

Bericht

der Bundesregierung

über die

Umsetzung der Beschlüsse

der 13. GFMK

TOP 3.1

Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie

EntschlieÙung:

I. Die GFMK stellt fest:

1.

Der verfassungsrechtlich verankerte Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet den Staat ausdrücklich, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Als zentrale Frage für die Gleichberechtigung und Gleichstellung der Frauen hat sich die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Frauen und Männer erwiesen. Gleichstellungspolitisches Ziel ist daher die Gewährleistung einer echten Wahlfreiheit im Sinne einer von tradierten Rollenmustern freien selbstbestimmten Lebensgestaltung beider Geschlechter, sowohl im Beruf als auch in der Familie. Dies entspricht auch den Wünschen der Frauen: Sie haben heute eine andere Lebensplanung als die Generationen vor ihnen, wie nicht zuletzt die jüngsten Shell-Studien belegen. Danach wollen junge Frauen heute mehrheitlich Kinder und einen Beruf, der ihren Vorstellungen und Fähigkeiten entspricht. Sie fordern von ihrem Partner eine gleichberechtigte familiäre Arbeitsteilung ein, was bei jungen Männern zunehmend auf den Wunsch nach gleichberechtigter Partnerschaft und verantwortlicher Vaterrolle trifft.

Die Lebensplanung junger Frauen entspricht dabei auch der wachsenden Bedeutung einer eigenständigen Existenzsicherung, die angesichts steigender Scheidungszahlen und hoher Arbeitsmarktrisiken von Männern wie von Frauen vielfach eine ökonomische Notwendigkeit darstellt.

Das zeigt sich auch am Erwerbsverhalten: Die Frauenerwerbsquote beträgt im bundesweiten Durchschnitt derzeit 64,9%, davon alte Bundesländer 63,2%, neue Bundesländer 72,5% (Stand: Mikrozensus 2001). Frauen stellen mit 43% einen beträchtlichen Teil der Erwerbstätigen in Deutschland. Die Erwerbsquote von Müttern mit Kindern unter vier Jahren ist in den alten Bundesländern von 1972 bis 1998 von 33,9 auf 47,4% gestiegen und in den neuen von 1991 bis 1998 von 79,2 Prozent auf 57,2 Prozent gesunken. Allerdings wünschen sich ca. 53% aller nicht erwerbstätigen Mütter in Deutschland mit Kindern unter vier Jahren die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit innerhalb der nächsten 5 Jahre. (Büchel/Spieß: Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland, 2002). Insgesamt ist festzustellen, dass Mütter heute mehrheitlich einen Beruf erlernt haben und erwerbstätig sind bzw. eine Arbeitsaufnahme in naher Zukunft anstreben. Noch nie hat es eine so gut ausgebildete Frauengeneration gegeben: Mädchen und Frauen haben von der bildungspolitischen Entwicklung und der Öffnung der Bildungswege seit den 60er-Jahren erheblich profitiert. Aber auch Väter wollen zunehmend Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in Anspruch nehmen.

2.

Auf dem Arbeitsmarkt wird die veränderte Lebensplanung von Frauen und Männern indessen nicht in gleichem Maße sichtbar. Vielmehr unterscheiden sich Erwerbsbeteiligung, -verläufe und -muster zwischen Frauen und Männern erheblich:

- Die Erwerbsquote von Frauen liegt mit 64,9% bundesweit noch immer deutlich unter der der Männer mit 80,1% (alte Bundesländer: 63,2% Frauen, 80,1% Männer, neue Bundesländer: 72,5% Frauen und 79,7% Männer.)
- Die Teilzeitquote von Frauen beträgt in den alten Bundesländern 42% und in den neuen 23%, während die der Männer bei unter 5% liegt (Berufs- und Einkommensbericht). Studien belegen dass der größere Teil der Hausarbeit, der Kindererziehung sowie der Pflege von Angehörigen immer noch von Frauen erbracht wird.
- Selbst die in Vollzeit beschäftigten Frauen erzielen in den alten Bundesländern nur knapp 75% des Jahresbruttoeinkommens eines in Vollzeit beschäftigten Mannes, in den neuen Bundesländern sind es knapp 94%.
- Das Arbeitsmarkt- und Verarmungsrisiko von Frauen ist höher als das von Männern.
- Noch immer finden sich deutlich mehr Männer als Frauen in leitenden Positionen: Im Jahr 2000 waren anteilig mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen in Führungsfunktionen vertreten, nämlich 6,4% gegenüber 3,0% (Eurostat 2000). Während für Väter Führungspositionen mit Familie offensichtlich eher vereinbar sind, sind Frauen mehrheitlich immer noch damit konfrontiert, sich für das Eine oder das Andere zu entscheiden oder ein hohes Maß an Doppelbelastung in Kauf zu nehmen.
- Während für Männer die Karrierechancen mit zunehmendem Alter sogar noch steigen, nehmen sie für Frauen ab. Familiär bedingte Unterbrechungen dürften ein wichtiger Grund für diesen zurückgehenden Anteil sein. Schätzungen zufolge treten mehr als zwei Drittel aller Frauen in den alten Bundesländern nach der Geburt ihres Kindes Elternzeit bis zu 3 Jahren an. Das Alter der Kinder beeinflusst die Erwerbsbeteiligung von Müttern stärker als die von Vätern.

3.

Trotz des Wunsches nach Erwerbstätigkeit und Familie ist in der Bundesrepublik in den letzten Jahren ein rapider Geburtenrückgang zu verzeichnen. Voraussichtlich werden von den 1965 geborenen Frauen in Westdeutschland knapp ein Drittel und im Osten über ein Viertel kinderlos bleiben. Auch die jüngeren Jahrgänge folgen diesem Trend. Auffällig ist der hohe Kinderlosenanteil bei den Akademikerinnen in Westdeutschland: Über 40 % der 35- bis 39-jährigen Frauen mit Hochschulabschluss leben ohne Kinder im Haushalt (Datenreport „Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik“ des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2003). Ein Vergleich mit den Ländern der OECD zeigt, dass hierfür nicht - wie oft vermutet - die Erwerbstätigkeit der Frauen verantwortlich ist. Gerade nordische Länder zeigen, dass eine hohe Geburtenrate bei gleichzeitig hoher Erwerbsbeteiligung möglich ist, wobei ein passendes System von Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt (Bertelsmann 2002).

Die geringen Geburtenzahlen bei gleichzeitigem Älterwerden von immer mehr Menschen stellen die Gesellschaft vor massive Probleme: Perspektivisch bedeutet diese Konstellation nicht nur einen erheblichen Arbeitskräftemangel, der durch die unterdurchschnittliche Frauenerwerbsquote noch verstärkt wird, sondern stellt auch die sozialen Sicherungssysteme vor gewaltige Herausforderungen. Auf Grund der altersspezifischen Bevölkerungsentwicklung wird es in Deutschland zu einem drastischen Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter kommen. Ursache hierfür ist die deutlich niedrigere Geburtenrate der gegenwärtig unter 30 Jahre alten Bevölkerung gegenüber der älteren Generation. Mit dem Nachrücken dieser schwächer besetzten Geburtenjahrgänge nimmt die gesamtdeutsche Bevölkerung (ohne Zuwanderungen) im erwerbsfähigen Alter zwischen den Jahren 2000 und 2040 von 57 Millionen auf ca. 34 Millionen, also um 42 Prozent ab (IAB 2002). Gleichzeitig wird die Zahl der pflegebedürftigen Menschen bereits bis zum Jahr 2020 um mehr als 50% auf rund 1 Million zunehmen (DIW, Diskussionspapier 2001). *Das bedeutet, dass neue Lösungen für die Pflege gefunden werden müssen und die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege ebenfalls nach Lösungen verlangt.*

II. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie sind daher nicht nur ein Gebot der Gleichberechtigung und nicht nur eine notwendige Reaktion auf die veränderte Lebensplanung von Frauen und Männern, sondern sind auch für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in Deutschland unerlässlich.

Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie als Voraussetzung für gleiche Teilhabechancen und damit auch für eine zukunftsfähige Gesellschaft setzt ein ineinander greifendes System von Rahmenbedingungen voraus.

I.

An erster Stelle steht in den alten Bundesländern der Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder und zwar insbesondere im Bereich der Krippen, Kindertagesstätten mit Ganztagsplätzen, Horte und Ganztagschulen, aber auch in Form von Dienstleistungen wie qualifizierten Tagesmüttermodellen. In den neuen Bundesländern ist der Erhalt, die Flexibilisierung und die Vielfältigkeit des Kinderbetreuungsangebotes vorrangig. Die Versorgung mit Ganztagsplätzen ist in den alten und neuen Bundesländern sehr unterschiedlich: In den neuen Bundesländern bieten über 90% aller Plätze Ganztagsbetreuung an, im alten Bundesgebiet hingegen nur ein Viertel. Mit einer Betreuungsquote der unter 3-Jährigen von 5,5% Ende 2000 und weniger als 5% Ganztagschulen in den alten Bundesländern stehen diese im europäischen Vergleich am unteren Ende (WSI-Mitteilungen 3/2002).

