bundeskanzlerin Angela Merkel, hat es in ihrem Podcast zum Internationalen Frauentag am 08.03.2021 auf den Punkt gebracht:

"Es kann nicht sein, dass Frauen unsere Gesellschaften maßgeblich tragen und gleichzeitig nicht gleichberechtigt an wichtigen Entscheidungen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft beteiligt sind. (...). Bei all unseren Bemühungen geht es um nicht mehr, aber auch nicht weniger als um gleiche Chancen von Männern und Frauen, um echte Gleichstellung. Die Talente und Blickwinkel beider Geschlechter sind von enormer Bedeutung, gerade jetzt während der weltweiten Pandemie. Deshalb brauchen wir Parität in allen Bereichen der Gesellschaft!"

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 6.1

Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes erhöhen

Antragstellendes Land:

Mecklenburg-Vorpommern für die GFMK-AG "Arbeitsmarkt für Frauen"

Votum: Mehrheitlich

Beschluss:

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) nimmt den Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten (Bundestagsdrucksache 19/11470) zur Kenntnis und stellt fest, dass das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in seiner aktuellen Fassung nicht ausreichend wirksam ist und seinem Ziel, der Beseitigung von Entgeltdiskriminierungen, nicht umfänglich gerecht wird. Sie begrüßt deshalb die geplanten untergesetzlichen Maßnahmen und die stärkere Bekanntmachung der Instrumente des Gesetzes, die in diesem Bericht angekündigt wurden. Darüber hinaus wird die Bundesregierung gebeten, Nachbesserungen auf der Grundlage des Evaluationsgutachtens zum EntgTranspG sowie des Urteils des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21. Januar 2021 zur Beweislast vorzunehmen. Folgende Punkte sind dabei besonders zu berücksichtigen:

- Einführung von zertifizierten Entgeltprüfverfahren, die für Betriebe mit einer bestimmten Größe verpflichtend sein sollen, wobei die Anzahl der Beschäftigten den europäischen Vorgaben¹ zur Berichtspflicht entsprechen soll.
- 2. Ausweitung des individuellen Auskunftsanspruchs auch auf kleinere Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten,
- 3. Erhöhung des Informationsgehalts bei der Benennung des Vergleichsentgelts,
- Erweiterung der Berichtspflicht um die Veröffentlichung der Gehaltsstatistiken aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Einführung entsprechender Sanktionsmöglichkeiten bei Nichterfüllung,
- Erweiterung der Beweislastregelung in § 15 EntgTranspG im Sinne des Urteils des BAG vom 21. Januar 2021 (BAG 8 AZR 488/19),
- 6. Einführung eines Verbandsklagerechts bei Entgeltdiskriminierung.

Im Hinblick auf die Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltregelungen sind gemeinsam mit den Tarifparteien Wege zu finden, um Tätigkeiten in Tarifverträgen diskriminierungsfrei zu bewerten.

Unter Berücksichtigung der Ausführungen zur zukunftsträchtigen Digitalbranche im Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht vom 26. Januar 2021 sind die Handlungsempfehlungen zur Herstellung der Entgeltgleichheit in B. II.2.3 und B. III 1.3 zu prüfen.

Begründung:

Am 6. Juli 2017 ist das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen in Kraft getreten. Ziel des Entgelttransparenzgesetzes ist es, die Lohngerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zu fördern. Es enthält zu diesem Zweck drei zentrale Instrumente: den individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten, die Aufforderung an private Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen und die Berichtspflicht zum Stand der Gleichstellung und Entgeltgleichheit für lageberichtspflichtige Arbeitgebende mit mehr als 500 Beschäftigten.

In § 23 EntgTranspG ist geregelt, dass das Gesetz regelmäßig, erstmals zwei Jahre nach Inkrafttreten, im Hinblick auf seine Wirksamkeit zu evaluieren ist. Der erste Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des EntgTranspG sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten wurde im Juli 2019

¹ Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen (BR-Drs. 204/21).

veröffentlicht. Die Ergebnisse des Evaluationsgutachtens zeigen, dass der Auskunftsanspruch bisher kaum genutzt wird und Unternehmen zum Teil keine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen haben und auch ihrer Berichtspflicht nicht nachgekommen sind. Die Bundesregierung plant in Reaktion auf die Ergebnisse des Gutachtens vor allem Maßnahmen zur Bekanntmachung des Gesetzes und seiner Instrumente. Konkret werden vom BMFSFJ die betrieblichen Prüfverfahren weiterentwickelt und eine Übersicht hierzu bereitgestellt; die Unternehmen sollen darüber hinaus mit einem neuen Template mit Beispielen zu geforderten Berichtsinhalten bei den Berichtspflichten unterstützt werden. Zudem wird ein neues Dossier zu unklaren Rechtsbegriffen, wie z. B. dem Entgeltbegriff oder der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten, erstellt.

Aus Sicht der Länder wird befürwortet, das Gesetz bekannter zu machen und die Unternehmen noch stärker als bisher bei der Anwendung zu unterstützen, jedoch ist dies bei nicht ausreichend. Vielmehr ist auf Grundlage der Evaluationsgutachtens eine Weiterentwicklung des Gesetzes vorzunehmen. Diese sollte zertifizierte Verschärfungen, wie etwa verpflichtende Entgeltprüfverfahren Sanktionsmöglichkeiten bei Nichterfüllung von Berichtspflichten der betroffenen Unternehmen enthalten, um die Wirkweise des EntgTranspG zu erhöhen. Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten sind durch das Gesetz zwar zur Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens angehalten, die Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens ist bisher allerdings freiwillig. Ebenso ist darüber nachzudenken, ob der individuelle Auskunftsanspruch auch auf Beschäftigte in kleineren Betrieben ausgeweitet und die Aussagekraft der Auskunft im Hinblick auf eine mögliche Entgeltdiskriminierung erhöht werden kann. So kommen die Autorinnen und Autoren des Evaluationsgutachtens zu dem Schluss, dass die Angabe des Medians des Bruttoverdienstes der anderen Geschlechtsgruppe keine ausreichende Aussagekraft bezüglich einer Diskriminierung enthält. Um feststellen zu können, ob gleiche oder gleichwertige Arbeit tatsächlich gleich bezahlt wird, wird teilweise zumindest ein Vergleich mit dem Median der eigenen Gruppe oder Gesamtgruppe aus beiden Geschlechtern für erforderlich gehalten. Darüber hinaus wird gefordert, dass zusätzlich auch noch ein Vergleich zwischen dem Durchschnittsentgelt der Vergleichsgruppe und dem Durchschnittsentgelt der eigenen Gruppe bzw. der Gesamtgruppe vorgenommen wird.

Das EntgTranspG privilegiert zudem in seiner aktuellen Fassung tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen insoweit, als diese die Kriterien der Entgeltfindung nicht erläutern müssen. Bei der Beantwortung der Frage hinsichtlich der Entgeltfindung können sie sich darauf beschränken, den Tarifvertrag zu nennen. Andere Unternehmen müssen dagegen detailliert die Entlohnungsgrundsätze erläutern. Grund dafür ist die Angemessenheitsvermutung in Bezug auf Tarifverträge. Doch auch Tarifverträge sind nicht

zwingend frei von Diskriminierungen. In diesem Zusammenhang könnte neben der Verpflichtung zur Selbstkontrolle der Tarifvertragsparteien – beziehungsweise einer Hinwirkungspflicht zur Überprüfung – auch die Neuverhandlung oder Überarbeitung von Tarifverträgen in das Gesetz aufgenommen werden.

Müssten Arbeitgebende in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten in ihrem Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit auch Gehaltsstatistiken bezogen auf das Geschlecht und Arbeitnehmendengruppen bzw. Positionen veröffentlichen, würde dies die Transparenz erheblich erhöhen. In Großbritannien beispielsweise müssen Unternehmen mit mehr als 250 Angestellten Daten zu internen Lohnunterschieden zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten auf ihrer Website veröffentlichen. Die Mehrheit der britischen Unternehmen konnte so die Lohnlücke zwischen den Berichtszeiträumen 2017/18 und 2018/19 bereits verkleinern und sogar dort, wo keine Verpflichtung bestand, faire Bezahlung öffentlich umsetzen. Auch andere europäische Länder wie Island, Dänemark oder Frankreich verpflichten Unternehmen dazu, ihre Entgeltstrukturen transparent zu machen. In der aktuellen Fassung des EntgTranspG ist lediglich geregelt, dass der Entgeltbericht neben Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Herstellung von Entgeltgleichheit außerdem nach Geschlecht aufgeschlüsselte statistische Angaben zu der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten und der durchschnittlichen Zahl der Vollzeitund Teilzeitbeschäftigten enthalten muss. Diese Daten geben jedoch keinen Aufschluss über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede im Betrieb. Das Gesetz sieht bisher auch keine Sanktion vor, wenn der Bericht durch die verpflichteten Unternehmen gar nicht erst aufgestellt wird.

Hinsichtlich der Berichtspflicht hat das Evaluationsgutachten deutlich gemacht, dass hier Widersprüche zwischen den Angaben der betroffenen Unternehmen und der Realität bestehen. 84 Prozent der befragten berichtspflichtigen Unternehmen haben mitgeteilt, dass sie ihrer Berichtspflicht nachgekommen seien, allerdings ergab eine exemplarische Auswertung von 100 Berichten, dass dies nur auf 40 Prozent der Unternehmen zutraf. Dies macht deutlich, dass klare und verbindliche gesetzliche Regelungen notwendig sind, die den Unternehmen aufgrund von Sanktionen die Möglichkeit nehmen, sich ihrer Berichtspflicht zu entziehen.

In dem Urteil des BAG vom 21. Januar 2021 wird ausgeführt, dass eine Benachteiligung des Geschlechts, in diesem Fall zuungunsten der Frau, grundsätzlich dann zu vermuten ist, wenn das Entgelt der Frau geringer ist als das vom Arbeitgebenden mitgeteilte Vergleichsentgelt der männlichen Person.

Zur Gewährung eines effektiveren Rechtsschutzes bei Verstößen gegen Entgeltgleichheitsgebot ist die Einführung eines Verbandsklagerechts notwendig. Durch die Einführung eines Verbandsklagerechts könnten Organisationen wie Antidiskriminierungsverbände, Gewerkschaften, Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen im eigenen Namen klagen.

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 6.2

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung statt Minijobs als Weg aus der Krise

Antragstellendes Land:

Bremen

Mitantragstellende Länder:

Berlin, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Thüringen

Votum: Mehrheitlich

Beschluss:

Die Konferenz der Gleichstellungsund Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) bittet die Bundesregierung, Eckpunkte vorzulegen, die beschreiben, mit welchen gesetzgeberischen Schritten geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse, die sogenannten Minijobs, dort, wo sie reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder verhindern, beseitigt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführt werden können.

Begründung:

Auch wenn die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf unterschiedliche Erwerbslagen der Geschlechter noch nicht verlässlich zu erfassen sind, bestehen gerade für die von den Schließungen betroffenen Branchen wie die Gastronomie und den Einzelhandel Verluste im Bereich der Minijobs, die im besonderem Maße von Frauen getragen werden. Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse sind in der Pandemie besonders zahlreich verloren

gegangen. Die zuvor geringfügig Beschäftigten erhalten, sofern dies ihre einzige Erwerbsquelle ist, weder Kurzarbeits- noch Arbeitslosengeld. Besonders negativ betroffen sind Frauen, von denen in westdeutschen Bundesländern 17,17 Prozent, in ostdeutschen Bundesländern 9,9 Prozent in Minijobs arbeiten. So weist das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung auf die Folgen der Corona-Pandemie hin: "Über alle Sektoren hinweg war der Rückgang bei den Frauen in geringfügiger Beschäftigung mit vier Prozent fast doppelt so hoch wie bei den Männern (2,3 Prozent)."¹ Dahingegen lag der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst im 3. Quartal 2020 über alle Minijobberinnen und Minijobber hinweg bei lediglich 330 Euro pro Monat².

Das Modell der geringfügigen Beschäftigung entspricht weder den veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes (Bedarf an höherer Erwerbsbeteiligung von Frauen zur Fachkräftesicherung), noch dem Rollenwandel in Familien und Gesellschaft.

Für viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen scheint das vermeintliche "Brutto für Netto" von besonderem Reiz zu sein. Dies hat die Studie "Frauen im Minijob – Motive und (Fehl-) Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf" im Auftrag des Bundeministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bereits im Jahr 2012 eindrucksvoll belegt. Die freiwillige Einzahlung in die Rentenversicherung, die auch bei voller Ausschöpfung gering ausfällt, wird kaum in Anspruch genommen, so dass die Ausübung von Minijobs zur Altersarmut beiträgt.

Die Beharrungskräfte sind groß, wenn es um eine Reform und letztlich die Überführung geringfügig entlohnter in sozialversicherungspflichtige, dabei aber durchaus flexibel organisierbarer Beschäftigung geht. Sowohl Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen als auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen fühlen sich als Nutznießende geringfügig entlohnter Beschäftigungsmöglichkeit. Den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen ist insbesondere an der Flexibilität und Kurzfristigkeit gelegen. Gleichzeitig belegen Studien, dass sie häufig die Fortzahlung im Urlaub und im Krankheitsfall umgehen.

Sowohl das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) als auch das Institut für Arbeit und Qualifizierung (IAQ) der Universität Duisburg-Essen haben in den letzten Jahren wiederholt Vorschläge unterbreitet, wie die geringfügig entlohnte Beschäftigung zurückgebaut werden kann.

² Siehe Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP – Drucksache 19/26730 – Die Entwicklung der Minijobs im Zuge der Corona-Pandemie

¹ Siehe "Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer" von Anna Hammerschmid, Julia Schmieder und Katharina Wrohlich, DIW aktuell vom 15.05.2020

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 6.3

Arbeitsbedingungen in der digitalen Plattformökonomie verbessern

Antragstellendes Land:

Niedersachsen

Mitantragstellende Länder:

Berlin, Brandenburg, Bremen, Hessen, Thüringen

Votum: Mehrheitlich

Beschluss:

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und senatoren der Länder (GFMK) bekräftigt die Beschlüsse der 27. GFMK, TOP 3.1 "Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben, in der Verteilung der Sorgearbeit und in den Alterssicherungssystemen herstellen" sowie der 30. GFMK, TOP 3.1 "Digitaler Wandel - neue Herausforderungen für die Frauen- und Gleichstellungspolitik" und weist nochmals auf die sich in der Plattformökonomie ergebenden Arbeitsmarktchancen hin. Chancen bieten sich insbesondere auch für (selbstständige) Frauen, die über Internet-Plattformen sowohl ortsgebundene Dienstleistungen anbieten als auch ortsunabhängige digitale Arbeitsaufträge, wie beispielsweise beim Crowdworking, annehmen können. Chancen dürfte es insbesondere auch für die Beteiligung von Frauen in MINT-Berufen geben. Zugleich birgt diese Entwicklung neue Risiken, da sie jenseits von betrieblicher Mitbestimmung und arbeitsrechtlicher Regulierung liegt. Auch das Gutachten "Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten" für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung stellt fest, dass mangels geschlechterdifferenzierter Daten und Studien, bislang nur schwer abzusehen ist, wie sich die plattformbasierte Vermittlung von Arbeit auf Verwirklichungschancen unabhängig vom

Geschlecht auswirkt. Allgemeingültige Aussagen sind auf Grundlage der aktuellen fragmentierten und zum Teil widersprüchlichen Datenlage und aufgrund fehlender Überblicksstudien kaum möglich.

Erste Auswertungen deuten allerdings darauf hin, dass Plattformarbeit potenziell die Entwicklung weg vom dauerhaften Normalarbeitsverhältnis hin zu verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung wie Minijobs, befristeten Arbeitsverhältnissen oder Leiharbeit fortsetzt und die Zunahme arbeits- und sozialrechtlich unzureichend abgesicherter (Solo)Selbstständigkeit befördert¹. Diese Prozesse gehen mit einer Individualisierung der Risiken von Erwerbsarbeit² sowie einer zunehmenden Entgrenzung von Erwerbsarbeit einher³. Entsprechend könnte die Plattformarbeit Risiken geschlechtsbezogener Diskriminierung und Marginalisierung auf dem Arbeitsmarkt, die Reproduktion von Geschlechterstereotypen sowie bestehende Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fortführen.⁴

Die GFMK fordert die Bundesregierung in diesem Zusammenhang auf,

- 1. die arbeits- und sozialrechtliche Stellung der Plattformarbeitenden auch mit Blick auf die Entwicklung geeigneter Verfahren zur Feststellung ihres rechtlichen Status weiter zu erforschen, insbesondere eine umfängliche geschlechterdifferenzierte Datenlage zu schaffen und die Auswirkungen der Plattformökonomie auf bestehende existenzsichernde und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für Frauen zu analysieren.
- 2. Maßnahmen zu entwickeln, mit deren Hilfe die Arbeitsbedingungen für die über Plattformen vermittelten Beschäftigten verbessert werden können, wie zum Beispiel durch die Vergabe von Zertifikaten und Gütesiegeln an Plattformen für die Einhaltung von Qualitätsstandards oder die Verpflichtung für Plattformbetreibende, Kommunikationsstrukturen für Mitarbeitende zu etablieren.
- 3. die Einführung einer Sozialversicherungspflicht für Solo-Selbstständige zu prüfen.
- 4. auch auf europäischer Ebene auf gesetzliche Mindeststandards zu wesentlichen Fragen der Arbeitsbedingungen für die über Plattformen vermittelten Beschäftigten hinzuwirken.
- 5. die weiteren konkreten Handlungsempfehlungen des Gutachtens der Sachverständigenkommission zum Dritten Gleichstellungsbericht im Hinblick auf die Plattformökonomie bei der Weiterentwicklung ihrer Politik zu beachten.