Auch ein qualitativer Ausbau der Einrichtungen als Sozialisations- und Bildungsstandorte für Kinder und Familien ist notwendig, denn nur ein gutes und zeitlich verlässliches Betreuungsangebot ermöglicht die Erwerbstätigkeit beider Elternteile und gibt ihnen die Gewissheit, dass ihre Kinder gut versorgt sind.

Nach Auffassung der GFMK müssen aber auch die Hilfeangebote für Pflegebedürftige ausgebaut werden, sowohl für die Pflege zu Hause als auch in entsprechenden Einrichtungen. Eine Verbesserung in diesem Bereich dient ebenfalls der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie, denn laut einer Infratestuntersuchung aus dem Jahr 2000 mussten 27% der pflegenden Angehörigen – überwiegend Frauen – ihre Erwerbstätigkeit wegen der Pflege einschränken, 31% sie sogar völlig aufgeben.

2.

Besondere Verantwortung kommt den Unternehmen zu. Sie sind - ebenso wie die öffentlichen Arbeitgeber - aufgefordert, familiäre Verpflichtungen ihrer Beschäftigten wie Kinderbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen verstärkt im Rahmen personalpolitischer Entscheidungen zu berücksichtigen und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die ein ausgewogenes Miteinander von Beruf und Familie im Sinne einer "Work-life-balance" ermöglichen und insbesondere auch die Aufstiegschancen von Frauen fördern. Im Sinne von Gender Mainstreaming sollten sich die Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie nicht ausschließlich an weibliche Beschäftigte richten sondern gezielt auch Männer ansprechen. Der Arbeitszeitgestaltung als dem Dreh- und Angelpunkt familienbewusster Personalpolitik kommt hierbei besondere Bedeutung zu.

Dies liegt auch in ihrem eigenen Interesse: Die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Betriebe - insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen - hängt in hohem Maße von der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten ab. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie ist vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels auch von wirtschaftspolitischer Bedeutung und daher auch ein wichtiger Standortfaktor.

Die GFMK fordert daher die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft auf, ihre Bemühungen im Sinne der mit ihnen im Juli 2001 abgeschlossenen Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft zu intensivieren. Sie sollen ihre Mitglieder zur Einführung betrieblicher Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit und zur Förderung der Chancengleichheit anregen und die erforderliche Unterstützung anbieten. Gerade im Hinblick auf die besonderen Rahmenbedingungen kleiner und mittlerer Betriebe ist eine gezielte Information und Beratung erforderlich. Insbesondere sollen die Mitglieder beim Aufbau der Betreuungsinfrastruktur, bei der Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie bei der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die beschäftigten Mütter und Väter unterstützt werden. Angebote wie das der gemeinnützigen Hertie- Stiftung mit dem Audit "Beruf & Familie" oder des Vereins "Total-E-Quality" können in diesem Kontext wichtige Hilfestellungen bieten.

Die GFMK fordert darüber hinaus die Tarifvertragsparteien auf, eine leistungsgerechte und diskriminierungsfreie Entlohnung (equal pay) durchzusetzen und bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten auf eine familienfreundliche Ausgestaltung zu achten.

3.

Die Lenkungsfunktionen im Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht müssen - wie von der EU in ihren Vorgaben zur Beschäftigungspolitik gefordert - darauf hin überprüft werden, inwieweit sie die Wahlfreiheit dadurch beeinträchtigen, dass sie bestimmte Anreize dafür setzen eine Erwerbstätigkeit nicht oder nur eingeschränkt aufzunehmen. Dies gilt auch für die Lohn- und Einkommensstruktur. Dabei ist sicher zu stellen, dass eine echte Wahlfreiheit für Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebensphasen erreicht wird. Das bedeutet auch, dass eine partnerschaftliche Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern nicht zu einer Benachteiligung gegenüber einer „klassischen“ Rollenverteilung führt.

Die GFMK fordert die Bundesregierung auf, die unterschiedlichen Auswirkungen dieser Systeme auf Männer und Frauen mit dem Ziel zu überprüfen, Benachteiligungen für erwerbstätige Frauen abzubauen. Vor dem Hintergrund des aktuellen Diskussionsstandes hält es die GFMK für vordringlich, negative Erwerbsanreize zu neutralisieren (ohne dass damit eine finanzielle Verschlechterung der Familien einher geht). Grundsätzlich müssen alle Regelungen so ausgestaltet sein, dass sie dem Gender Mainstreaming-Prinzip Rechnung tragen.

4.

Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für beide Geschlechter setzt auch ein entsprechendes gesellschaftliches Bewusstsein voraus. Dazu sind neue Vorbilder für Mädchen und Jungen notwendig sowie ein neues Leitbild für Väter, das sie ermuntert, ihre Aufgaben in der Familie wahrzunehmen.

Frauen haben zwar auch in der beruflichen Bildung aufgeholt, besetzen aber dennoch ein engeres Spektrum von Ausbildungsberufen als Männer. Insgesamt umfassen die zehn am häufigsten von jungen Frauen gewählten Berufe 53,7% aller weiblichen Auszubildenden. Hingegen beläuft sich der Anteil der Frauen in den zwischen 1996 und 1999 neu geschaffenen Berufen auf nur 27,4% (Berufsbildungsbericht 2001). Viele Frauen nehmen schon die Berufswahl mit der Einschränkung vor, dass der zukünftige Beruf sich mit Familienpflichten vereinbaren lassen muss.

Eine Veränderung der bestehenden Ungleichheiten bedeutet daher auch eine Veränderung der Rollenbilder und damit eine "Veränderung in den Köpfen". Geschlechtsstereotype Rollenbilder werden maßgeblich in den Sozialisationsinstanzen Elternhaus und Betreuungseinrichtungen, in Bildung und Ausbildung sowie über die Medien vermittelt. Im Sinne neuer Vorbilder ist es daher z. B. auch wichtig, den Männeranteil in der vorschulischen Erziehung und Grundschule zu erhöhen. Jungen (und Mädchen) müssen auch die Erfahrung machen können, dass Männer Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeiten übernehmen, denn nur so kann langfristig die geschlechtsstereotype Rollenzuschreibung aufgelöst werden.

Bildung und Erziehung müssen einen aktiven Beitrag zu einem partnerschaftlichen Miteinander beider Geschlechter durch Leitbilder leisten, die die berufstätige Mutter ebenso selbstverständlich werden lässt, wie den die Kinder versorgenden und erziehenden Vater.

Die GFMK bittet die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, anlässlich der Studie zur Inanspruchnahme der neuen Elternzeitregelung insbesondere um einen Bericht über die Beteiligung von Vätern an der Elternzeit.

Die GFMK bittet die Familien-, Jugend- und Bildungsministerinnen und -minister des Bundes und der Länder, ihren Beitrag zum Ziel einer geschlechtergerechten Erziehung, Bildung und Ausbildung zu leisten, die über die tradierten Geschlechtsrollenstereotypen hinaus weist.

Die GFMK fordert darüber hinaus auch die Verantwortlichen in Werbung, Film und Rundfunk auf, selbstkritisch und kreativ zu einem Rollenbild jenseits von Geschlechtsrollenklišees beizutragen.

Antwort:**1.**

Die Bundesregierung begrüßt alle Initiativen, die zur Verbesserung des gegenwärtigen Betreuungsangebotes für Kinder beitragen. Die Balance von Familien- und Erwerbsarbeit gehört zu den vorrangigen familienpolitischen Zielen der Bundesregierung. In diesem Zusammenhang spielt der Ausbau der Kinderbetreuung eine zentrale Rolle, da insbesondere in den westlichen Bundesländern noch erhebliche Lücken im Betreuungsangebot für Kinder unter drei und über sechs Jahren bei Ganztagsplätzen bestehen.

Der Bund beteiligt sich am Ausbau der Tagesbetreuung durch die Weiterentwicklung der gesetzlichen Grundlagen im Achten Buch Sozialgesetzbuch, durch Finanzhilfen für Länder und Kommunen sowie durch Modellprojekte.

Am 12. Mai 2003 wurde gemeinsam von Bund und Ländern die Verwaltungsvereinbarung zum Investitionsprogramm "Zukunft Bildung und Betreuung" unterzeichnet. Der Bund stellt den Ländern bis zum Jahr 2007 insgesamt 4 Mrd. € für den Auf- und Ausbau von Ganztagschulen zur Verfügung. Damit wird ein bedarfsgerechtes Angebot an Ganztagschulen in ganz Deutschland geschaffen werden. Das Programm ist bereits angelaufen und zeigt Wirkung:

So sind z.B. in Rheinland-Pfalz mit Unterstützung des Vier-Milliarden-Euro-Programms des Bundes der Aufbau von rund 300 zusätzlichen Ganztagschulen sowie der Ausbau bereits bestehender Einrichtungen geplant, sodass es dort bis 2006 ein flächendeckendes Angebot an Ganztagschulen geben wird.

Einer aktuellen Umfrage von Forsa zufolge sprechen sich fast **80%** der repräsentativ befragten Bundesbürger und Bundesbürgerinnen für die flächendeckende Einführung von Ganztagschulen aus. Diese ermöglichen eine individuelle Förderung, die auf die unterschiedlichen Stärken, Interessen und Voraussetzungen des einzelnen Kindes eingeht, helfen Eltern dabei, Familie und Beruf zu vereinbaren und entsprechen damit besser den heutigen Bedürfnissen vieler Eltern.

Die Bundesregierung arbeitet außerdem an einem qualitativ guten und bedarfsgerechten Ausbau der Betreuung im **Elementarbereich**, in erster Linie **für Kindern unter drei Jahren. Dafür wird eine gesetzliche Regelung geschaffen.** Zur Finanzierung dieser Aufgabe sollen den Kommunen ab 2005 Einspargewinne verbleiben, die durch die **Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe** bei der Bundesanstalt für Arbeit entstehen. Ab 2005 sollen davon 1,5 Mrd. Euro jährlich für den Betreuungsausbau verwendet werden. Die rechtlichen Grundlagen der Finanzierung werden in Art. 29 und 30 des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt geschaffen.

Ziel ist ein Auf- und Ausbau der Tagesbetreuung insbesondere für Kinder unter drei Jahren im Westen und der Erhalt der Angebote in den östlichen Bundesländern.

Der Ausbau soll ab 2005 schrittweise bis 2010 erreicht werden. In Abstimmung mit den kommunalen Spitzenverbänden wird es keine starre Versorgungsquote pro Kommune oder Bundesland geben. Die Bundesregierung strebt bis Ende diesen Jahres eine **Zielvereinbarung** mit den Ländern und den kommunalen Spitzenverbänden an, die einen **an Kriterien orientierten bedarfsgerechten Ausbau qualifizierter Angebote** und die **Umwidmung freiwerdender Kindergartenplätze für Kinder unter drei Jahren** beinhaltet. Kriterien für den Bedarf sind insbesondere Erwerbstätigkeit, Aus- oder Fortbildung, Pflügetätigkeit der Eltern sowie erzieherische Gründe.

Die Vereinbarung soll die **gesetzliche Regelung** ab 2005 begleiten, die im **Achten Buch Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII)** – aufgenommen wird. Schon heute gibt es dort – neben dem Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für Kinder ab drei Jahren – die Verpflichtung, für Kinder auch anderer Altersgruppen ein bedarfsgerechtes Angebot vorzuhalten (§ 24 Satz 2 SGB VIII). Diese Vorhaltepflüget wird durch die **Beschreibung von Ausbausritten** konkreter gefasst werden.

Diese Maßnahmen zusammen genommen werden die Kinderbetreuungssituation verbessern bzw. sie in den Neuen Bundesländern stabilisieren. Dazu bedarf es allerdings auch der Unterstützung durch die Länder, die hier die Hauptverantwortung tragen.

2.

Die Bundesregierung arbeitet an Projekten für mehr Familienfreundlichkeit in der Privatwirtschaft und wird diese auch zukünftig mit zahlreichen Aktivitäten begleitend unterstützen. Dabei setzt die Bundesregierung auf die Zusammenarbeit und die gemeinsamen Initiativen von Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Gesellschaft.

- Unter dem Dach der **"Allianz für die Familie"**, geht es dem BMFSFJ gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung, den vier Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft sowie den Gewerkschaften um eine familienfreundliche Unternehmenskultur und Arbeitswelt. Bundesministerin Renate Schmidt und Liz Mohn haben im Sommer 2003 diese wirkungsvolle Zusammenarbeit zwischen Politik und Wirtschaft ins Leben gerufen.

Von einer Balance zwischen Familie und Arbeitswelt profitieren die Familien, denn sie werden bei der Koordination von Berufs- und Privatleben entlastet, es profitiert der Staat, wenn er durch eine höhere Erwerbsbeteiligung Steuern und Sozialabgaben einnimmt und für Unternehmen bringt eine familienorientierte Personalpolitik Wettbewerbs- und Standortvorteile sowie Kosteneinsparungen.

Die „Allianz für die Familie“ ist sich darüber einig, dass die Gesellschaft eine **höhere Geburtenrate** braucht, die Wirtschaft auf qualifizierte Arbeitskräfte und die **höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen** angewiesen ist und Kinder eine **frühere Förderung, Bildung und Erziehung** brauchen, wenn sie im europäischen und weltweiten Wettbewerb später mithalten sollen. Diesen Zielen näher zu kommen, dient die Kooperation mit Betrieben, mit Unternehmen, mit den Spitzenverbänden der Arbeitgeberorganisationen von der Bundesebene bis hin zur **kommunale Ebene, wo zur Zeit ein Netzwerk von lokalen Allianzen für Familien aufgebaut wird.**

- Durch die Kosten-Nutzen-Analyse der Prognos AG liegen erstmals verlässliche Zahlen für Deutschland vor, die belegen, dass sich eine familienfreundliche Unternehmenskultur lohnt: Denn familienfreundliche Maßnahmen rechnen sich für Unternehmen. Die Einsparpotenziale bewegen sich selbst für mittelständische Unternehmen in einer Größenordnung von mehreren 100.000 Euro. In der Kosten-Nutzen-Relation übersteigt der betriebswirtschaftliche Nutzen – auch kurzfristig betrachtet – die Investitionen. Die Studie „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen“ hatte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegeben.
- In enger Kooperation mit den vier Spitzenverbänden der Wirtschaft wurde der **„Monitor Familienfreundlichkeit“** durchgeführt, der die Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in deutschen Unternehmen untersucht. **Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten**, der **Verbleib von qualifiziertem Personal** im Betrieb und die **Senkung des Krankenstandes** sind die Hauptmotive von Unternehmen für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen. **Arbeitszeitflexibilisierung** ist dabei die am häufigsten anzutreffende familienfreundliche Maßnahme. 76,8 Prozent der Unternehmen bieten Arbeitszeitflexibilisierung (flexible Tages- und Wochenarbeitszeit, Teilzeitarbeit etc.) und/oder Telearbeit an. 42 Prozent der Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten bei der **Kinder- und Angehörigenbetreuung**: in 23,4 Prozent der Unternehmen sind **kurzfristige Unterbrechungen nicht nur wegen Erkrankung eines Kindes, sondern auch wegen der Pflege von Angehörigen** möglich; 1,9 Prozent der Unternehmen verfügen über einen **Betriebskindergarten**, 1,8 Prozent über eine **Betriebskinderkrippe**. 1,4 Prozent der Unternehmen **mieten örtlich Kindergartenbelegplätze** an, 1 Prozent bieten einen Tagesmütterservice an. 46,6 Prozent der Unternehmen hat die Bedeutung familienbewusster Personalpolitik erkannt.
- Gemeinsam mit dem DGB findet erstmals eine repräsentative Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern statt, welche Erwartungen sie an einen familienfreundlichen Betrieb haben.

- Im Frühjahr 2005 wird die Preisverleihung zum Bundeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb 2005“ stattfinden. Ziel ist es, Unternehmen und ihre Beschäftigten bei der Suche nach Lösungen zu einer besseren Balance von Familie und Arbeitswelt zu unterstützen und beispielhafte Modelle bekannt zu machen. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben ihre Bereitschaft zu aktiver Unterstützung zugesagt.
- Das BMFSFJ ruft zusammen mit den Präsidenten und Vorsitzenden des DIHK, des DGB, der Arbeitsgemeinschaft der Wohlfahrtsverbände sowie mit den Familienverbänden zur Gründung „Lokaler Bündnisse für Familie“ auf, die auf lokaler Ebene für mehr Familienfreundlichkeit sorgen sollen.
- Im Januar 2004 wurde die erste gemeinsame Bestandsaufnahme von Bundesregierung und Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vorgelegt, die auf eine 2001 geschlossene entsprechende Vereinbarung zurückgeht. Der Bericht ist eine erste Bilanz und der Beginn einer kontinuierlichen Datenerhebung zur Überprüfung der Fortschritte auf diesem Gebiet.
Die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden von Politik und Wirtschaft gefördert und vorangetrieben. Bundesregierung und Spitzenverbände haben eine konstruktive und ergebnisorientierte Zusammenarbeit begründet. Es bedarf jedoch noch erheblicher weiterer Anstrengungen der Betriebe um wirkliche Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wirtschaft zu erreichen. Unternehmensleitungen und Betriebsräte stehen in der Verantwortung, die heute bereits bestehenden Möglichkeiten, auszuschöpfen.
Während viele Großbetriebe ihr Engagement hinsichtlich der Familienfreundlichkeit und der wachsenden Sensibilität gegenüber Gleichstellungsfragen über formelle Betriebsvereinbarungen regeln (wie z.B. zur betriebseigenen Kinderbetreuung, zu flexiblen Arbeitszeiten, zur Telearbeit, zu Fortbildungen während der Elternzeit oder zu Mentoringprogrammen), fördern schon jetzt viele kleine und mittlere Unternehmen ganz informell Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit, weil sie die erhebliche Bedeutung dieser Aufgaben für sich erkannt haben.
Die Bilanz nennt zahlreiche Initiativen für eine an der Chancengleichheit von Frauen und Männern orientierten Personalpolitik. Vorbildliche Vorgehensweisen zur flexiblen Arbeitsorganisation, Mentoring-Programme und neue Initiativen zur Förderung der beruflichen Selbstständigkeit von Frauen werden vorgestellt.
- Der Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern nebst Leitfaden zur Entgeltgleichheit stellt eine Arbeitshilfe für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften dar, wie der Grundsatz der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleichwertiger Arbeit umgesetzt werden kann. Der Leitfaden gibt einen Überblick über die einschlägigen Rechtsnormen, den Nachweis von Entgeltdiskriminierung und Strategien zur Entgeltgleichheit.
Er zeigt Schritte zur Prüfung und Durchsetzung von Entgeltgleichheit auf und nennt Arbeitshilfen und Instrumente.