2 Fight 1771: 0242 17: 1

¹ Risak 2020: 4-5, ähnlich Eichhorst 2017; Rammert 2003, Klinger/Weber 2017

² Hunt/Samman 2019

³ Dickel/Thiem 2018; Kirchner 2019; Schmidt 2016

⁴ https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/73.gutachten.html

Begründung:

Plattformunternehmen basieren meist auf der Solo-Selbstständigkeit der Erwerbstätigen, die die Dienstleistungen erbringen. 2018 waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 4,8 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland zwischen 15 und 64 Jahren sog. Solo-Selbstständige, d. h. Selbstständige ohne weitere Beschäftigte. Bei den Frauen lag der Anteil bei 4,2 Prozent.

Gleichstellungspolitisch besonders relevant ist zum einen die Arbeitsform des Crowdworkings: Da die digitalen Aufträge (sog. Mikrojobs) von überall und zu jeder Zeit erledigt werden können, bieten sie eine niedrigschwellige Vereinbarkeitslösung. Crowdwork stellt damit eine attraktive Alternative zur Festanstellung und eine Chance zu selbstbestimmtem Arbeiten für viele dar. Zum anderen können soziale und haushaltsnahe Dienstleistungen, die über Onlineplattformen vermittelt werden, Haushalte entlasten und zu einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit beitragen. Der Bedarf an diesen Dienstleistungen wächst kontinuierlich.

Gleichzeitig entsteht hier aber auch ein wachsender Bereich von Solo-Selbstständigkeit, der unter den derzeit geltenden Bedingungen auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive außerordentlich problematisch ist. So müssen Solo-Selbstständige selbst für ihre soziale Absicherung sorgen. Gerade Plattformarbeiterinnen und -arbeiter erzielen jedoch in der Regel ein geringes, nicht berechenbares Einkommen. Es ist häufig fraglich, ob Plattformnehmende nicht aufgrund der Art der Tätigkeit als abhängig Beschäftigte einzuordnen sind. Derzeit agieren Onlineplattformen lediglich als Vermittler der Leistungserbringung und sehen sich damit als nicht zuständig für die Einhaltung von sozialen Standards. Weder sie noch die Auftraggeberinnen und Auftraggeber von Dienstleistungen übernehmen Arbeitgeberpflichten, sodass auch die unternehmerischen Risiken wie die eines ausbleibenden Markterfolgs auf die Plattformarbeiterinnen und -arbeiter übergehen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie soziale Absicherung liegen also alleine in der Verantwortung der selbstständig beschäftigten Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer.

Online-Vermittlungsplattformen in der Reinigungsbranche oder im Handwerk weisen Aufgaben per Auktionsverfahren an Solo-Selbständige zu. Durch den so organisierten "Unterbietungswettbewerb" entsteht ein neuer prekärer Arbeitsmarkt, von dem auch die Gefahr des Lohndumpings und möglicherweise einer Verdrängung des Normalarbeitsverhältnisses ausgeht.

Auch das Gutachten "Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten" für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung stellt fest, dass die Plattformarbeit als neue Form

der Arbeitsorganisation erhebliche Folgen für die rechtliche Einordnung der entsprechenden Arbeitsverhältnisse als selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit hat, was sich auf die Geltung der Bestimmungen zum Mindestlohn, zum Kündigungsschutz, zur sozialen Absicherung sowie zum Schutz vor Diskriminierung auswirkt. Im Gutachten sind weitere über diesen Antrag hinausgehende Handlungsempfehlungen benannt, mit denen konkrete Verbesserungen im Rahmen dieser zukunftsweisenden Arbeitsform erzielt werden können.

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 6.4

Bessere soziale Absicherung von Selbständigen gewährleisten

Antragstellendes Land:

Sachsen

Mitantragstellende Länder:

Baden-Württemberg, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Thüringen

Votum: Mehrheitlich

Beschluss:

- Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) appelliert an die Bundesregierung, sowohl Fragen der sozialen Absicherung von selbständigen Frauen als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für selbständige Frauen und Unternehmerinnen verstärkt in den Blick zu nehmen.
- 2. Unter Bezugnahme auf TOP 5.3 der 25. GFMK 2015 bittet die GFMK das BMFSFJ erneut, insbesondere hinsichtlich der Anforderungen von Artikel 8 der Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie Nr. 2010/41/EU eine aktuelle Analyse über selbständige Frauen im Kontext der Mutterschaft bereitzustellen. Im Fokus sollten vor allem Daten zum Einkommen von selbstständigen Frauen, zu ihrem Anteil an den Elterngeldbeziehenden, zur Höhe des bezogenen Elterngeldes sowie zur sozialen Absicherung von selbständigen Müttern während einer Schwangerschaft und nach der Geburt eines Kindes stehen.

3. Die GFMK bittet die Bundesregierung zudem zu prüfen, welche weiteren Möglichkeiten es gibt, dass auch selbständig und freiberuflich tätigen Müttern und Vätern - unabhängig von ihrem Versichertenstatus - für die Kinderbetreuung eine Inanspruchnahme von Kinderkrankentagen ermöglicht wird.

Begründung:

Mit Stand 2018 waren von den 41,9 Mio. Erwerbstätigen in Deutschland 4,0 Mio., also knapp zehn Prozent der Erwerbstätigen, selbstständig tätig. Davon sind etwas über die Hälfte (55,6 Prozent) sog. Solo-Selbständige, die ihr Unternehmen ohne abhängig Beschäftigte betreiben.¹ Frauen sind weniger häufig selbständig als Männer: Laut Mikrozensus waren im Jahr 2018 33,8 Prozent aller Selbstständigen in Deutschland Frauen.² Knapp 7 Prozent der erwerbstätigen Frauen waren im Jahr 2018 selbständig tätig, wohingegen der Anteil der Selbständigen unter den erwerbstätigen Männern bei 12 Prozent lag.³ Während auf 100 arbeitende Männer bundesweit 87 arbeitende Frauen kommen, ist das Verhältnis Frau und Mann bei den Selbständigen deutlich unausgewogener: Hier kommen auf 100 selbständig tätige Männer nur 51 Frauen. Überwiegend sind diese Frauen als Solo-Selbständige tätig (65,1 Prozent im Jahre 2018).⁴

zu Ziffer 1)

Selbständige tragen ein hohes wirtschaftliches und persönliches Risiko, das zu einer Reduzierung der Bereitschaft zur Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit oder zur Familiengründung führen kann. Im Kontext einer Schwangerschaft bzw. nach der Geburt eines Kindes wiegt dieses Risiko für selbständige Frauen besonders schwer, da sie in der Regel keinen Anspruch auf Mutterschutz haben und in eigener Verantwortung für ihr Unternehmen sowie ihre Gesundheit und die ihres Kindes über eine Reduzierung bzw. einen Verzicht auf Erwerbsarbeit entscheiden müssen. Dies ist insbesondere für Frauen in der Gründungsphase, Selbständige mit einem eher geringen Erwerbseinkommen sowie Solo-Selbständige schwierig.

Die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung hat festgestellt, dass die soziale Sicherung insbesondere von selbständigen

¹ DESTATIS (2020), Pressemitteilung Nr. 013 vom 21. März 2020; DESTATIS, Statistisches Jahrbuch 2019 (Stand 2018), Kapitel 13. Arbeitsmarkt, S. 365.

² DESTATIS, Statistisches Jahrbuch 2019 (Stand 2018), a.a.O., S. 364; BMAS-Kurzexpertise

[&]quot;Selbständige Erwerbsarbeit in Deutschland" (2020), S. 5: 34 Prozent im Jahre 2019.

³ BMAS-Kurzexpertise (2020), a.a.O., S. 33; DESTATIS, Statistisches Jahrbuch 2019 (Stand 2018), S. 364.

⁴ DESTATIS, Statistisches Jahrbuch 2019 (Stand 2018), a.a.O., S. 364; DESTATIS (2019), Pressemitteilung Nr. 325 vom 28. August 2019: 65 Prozent im Jahre 2019.

Frauen Schwächen aufweist. Dies betrifft zentrale Aspekte der sozialen Sicherung, die an regelmäßiges Einkommen gebunden sind bzw. typischerweise nur abhängig Beschäftigten zugutekommen, wie Kranken- und Pflegeversicherung, Mutterschutz, Alterssicherung und Absicherung bei Auftragslosigkeit. Zur Verbesserung der sozialen Sicherung von Soloselbstständigen, insbesondere von weiblichen Selbstständigen, empfahl Sachverständigenkommission eine konsequente Einbindung in die Sozialversicherungssysteme, u.a. durch Erstreckung des Mutterschutzes auf weibliche Selbstständige sowie die Behebung von Defiziten der derzeitigen Elterngeldregelungen.⁵ Durch die Covid-19-Krisensituation hat sich das Risiko für Selbständige nochmals deutlich erhöht. Dies betrifft in besonderem Maße selbständige Frauen, da sie überproportional häufig in Branchen tätig sind, die stärker von den pandemiebedingten Restriktionen betroffen sind und damit eher Einkommensverluste sowie Einschränkungen ihrer Arbeitsfähigkeit hinnehmen müssen.⁶ Da viele Hilfsprogramme lediglich die Fixkosten, aber keine Einkommensverluste oder Lebenshaltungskosten abdecken, sind sehr kleine Unternehmen und insbesondere Solo-Selbständige stark benachteiligt. Zudem zeigen Erhebungen, dass selbständige Frauen Einkommensverluste noch weniger abfedern können als Männer und eher in den Nichterwerb gehen.⁷ Zu befürchten ist damit, dass Frauen zukünftig noch seltener den Weg in die Selbständigkeit wagen und sich der bestehende Gender-Gap in der Selbständigkeit vergrößert.8

zu Ziffer 2)

Unter TOP 5.3 der 25. GFMK 2015 "Soziale Absicherung selbstständiger Frauen während der Schwangerschaft und als Mütter" hatte die GFMK bereits unter Bezugnahme auf Art. 8 (Mutterschaftsleistungen) der Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, vom 7. Juli 2010 (Selbständigen-Gleichbehandlungsrichtlinie) eine Verbesserung der Datenlage zu selbständigen Müttern gefordert. Maßgebend war zudem der Befund, dass die mangelnde soziale Absicherung während Schwangerschaft und Geburt als abschreckend für eine Existenzgründung wirkt und für die geringere Gründungsneigung von jungen Frauen mitverantwortlich ist. Um dieses Thema weiter zu verfolgen und mögliche Verbesserungen der vergangenen fünf Jahre aufzuzeigen, ist diese Forderung insbesondere vor dem Hintergrund der Herausforderungen der Covid-19-Pandemie erneut zu stellen.

_

⁵ Gutachten der Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 81ff.

⁶ DIW/SOEP-Paper 1108/2020 "Covid-19: A Crisis of the female Self-employed" S. 24f. Selbständige Frauen erleiden in der Covid-19-Pandemie um ein Drittel häufiger Einkommensverluste als selbständige Männer.

⁷ DIW/SOEP-Paper 1108/2020, S. 25.

⁸ DIW/SOEP-Paper 1108/2020, S. 26.

zu Ziffer 3)

Die gegenwärtige Krisensituation des COVID-19-pandemiebedingten Lockdowns mit der zeitweiligen Notwendigkeit einer Betreuung und/oder Beschulung von Kindern im Home-Office ist für viele Selbständige besonders belastend, da sie einerseits ihren Lebensunterhalt sichern müssen, andererseits beim Wegfall von Aufträgen nicht wie abhängig Beschäftigte adäquat in den Arbeits- und Sozialschutz eingebunden sind.

Die GFMK hält es nicht zuletzt aufgrund der aktuellen Belastungssituation für erforderlich, dass der erweiterte Anspruch auf Kinderkrankengeld unabhängig vom Status der Krankenversicherten gewährt wird und insbesondere alle selbständigen und freiberuflichen Mütter und Väter, die freiwillig oder privat krankenversichert sind, unterstützt werden.

Mit Einführung des Gesetzes zur Ausweitung des Kinderkrankentagesgeldes, welches rückwirkend zum 5. Januar 2021 in Kraft getreten ist, erhalten Eltern auch Kinderkrankengeld, wenn ihr Kind nicht krank ist, aber zu Hause betreut werden muss, weil eine Einrichtung zur Betreuung von Kindern, die Schule oder eine Einrichtung für Menschen mit Behinderungen geschlossen ist oder eingeschränkten Zugang hat. Nur gesetzlich krankenversicherte, hauptberuflich Selbstständige, die aufgrund einer Wahlerklärung einen Anspruch auf Krankengeld gemäß § 44 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SGB V haben, können jedoch das erweiterte Kinderkrankengeld beantragen. Allen anderen selbständig tätigen Eltern bleibt nur der ungünstigere Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG.

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 6.5

Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Kultur und Medien

Antragstellendes Land:

Mecklenburg-Vorpommern

Mitantragstellende Länder:

Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Thüringen

Votum: Einstimmig

Beschluss:

Die Frauenministerinnen und Konferenz der Gleichstellungsund -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) hat sich bereits in den Jahren 2012 und 2013¹ mit den Rollenbildern von Frauen und Männern in den Medien befasst und stellt fest, dass sich die Situation seitdem kaum verbessert hat. Die Corona-Krise hat die gleichstellungspolitischen Problemlagen noch einmal in aller Deutlichkeit zu Tage treten lassen, auch in der medialen Begleitung der Krise. Auch mit Blick auf die Tatsache, dass vor allem Frauen in systemrelevanten Berufen arbeiten, ist ihre Erfahrung und Expertise von großer Relevanz. Deshalb bekräftigt die GFMK ihre Forderungen aus der Entschließung "Chancen der Corona-Krise nutzen – jetzt Geschlechtergerechtigkeit umsetzen" (2020) nach

¹ Vgl. Beschluss der 22. GFMK 2012: "Auflösen von Rollenbildern in den Medien" und Beschluss der 23. GFMK 2013: "Auflösen von Rollenbildern in den Medien (II)".

Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern.²

- 1. Die GFMK begrüßt die bisherigen Initiativen der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Staatsministerin für Kultur und Medien für mehr Geschlechtergerechtigkeit und bittet darum, diesen Weg konsequent fortzusetzen.
- 2. Die GFMK begrüßt und unterstützt den durch das Forderungspapier der Vereine ProQuote Medien (Deutschland), Presseclub Concordia (Österreich), Frauennetzwerk Medien (Österreich) und Medienfrauen (Schweiz) vom Juni 2020³ sowie den Forderungskatalog des Deutschen Kulturrates vom August 2020 für echte Gleichstellung von Frauen und Männern in Kultur und Medien⁴ mit vorangetriebenen Veränderungsprozess.
- 3. Die GFMK bittet die Konferenz der Chefinnen und Chefs der Staats- und Senatskanzleien und die Kulturministerkonferenz der Kultusministerkonferenz - im Rahmen ihrer Zuständigkeit -, sich mit dem Thema "Frauen in Kultur und Medien" zu befassen und im Sinne der oben genannten Forderungen geeigneten Instrumenten für die Herstellung tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern in Kultur und Medien zur Umsetzung zu verhelfen.

Begründung:

In den Jahren 2016/2017 hat die Universität Rostock im Auftrag der MaLisa Stiftung die Geschlechterdarstellungen im deutschen Fernsehen und Film untersucht.⁵ Dabei wurde festgestellt, dass Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Über alle Fernsehprogramme hinweg kommen auf eine Frau zwei Männer. Ein Drittel des Fernsehprogrammes kommt ganz ohne Frauen aus. Die MaLisa Stiftung hat zudem im Mai 2020 eine Analyse zur Geschlechterverteilung in der Corona-Berichterstattung im Fernsehen und in Online-Auftritten deutscher Printmedien vorgelegt.⁶ Die Ergebnisse sind eindeutig:

² Vgl. Entschließung der 30. GFMK 2020: "Chancen der Corona-Krise nutzen – jetzt Geschlechtergerechtigkeit umsetzen".

³ Forderungen an die Medienhäuser, Redaktionen und Medienpolitiker*innen in Deutschland, Österreich und der Schweiz vom 26. Juni 2020.

⁴ Deutscher Kulturrat: Forderungskatalog zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Kultur und Medien vom 10. August 2020.

⁵ Prommer, Elizabeth/Linke, Christine: Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland. Rostock 2017.

⁶ Wer wird gefragt? Geschlechterverteilung in der Corona-Berichterstattung. Zentrale Ergebnisse einer Analyse zur Geschlechterverteilung in der Corona-Berichterstattung im Fernsehen und in Online-Auftritten deutscher Printmedien im Auftrag der MaLisa Stiftung (Mai 2020). https://malisastiftung.org/studie-geschlechterverteilung-corona-berichterstattung/ (08.01.2021).

- In den TV-Formaten war nur eine von fünf Expertinnen und Experten weiblich (22 Prozent). In der Online-Berichterstattung wurden Frauen nur zu rund sieben Prozent als Expertinnen erwähnt.
- Als Medizinerinnen bzw. Mediziner kamen vor allem Männer zu Wort obwohl fast die Hälfte der Ärzteschaft in Deutschland weiblich ist. Von den im TV befragten Ärztinnen und Ärzten ohne Leitungsfunktion war nur eine von fünf weiblich.
- Insgesamt kamen sowohl im Fernsehen als auch in den Online-Berichten der Printmedien mit Corona-Bezug auf eine Frau zwei Männer.

In der Begründung zum GFMK-Antrag in 2012 hieß es: "Durch die Berichterstattung in den Medien wird Bewusstsein gebildet und Relevanz vermittelt. Das Rollenverständnis von Mann und Frau wird durch stetige Auseinandersetzung der Gesellschaft mit den dargestellten Inhalten geprägt. Die Aufgabe der Medien darf daher nicht nur als das Reproduzieren bewährter Formate verstanden werden, sondern als verantwortungsvolles Konstruieren und Transportieren von zeitgemäßen Rollenbildern." Die GFMK sieht hier nach wie vor Handlungsbedarf.

Im Juni 2020 haben sich mehr als 70 Journalistinnen und Journalisten aus Deutschland, Österreich und der Schweiz zu einer digitalen Konferenz getroffen, um über Gleichberechtigung im Journalismus während der Corona-Krise zu diskutieren. Als Basis diente ein offener Appell mit acht Forderungen, der sich an Verlage, Medienhäuser und Sender richtet:

- 1. 50 Prozent Frauen in allen Führungsebenen,
- 2. mehr Frauen als Protagonistinnen und Expertinnen in der Berichterstattung,
- 3. 50 Prozent Kolumnistinnen, Leitartiklerinnen und Kommentatorinnen in den meinungsbildenden journalistischen Formaten,
- 4. Möglichkeiten auf Führungspositionen in Teilzeit, Jobsharing und für familienfreundliche Arbeitsbedingungen,
- 5. Unterstützung, Solidarität und Hilfefonds für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- 6. gleiches Gehalt für gleiche Arbeit,
- 7. mehr Diversität in den Redaktionen,
- 8. Berücksichtigung der fairen Repräsentanz und Frauenförderung als Kriterium bei der Vergabe öffentlicher Fördermittel.

In einer Gemeinschaftsaktion wurde der Appell von den Vereinen ProQuote Medien (Deutschland), Presseclub Concordia (Österreich), Frauennetzwerk Medien (Österreich) und Medienfrauen Schweiz (Schweiz) unterzeichnet.

Im Jahr 2020 hat der Deutsche Kulturrat als Spitzenverband der Bundeskulturverbände die Studie "Frauen und Männer im Kulturmarkt" vorgestellt. Sie folgte einer Studie zum Thema "Frauen in Kultur und Medien" aus dem Jahr 2016. Beide Studien belegen, dass noch keine Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbereich existiert. Um auch hier die Geschlechtergerechtigkeit voranzutreiben, hat der Deutsche Kulturrat im August 2020 einen Forderungskatalog erstellt, der folgende Punkte umfasst:

- gendergerechter Zugang zu individueller sowie projektbezogener Förderung,
- gleiche Einkommenschancen durch Überwindung des Gender Pay Gaps,
- kein Raum für Vorurteile und Rollenklischees in frühkindlicher Bildung, an allgemeinbildenden Schulen, in der außerschulischen Kinder- und Jugendbildung sowie in der Studien- und Berufsberatung,
- Etablierung von Parität an Hochschulen,
- öffentlich finanzierte Kultureinrichtungen und öffentlich-rechtlicher Rundfunk müssen der Geschlechtergerechtigkeit in besonderer Weise verpflichtet sein,
- Kultur- und Medienverbände setzen sich Geschlechtergerechtigkeit zum Ziel,
- verpflichtendes Monitoring und entsprechende Evaluationen sind notwendig,
- Unternehmen der Kultur- und Kreativwirtschaft in die Verantwortung einbinden.

Die Staatsministerin für Kultur und Medien hat sich des Themas Geschlechtergerechtigkeit bereits 2016 angenommen und einen Runden Tisch "Frauen in Kultur und Medien" ins Leben gerufen. Ein Ergebnis des Runden Tisches ist die Anlauf- und Beratungsstelle "Frauen in Kultur und Medien", die 2017 beim Deutschen Kulturrat angesiedelt wurde und durch die Staatsministerin gefördert wird. Zudem ist es gelungen, Jurys und Gremien im Zuständigkeitsbereich der Staatsministerin weitgehend paritätisch zu besetzen. Des Weiteren wird das Mentoring-Programm des Deutschen Kulturrates für Frauen, die eine Führungsposition anstreben, gefördert. Durch diese Initiativen werden wichtige Anreize von Bundesseite geschaffen, die auch zukünftig fortzusetzen sind. Da aber die Kompetenz für Kultur- und Medienpolitik zu allererst bei den Ländern (d.h. für den Rundfunkbereich bei der Rundfunkkommission der Länder) und Kommunen liegt, erfolgt die Bitte an die Konferenz der Chefinnen und Chefs der Staats- und Senatskanzleien und die Kulturministerkonferenz der Kultusministerkonferenz sich im Rahmen ihrer Zuständigkeit mit dem Thema zu befassen und unter Einbeziehung der schon bestehenden Expertise Lösungen zu entwickeln, um so die Repräsentanz von Frauen in Kultur und Medien zu verbessern.

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 8.1

Frauen in der Computer- und Videospielbranche und der Gaming-Community stärken

Antragstellendes Land:

Mecklenburg-Vorpommern

Mitantragstellende Länder:

Berlin, Niedersachsen

Votum: Mehrheitlich

Beschluss:

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest, dass Computer- und Videospiele ein bedeutender Faktor im Medienalltag sind. Die Zahl der Spielenden in der Gesellschaft wächst stetig. Die GFMK stellt weiter fest, dass Computer- und Videospiele eine Geschlechterdimension aufweisen, sowohl in Bezug auf die Spielenden als auch in Bezug auf die Inhalte und Gestaltung der Spiele und die Spieleentwicklung.

- Die GFMK begrüßt und unterstützt die Kampagne der deutschen Games-Branche "Hier spielt Vielfalt", die sich für eine Games-Kultur ausspricht, die frei von Vorurteilen und Diskriminierung ist und die respektvoll und wertschätzend mit allen Menschen umgeht.¹
- 2. Die Bundesregierung investiert in den kommenden Jahren 250 Millionen Euro in die Computerspielförderung. Der Entwicklungsstandort Deutschland soll so gestärkt und international wettbewerbsfähig gemacht werden. Die GFMK bittet darum, dabei darauf zu achten, dass innovative, auf Vielfalt ausgerichtete Spiele im Vordergrund stehen,

¹ Vgl. https://hier-spielt-vielfalt.de/

- um auch auf diese Weise Geschlechterstereotype in der Gaming-Community weiter abzubauen.
- Der Anteil von Frauen in MINT-Berufen steigt nur langsam. Die GFMK bittet die Bundesregierung und die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Maßnahmen für die Erhöhung des Anteils der Studentinnen in den Bereichen Spieleentwicklung, design und -vertrieb zu initiieren.
- 4. Die GFMK bittet die Bundesregierung, im Rahmen von Untersuchungen und Maßnahmen zum MINT-Fachkräftebedarf auch die spezifische (Daten-)Entwicklung in der prosperierenden Games-Branche zu berücksichtigen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sollte einbezogen werden, um bei Feststellung eines Bedarfs an neuen Ausbildungsberufen bzw. neuer Fachrichtungen/Schwerpunkte für bestehende Ausbildungsgänge frühzeitig Entwicklungsgespräche mit den relevanten Akteurinnen und Akteuren einleiten zu können. Bei der Ausgestaltung und Umsetzung ist darauf zu achten, dass die geplanten Ausbildungsberufe sowohl für Jungen als auch für Mädchen attraktiv sind.
- 5. Die GFMK bittet das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend sowie das Bundesministerium für Bildung und Forschung, bei Initiativen wie "Klischeefrei" oder "komm mach mint" noch stärker die Computer- und Videospielbranche in den Blick zu nehmen.

Begründung:

Mehr als 2,2 Milliarden Menschen spielen weltweit Computer- und Videospiele. Auch in Deutschland sind Computer- und Videospiele inzwischen fester Bestandteil des Medienalltags. 42 Prozent der Menschen spielen mindestens gelegentlich, 36 Prozent sogar regelmäßig, 48 Prozent der Spielenden sind weiblich. Das Durchschnittsalter liegt bei 37,5 Jahren, Tendenz steigend. Die über 50-Jährigen bilden mit 32 Prozent die größte Gruppe, auch hier Tendenz steigend. Das starke Wachstum der Branche zeigt sich auch in den Umsatzzahlen (2019 = 6,2 Milliarden EUR, 2018 = 5,9 Milliarden EUR).²

Im Dezember 2019 startete die deutsche Games-Branche die Initiative "Hier spielt Vielfalt", in der sie sich für eine von Anerkennung und Wertschätzung getragene Games-Kultur ausspricht, die Individualität und die daraus resultierende Vielfalt respektiert, unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, Sprache sowie sexueller Orientierung. Die Games-Branche setzt dabei auf eine Selbstverpflichtung und will:

² Vgl. game – Verband der deutschen Games-Branche (Hrsg.): Jahresreport der deutschen Games-Branche 2020. Berlin.

- 1. für Vielfalt eintreten und Vorbilder fördern,
- Werte der Vielfalt leben und gewinnbringend in diversen Teams und Organisationsstrukturen einsetzen,
- 3. Personalprozesse überprüfen und, wo nötig, so anpassen, damit Kompetenzen und Talente sich optimal entfalten können,
- 4. sich für eine qualitativ ausgewogene, unvoreingenommene und stereotypfreie Darstellung aller Menschen in der Games-Branche einsetzen,
- 5. sich für ein Klima einsetzen, in dem für Diskriminierung jeder Art kein Platz ist und Konflikte offen angesprochen und partnerschaftlich gelöst werden. Diese Werte werden auch in die Communities getragen. Rechtsradikalismus, Extremismus jeder Art, Hass und Menschenfeindlichkeit werden verurteilt,
- 6. sich aktiv gegen Belästigung und Machtmissbrauch einsetzen und sich für ein diskriminierungs- und angstfreies Arbeitsklima engagieren,
- 7. alle Dimensionen von Diversität in Spielen, Teams, Publikationen und Gremien sowie bei Veranstaltungen bewusst berücksichtigen und als Vorbilder stärken,
- 8. darauf hinwirken, dass alle Geschlechter bei der Besetzung entscheidungsrelevanter Positionen berücksichtigt und vergleichbar entlohnt werden.

Die Computerspielebranche ist eine global stark wachsende Branche. Deutschland ist der größte Absatzmarkt für Videospiele in Europa und der fünftgrößte weltweit. Trotz steigender Gesamtumsätze schrumpft jedoch der Marktanteil deutscher Unternehmen. Ebenso ist auch die absolute Anzahl der in Deutschland in der Branche beschäftigten Personen rückläufig beziehungsweise stagniert. Der Bund investiert in den kommenden Jahren 250 Millionen Euro in die Computerspieleförderung.³ Der Entwicklungsstandort Deutschland soll damit gestärkt und international wettbewerbsfähig gemacht werden. Die GFMK ist sich einig, dass vorrangig innovative, auf Vielfalt ausgerichtete Spiele gefördert werden müssen, um auf diese Weise Geschlechterstereotype weiter abzubauen.

Es ist wichtig, mehr Mädchen und Frauen an MINT-Berufe insgesamt, aber auch an die Games-Branche als Zukunftsbranche im Speziellen heranzuführen, vor allem im Bereich Produktion. Dies kann mit entsprechenden Studiengängen, Berufsausbildungen und dem Zeigen von Vorbildern gelingen. Frauen sind als Arbeitnehmerinnen in der Games-Branche deutlich unterrepräsentiert. Im Schnitt liegt der Frauenanteil bei 27 Prozent, wobei der Frauenanteil in den Verwaltungspositionen deutlich höher ist als in Aufgabenbereichen wie Game Design, so liegt er bei der Produktion bei 21 Prozent, beim Publishing bei 32 Prozent

44

³ Vgl. Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode. S. 171.

und bei der Distribution bei 35 Prozent.⁴ Gleichzeitig fehlen der Games-Branche hochqualifizierte Fachkräfte. Das liegt auch an der derzeitigen Ausbildungssituation in Deutschland. Gemäß dem Branchenverzeichnis "Gamesmap" bieten nur rund 130 Bildungseinrichtungen in Deutschland Studiengänge und Fortbildungen an.⁵ Bisher existieren jedoch keine spezifischen Ausbildungsberufe bzw. Fachrichtungen für die Games-Branche. Die GFMK sieht Handlungsbedarf bei der Verbesserung der Datenlage, um auf Bundesebene unter Einbindung der Branche rechtzeitig über notwendige Aktivitäten entscheiden zu können.

Trotz des hohen Anteils von Spielerinnen sind die Spielinhalte mitunter geprägt von Sexismus auf verschiedenen Ebenen.⁶ Und auch Spielerinnen und Frauen in der Games-Branche sind vor Cybergewalt und Hate Speech nicht gefeit, so war zum Beispiel die Medienkritikerin Anita Sarkeesian Gewaltandrohungen wütender Spielefans ausgesetzt, nachdem sie die stereotype Darstellung von Frauen in Videospielen analysierte und öffentlich kritisierte. Vor allem männliche Gamer reagieren immer wieder empfindlich auf Vorstöße der Gaming-Branche hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Vor diesem Hintergrund bekräftigt die GFMK die Beschlüsse "Bekämpfung von Cybergewalt gegen Frauen und Mädchen" der 24. GFMK (2014) sowie "Cybergewalt gegen Frauen ist reale Gewalt!" der 25. GFMK (2015). Sie enthalten wichtige Forderungen zur Bekämpfung von Gewalt im digitalen Raum. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass Stereotype und sexualisierende Darstellungen von Frauen auch über den passiven Konsum von Videospielen, z. B. über Veranstaltungsformate im E-Sport-Bereich oder durch Plattformen wie twitch.tv reproduziert werden. Zudem kommt innerhalb der Games-Kultur der Gaming-Community eine bedeutende Rolle zu. Diese Entwicklungen sind weiter zu beobachten, u. a. deren Verbreitung im Bereich E-Sport oder in Gaming-Foren sowie die Erstellung von diskriminierenden Spieleinhalten durch Modding-Communities.

⁻

⁴ Vgl. Abschlussbericht zur Studie "Die Computer- und Videospielindustrie in Deutschland. Daten – Fakten – Analysen". Hamburg 2017. S. 114 f.

⁵ www.gamesmap.de, Stand: 08.01.2021

⁶ Banaszczuk, Yasmina: Toxic Gaming. Rassismus, Sexismus und Hate Speech in der Spieleszene. In: Aus Politik und Zeitgeschichte: Gaming. Nr. 31-32, 2019. S. 35.

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 8.2

Einberufung einer Arbeitsgruppe "Digitalisierung"

Antragstellendes Land:

Berlin

Mitantragstellende Länder:

Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Thüringen

Votum: Mehrheitlich

Beschluss:

- 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) beschließt die Einberufung einer temporären "Arbeitsgruppe Digitalisierung".
- 2. Die Arbeitsgruppe hat den Auftrag, Digitalisierungsprozesse in der Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft, einschlägige gesetzliche Initiativen unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten sowie die Umsetzung der im Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung geforderten Maßnahmen zu bewerten und zu begleiten und anlassbezogene Beschlussvorlagen für die GFMK zu erarbeiten.

Begründung:

Die digitale Transformation wirkt sich verstärkt auf das ökonomische, politische, gesellschaftliche sowie kulturelle Leben von Frauen und Männern aus. Formen des sozialen

Zusammenlebens sowie die Arbeitswelt verändern sich und bieten sowohl Chancen als auch Herausforderungen: Effekte sind auf die Gestaltung von Arbeitszeitmodellen zu erwarten und es ist absehbar, dass Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf neu gedacht werden müssen. Auch wandeln sich Berufsbilder, neue Tätigkeitsfelder entstehen, andere entfallen. Damit geht das Risiko von Arbeitsverdichtung, Arbeitsplatzabbau oder die Entwertung von erworbenen Qualifikationen einher. Es entstehen neue Formen der Gewalt, wie z.B. "Cyberstalking". Neue Diskriminierungstatbestände sind feststellbar, beispielweise in Form von sexistischer "Hate Speech" gegenüber Frauen in sozialen Netzwerken.

Um diesen Herausforderungen langfristig zu begegnen, wird die Einrichtung einer Arbeitsgruppe als sinnvoll eingeschätzt. Sie soll sich unter Einbeziehung von Expertinnen und Experten sowie unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten vorbehaltlich aktueller Entwicklungen mit folgenden Bereichen und Aufgabenschwerpunkten befassen:

- Monitoring des Digitalisierungsprozesses und Hinwirken auf eine geschlechtergerechte Gestaltung dieses Feldes im Querschnitt,
- Auswertung und Schlussfolgerungen aus dem Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung¹ zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der digitalen Wirtschaft,
- Weiterentwicklung von chancengleichheitsfördernden Konzepten und ihre Integration in die Digitalpolitik,
- kritische Begleitung der Digitalisierung der Verwaltung auf Bundes-, Länder- und Kommunalebene,
- Verdeutlichung der Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in der Arbeitswelt (in Kooperation mit der GFMK-Arbeitsgruppe "Arbeitsmarkt für Frauen"),
- Erhöhung der Beteiligung sowie der Sichtbarkeit von Frauen bei digitalen Angeboten,
- geschlechtergerechte Bildungs- und Fortbildungsangebote zur Erlangung digitaler Kompetenzen mit dem Ziel der Minimierung des "Digital Gender Gaps" (z.B. Steigerung des Anteils von Frauen in der IT-Branche),
- Reduzierung des "Gender Bias" im IKT-Bereich und Hinwirken auf frauenförderliche Strukturen,
- Diskriminierungsrisiken bei digitalen Lösungen verdeutlichen (z.B. beim Einsatz von Algorithmen, Künstlicher Intelligenz oder Sprachassistenzsystemen),

47

¹ Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021): "Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung", online abrufbar unter: https://www.dritter-qleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/128.b/7/47d352.pdf, Stand: 16.03.2021.

- Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur Bekämpfung und Prävention von frauenspezifischer Cybergewalt (z.B. "Hate Speech" und Cyberkriminalität (z.B. Spyware, Cyberstalking).

Die 32. GFMK wird darüber beschließen, in welcher Form die Verstetigung der genannten Aufgaben erfolgen soll (z.B. Überführung in eine reguläre Arbeitsgruppe oder Delegation von Teilaufgaben an bereits bestehende Arbeitsgruppen).

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 9.2

Spezifische Gesundheitsfolgen der Corona-Pandemie für Frauen analysieren und Entlastung schaffen

Antragstellendes Land:

Sachsen

Votum: Mehrheitlich

Beschluss:

- 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) bittet die Bundesregierung, eine wissenschaftliche Analyse der spezifischen gesundheitlichen Folgen der Corona-Pandemie, von Covid-19-Erkrankungen und der Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung für Frauen zu beauftragen und dabei intersektionale Ansätze zu berücksichtigen. Insbesondere sollen die unterschiedlichen Frauenanteile an den Infektionszahlen anhand des Alters, des sozioökonomischen Status, der Herkunft, der Wohnsituation und Besonderheiten in der regionalen Verteilung der Infektionsfälle von Frauen untersucht werden.
- 2. Die GFMK zeigt sich besorgt über erste Studienergebnisse, die eine weitaus häufigere Betroffenheit von Frauen von Langzeitfolgen einer Covid-19-Erkrankung aufzeigen. Der Bund wird daher aufgefordert, wissenschaftliche Untersuchungen zu veranlassen, um zu ermitteln, inwieweit Frauen besonders gefährdet sind, nach einer akuten Erkrankung Langzeitsymptome zu erleiden. Weiterer Gegenstand medizinischer Forschung sollten geschlechtsspezifische Nebenwirkungen der verschiedenen Impfstoffe gegen das Coronavirus sein.

- 3. Die GFMK stellt fest, dass mit der Pandemie nicht nur unmittelbare Gesundheitsfolgen einer Infektion mit dem Coronavirus einhergehen, sondern auch mittelbare Folgen, wie die Zunahme oder Verschlechterung psychischer Erkrankungen. Da Frauen im Allgemeinen auch hiervon besonders betroffen sind, wird der Bund um die Einbeziehung dieser Problemlage in die wissenschaftlichen Untersuchungen gebeten.
- 4. Schließlich fordert die GFMK den Bund auf, bestehende Rehabilitations- und Erholungsangebote für Frauen, die unmittelbar oder mittelbar besonders durch die Corona-Pandemie betroffen sind, zu erweitern und spezifische Entlastungsmöglichkeiten zu schaffen.

Begründung:

Schon bei einem ersten Blick auf die Covid-19-Infektionszahlen in Deutschland fällt in mehreren Altersgruppen eine Überrepräsentanz von Frauen auf. Dies betrifft vor allem die Gruppe der 35- bis 59-jährigen Infizierten (Frauenanteil ca. 52,5 Prozent) und die Gruppe der über 80jährigen Infizierten (Frauenanteil 66,6 Prozent). Während sich letzteres mit der demografischen Struktur der um 1940 Geborenen erklären lässt, bedarf ersteres einer eingehenden Untersuchung. In allen Bundesländern mit der Ausnahme von Bremen ist der Anteil von Frauen unter den Infizierten in den genannten Altersgruppen höher. Es fällt ebenso auf, dass der Unterschied zwischen den Geschlechtern in manchen Bundesländern ausgeprägter ist als im Bundesdurchschnitt oder im Vergleich zu anderen Bundesländern. Beispielsweise ist der Frauenanteil an den 35- bis 59-jährigen Infizierten in den ostdeutschen Bundesländern vergleichsweise höher als in den westdeutschen Ländern, besonders augenfällig ist der Anteil infizierter Frauen in diesem Altersspektrum mit einem Anteil von 58% im Freistaat Sachsen. Das bedeutet eine höhere Betroffenheit von fast 16 Prozentpunkten im Vergleich zu Männern der gleichen Altersgruppe. Besonders bemerkenswert ist hier ebenfalls ein Frauenanteil von 63 Prozent in der Gruppe der 60- bis 79-jährigen Infizierten im Vergleich zum bundesweiten Frauenanteil von 50 Prozent. Grundsätzlich lassen sich die insoweit erhöhten Frauenanteile mit dem in diesen Altersgruppen der (noch) Berufstätigen besonders hohen Anteil von Frauen an Berufen mit hohem Infektionsrisiko (Pflege, Kinderbetreuung u.ä.) erklären. Hingegen lassen sich die großen Abweichungen von den bundesweiten Zahlen und den Zahlen anderer Bundesländer nicht ohne weiteres erklären. Eine Erklärung ist aber erforderlich. gegebenenfalls spezifische Schutzund Hilfsmaßnahmen um Bevölkerungsgruppen mit besonderem Infektionsrisiko schaffen zu können.

Soziale Ungleichheitsverhältnisse zeigen sich während der Corona-Pandemie in besonders zugespitzter Weise. Unterschiedliche Betroffenheit und Verletzbarkeit ist allerdings

keineswegs zufällig disparat verteilt, sondern ein Effekt von sozialen Macht- und Ungleichheitsverhältnissen. Geschlecht, Sexualität, soziale Klasse, nationale und ethnische Zugehörigkeit, Staatsbürgerschaft oder Alter sind dabei beeinflussende Faktoren.

Die Langzeitfolgen einer Covid-19-Erkrankung sind nur zum Teil bekannt. Erste Studien¹ kommen aber nicht nur zu dem Ergebnis, dass nach sechs Monaten noch drei Viertel der Erkrankten Symptome aufweisen. Weitaus beunruhigender ist die klare Erkenntnis, dass Frauen weitaus häufiger von den Spätfolgen betroffen sind als Männer. Das gilt insbesondere für psychische Erkrankungen, wie Depressionen und Angsterkrankungen. Das ist insoweit besorgniserregend, als Frauen ohnehin ein doppelt so hohes Risiko wie Männer haben, diese Erkrankungen zu erleiden. Eine Ursache psychischer Erkrankungen kann dauerhafter Stress und Überlastung im Alltag sein.

Die Corona-Pandemie trifft Frauen nicht nur unmittelbar durch das dargestellte erhöhte Infektionsrisiko in den klassischen Frauenberufen. Auch die Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie, wie die Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen, führen vor allem bei Frauen zu Mehr- und Mehrfachbelastungen. Diese seit nunmehr 12 Monaten bestehenden zusätzlichen Herausforderungen können das ohnehin erhöhte Risiko psychischer Erkrankungen (vgl. oben) bei Frauen noch weiter steigern. Um diesen geschlechtsspezifischen Auswirkungen und Gefährdungen der Corona-Pandemie, die Alleinerziehende in noch größerem Maße betreffen, zu begegnen, sollten Angebote zur Rehabilitation und Erholung, vergleichbar den Mutter-Kind-Kuren, für Frauen, die unter unmittelbaren oder mittelbaren Auswirkungen der Pandemie leiden, initiiert und spezifische Entlastungsmöglichkeiten geschaffen werden. Auch in bestehenden Erholungs- und Rehabilitationsmaßnahmen für Mütter sollten die Kapazitäten für Alleinerziehende ausgebaut werden, um deren spezifischen Belastungen nachhaltig begegnen zu können.

-

¹ https://www.fr.de/wissen/corona-symptom-coronavirus-studie-long-covid-beschwerden-frauen-maenner-geschlecht-frankfurt-ltt-90177848.html vom 24.03.2021 mit Verweis auf die Studie "6-month consequences of COVID-19 in patients discharged from hospital: a cohort study", Lancet 2021; 397: 220–32; https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2820%2932656-8.

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 10.1

Frauen vor Gewalt schützen, Frauenrechte stärken – Standards auf Ebene der Europäischen Union vereinheitlichen

Antragstellendes Land:

Bayern

Mitantragstellende Länder:

Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen-Anhalt

Votum: Einstimmig

Entschließung:

- 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) verurteilt die Entscheidung des türkischen Präsidenten, das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) zu kündigen, scharf. Die Kündigung der Konvention wird der Türkei und den Frauen in der Türkei ein wichtiges Instrument im Kampf gegen Gewalt entziehen. Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder empfinden solidarisch mit den Frauen in der Türkei sowie Frauen in allen europäischen Ländern, mit den Betroffenen von häuslicher oder geschlechtsspezifischer Gewalt wie Zwangs- und Frühverheiratung und Gewalt im Namen der sogenannten Ehre oder mit Betroffenen von Gewalt im Kontext von Migration und Flucht. Sie stehen an der Seite der Frauenrechtsorganisationen und Verantwortungstragenden, die eine Rücknahme der Kündigung fordern.
- 2. Die GFMK fordert die Bundesregierung erneut dazu auf, das Thema der Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt vermehrt auf der Ebene

- der Europäischen Union zu platzieren. Die Bundesregierung wird aufgefordert, sich im Europäischen Rat aktiv für die Ratifikation der Istanbul-Konvention durch die Europäische Union sowie für die Ratifikation des Übereinkommens durch alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union einzusetzen.
- 3. Um Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verhindern und zu eliminieren, bittet die GFMK, dass sich die Bundesregierung im Rat der Europäischen Union und gemeinsam mit der Europäischen Kommission und dem Europäischen Parlament für Maßnahmen zur Schaffung von einheitlichen Schutzstandards auf europäischer Ebene in den Bereichen Prävention, des Opferschutzes, der Strafverfolgung und einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit einsetzt, soweit eine Kompetenz der Europäischen Union dafür besteht. Die GFMK begrüßt daher die Absicht der Europäischen Kommission, einen neuen Vorschlag zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt vorzulegen und verbindet damit die Erwartung, dass hierbei auch die Inhalte der Istanbul-Konvention im Rahmen des Möglichen eingebracht werden.

Begründung:

Geschlechtsspezifische Gewalt ist eine große Herausforderung, welcher umfassend auf allen Ebenen und in allen Bereichen begegnet werden muss. So wurde in der Europäischen Union jede dritte Frau ab dem Alter von 15 Jahren bereits Opfer von körperlicher und/oder sexualisierter Gewalt. 22 % der Frauen in der Europäischen Union waren Opfer häuslicher Gewalt. 55 % der Frauen in der Europäischen Union wurden schon mindestens einmal seit dem 15. Lebensjahr sexuell belästigt (Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA), "Violence against women: an EU-wide survey" (Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung), 2014 – Seiten 9, 10, 30). Hier setzt die Istanbul-Konvention an, die unter anderem die Ziele verfolgt, Betroffene vor Gewalt zu schützen, einen Beitrag zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau zu leisten und mit umfassenden politischen und sonstigen Maßnahmen den Rahmen für die Gewährleistung von Schutz und Unterstützung der Betroffenen sowie der Strafverfolgung der Täter und Täterinnen zu schaffen. Das Übereinkommen verpflichtet die Vertragsstaaten zu umfassenden Maßnahmen in allen Bereichen, von der Prävention, über Unterstützungsangebote bis hin zum Straf-, Zivil- und Ausländerrecht. In der Bundesrepublik Deutschland ist das Übereinkommen am 01.02.2018 in Kraft getreten.

Die Türkei hat als erster Mitgliedstaat des Europarats im Jahr 2012 die Istanbul-Konvention ratifiziert. Die Kündigung der Istanbul-Konvention durch die Türkei am 22.03.2021, die zum 01.07.2021 in Kraft treten wird, wird die Rechte der Frauen dieses Landes auf Schutz vor

Gewalt, Unterstützung bei Gewaltbetroffenheit und Strafverfolgung der Täter und Täterinnen massiv beeinträchtigen. Im Lichte des grundlegenden Rechts aller Frauen auf ein Leben ohne Gewalt ist dies eine verheerende Nachricht. Ähnliche Entwicklungen in weiteren Ländern sind besorgniserregend und bedeuten ein zunehmendes Risiko auch für Frauen in Europa.

Die Europäische Union hat die Istanbul-Konvention im Jahr 2017 unterzeichnet. Eine Ratifizierung durch die Europäische Union ist bislang nicht erfolgt. Auch haben noch nicht alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union (Bulgarien, Lettland, Litauen, Slowakei, Tschechien und Ungarn) die Istanbul-Konvention ratifiziert. Um ein einheitliches Schutzniveau in der Europäischen Union sicherzustellen und ein klares Bekenntnis gegen Gewalt gegen Frauen zu setzen, wird die Bundesrepublik Deutschland aufgefordert, über den Europäischen Rat aktiv auf die Ratifizierung der Istanbul-Konvention durch die o. g. Mitgliedstaaten der Europäischen Union hinzuwirken. Die Ratifizierung der Konvention durch alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie die Europäische Union selbst wäre international ein wichtiges Zeichen im Kampf gegen jegliche Form von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt.

Es ist aktuell wichtig, dass die Europäische Union sich solidarisch zeigt und den Frauen und Frauenrechtsorganisationen in der Türkei und weiteren Ländern mit besorgniserregenden Entwicklungen Unterstützung zusichert. Um Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verhindern und zu eliminieren, wird die Bundesregierung deshalb gebeten, auf europäischer Ebene auf einheitliche Schutzstandards in den Bereichen Prävention, des Opferschutzes, der Strafverfolgung und einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit hinzuwirken, soweit eine Kompetenz der Europäischen Union dafür besteht. Der von der Europäischen Kommission geplante Legislativvorschlag zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt sollte im Rahmen des Möglichen auch die Inhalte der Istanbul-Konvention enthalten.

Protokollerklärung von Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen:

Mit großer Sorge ist zu beobachten, dass Frauenrechte in Teilen Europas zurückgedrängt werden. Mehrere EU-Mitgliedstaaten haben die Istanbul-Konvention bislang nicht ratifiziert. In verschiedenen osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten wird sogar die Istanbul-Konvention an sich infrage gestellt.

Die Androhungen von Ungarn und Polen, die Istanbul-Konvention möglichenfalls aufzukündigen, sind ein gravierender Rückschlag für die Frauen- und Menschenrechte in

diesen Ländern und für Europa. Diese Entwicklungen sind besorgniserregend, stellen eine Abkehr von rechtsstaatlichen Prinzipien und europäischen Werten dar und können ein zunehmendes Gewaltrisiko für Frauen bedeuten.

Die Bundesregierung wird daher gebeten, sich für den weiteren Dialog mit der Türkei im Sinne der Istanbul-Konvention einzusetzen und darauf hinzuwirken, dass kein EU-Mitgliedstaat dem Aufkündigen der Konvention durch die Türkei folgt.

Ferner wird die Bundesregierung gebeten, die Bedeutung der Ratifizierung der Istanbul-Konvention, und deren Umsetzung im Allgemeinen und insbesondere gegenüber austrittsgefährdeten Ländern zu betonen und gemeinsam mit der Europäischen Union und dem Europarat hierzu aufzurufen.

Das Recht auf ein gewaltfreies Leben ist universell und unteilbar.

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 10.3

Statistische Sichtbarkeit von Hasskriminalität gegen Frauen verbessern

Antragstellendes Land:

Berlin

Mitantragstellende Länder:

Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Schleswig-Holstein

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) bittet die Innenministerkonferenz (IMK), sich weiterhin für eine statistische Sichtbarmachung von Gewalt gegen Frauen einzusetzen. Die GFMK bittet die IMK daher zu prüfen, ob spezifisch gegen Frauen gerichtete Gewalttaten durch die Einführung des Themenfeldes "Geschlecht/Sexuelle Identität" in dem "Kriminalpolizeilichen Meldedienst Politisch motivierte Kriminalität" bereits ausreichend als Hasskriminalität auswertbar kategorisiert sind oder ob es einer weiteren Spezifizierung durch ein neues Themenfeld bedarf. Die GFMK bittet die IMK, sie über entsprechende Ergebnisse zu informieren.
- 2. Die GFMK begrüßt den Beschluss der Justizministerkonferenz (JuMiKo) "Gewalt gegen Mädchen und Frauen wirksam begegnen" (TOP II 10 der 91. JuMiKo vom 26./27.11.2020) und teilt die Besorgnis über die anhaltend große Zahl von Gewalttaten gegenüber Mädchen und Frauen. Die GFMK begrüßt zudem die Einberufung einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe, die u.a. die derzeitige justizielle statistische Erhebung

solcher Gewalttaten einer eingehenden Prüfung unterzieht. Die GFMK bittet um Berichterstattung zu den Ergebnissen dieser Arbeitsgruppe.

Begründung:

Zu 1.: Gewalt zum Beispiel in Form von Cybermobbing, Hetze, Stalking oder Schlägen im sozialen Nahraum ist für viele Frauen eine alltägliche Erfahrung. Frauen und Mädchen sind überdurchschnittlich häufig von solchen Delikten betroffen. Vor allem im Internet werden Beschimpfungen, Diskriminierungen und Drohungen gegenüber Mädchen und Frauen immer radikaler. In den polizeilichen Statistiken wurden solche Formen der Gewalt lange Zeit nur allgemein zuvorderst auf Basis der Straftatbestände als "Online-Hass", "Körperverletzung" oder als "Stalking" geführt. Damit wurde die besondere Betroffenheit von Mädchen und Frauen von diesen Gewaltformen nicht durchgängig, automatisiert auswertbar erkennbar.

Die staatlichen Akteure benötigen für eine erfolgreiche und gezielte Prävention und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Mädchen und Frauen aussagekräftige und differenzierte Daten. Daher ist das Sichtbarmachen von Gewalt gegen Frauen durch Erhebung und Auswertung relevanter aufgeschlüsselter Daten eine wichtige Vorgabe des Europarats-Übereinkommens gegen Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt (Art. 11 der Istanbul-Konvention).