3.

Es wird auf die Ausführungen zu TOP 3.4 verwiesen.

4.

Am 1.1.2001 wurde die Elternzeit mit einer Reihe von Neuregelungen zugunsten einer partnerschaftlicheren Gestaltung des Familienlebens eingeführt. Damit einher ging die Reform des Erziehungsgeldgesetzes. Die Studie „Auswirkungen der Elternzeit und der Teilzeitarbeit während der Elternzeit auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen“ macht auch Aussagen über die Beteiligung von Vätern an der Elternzeit. Der Bericht wird dem Deutschen Bundestag bis zum 1. Juli 2004 vorgelegt.

Das BMFSFJ setzt mit seinen zahlreichen Aktivitäten insbesondere auf die Förderung der gesellschaftspolitischen **Bewusstseinsprozesse** im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und die Stärkung der Rolle von Vätern in der Familie.

Um in der Gesellschaft einen **Bewusstseinswandel** in Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in sämtlichen Lebensbereichen und ein **Aufbrechen der tradierten Rollenvorstellungen** und Verhaltensweisen zu erreichen, ist die weitere Erhebung und Verbreitung von Zahlen und Fakten durch **Berichte, Untersuchungen, Konferenzen, Reden, Broschüren und Internetauftritte** der richtige Weg. Ebenso leistet auch die konsequente Verwendung der geschlechtergerechten Sprache ihren Beitrag zur Bewusstseinsbildung.

Die Zugehörigkeit zum weiblichen oder männlichen Geschlecht ist noch immer eine der prägendsten und bedeutsamsten gesellschaftlichen Unterscheidungen. Grund dafür ist, dass die meisten Bereiche des öffentlichen und privaten Lebens sich auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirken.

Daher verfolgt auch die konsequente Anwendung der Strategie des **Gender Mainstreaming** das Ziel, bewusstseinsbildend zu wirken, indem die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit von vornherein berücksichtigt werden, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.

TOP 3.2

Frauenförderung in der Privatwirtschaft - Betriebliche Ansätze zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

EntschlieÙung:

Erfolgreiche Strategien der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer bedürfen zu ihrer Verwirklichung der gezielten und umfassenden Kooperation zwischen Staat, Wirtschaftsverbänden und Unternehmen.

- 1. In Kenntnis der Verantwortung von Bund, Ländern und Gemeinden, die vorhandenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten quantitativ und qualitativ weiter auszubauen, ist die GFMK der Auffassung, dass es nicht allein das Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung ist, das die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie beeinflusst. Vielmehr zeigt die Entwicklung in den ostdeutschen Ländern, in denen trotz des Bestehens umfassender öffentlicher Kinderbetreuungsangebote sowohl die Frauenerwerbsquote als auch die Geburtenrate nach der Wiedervereinigung deutlich gesunken sind, dass weitere gleichstellungspolitische Maßnahmen geboten sind. Dies gilt insbesondere zu Zeiten großer Wirtschaftsprobleme und hoher Arbeitslosigkeit.*
- 2. Die GFMK hält betriebliche Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie auch aus Sicht der Unternehmen für unerlässlich. Insbesondere gibt die schwierige konjunkturelle Lage Anlass, bereits erfolgreich praktizierte Ansätze in diesem Bereich fortzusetzen und auszubauen, um die Ressource besonders qualifizierten Personals zu erschließen und eingearbeitete, mit den Erfordernissen des jeweiligen Betriebes vertraute Beschäftigte an das Unternehmen zu binden. Dabei geht es um eine Veränderung der Unternehmenskultur, die die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie als alltägliche Aufgabenstellung für ein modernes, effektives Personalmanagement begreift. Die GFMK sieht es als vordringlich an, den notwendigen Perspektivenwechsel in den Unternehmen hinsichtlich der Frage der Vereinbarkeit zu unterstützen*
- 3. Hauptansätze für eine gleichermaßen betriebswirtschaftlich sinnvolle wie familienfreundliche Personalpolitik können folgende unternehmerische Maßnahmen sein:*
 - Erhöhung der Flexibilität der Arbeitszeit hinsichtlich ihres Umfangs, der Art ihrer Gestaltung und ihrer Organisation sowie*
 - größere Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes (z. B. Telearbeit);*
 - Verstärkung der bislang nur selten gewährten konkreten Unterstützung bei der Kinderbetreuung z.B. in Form von Betriebskindergärten, Zusammenarbeit mit öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen oder Inanspruchnahme des qualifizierten Angebots von Tagesmüttern und Tagesväter,;*
 - Angebote zur Qualifizierung während der Elternzeit.*

Das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage der Hertie-Stiftung belegt:

Unternehmen, die grundsätzlich familienfreundliche Maßnahmen anbieten, tun dies schwerpunktmäßig in den Bereichen Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitsorganisation. Als flexibles Arbeitszeitmodell wird überwiegend Gleitzeit mit Kernarbeitszeiten angeboten. Darüber hinaus werden weitere Modelle flexibler Arbeitszeiten wie z.B. Teilzeit in Führungspositionen oder Jobsharing nur selten eingesetzt.

Bezogen auf den Arbeitsort sind die Angebote der Unternehmen durchweg zurückhaltend. Nur rd. 35 % der Unternehmen bieten Telearbeit an, 24 % ermöglichen ihren Beschäftigten Heimarbeit.

65 % der Unternehmen bieten ihren Beschäftigten keine Leistungen zur Sicherstellung der Kinderbetreuung an .

- 4. Die GFMK hält es für erforderlich, dass sich die Verbände der Wirtschaft gegen- über ihren Mitgliedern verstärkt für familienfreundliche Strategien in der betrieblichen Personalpolitik einsetzen. Dabei muss Ziel der Informations- und Überzeugungsarbeit sein, dass die dezentralen Einheiten der Wirtschaftsverbände das Thema der betrieblichen Familienfreundlichkeit als eigene Herausforderung begreifen und in ihr Beratungsangebot vor Ort integrieren.*
- 5. Die Spitzenverbände der Wirtschaft und die Bundesregierung haben am 2. Juli 2001 die Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft beschlossen. Darin hat sich die Bundesregierung verpflichtet, keine gesetzgeberische Initiative zu ergreifen, um die Chancengleichheit von*

Männern und Frauen in der Privatwirtschaft voranzubringen, solange die Vereinbarung erfolgreich umgesetzt wird.

Dieses Abkommen darf jedoch nicht so verstanden werden, dass die Aktivitäten des Bundes darauf beschränkt bleiben, die Arbeitsgruppe „Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft“ einzusetzen und die Umsetzung der Vereinbarung durch die Wirtschaft erstmals Ende 2003 zu bilanzieren.

Die GFMK bittet die Bundesregierung daher, die Bemühungen der Spitzenverbände der Wirtschaft zur Umsetzung der oben genannten Vereinbarung zu unterstützen und geeignete konkrete Maßnahmen zur unmittelbaren Hilfe im Sinne der oben dargestellten Maßnahmen und in Anlehnung an die Erfahrungen der Qualitätsaudits, anzubieten. Dazu sollten auch gezielte Veranstaltungen von Bund und Ländern gehören, um Unternehmen und Wirtschaftsverbände von den Vorteilen und dem betrieblichen Nutzen der Förderung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft überzeugen sowie die Erstellung von geeigneten Publikationen mit Praxisbeispielen.

Antwort:

Der Antrag deckt sich mit den Zielen der Bundesregierung und den Zielen der Vereinbarung mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft vom 2. Juli 2001.

Hauptziel der Vereinbarung ist, durch aktive betriebliche Fördermaßnahmen die Ausbildungsperspektiven und beruflichen Chancen von Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer nachhaltig zu verbessern. Mit der Vereinbarung wurde eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft begründet, die fortgesetzt werden soll.