Insofern ist es positiv zu bewerten, dass inzwischen seit dem 01.01.2020 das Themenfeld "Geschlecht/Sexuelle Identität" in das Statistiksystem zur Hasskriminalität neu eingefügt wurde. Das Themenfeld Hasskriminalität ist Teil der Erfassung "Politisch motivierter Kriminalität" (PMK). Danach handelt es sich bei Hasskriminalität um Straftaten, die durch gruppenbezogene Vorurteile motiviert sind, wie zum Beispiel durch Antisemitismus, Ausländerfeindlichkeit oder Fremdenfeindlichkeit.

Dem Themenfeld "Geschlecht/Sexuelle Identität" wurden für das Jahr 2020 insgesamt 204 Straftaten zugeordnet (Bericht zu den Fallzahlen der Politisch Motivierten Kriminalität im Jahr 2020, vom 04.05.2021). Jedoch können die Fallzahlen in diesem Themenfeld automatisiert nur im Bereich der Gewaltkriminalität weiter aufgeschlüsselt werden, so dass in den übrigen Fällen nicht standardisiert erkennbar ist, wie viele Taten sich gegen welches Geschlecht oder sexuelle Identität des Tatopfers richteten Gewalt gegen Frauen – die schlimmste Form der Diskriminierung von Frauen – ist auch Ausdruck historisch gewachsener ungleicher Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern und einer der entscheidenden sozialen Mechanismen, durch den Frauen in eine untergeordnete Position gegenüber Männern gezwungen werden (siehe Präambel des Europarats-Übereinkommen gegen Gewalt an

Frauen und häusliche Gewalt, sogenannte Istanbul-Konvention). Spezifisch gegen Frauen und Mädchen gerichtete Straftaten sind daher ein Instrument, um bestehende gesellschaftliche Machtverhältnisse aufrecht zu erhalten. Das Phänomen der geschlechtsspezifischen gegen Mädchen und Frauen gerichteten Straftaten bildet sich bei dem bisherigen Themenfeld in den statistischen Auswertemöglichkeiten nur unzureichend ab und kann in Folge dessen auch die effektive Kriminalitätsbekämpfung beeinträchtigen. Es ist daher notwendig, das bestehende Themenfeld "Geschlecht/Sexuelle Identität" zu überprüfen und das Themenfeld auszudifferenzieren, z.B. durch das Einfügen des Themenfeldes "frauenfeindlich".

Dies entspricht auch der Verpflichtung Deutschlands aus der Istanbul-Konvention, möglichst konkrete Daten zu Gewalt gegen Frauen zu erheben. Wenn geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen präzise erfasst wird, ermöglicht dies allen Akteuren auf der Basis von aussagekräftigen Daten zielgerichtete und effektive Kriminalitätsbekämpfung und damit den Schutz von Frauen vor Gewalt.

Zu 2.: Die IMK befasst sich – aufgrund ihrer Zuständigkeit für die Polizeibehörden – mit der Verbesserung der Erfassung von Gewaltdelikten gegen Mädchen und Frauen in der Kriminalitätsstatistik. Während die Polizei in der Regel den Sachverhalt ermittelt, ist es Aufgabe der Staatsanwaltschaft den ermittelten Sachverhalt rechtlich zu würdigen und das Ermittlungsverfahren zu bestreiten. Für diesen Abschnitt der Strafverfolgung und die dort verwendeten justiziellen Statistiken ist die JuMiKo zuständig. Daher ist es für die Verbesserung der statistischen Sichtbarkeit von Hasskriminalität gegen Mädchen und Frauen von zentraler Bedeutung, dass sich beide Fachkonferenzen mit diesem Thema befassen.

Um die frauen- und gleichstellungspolitische Kompetenz der GFMK in den Prozess der Verbesserung der Bekämpfung des Phänomens einzubringen, ist es notwendig, dass sowohl die IMK als auch die JuMiKo die GFMK über ihre jeweiligen Ergebnisse informieren.

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 10.4

Einrichtung einer GFMK-Arbeitsgruppe "Gewaltschutz"

Antragstellendes Land:

Niedersachsen

Mitantragstellende Länder:

Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Thüringen

Votum: Mehrheitlich

Beschluss:

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) beschließt die Einrichtung einer GFMK-Arbeitsgruppe "Gewaltschutz".

Begründung:

Die GFMK hält es für erforderlich, den wachsenden Herausforderungen im Bereich geschlechtsspezifische Gewalt durch die Einrichtung einer GFMK-Arbeitsgruppe "Gewaltschutz" noch wirksamer zu begegnen.

Die GFMK-Arbeitsgruppe erhält den Auftrag – vorbehaltlich aktueller Entwicklungen – insbesondere folgende inhaltliche Schwerpunkte zu bearbeiten:

• Umsetzung der Istanbul-Konvention in den Ländern

- Ausbau des Frauenunterstützungssystems gegen Gewalt in Deutschland, Erarbeitung von Standards im Bereich der Ausstattung, des Personals und der Abläufe, bedarfsgerechter Ausbau von Frauenhäusern
- Umsetzung des Bundesinvestitionsprogramm "Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen" in den Bundesländern
- Anonyme Spurensicherung nach sexualisierter Gewalt/Verfahrensunabhängige Beweissicherung
- Genitalverstümmelung (FGM-C)
- Zwangsverheiratung

Das Thema Gewaltschutz ist zu Recht zunehmend mehr in den öffentlichen Mittelpunkt gerückt. Dies drückt sich auch in der wachsenden Bedeutung für die inhaltlichen Debatten im Rahmen der GFMK aus. Um dieser hohen Bedeutung gerecht zu werden, ist die Einrichtung einer GFMK-Arbeitsgruppe "Gewaltschutz" dringend geboten.

Die GFMK-Arbeitsgruppe hat den Auftrag, politische Prozesse und gesetzliche Initiativen im Bereich des Gewaltschutzes zu begleiten und Vorschläge zur Optimierung des Gewaltschutzes zu erarbeiten sowie anlassbezogene Beschlussvorlagen für die GFMK vorzubereiten.

Niedersachsen wäre bereit, gemeinsam mit Bremen, die Federführung der GFMK-Arbeitsgruppe zu übernehmen. Die bisherigen GFMK-Länderbesprechungen "Häusliche Gewalt" würden in der neu eingerichteten GFMK-Arbeitsgruppe "Gewaltschutz" aufgehen.

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 10.5

Weibliche Genitalverstümmelung verhindern

Antragstellendes Land:

Nordrhein-Westfalen

Mitantragstellende Länder:

Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Saarland, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein

Votum: Mehrheitlich

Beschluss:

- 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) verurteilt Genitalverstümmelung von Mädchen und Frauen auf das Schärfste.
- 2. Die GFMK verurteilt ausdrücklich auch sogenannte "Ferienbeschneidungen", d.h. Genitalverstümmelungen von Mädchen und Frauen, die während vermeintlicher Urlaubsreisen in die Herkunftsländer der Betroffenen durchgeführt werden. Die GFMK begrüßt, dass die Bundesregierung den Auftrag aus der Jahreskonferenz der Regierungschefinnen und Regierungschefs vom 23. 25. Oktober 2019 in Bezug auf den "Schutzbrief gegen weibliche Genitalverstümmelung" umgesetzt hat. Die GFMK ist gleichzeitig der Ansicht, dass es weitergehender Präventionsmaßnahmen bedarf.

¹ https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/entschieden-gegengenitalverstuemmelung-vorgehen--ministerin-giffey-stellt-schutzbrief-vor-/165700

- 3. Die GFMK bittet die Bundesregierung zu prüfen, ob und inwieweit auch präventive Maßnahmen zur Verhütung von "Ferienbeschneidungen" ergriffen werden können. Um ein bundesweit einheitliches Vorgehen zu gewährleisten, bittet die GFMK die Bundesregierung darum, eine entsprechende Strategie in Kooperation mit den Ländern zu entwickeln. Als Vorbilder könnten vergleichbare Maßnahmen in anderen Ländern dienen. Die Evaluationen bereits bekannter Maßnahmen zur Prävention von "Ferienbeschneidungen" sind dabei zu berücksichtigen.
- 4. Darüber hinaus bittet die GFMK die Bundesregierung in Zusammenarbeit mit den Ländern ein Präventionskonzept zu entwickeln, das zum Ziel hat, die Aufklärungsarbeit bereits im Vorfeld einer Reise in das Herkunftsland zu intensivieren, um eine langfristige Auseinandersetzung der Angehörigen von Risikogruppen mit der Thematik weiblicher Genitalverstümmelung zu gewährleisten. Die Prävention sollte kultursensibel in Kooperation mit Fachkräften und Selbsthilfeorganisationen der Risikogruppen erfolgen.

Begründung:

Weibliche Genitalverstümmelung bezeichnet das vollständige oder teilweise Abschneiden oder das Schädigen des äußeren weiblichen Genitals. Die Tat ist in Deutschland gemäß § 226a StGB strafbewehrt, unter den Voraussetzungen von § 5 Nr. 9a b) StGB auch dann, wenn sie im Ausland begangen wurde.

Die Eingriffe werden - unter zumeist nicht sterilen Umständen - häufig an Säuglingen und Kleinkindern vorgenommen. Viele Frauen leiden lebenslang an schweren physischen und psychischen Einschränkungen und Traumatisierungen.

Genitalverstümmelungen von in Deutschland lebenden Frauen und Mädchen finden häufig im Rahmen von Urlaubsreisen in die Herkunftsländer der Betroffenen bzw. ihrer Eltern statt (sog. "Ferienbeschneidungen"). Die Mädchen und Frauen sind hierbei meist arglos und wissen nicht, was sie bei ihrer Ankunft in der vermeintlichen Ferienregion erwartet.

Die Bundesregierung hat den Auftrag aus der Jahreskonferenz der Regierungschefinnen und Regierungschefs vom 23. - 25. Oktober 2019 am 5. Februar 2021 durch die Veröffentlichung des Schutzbriefes der Bundesregierung gegen weibliche Genitalverstümmelung umgesetzt. Dieser informiert u.a. über straf- und aufenthaltsrechtliche Aspekte und soll insbesondere NGOs, Beratungsstellen und Arztpraxen als Unterstützung bei der Betreuung potentiell

betroffener Frauen dienen.² Zudem wird Frauen empfohlen, ihn als Argumentationshilfe bei Reisen in Hochrisikoländer mit sich zu führen. Mit den oben skizzierten Interventionsmaßnahmen könnte die Bundespolizei an Flughäfen auch diesen Schutzbrief gezielt verbreiten, bei Bedarf erläutern oder als Aufhänger für eine erste Kontaktaufnahme einsetzen.

Um für die Ausreisekontrollen einen flächendeckenden Schutz bedrohter und betroffener Frauen unabhängig vom Standort des gewählten Flughafens zu gewährleisten, sollte ein bundeseinheitliches Vorgehen angestrebt werden.

Flankierend zu diesen Akutmaßnahmen als eine der letzten Interventionsmöglichkeiten vor einer drohenden Beschneidung muss ein bundesweites Präventionskonzept vorangetrieben werden, das vorrangig auf lang- und mittelfristige Aufklärung und Überzeugungsarbeit im Vorfeld möglicher Ferienbeschneidungen abzielt.

-

² vgl. Fn. 1

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 10.7

Stärkung der Psychosozialen Prozessbegleitung

Antragstellendes Land: Mecklenburg-Vorpommern

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) begrüßt den Beschluss der 91. Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister zur Stärkung der psychosozialen Prozessbegleitung und teilt die darin zum Ausdruck gebrachte Auffassung, dass die psychosoziale Prozessbegleitung ein besonders wichtiges Angebot für Betroffene von schweren Straftaten, insbesondere Sexualstraftaten, ist.
- In Übereinstimmung mit der Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister hält die GFMK es für erforderlich, den Zugang zur psychosozialen Prozessbegleitung zu erleichtern und das unbestimmte Tatbestandsmerkmal der besonderen Schutzbedürftigkeit einer Prüfung zu unterziehen. Ausdrücklich begrüßt wird, dass in diesem Kontext auch Fälle schwerer häuslicher Gewalt konkret benannt werden und Anspruch auf Beiordnung einer psychosozialen Prozessbegleiterin beziehungsweise eines psychosozialen Prozessbegleiters für verletzte Personen in gravierenden Fällen häuslicher Gewalt in dem Beschluss als notwendig angesehen wird. Die GFMK unterstützt daher die Bitte an die Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, hierzu mögliche Lösungsansätze zu prüfen.
- 3. Darüber hinaus bittet die GFMK die Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz außerdem zu prüfen, inwieweit ein Anspruch auf Beiordnung einer

psychosozialen Prozessbegleiterin beziehungsweise eines psychosozialen Prozessbegleiters für alle Betroffenen von sexualisierter und häuslicher Gewalt im Sinne der Istanbul-Konvention gewährt werden kann.

Begründung:

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Opferrechte im Strafverfahren (3. Opferrechtsreformgesetz) vom 21. Dezember 2015 wurde bundesweit ein Recht von verletzten Personen etabliert, nachdem diese eine nicht rechtlich ausgerichtete Unterstützung durch Beiordnung eines Beistandes beantragen können, die sogenannte psychosoziale Prozessbegleitung.

Das Instrument der psychosozialen Prozessbegleitung wird als wichtiger Beitrag zur Unterstützung von verletzten Personen in der gerichtlichen Praxis angesehen. Die Stärkung der Opfer- und Betroffenenrechte ist und war immer ein wichtiges Anliegen der GFMK.

Umso wichtiger ist es, dass vielen Betroffenen der Zugang zu diesem Hilfeangebot ermöglicht wird. Bisher haben nur minderjährige Verletzte einen gebundenen Anspruch auf Beiordnung eines Beistandes gemäß §§ 406g in Verbindung mit 397a Abs. 1 StPO. Soweit eine erwachsene verletzte Person die Beiordnung eines Beistandes beantragt, ist die besondere Schutzbedürftigkeit darzulegen und von den Gerichten als gegeben anzusehen.

In der gerichtlichen Praxis könnte dies dazu führen, dass die Bejahung der besonderen Schutzbedürftigkeit der erwachsenen verletzten Person durch das Gericht als Befangenheit von der Verteidigung in einzelnen Fällen missverstanden werden könnte. Es ist jedoch insbesondere Opfern von schweren Sexualstraftaten nicht vermittelbar, dass sie nicht bereits auf Grund der Anzeige einer solchen Straftat als schutzbedürftig angesehen werden. Dies widerspricht dem Grundgedanken, die Opfer bestmöglich zu schützen und zu stärken.

Insbesondere für Opfer von häuslicher Gewalt, auch wenn sie nicht Verletzte im Sinne der vorgenannten Norm sind, sind ein umfassender Schutz und die Unterstützung von besonderer Bedeutung. Der interdisziplinäre Ansatz zum Schutz der Betroffenen hat sich in den vergangenen Jahren durchgesetzt. Ein gesetzlicher Anspruch dieser Opfergruppe stellt einen weiteren wichtigen Baustein dar, um einen umfassenden Schutz und eine optimale Unterstützung zu gewährleisten. Insofern vertritt die GFMK die Auffassung, dass sich die Prüfbitte der Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister an das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz nicht nur auf die Opfer von besonders schwerer häuslicher Gewalt beziehen soll, sondern generell auf alle Opfer von häuslicher Gewalt.

Diese Auffassung wird auch durch die Vorgaben der Istanbul-Konvention - das Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt - aus Artikel 55 und Artikel 56 gestützt. Diese verlangen von den Vertragsparteien, dass die erforderlichen gesetzgeberischen oder sonstigen Maßnahmen getroffen werden, um die Rechte und Interessen der Opfer, insbesondere die besonderen Bedürfnisse von Zeuginnen und Zeugen, in allen Abschnitten der Ermittlungen und Gerichtsverfahren zu schützen. Die zu treffenden Schutzmaßnahmen sind ausdrücklich in Artikel 56 Nummer 1 der Istanbul-Konvention genannt. Die Schwere der Gewalt ist für die zu treffenden gesetzgeberischen Maßnahmen nicht maßgeblich. Vielmehr macht die Istanbul-Konvention deutlich, dass die Formen von häuslicher Gewalt sehr unterschiedlich sind. Die individuelle Betroffenenperspektive ist ein wesentliches Element für erforderliche gesetzgeberische Maßnahmen. Dies wird mit dem weiten Gewaltbegriff und den Regelungen in der Istanbul-Konvention zum Ausdruck gebracht.

Denn zum einen ist allen Fällen häuslicher Gewalt die besondere Nähebeziehung zwischen der von Gewalt betroffenen Person und dem gewaltausübenden Teil gemein. Viele verschiedene Aspekte, wie zum Beispiel die Angst vor einer Anzeigenerstattung oder der Wunsch nach Beendigung der Gewalt unter Fortsetzung der Beziehung, beeinflussen das Verhalten der Betroffenen. Von dieser Ambivalenz der Betroffenen wird immer wieder aus der Beratungspraxis, aber auch aus der polizeilichen und gerichtlichen Praxis berichtet. Auf der anderen Seite ist zu berücksichtigen, dass mit dem Aussageverhalten oft der Ausgang eines strafrechtlichen Verfahrens entscheidend mitbestimmt wird. Zwar gibt es auch andere prozessuale Elemente, zum Beispiel den Verfahrensbeistand, um einen erfolgreichen Abschluss eines gerichtlichen Verfahrens erzielen zu können. Das Beweismittel der Zeugenaussage hat jedoch einen besonderen Stellenwert in der gerichtlichen Praxis. Insofern sind eine Stärkung und Unterstützung der Opfer in ihrer Rolle als Zeugin und Zeuge von erheblicher Bedeutung.