Die Bundesregierung hat die Balance von Familie und Arbeitswelt zu einem Schwerpunkt ihrer gesellschaftlichen Reformvorhaben gemacht. Sie hat die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt z.B. durch die Reform des Bundeserziehungsgeldgesetzes und das neue Teilzeitgesetz erheblich verbessert und betreibt schon seit langem eine intensive Informations- und Aufklärungsarbeit für Betriebe und Verwaltungen. Immer mehr Verantwortliche in der Privatwirtschaft erkennen, dass eine familienfreundliche Unternehmenskultur in ihrem ureigensten Interesse liegt.

Die inzwischen vorgelegte Bilanz zur Umsetzung der Vereinbarung soll dazu genutzt werden, die Anliegen noch weiter zu transportieren. Neben der Analyse verschiedener Datengrundlagen werden interessante Best-Practice-Beispiele und gelungene Private-Public-Partnerships herausgestellt, konkrete Schlussfolgerungen gezogen und neue gemeinsame Ziele und Aktivitäten beschlossen.

Die Bundesregierung wird die Wirtschaft auch in Zukunft mit zahlreichen Aktivitäten begleitend unterstützen. Gemeinsam mit Partnern aus Wirtschaft, Gewerkschaften und Gesellschaft arbeitet sie an Projekten für mehr Familienfreundlichkeit im Arbeitsleben:

Die „Allianz für die Familie“ bündelt mittelfristig angelegte Initiativen für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt. Im Rahmen der „Allianz für Familie“ engagieren sich Politik, Unternehmen, Gewerkschaften und Verbände für mehr Familienfreundlichkeit. Eine Impulsgruppe aus hochrangigen Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften unterstützt dieses Anliegen. Die Impulsgruppe hat am 1. Dezember 2003 zum ersten Mal getagt. Die Gruppe wird von Bundesministerin Renate Schmidt und Liz Mohn (Bertelsmann) geleitet.

Im folgenden werden einige weitere Maßnahmen der Allianz erwähnt:

- Die Prognos AG hat im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eine Kosten - Nutzen - Analyse durchgeführt, die belegt, dass sich eine familienfreundliche Unternehmenskultur auch betriebswirtschaftlich rechnet. Die Spitzenverbände der Wirtschaft werden diese Studie nutzen, um bei ihren Mitgliedern für eine familienfreundliche Personalpolitik in den Betrieben zu werben. Weitere Analysen des wirtschaftlichen Nutzens familienfreundlicher Maßnahmen in Großunternehmen und Handwerksbetrieben sind geplant.

- In enger Kooperation des BMFSFJ mit den vier Spitzenverbänden der Wirtschaft wurde der „Monitor Familienfreundlichkeit“ durchgeführt. In einer repräsentativen Unternehmensbefragung hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln die Verbreitung und Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen in den Unternehmen in Deutschland untersucht. Dieser erste und neuartige Monitor gibt repräsentativ Auskunft über deutsche Unternehmen aller Unternehmensgrößenklassen und liefert einen wichtigen Hintergrund für die Kooperation mit der Wirtschaft. Die Ergebnisse wurden Anfang Dezember 2003 von Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt und Frau Bundesministerin Renate Schmidt gemeinsam präsentiert. Es wird angestrebt, den "Monitor Familienfreundlichkeit" fortzusetzen. Er soll zu einer festen Institution werden.
- Das Gutachten des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) „Einnahmeeffekte beim Ausbau von Kindertagesbetreuung“ gibt erstmals differenzierte Auskunft über die Relation von Investitionskosten und indirektem Gewinn beim Ausbau von Kindertageseinrichtungen. Es können erhebliche Einnahme- und Einspareffekte für die öffentlichen Haushalte von Bund, Ländern, Kommunen und Sozialversicherungsträgern nachgewiesen werden.
- Gemeinsam mit dem DGB findet erstmals eine repräsentative Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über deren Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb statt. Die Untersuchung bezieht sich auf Elemente, die es Eltern und verantwortlichen Pflegepersonen erleichtern sollen, private Verpflichtungen und Berufstätigkeit zu verbinden. Schwerpunkte sind die Bereiche Kinderbetreuung, Fragen der Arbeitszeit und -organisation und Unternehmenskultur.
- Mit der Initiative "Lokale Bündnisse für Familie" sollen familienfreundliche Maßnahmen vor Ort angeregt werden. Die Initiative wird unterstützt von der Hertie-Stiftung und der Bertelsmann-Stiftung sowie vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und dem Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH). Eine enge Zusammenarbeit mit den kommunalen Spitzenverbänden ist vereinbart. Ein Service-Büro beim BMFSFJ unterstützt ab 1. Dezember 2003 bundesweit diese Gründungen.
- Der Bundeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb 2005“ wird Unternehmen auszeichnen, die sich bei der Arbeitszeitflexibilisierung und der betrieblichen Kinderbetreuung engagieren.
- Bundesministerin Renate Schmidt und Bundesminister Wolfgang Clement haben gemeinsam die Schirmherrschaft für das "Audit Beruf und Familie" der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung übernommen. Im Rahmen des Audits werden seit 1999 Unternehmen und Institutionen mit dem Zertifikat Audit "Familie und Beruf" ausgezeichnet, die eine familienbewusste Personalpolitik umsetzen.

Jährlich beim "Girls'Day - Mädchen-Zukunftstag" machen Bundesregierung, Unternehmen und Institutionen aus Industrie, Handwerk, Wissenschaft und Medien Mädchen der Klassen 5 bis 10 mit zukunftssicheren und innovativen Bereiche der Arbeitswelt bekannt. Ziel ist es, Mädchen und junge Frauen dazu zu motivieren, sich auch für frauenuntypische Berufsfelder zu entscheiden. Der bundesweite Aktionstag möchte die Neugier junger Frauen auch für andere Zukunftsbranchen wecken. Der Girls'Day - Mädchen-Zukunftstag wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Folgende Aktionspartner unterstützen die Initiative: die Bundesagentur für Arbeit, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Initiative D21, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, der Zentralverband des Deutschen Handwerks und der Bundesverband der Deutschen Industrie.

Ein bundesweites Projekt zur Förderung der Ausbildung von Mädchen und jungen Frauen in IT- und Medienberufen, gefördert von der Bundesregierung (BMFSFJ) und in Kooperation mit der Initiative D21, DIHK, ZDH und BIBB motiviert durch Veranstaltungen, Aktionen und eine breite Öffentlichkeitsarbeit junge Frauen, verstärkt die neuen IT- Berufe (wie z. B. Fachinformatikerin oder IT-System-Kauffrau) zu berücksichtigen. An *idee-it* beteiligen sich aktiv rund 120 Unternehmen und Kammern. Ein neuer

Schwerpunkt der Projektarbeit sind sog. Train-the-Trainer-Workshops für Ausbilder/innen in den IT-Berufen, wobei sich insbesondere auch das Handwerk (ZDH) engagiert.

Der Verein Total E-Quality e.V. zeichnet Unternehmen und Institutionen, die eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik betreiben mit dem Total-E-Quality-Prädikat aus. Total-E-Quality hat es sich zum Ziel gesetzt, die Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Frauen in Unternehmen zu fördern. Die Spitzenverbände der Wirtschaft empfehlen den Unternehmen sich um eine Zertifizierung zu bemühen.

Für Juni 2004 ist in Berlin die internationale Konferenz "Frauen in Entscheidungspositionen in der Privatwirtschaft" geplant. Sie wird von der Bundesregierung zusammen mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund durchgeführt. Diskutiert werden Strategien und Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Entscheidungspositionen in der Wirtschaft mit Repräsentanten aus Unternehmen, Verbänden, Wissenschaft und Politik aus mehreren EU-Mitgliedstaaten.

Zahlreiche weitere gemeinsame öffentliche Auftritte und Veranstaltungen von Bundesregierung und Spitzenverbänden unterstreichen das gemeinsame Anliegen und sorgen für seine öffentliche Verbreitung. Unterstützend wirkt hierbei eine Vielzahl von entsprechenden Publikationen sowie Links im Internet.

TOP 3.3

Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie

Beschluss:

Die GFMK bittet die Hochschulrektorenkonferenz sowie die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung sich dafür einzusetzen, dass die Hochschulen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie ergreifen:

- Das Thema „Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie“ soll im Leitbild von Hochschulen und in Maßnahmen der Hochschulentwicklungsplanung verankert werden. Die Hochschulleitungen fördern darüber hinaus Informationsmöglichkeiten, um eine Sensibilisierung und Bewusstseinsänderung zur Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie zu erreichen. Durch entsprechende Fortbildungsveranstaltungen wird den Führungskräften Kompetenz für Problemlösungen, die sich aus familiären Situationen ergeben, vermittelt.
- An den Hochschulen sollen systematische und kontinuierliche Bestandsaufnahmen und Bedarfsermittlungen zur Kinderbetreuungssituation sowie Erhebungen zur Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern durchgeführt werden, mit dem Ziel die Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie, zu verbessern.
- In Ausschreibungen und Bewerbungsgesprächen wird auf die vorhandenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen. Partnerinnen und Partnern von Bewerberinnen und Bewerbern soll nach Möglichkeit Unterstützung bei der Stellensuche angeboten werden.
- Die Arbeitszeiten sind soweit wie möglich entsprechend der familiären Anforderungen zu flexibilisieren, beantragte Telearbeit auf Zeit sowie Möglichkeiten der dezentralen Arbeit und des dezentralen Studiums sollen Unterstützung finden.
- Die Studienorganisation sollte möglichst so gestaltet werden, dass Pflichtlehrveranstaltungen innerhalb von Kernzeiten, in denen Kindertagesstätten geöffnet sind, besucht werden können. Durch Modularisierung von Fächern mit stark reguliertem Studienverlauf an Hochschulen soll insbesondere auch Eltern eine stärkere Individualisierung ihres Studienplanes ermöglicht werden. Eine individuelle Studienplanung soll auch für Frauen angeboten werden, die aus Gründen des Mutterschutzes in bestimmten Zeiten den Umgang mit Gefahrstoffen meiden müssen.
- Die Prüfungsbedingungen sollen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie überprüft werden.
- Flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten sollen an den Hochschulstandorten vorgehalten werden, auch für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren und zwar sowohl mit ganztägiger als auch Teilzeit-Betreuung, wobei die Hochschulen verstärkt mit den verschiedenen Anbietern von Kinderbetreuung kooperieren und entsprechende Räumlichkeiten bereitstellen sollen.