Daher bittet die GFMK die Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz zu prüfen, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen auch verletzten Personen in allen Fällen häuslicher Gewalt nach Antragstellung eine psychosoziale Prozessbegleitung zu gewähren ist.

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 10.8

Femizide definieren, analysieren und verhindern

Antragstellendes Land:

Brandenburg

Mitantragstellende Länder:

Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen

Votum: Mehrheitlich

Beschluss:

- Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) nimmt mit großer Sorge die gleichbleibend hohe Quote von Tötungen und versuchten Tötungen zum Nachteil von Frauen in Deutschland zur Kenntnis.
- Die GFMK bittet die Arbeitsgruppe "Gewaltschutz" (AG), sich vertieft mit einer möglichen Definition des Begriffs "Femizid" zu befassen. Die GFMK wird die Ergebnisse der AG mit der Justizministerkonferenz (JuMiKo) (TOP II 10 der Herbstkonferenz 2020) und der Innenministerkonferenz (IMK) abstimmen.
- 3. Die GFMK bittet die JuMiKo und die IMK, Modelle aus anderen Ländern, wie etwa Frankreich oder Spanien zu prüfen, die mit konkreten polizeilichen und politischen Maßnahmen Femizide deutlich reduzieren konnten, um etwaige Handlungspotentiale für ihren Bereich in ihren jeweiligen thematischen Befassungen abzuleiten. Die hieraus

- gewonnenen Erkenntnisse sollen auch der Sensibilisierung und der Fortbildung von Rechtsanwendenden dienen.
- 4. Die GFMK bittet das Vorsitzland, die JuMiKo und die IMK über diesen Beschluss zu unterrichten.

Begründung:

Zu Ziffer 1: Das Bundeskriminalamt (BKA) registrierte im Rahmen der kriminalstatistischen Auswertung "Partnerschaftsgewalt" für das Berichtsjahr 2019 insgesamt 777 Tötungsdelikte (Mord und Totschlag) an Frauen, davon 301 Opfer in Partnerschaften. Die Gleichstellungsministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren nehmen mit Besorgnis die anhaltend große Zahl dieser Taten zur Kenntnis und sind sich einig, dass Handlungsbedarf zur Prävention und Aufklärung besteht. Bisher wenig Beachtung in der öffentlichen Diskussion gefunden hat die mögliche Anwendung des § 46 Abs. 2 Satz 2 StGB auf Straftaten, denen als primäre Motivation Frauenhass (Misogynie) zugrunde lag. Unbestritten Anwendung findet § 46 StGB nach seinem Wortlaut bei rassistischen, fremdenfeindlichen Beweggründen durch den Auffangtatbestand "oder sonstige menschenverachtende" Beweggründe und Ziele. Laut der Gesetzesbegründung sollen darüber hinaus weitere anerkannte Diskriminierungsverbote erfasst werden (vgl. Art. 3 Abs. 3 GG).

Eine vertiefte Befassung mit Femiziden in Deutschland scheint nicht verschiebbar. Neben der zunehmenden öffentlichen und medialen Debatte über ein strukturelles Gewaltphänomen an Frauen zeigen auch Studien, wie z. B. die der britischen Kriminologin Jane Monckton-Smith¹, dass es sich nicht um Verbrechen aus Leidenschaft handelt, sondern dass die Tatpersonen meist reflektiert und geplant agieren. Nicht selten ist eine Eskalation der Gewalt erkennbar, die durch gezielte Eingriffe im Einzelfall verhinderbar wäre.

Zu Ziffer 2: In Deutschland treten Tötungsdelikte zum Nachteil von Frauen sowohl in Form von Tötungen aus Frauenhass (Mysogynie) als auch als Trennungstötung (die häufigste Form) bzw. als Delikte auf, "die im Kontext patriarchalisch geprägter Familienverbände oder Gesellschaften vorrangig von Männern an Frauen verübt werden, um die aus Tätersicht verletzte Ehre der Familie oder des Mannes wiederherzustellen."² In der Öffentlichkeit wird von Frauenrechtlerinnen und -rechtlern sowie zahlreichen Nichtregierungsorganisationen der

¹ Monckton-Smith, Jane (2020): Intimate Partner Femicide: using Foucauldian analysis to track an eight stage relationship progression to homicide. Violence Against Women.Online unter: http://eprints.glos.ac.uk/id/eprint/6896

² Oberwittler, D. / Kasselt, J., 2011: Ehrenmorde in Deutschland. Eine Untersuchung auf der Basis von Prozessakten. In: Bundeskriminalamt: Polizei + Forschung, Bd. 42

Begriff "Femizide" verwendet. Auch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert "Femizide" als allgemeine Bezeichnung vorsätzlicher Morde an Frauen, weil sie Frauen sind. Sie führt des Weiteren aus, dass in den meisten Fällen Femizide von den (Ex-)Partnern begangen werden und auf anhaltenden Misshandlungen, Bedrohungen, Einschüchterungen oder sexueller Gewalt basieren, sowie auf Situationen, in welchen Frauen weniger Macht oder Ressourcen haben als ihre Partner. Nicht alle Tötungen an Frauen sind demnach Femizide, sondern nur jene, die durch die hierarchischen Geschlechterverhältnisse motiviert sind.

In der medialen Öffentlichkeit werden Tötungsdelikte gerade im Kontext von häuslicher Gewalt umgangssprachlich vielfach als "Familiendrama", "Beziehungstaten" oder – wenn ein Bezug zu anderen Kulturen wahrgenommen wird – als sog. "Ehrenmorde" bezeichnet, die dann über "Partnerschaftsgewalt" hinausgehen, wenn sie im familiären Kontext Töchter und Schwestern betreffen. Es sind ein Umdenken in der Gesellschaft und eine gesamtgesellschaftliche Sensibilisierung notwendig.

Die Gleichstellungsministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren erachten die Etablierung des Begriffs "Femizid" als essentiell. Im Rahmen der GFMK-AG "Gewaltschutz" sollte daher eine einheitliche Definition erarbeitet und mit der JuMiKo sowie der IMK abgestimmt werden. Dies würde zu einer Vereinheitlichung führen und ein fachübergreifendes Verständnis auch im Umgang mit diesen Taten ermöglichen.

Aufbauend auf dieser Definition sollten Möglichkeiten einer gestärkten Öffentlichkeitsarbeit zum Thema "Femizide" diskutiert werden. Hierdurch kann das Bewusstsein und Verständnis für die unterschiedlichen Erscheinungsformen geschlechtsbezogener Gewalt im Sinne der Istanbul-Konvention geschärft werden (vgl. Art. 13 Istanbul-Konvention).

Zu Ziffer 3: Spanien führt bereits seit 2003 eine Statistik zu Femiziden und hat 2004 ein Gesetz gegen geschlechtsspezifische Gewalt verabschiedet. Die französische Regierung hat 2019 einen Runden Tisch zum Thema häusliche Gewalt gegen Frauen gegründet. Bereits ein Jahr später hat sich die Situation in Frankreich entschärft. 2019 würden 148 Frauen in Frankreich im Kontext häuslicher Gewalt ermordet, 2020 waren es 90 Frauen. Polizei und Justiz haben reagiert. Auch die Medien und die Öffentlichkeit sind sensibilisiert und sprechen nicht mehr von "Familiendrama". Länder wie Spanien oder Frankreich konnten mit diversen Maßnahmen bereits nennenswerte Erfolge bei der Bekämpfung von Gewalt an Frauen und insbesondere Femiziden erlangen. Die kriminalstatistische Erfassung und Bewertung von Frauentötungen, ein interdisziplinäres Hochrisikofallmanagement und der Ausbau des Opferschutzes u.a. durch gerichtliche Gewaltschutzprogramme und Notrufhilfe per Knopfdruck, die automatische Aussetzung des Sorgerechts für das Elternteil, das ein Tötungsdelikt vollzogen hat, oder die

Anwendung von elektronischen Fußfesseln für als gewalttätig bekannte Männer bereits vor Verurteilung sind nur einige Beispiele.

Die JuMiKo und die IMK werden gebeten, die polizeilichen und politischen Instrumente und Maßnahmen von Ländern wie Spanien und Frankreich zu analysieren und etwaige Handlungsoptionen für Deutschland zu generieren. Die Fachministerkonferenzen sind insbesondere um Unterstützung beim Ausbau von sensibilisierenden Fortbildungen für die Strafverfolgungsbehörden und Rechtsanwendenden gebeten, als auch um eine verbesserte kriminalstatistische Erfassung.

Zu Ziffer 4: Die JuMiKo und die IMK sind die entscheidenden Partnerinnen bei der Befassung mit Femiziden. Die Definition unter Ziffer 2 sollte mit JuMiKo und IMK abgestimmt werden und auch die weitere Befassung mit Femiziden (Ziffer 3) in bestehende Fachgremien der einzelnen Ministerkonferenzen verankert werden. In der IMK wird aktuell eine bundeseinheitliche Begriffsdefinition für Gewaltstraftaten im familiären Umfeld geprüft (vgl. TOP 49 IMK 2020). In der JuMiKo ist derzeit der Strafrechtsausschuss (Bund-Länder-Arbeitsgruppe "Gewalt gegen Mädchen und Frauen wirksam begegnen") beauftragt, eine umfassende Prüfung sämtlicher rechtlicher Instrumentarien zum Schutz von Mädchen und Frauen vor Gewalt umzusetzen (vgl. TOP II 10 JuMiKo Herbstkonferenz 2020).

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 10.9

Heiratshandel strafrechtlich sanktionieren

Antragstellendes Land:

Nordrhein-Westfalen

Mitantragstellende Länder:

Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein

Votum: Mehrheitlich

Beschluss:

- 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest, dass Heiratshandel von den bestehenden Straftatbeständen §§ 232 ff. und § 237 des Strafgesetzbuches (StGB) nicht ausdrücklich als eigener Straftatbestand erfasst wird. Die GFMK bittet die Arbeitsgruppe "Gewaltschutz" (AG), sich vertieft mit einer möglichen Definition des Begriffs "Heiratshandel" zu befassen. Die GFMK wird die Ergebnisse der AG mit der Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister der Länder (JuMiKo) abstimmen.
- 2. Die GFMK bittet das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) unter Bezug auf den Beschluss der 87. JuMiKo vom 1. und 2. Juni 2016 unter TOP II.1 "Gewalt gegen Frauen: Gesetzeslücke bei Heiratshandel schließen¹" um Prüfung, ob die bestehenden Regelungen des StGB ausreichen, um Heiratshandel strafrechtlich angemessen zu ahnden. Ferner bittet die GFMK um Prüfung einer ggf. erforderlichen

¹ https://www.justiz.bayern.de/media/pdf/jumiko2016/fruehjahr/top ii.1 - gewalt gegen frauen.pdf

Änderung des StGB sowie ggf. erforderlicher rechtlicher Folgeanpassungen, z.B. im Aufenthaltsrecht.

3. Die GFMK bittet die JuMiKo um Unterstützung des Anliegens.

Begründung:

Der bundesweite Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e.V. weist darauf hin, dass Ausbeutung und Menschenhandel vielschichtige Phänomene sind, die in unterschiedlichen Formen und Branchen vorkommen. Allen Formen ist gemeinsam, dass Elemente des Zwangs, der Täuschung oder der Drohung genutzt werden, um eine oder mehrere Personen wirtschaftlich und/oder sexuell auszubeuten. ²

Eine Erscheinungsform von Menschenhandel stellt auch der Heiratshandel bzw. der Handel in der Ehe dar. Von Heiratshandel (auch "(Frauen-)Handel in die Ehe") wird gesprochen, wenn Frauen im Rahmen von Heiratsmigration bewusst getäuscht, ausgebeutet oder mittels List oder finanziellen Schuldendrucks gezwungen werden, eine Ehe einzugehen oder in ihr zu verbleiben, wobei gleichzeitig ihre Selbstbestimmung eingeschränkt wird und sie sexualisierte, physische oder psychische Gewalt erleiden³. Im Gegensatz zur Zwangsheirat erklärt sich die Frau mit der Heirat einverstanden, wird jedoch im Verlauf der Ehe missbraucht bzw. ausgebeutet. Häufig werden in diesen Fällen die Betroffenen genötigt, nach Deutschland zu reisen und hier lebende Männer zu heiraten. Zum Teil wird eine rechtswirksame Eheschließung auch lediglich vorgetäuscht, um weiter manipulativ und ausbeuterisch auf das Opfer einwirken zu können. Valide Daten über die Häufigkeit der Fälle sind bisher nicht vorhanden.

Durch das "Gesetz zur Bekämpfung der Zwangsheirat und zum besseren Schutz der betroffenen Personen von Zwangsheirat sowie zur Änderung weiterer aufenthalts- und asylrechtlicher Vorschriften" (in Kraft getreten am 01.07.2011) wurde der Straftatbestand der Zwangsheirat in § 237 StGB eingeführt. Mit dem "Gesetz zur Verbesserung der Bekämpfung des Menschenhandels und zur Änderung des Bundeszentralregisters sowie des Achten Buches Sozialgesetzbuch" folgte am 11.10.2016 eine grundlegende Reform der Strafvorschriften zum Menschenhandel. Durch beide Novellen wurde auch die Strafbarkeit geschlechtsspezifischer Nötigungshandlungen wie Menschenhandel zur sexuellen Ausbeutung und Zwangsheirat umfassend neu geregelt.

² https://www.kok-gegen-menschenhandel.de/menschenhandel/formen-der-ausbeutung/weitereformen

³ https://www.kok-gegen-menschenhandel.de/menschenhandel/formen-der-ausbeutung/weitere-formen

Gleichwohl ist festzustellen, dass hinsichtlich des sogenannten "Heiratshandels" eine Regelungslücke besteht und der Begriff noch nicht einheitlich definiert ist. Im Rahmen der GFMK-AG "Gewaltschutz" sollte daher eine Definition erarbeitet und mit der JuMiKo abgestimmt werden.

Eine entsprechende Ausweitung der Strafvorschriften bei Schaffung eines eigenen Tatbestands Heiratshandel ist seit Jahren Gegenstand der politischen und juristischen Diskussion sowie von Gesetzesinitiativen⁴, da die bestehenden Normen des StGB den o.g. Modus Operandi häufig nicht erfassen.

Eine Strafbarkeit des Heiratshandels nach § 232 StGB (Menschenhandel) ist zumeist aufgrund fehlender Ausbeutung ausgeschlossen. Die Legaldefinition der "Ausbeutung" nach § 232 Abs. 1 S. 2 ("rücksichtsloses Gewinnstreben") ist nach herrschender Meinung analog auf die weiteren Tatvarianten nach Absatz 1, d.h. hier auf die Begehung zur sexuellen Ausbeutung, anzuwenden; damit beurteilt sich die Verwirklichung der Tathandlung nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten⁵. Hieran fehlt es in der Regel, wenn die Täter aus dem familiären Umfeld der Betroffenen stammen und keine gewinnorientierte Ausnutzung des Opfers beabsichtigen. Auch § 237 StGB (Zwangsheirat) ist in vielen Fällen nicht einschlägig, da der Tatbestand weder missbräuchliche Folgen einer Eheeingehung noch die Nötigung zur Reise nach Deutschland im Kontext erzwungener Eheschließungen erfasst.

Nach dem vorstehend Dargelegten erscheint nicht gesichert, dass die bestehende Rechtslage einen umfassenden strafrechtlichen Schutz vor allen Varianten erzwungener oder ausbeuterischer Eheschließungen bietet. Die GFMK bittet das BMJV daher um Prüfung einer entsprechenden Änderung des StGB sowie ggf. notwendiger Änderungen von § 25 Abs. 4a, § 31 Abs. 2 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) oder darüberhinausgehender aufenthaltsrechtlicher Ergänzungen.

_

⁴ https://www.kok-gegen-menschenhandel.de/menschenhandel/in-die-ehe/rechtsgrundlagen-in-deutschland/stgb

https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2005/0501-0600/546-

⁰⁵⁽B).pdf? blob=publicationFile&v=1

https://dserver.bundestag.de/btd/15/030/1503045.pdf

⁵ Leipold/Tsambikakis/Zöller, Anwaltskommentar StGB, 3. Aufl. 2020, § 232 Menschenhandel Rn. 17

31. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021

Mecklenburg-Vorpommern

TOP 11.2

Fortsetzung der Arbeitsgruppe "Arbeitsmarkt für Frauen"

Antragstellendes Land:

Mecklenburg-Vorpommern für die Arbeitsgruppe "Arbeitsmarkt für Frauen"

Votum: Einstimmig

Beschluss:

Die Arbeitsgruppe "Arbeitsmarkt für Frauen" der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) setzt ihre

Arbeit fort.

Die Tätigkeit der Arbeitsgruppe dient dem Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen

den Ländern, den zuständigen Bundesressorts - insbesondere dem Bundesministerium für

Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie dem Bundesministerium für Arbeit

und Soziales (BMAS) - und der Bundesagentur für Arbeit über aktuelle und grundsätzliche

Bereich der Arbeitsmarktpolitik für Entwicklungen im Frauen. Um

arbeitsmarktpolitische Expertisen in die AG einzubinden, sind für die ASMK seit 2012 die

Länder Brandenburg und Hamburg in der AG vertreten.

Im Jahr 2021 übernimmt Mecklenburg-Vorpommern sowohl die Organisation als auch die

inhaltliche Koordinierung der Arbeitsgruppe. Ab dem 1. Januar 2022 wird die Tätigkeit der

Arbeitsgruppe durch Hamburg koordiniert und organisiert.