Antwort:

- Umsetzung durch die HRK

Die Hochschulrektorenkonferenz hat im Sommerplenum 2003 eine Empfehlung "Zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule" (Anlage 1) verabschiedet. In der Empfehlung wird als zentrales Problem bei der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation/Beruf und Familie das mangelnde Kinderbetreuungsangebot hervorgehoben.

Zur Bestandsaufnahme des derzeitigen Betreuungsangebots sowie weiteren Angeboten durch die Hochschulen hat die HRK 2003 eine Umfrage zur Familienfreundlichkeit an den Hochschulen durchgeführt, deren Ergebnisse im nächsten Jahr veröffentlicht werden sollen (Anlage 2).

Am 3. und 4. Mai 2004 wird das Thema "Wissenschaftlicher Nachwuchs" und in diesem Zusammenhang auch die Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie auf der Jahresversammlung der HRK in Berlin behandelt.

- Umsetzung durch die BLK

Der Arbeitskreis "Förderung von Frauen in der Wissenschaft" der BLK für Bildungsplanung und Forschungsförderung hat in seiner Sitzung am 9. Oktober 2003 den Beschluss der 13. GFMK zur

Verbesserung der "Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie" und die diesbezügliche Antwort des BLK-Vorsitzenden an die Vorsitzende der 13. GFMK zur Kenntnis genommen.

Es wird begrüßt, dass die GFMK mit diesem Beschluss eine Vielzahl von Maßnahmen und Empfehlungen aufgreift und weiterentwickelt, die die BLK in ihrem Bericht "Frauen in der Wissenschaft-Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit" im Oktober 2000 bereits empfohlen hat.

Hierzu einige Auszüge aus dem Bericht der BLK vom 30. Oktober 2000, Heft 87, Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit:

„Die Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und –ort sind generell ausgeweitet worden. [...] In fast allen Ländern existieren an den Hochschulen[...]Kinderbetreuungseinrichtungen. [...]

Bund und Länder werden dafür Sorge tragen, dass Qualifikationswege geschaffen werden, die zeitlich versetzt durchlaufen werden können, das Mobilitätserfordernis flexibel handhaben und die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Wahrnehmung von Familienverantwortung ermöglichen. [...]

Bund und Länder werden darauf hinwirken, dass in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen stärker als bisher das Leitbild der in der Wissenschaft Tätigen als selbstverständliches Element auch die Wahrnehmung von Familienverantwortung umfasst. Dazu bedarf es insbesondere folgender Maßnahmen:

- Sensibilisierung insbesondere des Führungspersonals an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen für unterschiedliche Lebensplanungen;*
- gezielte Ermutigung von Männern, die Familienverantwortung übernehmen wollen, z.B. zur Wahrnehmung flexibler Arbeitszeiten;*
- Erschließung bzw. weiterer Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen vordringlich entsprechend den Bedürfnissen von Studierenden und wissenschaftlichem Personal (insb. In der Qualifizierungsphase). [...]"*

Über das von der BLK Beschlossene hinaus wird im Arbeitskreis aktuell kein Handlungsbedarf gesehen.

TOP 3.4 Geschlechter- und familiengerechte Verteilung von Belastungen im Einkommenssteuerrecht

Beschluss:

Die 13. GFMK bittet die Bundesregierung, zur Umsetzung der Vorgaben des Rates der Europäischen Union, geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Steuersysteme besondere Aufmerksamkeit zu widmen und Mechanismen in den Steuersystemen, die negativ auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen wirken, zu neutralisieren, und

1) eine Expertinnen- bzw. Expertenkommission zu beauftragen,

a)

das Einkommenssteuerrecht auf seine tatsächlichen Belastungswirkungen innerhalb der unterschiedlichen Formen des Zusammenlebens von Frauen und Männern mit Kindern auf der Basis vergleichender Berechnungen grundsätzlich zu überprüfen und

b)

entsprechende Vorschläge für eine geschlechter- und familiengerechte Einkommensbesteuerung unter Berücksichtigung verfassungsrechtlich vorgegebener Unterhaltsverpflichtungen zu entwickeln.

Antwort:

Die Bundesregierung hielt in ihrem Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplan 2003 (NAP; BRats-Drs. 665/03) fest:

"Die Regelungen des deutschen Steuerrechts (Empfehlung Nr. 4) sind für sich betrachtet geschlechtsneutral. Auswirkungen auf die Frauenbeschäftigung sind jedoch in Zusammenhang mit den in der Gesellschaft vorherrschenden Wertvorstellungen und im Zusammenspiel mit anderen Politikfeldern (z. B. Arbeitsmarktregelungen, Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen) möglich. Teilweise wird als eine Benachteiligung von Frauen interpretiert, dass die mit einer vergleichsweise hohen Lohnsteuerbelastung verbundene Lohnsteuerklasse V zu 94 % von mitverdienenden Ehefrauen genutzt wird. In diesem Kontext ist auch zu sehen, dass sich die Bemessung von Lohnersatzleistungen an dem vor der Arbeitslosigkeit erzielten Nettoeinkommen orientiert. Die Steuerklasse V wird bei unterschiedlichen Lohnbezügen der Ehepartner vom weniger verdienenden Ehepartner unter rationalen Gesichtspunkten in der Zusammenschau mit der entsprechend niedrigeren Belastung des jeweils anderen Partners gewählt. 3,35 Mio. Ehefrauen in der Nebenverdienst-Steuerklasse V stehen 1,62 Mio. verheiratete Frauen in der Allein- bzw. Hauptverdienerklasse III und 2,80 Mio. Frauen in der – beide Ehepartner steuerlich gleich behandelnden - Steuerklasse IV gegenüber."

Die EU-Kommission kritisierte in ihrem Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2003/2004 (KOM[2004] 24), dass in Deutschland vom Ehegattensplitting negative Arbeitsanreize ausgingen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat zur Vorbereitung eines bilateralen Gesprächs mit der EU-Kommission zu diesem Punkt eine mit dem Bundesministerium der Finanzen abgestimmte Stellungnahme abgegeben:

"Der Bericht der Kommission trifft die Aussage, das Ehegattensplitting produziere negative Arbeitsanreize, hauptsächlich bei Frauen.

Im NAP der Bundesregierung wird dagegen zutreffend zwischen Einkommensteuer und Lohnsteuer differenziert:

Das Ehegattensplitting als Bestandteil der Einkommensteuer ist für sich genommen eine geschlechtsneutrale Regelung und stellt nach herrschender verfassungsrechtlicher Auffassung eine sachgerechte Besteuerung von Ehegatten sicher.

Bei Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit wird die Einkommensteuer durch Steuerabzug vom Arbeitslohn (Lohnsteuer) erhoben. Der Abzug der Lohnsteuer erfolgt mittels Lohnsteuerklassen, die

typisierend persönliche Verhältnisse berücksichtigen. Wie andere Erhebungsformen der Einkommensteuer (z.B. Zinsabschlag) hat der Lohnsteuerabzug grundsätzlich vorläufigen Charakter; die Lohnsteuer wird in der Einkommensteuerveranlagung auf die Einkommensteuer angerechnet. Bei zwei Arbeitnehmern (Ehegatten) ist wegen der vielfältigen Arbeitslohnkombinationen die zutreffende Einkommensteuer nur in der Veranlagung zu ermitteln und die Vorläufigkeit der Lohnsteuer die Regel. Arbeitnehmerehgatten haben die Wahl zwischen zwei Steuerklassenkombinationen (IV/IV und III/V), damit sie beim vorläufigen Steuerabzug ihre persönlichen Verhältnisse berücksichtigen können.

Hinsichtlich der Auswirkungen der Steuerklassen auf die Frauenbeschäftigung wird auf die Aussagen im NAP verwiesen: Im Rahmen des Koalitionsvertrags 2002-2006 haben die Regierungsparteien vereinbart, die Auswirkungen der Steuerklasse V auf die Erwerbstätigkeit von Frauen zu überprüfen. Hierbei wird zu beachten sein, dass mögliche Reformvorschläge weder der eigentlichen steuerrechtlichen Funktion der Steuerklassen, d. h. der Ermöglichung eines – gemessen an der im Rahmen der Veranlagung festzusetzenden Einkommensteuer – zutreffenden Lohnsteuerabzugs, noch den Zielen der Steuervereinfachung, des Bürokratieabbaus und der Haushaltskonsolidierung entgegenstehen."

Die genannte Überprüfung bezüglich der Auswirkungen der Lohnsteuerklasse V auf die Erwerbstätigkeit von Frauen findet zur Zeit innerhalb der Bundesregierung statt; ist aber noch nicht abgeschlossen, da eine Vielzahl von Grundsatz- und Detailfragen zu klären sind.

Bereits in der Stellungnahme zum Beschlussantrag für die 13. GFMK der Länder Berlin und Saarland hat die Bundesregierung ihre ablehnende Haltung gegenüber der Einsetzung einer Expertinnen- und Expertenkommission mit den genannten Zielsetzungen zum Ausdruck gebracht.

Gegen die Einsetzung einer solchen Kommission sprechen sowohl sachliche als auch politische Gründe. Die die Bundesregierung stützenden Parteien SPD und Bündnis90/ Die Grünen haben in ihrer Koalitionsvereinbarung vom Oktober 2002 keine Änderung der Einkommensteuer für Ehegatten für den Zeitraum der 15. Legislaturperiode vorgesehen. Dies erfolgte bewusst unter Berücksichtigung verfassungsrechtlich, steuersystematischer sowie politischer Argumente. Unter den politischen Argumenten ist die Frage der Durchsetzbarkeit im Bundesrat hervorzuheben.

Eine Vertiefung und Fortführung der Diskussion über Alternativen zum Ehegattensplitting wird von daher nicht für erforderlich gehalten.

Mit der Einführung eines Entlastungsbetrages für alleinerziehende Steuerpflichtige haben Koalition und Bundesregierung eine dauerhafte steuerliche Entlastung für Alleinerziehende nach dem Prinzip der Besteuerung nach Leistungsfähigkeit geschaffen. Alleinerziehende haben - im Vergleich zum Paarhaushalten mit Kindern - infolge fehlender Haushaltssynergieeffekte einen erhöhten Haushaltsführungsaufwand, der steuerlich zu berücksichtigen ist. Mit dieser Regelung wird auch die Lohnsteuerklasse II aufrecht erhalten, die bislang mit dem Haushaltsfreibetrag für unverheiratete Eltern belegt war. Dies kommt sowohl mit Blick auf die Arbeitsanreize als auch hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse (die große Mehrheit der Alleinerziehenden sind Frauen) den von der EU-Kommission angestrebten Zielen entgegen.

TOP 3.7

Verbesserung von Kinderbetreuungsangeboten als Bestandteil arbeitsmarktlicher Integrationsförderung

Beschluss:

Die GFMK bittet die Bundesregierung die Zusammenarbeit zwischen JobCentern und kommunalen Einrichtungen bei der Organisation von Kinderbetreuung zu verstärken. Damit soll allen erwerbsfähigen Frauen und Männern mit Betreuungsverpflichtungen die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtert werden.

Kernelement der Umsetzungsstrategie soll dabei die Entwicklung von Netzwerken sein, in denen die Arbeitsämter mit allen relevanten Akteuren, vor allem Kommunen und regionale Wirtschaft, zusammenarbeiten, um insbesondere im Zusammenhang mit der Vermittlung von Frauen, flexible und verlässliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten anzubieten.

Eckpunkte für die Umsetzungsstrategie sind dabei:

- *Beteiligung der JobCenter an Netzwerken zur Organisation entsprechender Kinderbetreuungsangebote unter Einsatz von relevanten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten.*
- *Vorhalten von Tagesmütter- und Tagesväterpools für „Notsituationen“, in Kooperation (und nicht in Konkurrenz) zu bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen.*
- *Angebot der Infrastruktur für alle Erwerbstätigen und Arbeitsuchenden.*
- *Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die den Anforderungen eines flexiblen Arbeitsmarktes mit Arbeits – und Pendelzeiten berücksichtigen.*

In diesem Zusammenhang hält es die GFMK für unerlässlich, alle alleinerziehenden Sozialhilfebeziehenden, die wegen Kinderbetreuungspflichten als nicht erwerbsfähig gelten über die JobCenter zu betreuen und mit arbeitsmarktpolitischen Angeboten zu versorgen.

Antwort:

Die Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe obliegt in erster Linie den kommunalen Gebietskörperschaften als öffentliche Träger der Jugendhilfe. Sie führen diese Aufgabe auf der Grundlage des Achten Buch Sozialgesetzbuch - Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII) und den dazu ergangenen Kindertagesstättengesetzen der Länder aus.

Obwohl die Gesamtverantwortung einschließlich Planungsverantwortung für das Kinderbetreuungsangebot weiterhin beim öffentlichen Träger der Jugendhilfe liegen sollte, ist eine enge Kooperation zwischen den Agenturen für Arbeit bzw. den Jobcentern und den zuständigen Jugendämtern möglich.

Die Bundesregierung spricht sich nicht dafür aus, neben der allgemeinen Versorgungsstruktur für Kinder eine spezifische Versorgungsstruktur für Kinder erwerbstätiger bzw. arbeitssuchender Eltern oder Elternteile zu etablieren. Im Übrigen soll die Kindertagesbetreuung in erster Linie dem Bildungs- und Erziehungsanspruch des Kindes dienen. Es soll sich keineswegs nur an Kinder von Eltern oder Elternteilen richten, die erwerbstätig sind oder erwerbstätig sein wollen.

Die Verbesserung der Balance von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit ist jedoch auch zentrales Anliegen der Bundesregierung. Ein wesentliches Instrument dazu ist der Ausbau eines bedarfsgerechten Angebots verschiedener Formen von Kindertagesbetreuung. In der Koalitionsvereinbarung haben sich SPD und Grüne darauf verständigt, das Angebot in der Tagesbetreuung für Kinder unter 3 Jahren bedarfsgerecht auszubauen. Zu diesem Zweck soll den Kommunen ab 2005 jährlich 1,5 Milliarden Euro zur Verfügung gestellt werden.

Ebenso fördert die Bundesregierung den Auf- und Ausbau von Ganztagschulen. Sie stellt den Ländern und Kommunen bis 2007 insgesamt 4 Mrd. € als Finanzhilfe zur Verfügung. Mit den Planungen für den Auf- und Ausbau von Ganztagschulen ist bereits begonnen worden. Begleitet wird diese Förderung durch einen Ideenwettbewerb "Zeit für mehr – so stellen wir uns unsere Schule vor!" für Schulklassen und eine Umfrage zur Haltung der Bevölkerung zu Ganztagschulen. Für das Investitionsprogramm

"Zukunft Bildung und Betreuung" ist von Bundesseite her das Bundesministerium für Bildung und Forschung zuständig.

Ausgehend von der Koalitionsvereinbarung wird gegenwärtig im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eine gesetzliche Änderung im Achten Buch Sozialgesetzbuch erarbeitet mit dem Ziel, im Rahmen eines Stufenplans den bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung (Tageseinrichtungen und Tagespflege) zu sichern. Im Zuge dieser Gesetzesänderung ist u.a. geplant, Kriterien für die Tagesbetreuung von Kindern unter drei Jahren und für Ganztagsangebote im Kindergartenalter festzulegen. Dabei sollen unter anderem auch die Erwerbstätigkeit der Eltern bzw. des alleinerziehenden Elternteils berücksichtigt werden.

Weitergehende Aussagen können noch nicht gemacht werden, da zur Zeit die Abstimmungsgespräche mit den Ländern und den kommunalen Spitzenverbänden stattfinden.

Eine der im Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen getroffenen Regelungen bezieht sich auf die Zusammenarbeit zwischen JobCentern und örtlichen Einrichtungen bei der Organisation von Kinderbetreuung.

Die Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt hat in ihrem Bericht die notwendige Kinderbetreuung als Hemmnis für die Teilnahme an einer Maßnahme zur Integrationsförderung oder für die Annahme einer Beschäftigung insbesondere bei Alleinerziehenden festgestellt.

Um diesbezüglich eine Erleichterung zu bewirken, reicht die Zahlung von Kinderbetreuungsgeld als einzige Maßnahme nicht aus. In jedem JobCenter sind daher die örtlichen Gegebenheiten in Hinblick auf eine tatsächliche Verbesserung der Infrastruktur in der Kinderbetreuung zu prüfen. Die Verantwortung für die Kinderbetreuung geht hierbei jedoch nicht auf die Bundesagentur für Arbeit über.