74

Die Arbeitsgruppe beschäftigt sich grundsätzlich mit der Arbeitsmarktintegration von Frauen – unter Berücksichtigung der Bedarfe spezieller Zielgruppen (wie z. B. Alleinerziehende, Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund), den frauenpolitischen Aspekten der Fachkräftesicherung, der Berufsorientierung von Mädchen, der Begleitung und Bewertung der frauenpolitisch relevanten Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag des Bundes und der EU-Gleichstellungsstrategie sowie der Weiterentwicklung von ESF und EFRE. Darüber hinaus begleitet und bewertet die Arbeitsgruppe die Umsetzung und Entwicklung des SGB II und III.

In der aktuellen Situation der Corona-Pandemie sowie deren weiterer Entwicklung sind insbesondere die Auswirkungen auf Frauen und sich daraus ergebende erforderliche Maßnahmen und Handlungsmöglichkeiten für Frauen am Arbeitsmarkt zusätzlich zu beachten.

Zudem setzt die AG folgende inhaltliche Schwerpunkte:

- Begleitung der Umsetzung des Qualifizierungschancengesetzes unter gleichstellungspolitischen Aspekten (Federführung Hamburg),
- 2. Digitalisierung und Arbeit 4.0 (Federführung Bremen und Hessen),
- 3. Diskriminierung am Arbeitsmarkt durch die Inanspruchnahme von Elternzeit (Federführung Mecklenburg-Vorpommern),
- 4. Abbau der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern (Federführung Hessen),
- 5. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Federführung Berlin),
- 6. Darüber hinaus ist ein kontinuierlicher Austausch im Rahmen der Arbeitsgruppe zu folgenden Themen von Bedeutung:
 - Prüfung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung von Minijobs (Federführung Berlin),
 - Prüfung der besonderen Erwerbssituation von Alleinerziehenden und von weiblichen Erziehenden unter besonderer Betrachtung und Bewertung in den Bedarfsgemeinschaften des SGB II (Federführung Hessen).

Begründung:

<u>Zu 1. Nationale Weiterbildungsstrategie und Qualifizierungschancengesetz und dessen</u> <u>Umsetzung in den Ländern</u>

Seit dem 01.01.2019 gilt das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz). Danach erhalten Beschäftigte grundsätzlich Zugang zur Weiterbildungsförderung auch unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße, wenn sie als Folge des digitalen Strukturwandels Weiterbildungsbedarf haben oder in sonstiger Weise von Strukturwandel

betroffen sind. Die GFMK-AG wird die Umsetzung des Gesetzes unter gleichstellungspolitischen Aspekten beobachten.

Zu 2. Digitalisierung und Arbeit 4.0

Über den Erwerb grundlegender Kenntnisse zu laufenden Entwicklungen mit ihren besonderen Auswirkungen auf die Situation, Chancen und Risiken für Frauen im Erwerbsleben hinaus sollen im Austausch mit Expertinnen und Experten gleichstellungspolitische Handlungsfelder identifiziert und Strategien, Forderungen und Maßnahmen entwickelt und beraten werden. Folgende Punkte stehen dabei besonders im Fokus:

- Crowdworking/Plattformökonomie,
- Substituierbarkeitspotenziale von Berufen, Veränderungen von Tätigkeiten in den Branchen, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten,
- Qualifizierungsbedarfe im digitalen Transformationsprozess,
- Berufsorientierung von jungen Frauen/Mädchen mit dem Ziel, sie auch für technische Berufe oder Berufsfelder mit technischen Anteilen sowie für das Programmieren zu begeistern,
- Folgen von Entgrenzung und Flexibilisierung, die mit der Digitalisierung verbunden sind.

Zu 3. Diskriminierung am Arbeitsmarkt durch die Inanspruchnahme von Elternzeit

Die Arbeitsgruppe wird sich weiterhin mit Diskriminierungsrisiken am Arbeitsmarkt durch die Inanspruchnahme von Elternzeit befassen. Sie wird die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Studie "Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen" auswerten und Erfahrungen in den Ländern ermitteln, um daraus mögliche Handlungsfelder und Forderungen ableiten zu können.

Zu 4. Abbau von Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern

Die Arbeitsgruppe hat in diesem Zusammenhang das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) und die Ergebnisse des 2019 von der Bundesregierung vorgelegten Berichts zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes zwischen Frauen und Männern diskutiert und bewertet. Die daraus resultierenden Vorschläge für Verbesserungen des Gesetzes waren in einem Beschlussvorschlag für die 30. GFMK zusammengeführt, der aber aufgrund der Corona-Pandemiesituation nicht eingebracht und verschoben wurde. Er soll daher der 31. GFMK vorgelegt werden. Aufgrund der weiterhin bestehenden und erheblichen Entgeltlücke ist eine kontinuierliche Begleitung des Themas erforderlich. Dabei werden auch die aktuellen

Entwicklungen auf europäischer Ebene zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beobachtet (v. a. Richtlinienvorschlag Lohntransparenz vom 4. März 2021).

Zu 5. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Frauen übernehmen derzeit den überwiegenden Anteil von Angehörigenpflege. Damit verbunden sind erhebliche Nachteile in der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen. Der unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat in seinem Bericht im Juni 2019 umfangreiche Handlungsempfehlungen zusammengestellt. Die AG hat hieran anknüpfend das Thema aufgegriffen und wird es weiter vertiefen.

Zu 6. Weitere Themen der Arbeitsgruppe

Die arbeitsmarktpolitische Wirkung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie die Problemlagen bei der Arbeitsmarktintegration von Alleinerziehenden werden die Arbeitsgruppe weiterhin beschäftigen.

31. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021

Mecklenburg-Vorpommern

TOP 11.3

Fortsetzung der Arbeitsgruppe "Frauen in Familienrecht und Familienpolitik"

Antragstellendes Land:

Berlin für die Arbeitsgruppe "Frauen in Familienrecht und Familienpolitik"

Votum: Einstimmig

Beschlussvorschlag:

Die 31. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) beschließt die Fortsetzung der Arbeitsgruppe "Frauen in Familienrecht und Familienpolitik". Die Arbeitsgruppe befasst sich mit frauenrelevanten

gesetzlichen Initiativen und aktuellen Entwicklungen im Bereich des Familienrechts und der Familienpolitik und dient dem Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Ländern

und dem für Frauen- und Gleichstellungsfragen zuständigen Bundesministerium. Die

Federführung der Arbeitsgruppe hat das Land Berlin inne.

Die Arbeitsgruppe erhält den Auftrag - vorbehaltlich aktueller Entwicklungen - insbesondere

folgende inhaltliche Schwerpunkte zu bearbeiten:

1. Frauen- und gleichstellungspolitische Analyse und Bewertung von parlamentarischen Vorhaben sowie Vorschlägen und Konzepten von Parteien und anderen Akteuren und Akteurinnen zur steuerlichen Entlastung von Ehe, Partnerschaft und Familie sowie damit im Zusammenhang stehende Modelle wie das Sorge-Erwerbsmodell aus dem

Zweiten Gleichstellungsbericht.

2. Aufbereitung und Bewertung aktueller parlamentarischer Vorschläge zur konkreten

Ausgestaltung elterlicher Sorge aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht.

78

 Aufbereitung und Bewertung der Evaluation des Gesetzes zur Bekämpfung von Kinderehen durch die Bundesregierung aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht.

Begründung:

Änderungen in familienrechtlichen und familienpolitischen Rechtsgebieten betreffen Frauen in spezifischer Weise, sodass eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung und Bewertung erforderlich ist.

Zu den Arbeitsaufträgen im Einzelnen:

Zu 1.:

Steuergerechtigkeit für Frauen und geschlechtergerechte Ehegattenbesteuerung bleibt ein kontrovers diskutiertes Thema. Das Europäische Parlament mit der Entschließung vom 15. Januar 2019 zu der Gleichstellung der Geschlechter und der Steuerpolitik in der EU 2018/2095 (INI) die Mitgliedsstaaten aufgefordert, schrittweise eine individuelle Besteuerung von Einkommen einzuführen. Deutschland wurde vom Europäischen Rat im Juli 2019 aufgefordert, Fehlanreize und Erwerbshürden, die einer Aufstockung der Arbeitszeit entgegenwirken darunter auch hohe Steuer- und Abgabenbelastung - zu reduzieren. Eine aktuelle Studie beleuchtet die mittelbare Diskriminierung im Lohnsteuerverfahren und enthält Berechnungen zu den negativen Auswirkungen der Wahl für die Steuerklasse V von verheirateten Ehefrauen bezüglich der Höhe von Lohnersatzleistungen wie z.B. dem Elterngeld oder dem Kurzarbeitsgeld (siehe "Mittelbare Diskriminierung im Lohnsteuerverfahren - Auswirkungen der Lohnsteuerklassen auf Nettoeinkommen und Lohnersatzleistungen" von Dr. Ulrike Spangenberg, Prof. Dr. Gisela Färber und Corinna Späth, Speyer, Juli 2020). Die Entschließung der 30. GFMK "Chancen der Corona-Krise nutzen - jetzt Geschlechtergerechtigkeit umsetzen" hat darauf aufmerksam gemacht, dass bestehende Lohnungerechtigkeiten durch die Corona-Krise noch verschärft werden. Die Wahl für die Steuerklasse V und dem damit niedrigeren Nettoeinkommen führt zu einem geringeren Kurzarbeitsgeld von verheirateten Frauen. Daher hat die 30. GFMK mit der oben genannten Entschließung die Bundesregierung aufgefordert, - solange die Steuerklasse V gesetzlich noch vorgesehen ist - für zukünftige Krisensituationen die Bemessung des Kurzarbeitsgeldes geschlechtergerecht auszugestalten, z.B. indem bei der Berechnung der Anspruchshöhe auf den Bruttolohn oder einen fiktiven, anhand der Steuerklasse IV zu errechnenden Nettolohn abgestellt wird.

Die Arbeitsgruppe wird daher weiter die Entwicklung und Vorschläge für eine geschlechtergerechte Einkommensbesteuerung diskutieren und aus frauenpolitischer Sicht

bewerten. Dabei werden auch Modelle, die z.B. die Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit innerhalb einer Familie analysieren, einbezogen.

Zu 2.:

Derzeit wird verstärkt die konkrete Ausgestaltung der gemeinsamen elterlichen Sorge diskutiert. Eine interne Arbeitsgruppe im Bundesjustizministerium "Sorge- und Umgangsrecht" hat sich zu Thesen für eine Reform des Sorge- und Umgangsrechts verständigt und diese am 29. Oktober 2019 veröffentlicht, u.a. zur Frage des Wechselmodells bei der elterlichen Sorge nach Trennung und Scheidung. Die Arbeitsgruppe wird sich weiterhin mit Vorschlägen zu diesem Themenbereich beschäftigen und diese aus frauenpolitischer Sicht bewerten.

Zu 3.:

Das Gesetz zur Bekämpfung von Kinderehen ist am 22. Juli 2017 in Kraft getreten. Die generelle Zielrichtung des Gesetzes - klare Regelungen für den Umgang von Ehen von Minderjährigen vorzugeben - ist zu begrüßen. Aus frauenpolitischer Sicht ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt jedoch nicht klar, ob das Gesetz den Schutz der betroffenen weiblichen Jugendlichen in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht verbessert. Daher wird sich die Arbeitsgruppe aus frauenpolitischer Perspektive vor allem mit der Evaluation des Gesetzes befassen. Diese umfangreiche Evaluation ist am 14. August 2020 veröffentlicht worden. Die Arbeitsgruppe wird sich insbesondere damit beschäftigen, ob die frauenspezifischen Aspekte bei der Evaluation ausreichend berücksichtigt worden sind (siehe TOP 7.1 "Frauenspezifische Aspekte bei der Evaluation des Gesetzes zur Bekämpfung von Kinderehen", 28. GFMK).

Bei der Bewertung der Evaluation wird zu berücksichtigen sein, dass der Bundesgerichtshof (BGH) Teile des Gesetzes zur Bekämpfung von Kinderehen für verfassungswidrig hält. Aus diesem Grund hat der BGH dem Bundesverfassungsgericht im Dezember 2018 einen Fall des Oberlandesgerichts Bamberg zur Prüfung vorgelegt (vgl. BGH, Beschl. v. 14.11.2018 – XII ZB 292/16). Sobald die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vorliegt (Aktenzeichen: 1 BvL 7/18), wird die Arbeitsgruppe diese aus frauenpolitischer Sicht bewerten.

31. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 11.4

Fortsetzung der Arbeitsgruppe "Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft"

Antragstellendes Land:

Berlin für die Arbeitsgruppe "Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft"

Mitantragstellendes Land:

Mecklenburg-Vorpommern

Votum: Mehrheitlich

Beschluss:

Die 31. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) beschließt die Fortführung der Arbeitsgruppe "Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft". Die Tätigkeit der Arbeitsgruppe wird bis zur 32. GFMK durch die Länder Berlin und Mecklenburg-Vorpommern gemeinsam koordiniert.

Die Arbeitsgruppe hat den Auftrag, politische Prozesse und gesetzliche Initiativen im Bereich Wissenschaft und Forschung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu begleiten und zu bewerten sowie anlassbezogene Beschlussvorlagen für die GFMK zu erarbeiten.

Vorbehaltlich aktueller Entwicklungen wird sie sich zu folgenden Themen verständigen:

- Auswirkungen der COVID-19-Pandemie im Wissenschaftsbereich,
- Evaluation des Mutterschutzgesetzes in Bezug auf die Situation von Studentinnen und Gefährdungsbeurteilungen bei Tätigkeiten in medizinischen und technischen Bereichen an Hochschulen,
- Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschulmedizin,
- Karrierewege an künstlerischen Hochschulen,
- Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses,

- Chancengleichheit an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und bei Forschungsverbünden.

Begründung:

Die Arbeitsgruppe trägt mit ihrer fachlichen Expertise zur Weiterentwicklung von chancengleichheitsfördernden Konzepten und Maßnahmen sowie deren Integration in die Hochschul- und Wissenschaftspolitik bei. Der Erfahrungsaustausch auf Fachebene generiert wertvolle Erkenntnisse über Steuerungsmaßnahmen, Förderprogramme sowie gleichstellungspolitisch relevante Gesetzesinitiativen und deren Wirkung auf Bundes- und Länderebene.

Eine wichtige Grundlage der Tätigkeit der Arbeitsgruppe ist der regelmäßige Dialog mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof). Bedeutsam für eine frühzeitige Verständigung über gleichstellungs- und wissenschaftspolitische Reformvorhaben an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Ressortzuständigkeiten ist zudem der fachliche Austausch mit dem Arbeitskreis Chancengleichheit der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK).

Frauen sind in wissenschaftlichen Spitzenpositionen noch immer deutlich unterrepräsentiert, wie die aktuellen Datenerhebungen zum hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen zeigen. Ungeachtet einer kontinuierlichen Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren von bundesweit 17,4 % im Jahr 2008 auf 25,6 % im Jahr 2019 verharren die jährlichen Steigerungsraten bei unter einem Prozentpunkt und bleiben somit nach wie vor hinter den Erwartungen zurück. Während im Jahr 2019 Frauenanteile von 47 % bei Juniorprofessuren, 31,9 % bei Habilitationen sowie 41,3 % bei Gastprofessuren zu verzeichnen waren, lagen diese bei den W 2- und W 3-Professuren bei lediglich 28 % bzw. 23,6 %.1

82

¹ Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2019, Fachserie 11 Reihe 4.4, Statistisches Bundesamt 2020.

Frauenanteile an den hauptberuflich tätigen Professorinnen und Professoren* in der Bundesrepublik Deutschland

	Professuren insgesamt		darunter			
			W 3-Professuren		W 2-Professuren	
Jahr	Frauenanteil	Veränderung	Frauenanteil	Veränderung	Frauenanteil	Veränderung
2008	17,4	1,2	19,4	0,8	24,4	0,9
2009	18,2	0,8	18,1	-1,3	24,6	0,2
2010	19,2	1,0	19,0	0,9	25,0	0,4
2011	19,9	0,7	19,7	0,7	24,8	-0,2
2012	20,4	0,5	20,4	0,7	24,6	-0,2
2013	21,3	0,9	20,9	0,5	25,2	0,6
2014	22,0	0,7	21,3	0,4	25,8	0,6
2015	22,7	0,7	21,7	0,4	26,3	0,5
2016	23,4	0,7	22,4	0,7	26,6	0,3
2017	24,1	0,7	22,8	0,4	27,2	0,6
2018	24,7	0,6	23,1	0,3	27,4	0,2
2019	25,6	0,9	23,6	0,5	28,0	0,6

^{*} Auf Dauer und auf Zeit

An **künstlerischen Hochschulen** existiert eine besonders deutliche Diskrepanz bei den Frauenanteilen auf den einzelnen Qualifizierungsstufen. So waren im Jahr 2019 58 % der Studierenden weiblich und 59,4 % der erfolgreichen Abschlussprüfungen wurden von Studentinnen abgelegt. Der Frauenanteil an den Professuren insgesamt betrug hingegen lediglich 32,8 % (W 3-Professuren: 29,4 %, W 2-Professuren: 39,2 %, hauptberufliche Gastprofessuren: 49 %). Die Arbeitsgruppe wird sich zu den besonderen Karrierewegen und Qualifikationsanforderungen sowie zur Wirksamkeit chancengleichheitsfördernder Maßnahmen an den Kunsthochschulen austauschen.²

In den **außerhochschulischen Forschungseinrichtungen** waren im Jahr 2019 von den wissenschaftlichen Führungspositionen der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), Max-Planck-Gesellschaft (MPG) sowie der Leibniz-Gemeinschaft (WGL), bei einer Steigerung zum Vorjahr von einem Prozentpunkt, nur 19,6 % weiblich besetzt. Besonders niedrig ist der Frauenanteil bei der Fraunhofer-Gesellschaft mit 4,8 %³.

² Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen, Wintersemester 2019/2020, Fachserie 11 Reihe 4.1; Prüfungen an Hochschulen 2019, Fachserie 11 Reihe 4.2; Personal an Hochschulen 2019, Fachserie 11 Reihe 4.4, Statistisches Bundesamt 2020.

³ Beschäftigte in Positionen der Vergütungsgruppe E 15 Ü bzw. außertariflich Beschäftigte oberhalb der Vergütungsgruppe E 15 sowie der Besoldungsordnungen C, W und B bzw. mit entsprechenden Anstellungsverträgen

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Bonn 2020, S. 23 ff.

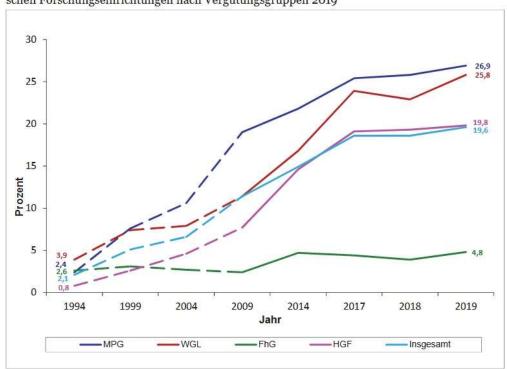


Abbildung 13: Frauenanteil an wissenschaftlichen Führungspositionen an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen nach Vergütungsgruppen 2019

Die Entwicklung verdeutlicht, dass es weiterhin gezielter und nachhaltiger Anstrengungen der Forschungseinrichtungen zur Steigerung des Frauenanteils bedarf. Die Arbeitsgruppe wird sich zur Umsetzung der Vorgaben der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) und Forschungseinrichtungen geschlossenen den Einzelvereinbarungen, Organisationsstrukturen, Anreizsystemen und gezielten Fördermaßnahmen und -programmen Modelle verständigen. Dabei werden auch neue der Zusammenarbeit Forschungsverbünden thematisiert.

Die **COVID-19-Pandemie** stellt alle Lebensbereiche vor neue Herausforderungen. Die Arbeitsgruppe wird sich mit den aktuellen Bedingungen in Studium, Lehre und Forschung sowie deren geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf Studienverläufe und wissenschaftliche Karrieren befassen. Dabei sind insbesondere die Mehrfachbelastungen von Frauen durch Kinderbetreuung, Homeschooling und Pflege von Angehörigen zu berücksichtigen.

Über alle Fachrichtungen hinweg ist die Zahl der Veröffentlichungen im Vergleich zum Vorjahr um die Hälfte gestiegen. Erste Analysen zeigen jedoch, dass Wissenschaftlerinnen an den Fachartikeln, die allein in den ersten Monaten der Pandemie entstanden sind, einen geringeren Anteil als sonst hatten. Das gilt auch für die Forschung rund um das Thema COVID-19. Die Arbeitsgruppe wird sich unter anderem dazu austauschen, wie sich diese Befunde auf die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen in Evaluations-, Auswahl- und Berufungsverfahren auswirken, welche Unterstützungsangebote sich während der Pandemie

als besonders wirksam erwiesen haben und welche weiteren Maßnahmen, zum Beispiel im Befristungsrecht oder bei der Ausgestaltung von Förderprogrammen, auf Bundes- und Länderebene erforderlich sind.

Gemäß § 34 Mutterschutzgesetz legt die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag im Jahr 2021 einen Evaluationsbericht zu diesem Gesetz vor. Schwerpunkte des Berichts sollen die Handhabbarkeit der gesetzlichen Regelungen in der Praxis und die Auswirkungen des Gesetzes unter anderem im Hinblick auf seinen Anwendungsbereich sein. Die Arbeitsgruppe wird insbesondere die Situation von Studentinnen, die mit der Novelle 2017 erstmals in den Schutzbereich des Gesetzes aufgenommen wurden, sowie das Thema Gefährdungsbeurteilungen in medizinischen oder technischen Bereichen diskutieren. In diesem Kontext wird die Arbeitsgruppe das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschulmedizin erneut aufgreifen.

Ausgehend von den empirischen Befunden des Bundesberichts **Wissenschaftlicher Nachwuchs** 2021 wird sich die Arbeitsgruppe zu den Qualifizierungs- und Beschäftigungsbedingungen in der Promotions- und Postdoc-Phase sowie zur Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere verständigen und sich zu rechtlichen Grundlagen und aktuellen Förderprogrammen und -maßnahmen austauschen.

31. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 12.1

Mobilitätswende geschlechtergerecht gestalten: Gender Mainstreaming als Prinzip einer modernen Verkehrs- und Mobilitätspolitik

Antragstellendes Land:

Hamburg

Mitantragstellende Länder:

Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Thüringen

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) bittet die Bundesregierung, das Prinzip des Gender Mainstreamings in der Verkehrs- und Mobilitätspolitik konsequent umzusetzen und insbesondere bei der Mobilitätswende die unterschiedlichen Bedarfe von Frauen und Männern ausgewogen zu berücksichtigen.
- 2. Die GFMK bittet die Bundesregierung, auf eine paritätische Teilhabe von Frauen und Männern bei der Verkehrs- und Mobilitätsplanung hinzuwirken.
- 3. Um die unterschiedlichen Bedarfe von Frauen und Männern in der Verkehrsplanung berücksichtigen zu können, ist es unerlässlich, eine paritätische Besetzung im Wissenschaftlichen Beirat beim Bundesminister für Verkehr und digitale Infrastruktur durch Einbeziehung von Expertinnen herbeizuführen.
- 4. Die Vorsitzende der GFMK wird gebeten, den Beschluss an die Ständige Konferenz der Verkehrsminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland weiterzuleiten.

Begründung:

Zu Ziffer 1)

Die aktuellen gesellschaftlichen Transformationsprozesse – im Bereich der Einsparungen von CO2-Emissionen und Klimaschutz, der Neuordnung von Wohn- und Lebensräumen in der Stadt und auf dem Land, u.a. im Zusammenhang mit neuen Arbeitszeitmodellen, und der Nutzung der Potentiale der Digitalisierung - stellen die Fragen nach einer zukunftsträchtigen und innovativen Mobilitätsstruktur in Deutschland noch einmal mit besonderer Dringlichkeit. Die Mobilitäts- und Verkehrsplanung hat einen großen Einfluss auf das Leben jeder einzelnen Bürgerin und jedes einzelnen Bürgers. Hier ist eine geschlechtergerechte Gestaltung der Mobilitätswende von besonderer Bedeutung, wenn sie nicht die Lebensrealität eines Großteils der Frauen in Deutschland außer Acht lassen will.

Die Bundesministerien haben sich nach § 2 ihrer gemeinsamen Geschäftsordnung (GGO) verpflichtet, das Gender Mainstreaming bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen zu fördern. Die GFMK fordert vor diesem Hintergrund die Bundesregierung auf, das Prinzip des Gender Mainstreaming bei Planung und Umsetzung der Verkehrs- und Mobilitätspolitik konsequent anzuwenden.

Die Mobilität von Menschen ist von gesellschaftlichen Rollenzuweisungen an Frauen und Männer und deren gelebter Realität beeinflusst. Durch die Erwerbs-, Versorgungs-, Haus- und Familienarbeit ergeben sich unterschiedliche Bedarfe und Herausforderungen. Die Versorgungs-, Haus- und Familienarbeit wird in unserer Gesellschaft immer noch mehrheitlich durch Frauen ausgeübt. Die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, der sog. Gender Care Gap, besteht in Haushalten mit Kindern auch dann noch, wenn eine Frau in Vollzeit arbeitet¹, und sorgt so für eine erhöhte Mobilität von Frauen in diesen Lebens- und Familienphasen. Während Männer zwischen Wohnung und Arbeitsplatz überwiegend lineare Wege zurücklegen, sind die Wegeketten von Frauen meist deutlich komplexer und multimodal. Für die Versorgungs-, Haus- und Familienarbeit werden eher häufigere und kürzere Strecken, für die Erwerbstätigkeit hingegen weniger, dafür aber längere Strecken zurückgelegt.²

Dabei müssen vor allem Unterschiede in Bezug auf Mobilitätsmöglichkeiten im städtischen und ländlichen Raum beachtet werden.

¹ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung, Bonn März 2020, S. 14ff

² Vgl. Mobilität von Frauen für Frauen: Warum eine ökologische Verkehrswende auch feministisch sein muss; https://www.vcd.org/artikel/feministischeverkehrspolitik/#:~:text=Die%20Wegeketten%20von%20Frauen%20sind,gehen%20und%20sonstige

Im ländlichen Raum, wo ein deutlich geringeres Angebot an öffentlichem Nahverkehr besteht, ist die Mobilität für Menschen insgesamt, aber insbesondere vor dem Hintergrund der Mobilitätsmuster vieler Frauen mit Begleitwegen und verschiedenen Wegezwecken ohne PKW eingeschränkter als in der Stadt. Zudem sind regionale Disparitäten zu berücksichtigen. So ist in ostdeutschen ländlichen Kreisen die Distanz zu einem Oberzentrum – und somit zu wesentlichen Angeboten an Leistungen der Daseinsvorsorge – im Mittel länger als in ländlichen Kreisen Westdeutschlands. Insgesamt fällt in dünn besiedelten, ländlichen Regionen der Gender Care Gap am größten aus. Hier leisten Frauen wie auch im städtischen Raum mehr als 50 % mehr Care-Arbeit als Männer.³ Dies führt dazu, dass care-bezogene Servicefahrten mit dem PKW im Bereich der Versorgungs-, Haus- und Familienarbeit zunehmen.

In Bezug auf die städtische Infrastruktur zeigt sich z.B., dass Frauen den ÖPNV, Fußwege, Straßenlichter und Parks wichtiger für ihren Alltag einstufen als Männer.⁴ Aus dem unterschiedlichen Nutzungsverhalten resultieren ungleiche Mobilitätsherausforderungen und chancen – insbesondere für Wege, die nicht mit dem motorisierten Individualverkehr zurückgelegt werden.

Die GFMK erachtet es als notwendig, dass eine zukunftsgerichtete Verkehrsinfrastruktur gestaltet wird, die sich nicht nur an männlichen Mobilitätsmustern orientiert, sondern die vornehmlich von Frauen geleistete Versorgungsarbeit und die damit verbundenen komplexen Mobilitätsanforderungen stärker in den Fokus nimmt. Dabei sind z.B. die Infrastruktur des Langsamverkehrs bei Begleit- und Versorgungswegen ebenso zu berücksichtigen wie auch die dynamische Entwicklung digitaler Anwendungen und Dienstleistungen, die eine verkehrsträgerübergreifende und effiziente Mobilität, insbesondere für komplexe Mobilitätsketten, ermöglicht, ohne dabei Rollenstereotype zu verfestigen.

Zu Ziffern 2) und 3)

Nach dem Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) ist der Bund verpflichtet, auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, für die er benennen kann, hinzuwirken. Der durchschnittliche Frauenanteil in wesentlichen Gremien des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur liegt bei 40,0 % und somit unter dem

_

³ Calahorrano, Lena et al: Gender Care Gap. Ursachen des Gap und Wirkungsprognose von Handlungsempfehlungen, Sankt Augustin 2019, S. 17

⁴ Vgl. Interdependente Genderaspekte der Klimapolitik;

https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2020-02-06_texte_30-2020_genderaspekte-klimapolitik.pdf; vgl. Hintergrundbericht zum VCÖ-Projekt "Gender und Verkehr": http://www.b-nk.at/wp-content/uploads/2015/08/B-NK-2009-VCOE_Hintergrundbericht_Gender_Gap.pdf; European Institute for Gender Equality: Gender equality and urban mobility (europa.eu), https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-and-urban-mobility (Zugriff: 25.03.2021)

durchschnittlichen Frauenanteil in wesentliche Gremien aller Ressorts (46,6 %).⁵ Der im BGremBG festgeschriebene Zielwert von 50 % ist folglich noch nicht erreicht. Der Frauenanteil in der Leitungsebene des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur beträgt 38 %.⁶

Im "Wissenschaftlichen Beirat beim Bundesminister für Verkehr und digitale Infrastruktur", als zentralem beratendem Gremium in der Verkehrspolitik, sind lediglich drei Frauen vertreten (von fünfzehn Personen insgesamt) und somit lediglich 20 % der Mitglieder weiblich.

Auf Grund der zentralen Bedeutung des Beirates für die verkehrspolitische Planung auf Bundesebene, fordert die GFMK den Bund auf, auf eine paritätische Beteiligung von Frauen und Männern hinzuwirken.

⁵ https://www.bmfsfj.de/quote/daten.html#tabs4, Stand der Daten 31.12.2018 (Zugriff: 25.3.2021)

⁶ ebd., Stand der Daten, 30.06.2020 (Zugriff: 25.3.2021)

31. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)

Hauptkonferenz am 23. und 24. Juni 2021 Mecklenburg-Vorpommern

TOP 12.2

Diskriminierungsfreie Gestaltung der bundeseinheitlichen Steuervordrucke zur Einkommenssteuererklärung

Antragstellendes Land:

Niedersachsen

Mitantragstellende Länder:

Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen

Votum: Mehrheitlich

Beschluss:

- 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) begrüßt, dass die Bundesregierung der diskriminierungsfreien Gestaltung der Steuererklärungsvordrucke einen hohen Stellenwert einräumt und entsprechenden Handlungsbedarf erkannt hat. Es ist ein besonderes Anliegen der GFMK, die Begriffe "Ehemann" und "Ehefrau" im Mantelbogen der Steuervordrucke zur Einkommenssteuererklärung zeitnah durch neutrale Bezeichnungen, wie z.B. "Eheleute Person A" und "Eheleute Person B", zu ersetzen.
- 2. Die Bundesregierung wird aufgefordert, dem von ihr erkannten Handlungsbedarf Rechnung zu tragen und einen Zeitplan vorzulegen, in welchen Umsetzungsschritten und zu welchem Zeitpunkt die entsprechenden Änderungen vorgenommen und die steuerpflichtigen Personen in den Formularen der Steuerverwaltung diskriminierungsfrei angesprochen werden.

Begründung:

Die Forderung zur Einführung von diskriminierungsfreien Steuervordrucken wird von der GFMK seit dem Jahr 2000 regelmäßig aufgegriffen¹. Im Zusammenhang mit der Einführung des Gesetzes zur Änderung des Einkommensteuergesetzes in Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 7. Mai 2013 wurden die Steuervordrucke bezüglich der Eintragung von Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern angepasst. Dabei hat man es versäumt, die an alten Rollenbildern orientierte Ungleichgewichtung von Mann und Frau als "Steuerpflichtige Person: Ehemann" und "Nur bei Zusammenveranlagung: Ehefrau" aufzuheben und es den Eheleuten zu überlassen, wer als erste und wer als zweite steuerpflichtige Person geführt wird.

Im Hauptvordruck der Einkommensteuererklärung 2020 (Mantelbogen) heißt es nach wie vor auf der ersten Seite unter "Allgemeine Angaben": "Steuerpflichtige Person, nur bei Zusammenveranlagung: Ehemann oder Person A (Ehegatte A / Lebenspartner(in) A nach dem LPartG)" und danach "Nur bei Zusammenveranlagung: Ehefrau oder Person B (Ehegatte B / Lebenspartner(in) nach dem LPartG)". Es ist nicht ersichtlich, warum die diskriminierungsfreie Gestaltung der Steuervordrucke bei zusammenveranlagten Eheleuten nicht zeitgleich umgesetzt worden ist, indem z.B. statt "Ehemann" die Bezeichnung "bei Eheleuten Person A" und statt "Ehefrau" die Bezeichnung "bei Eheleuten Person B" gewählt worden ist, zumal eine Zuordnung über die personenbezogene Identifikationsnummer, die im Mantelbogen abgefragt wird, gewährleistet werden könnte.

Die GFMK begrüßt es, dass die Bundesregierung dem eigenen Bekunden nach der diskriminierungsfreien Gestaltung der Steuervordrucke einen hohen Stellenwert einräumt und den Handlungsbedarf erkannt hat.

Allerdings ist eine zeitnahe Umsetzung unerlässlich und unverzichtbar. Ggf. erforderliche Eingriffe in die Programmarchitektur (Umsetzung ist für 2021 angestrebt)² dürften den längst überfälligen Änderungen nicht mehr entgegenstehen. Die Bundesregierung wird daher aufgefordert, dem von ihr erkannten Handlungsbedarf Rechnung zu tragen und einen Zeitplan vorzulegen, der klar benennt, in welchen Umsetzungsschritten und zu welchem Zeitpunkt die

_

¹ 10. GFMK 2000 TOP 13.1 "Geschlechtergerechte Sprache"; 17. GFMK 2007 TOP 14.2 "Geschlechtergerechte Gestaltung der bundeseinheitlichen Steuererklärungsvordrucke zur Einkommensteuererklärung", 24. GFMK 2014 TOP 7.2 "Diskriminierungsfreie Gestaltung der bundeseinheitlichen Steuervordrucke zur Einkommenssteuererklärung"

² Antwort auf die KIAnfr vom 30.08 2019 (BT-Drs. 19/12857, Nr. 12) und Antwort auf die KIAnfr.

²Antwort auf die KlAnfr vom 30.08.2019 (BT-Drs. 19/12857, Nr. 12) und Antwort auf die KlAnfr vom 24.03.2020

entsprechenden Änderungen vorgenommen und die steuerpflichtigen Personen in den Formularen der Steuerverwaltung diskriminierungsfrei angesprochen werden.