Die Anregungen der Hartz-Kommission wurden im Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, das am 29. Dezember 2003 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde und in Artikel 1 des Zweiten Sozialgesetzbuchs – Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II), weitgehend umgesetzt:

Nach § 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II können weitere Leistungen erbracht werden, die für die Eingliederung des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in das Erwerbsleben erforderlich sind. Dazu gehört nach Nr. 1 insbesondere die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen.

Gleichzeitig wurde durch Artikel 8 des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt dem § 24 des Achten Buches Sozialgesetzbuch ein Satz angefügt, nach dem, solange ein bedarfsgerechtes Angebot in Tageseinrichtungen noch nicht zur Verfügung steht, die Plätze vorrangig für Kinder, deren Erziehungsberechtigte erwerbstätig, arbeits- oder beschäftigungssuchend sind, zur Verfügung zu stellen sind.

Zuständig für die Eingliederungsleistung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB II ist nach § 6 Nr. 1 der kommunale Träger, der, sofern er nicht von seinem Optionsrecht nach § 6a Gebrauch macht, zur einheitlichen Wahrnehmung der Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende in einer im JobCenter gebildeten Arbeitsgemeinschaft mit der Agentur für Arbeit zusammen arbeiten soll (§ 44b SGB II).

Die Organisation der Kinderbetreuung wird demnach im Regelfall einheitlich entweder von der Arbeitsgemeinschaft oder von dem kommunalen Träger allein vorgenommen.

Hierbei soll trotz unterschiedlicher Trägerschaften für den Bürger / die Bürgerin eine Leistungsgewährung aus einer Hand ermöglicht werden.

Wie im Einzelnen die Leistungskoordination zwischen den nach SGB II zuständigen Trägern in oder auch außerhalb des Jobcenters aussieht, ist noch näher zu entwickeln, wird aber im Wesentlichen auch auf die konkreten Absprachen vor Ort ankommen.

TOP 5.1

Brustkrebsfrüherkennung nach Europäischen Leitlinien ab 2003

Beschluss:

Der Bundestag hat die Bundesregierung im Juni 2002 mit dem Beschluss "Brustkrebs - Mehr Qualität bei Früherkennung, Versorgung und Forschung - Für ein Mammografie - Screening nach europäischen Leitlinien" aufgefordert darauf hinzuwirken, dass die Spitzenverbände der Krankenkassen und die Kassenärztliche Bundesvereinigung ab dem Jahr 2003 ein flächendeckendes Mammografie-Screening nach den europäischen Leitlinien einführen. Für den Fall, dass die gemeinsame Selbstverwaltung von Ärzten und Krankenkassen dieses Vorhaben nicht umsetzt, soll eine gesetzliche Regelung auf den Weg gebracht werden.

Die GFMK bittet die Ministerin für Gesundheit und Soziale Sicherung, im Laufe des Jahres 2003 über den Stand der Umsetzung des Beschlusses und hierbei insbesondere über Maßnahmen der Qualitätssicherung entsprechend den europäischen Leitlinien zum Mammografie-Screening zu berichten.

Antwort:

Durch einen Entschließungsantrag des Bundesgesundheitsausschusses an das Plenum des Deutschen Bundestages (BT-Drs. 14/6453 in Verbindung mit dem Änderungsantrag Ausschuss-Drucksache 14/1372) vom Mai 2002, sind die Spitzenverbände der Krankenkassen und die Kassenärztliche Bundesvereinigung aufgefordert worden, die erforderlichen Regularien dafür in Richtlinien festzulegen.

Der für die inhaltliche Ausgestaltung der Krebsfrüherkennungsrichtlinien gemäß § 25 SGB V zuständige (damalige) Bundesausschuss der Ärzte und Krankenkassen hat am 15.12.2003 die Erweiterung der Krebsfrüherkennungsrichtlinien um ein Mammographie-Screening-Programm auf der Basis der europäischen Leitlinien beschlossen. Die Richtlinien sind Anfang Januar 2004 in Kraft getreten.

Die Vorgaben umfassen u.a.:

- bevölkerungsbezogene, organisierte Einladung aller Frauen im Alter zwischen 50 und 69 Jahren (alle zwei Jahre)
- hohe qualitative Anforderungen an Ärzte / Ärztinnen und Fachpersonal inkl. Pflicht zur Fortbildung und zur Zertifizierung und Rezertifizierung
- hohe technische Qualitätsanforderungen inkl. Praxisausstattung
- stringente Einhaltung der EU-Leitlinien zur Befundung der Mammographie-Aufnahmen (grundsätzliche Doppelbefundung), durch ggf. Einschaltung einer Konsensrunde sogar darüber hinausgehend
- hohe Anforderungen an eine ggf. notwendige Abklärungsdiagnostik inkl. histopathologischer Befundung
- fortlaufende Qualitätssicherungsmaßnahmen auf hohem Niveau
- Evaluation hinsichtlich der angestrebten Ziele (soweit dieses angesichts der Tatsache, dass in Deutschland nicht überall flächendeckende Landeskrebsregister vorhanden sind, möglich ist) unter strenger Beachtung datenschutzrechtlicher Vorschriften.

Demnach kann nun mit der stufenweisen Einführung dieser Maßnahmen begonnen werden. Die Zügigkeit der Umsetzung hängt davon ab, wie schnell in den einzelnen Regionen die aus den europäischen Leitlinien übernommenen Vorgaben erfüllt werden und auch die Länder die ihnen zukommenden Aufgaben erledigen (insbesondere Genehmigung nach der Röntgenverordnung, Bereitstellung der Daten der einzuladenden Frauen aus den Melderegistern).

Mit den Richtlinien wurde in verschiedener Hinsicht Neuland betreten und es wurden Vorgaben gemäß EU-Leitlinien gemacht, die über den Geltungsbereich des SGB V hinausgehen:

- erstmalig organisiertes Krebscreening auf Einladung

- Einführung eines Programms statt wie bisher nur Durchführung einer bestimmten Früherkennungsmaßnahme
- Bevölkerungsbezug und nicht nur Versichertenbezug
- Evaluation mit Hilfe von Daten (Krebsregister), die in der Länderzuständigkeit liegen.

TOP 5.2

Stärkung der Entscheidungsfähigkeit im reproduktiven Bereich

Beschluss:

1. Die 13. GFMK bittet die Bundesregierung, dafür Sorge zu tragen, dass junge Frauen und Männer eine umfassende Aufklärung über die Möglichkeiten und Auswirkungen der neuen Technologien im reproduktiven Bereich erhalten und spricht sich dafür aus, die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung mit der Erstellung von entsprechenden Informationsmaterialien zu beauftragen.
2. Sie setzt sich dafür ein, dass in interdisziplinären und interprofessionellen Fortbildungsprogrammen für Beraterinnen und Berater von entsprechenden Beratungsstellen sowie für Ärztinnen und Ärzte das Thema „Beratung vor Pränataldiagnostik“ verstärkt aufgenommen wird. Sie bittet die Ärztekammern der Länder und die betroffenen medizinischen Fachgesellschaften darauf hinzuwirken, dass in den Aus- und Fortbildungen von Ärztinnen und Ärzten dieses Thema stärker verankert wird.

Antwort:

Die Bundesregierung hat vor dem Hintergrund der sich ständig weiterentwickelnden medizinischen und technischen Möglichkeiten der Reproduktionsmedizin und Pränataldiagnostik zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um jungen Menschen, vor allem aber Schwangeren und ihren Partnern zu informierten und selbstbestimmten Entscheidungen im Kontext mit der Inanspruchnahme der neuen Technologien zu verhelfen.

1. Informationsmaterialien der BZgA

Im Rahmen ihres gesetzlichen Aufklärungsauftrags § 1 Schwangeren- und Familien-Hilfe-Gesetz (SFHG) hat die BZgA unter der Fachaufsicht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in erster Linie den Auftrag Konzepte, Maßnahmen und Medien zur Vermeidung von Schwangerschaftskonflikten zu entwickeln. Dazu zählen nicht nur Konflikte nach § 218 Strafgesetzbuch (StGB), sondern auch diejenigen, die durch unerfüllten Kinderwunsch oder durch die Pränataldiagnostik begründet sind.

Darüber hinaus entwickelt die BZgA im Auftrag des BMFSFJ Materialien, die den gesetzlichen Beratungsanspruch sowie das Beratungsangebot bekannt machen und über Methoden, Grenzen und Möglichkeiten der Pränataldiagnostik aufklären.

Es werden zahlreiche Medien, die im Zusammenhang mit den neuen Technologien im reproduktiven Bereich stehen, zur Verfügung gestellt.

Seit Ende 1999 hält die BZgA ein umfangreiches Medienpaket zum Themenbereich „ungewollte Kinderlosigkeit“ bereit. Es wurde in enger Zusammenarbeit mit dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsprojekt zu Fertilitätsstörungen erstellt.

Das Medienangebot richtet sich direkt an betroffene Paare, unterstützt aber auch ExpertInnen, um die Wissenslücke zwischen ihnen und ihren PatientInnen/KlientInnen zu schließen. Es besteht aus vier Broschüren und Filmen, die zum größten Teil auch in türkischer Sprache übersetzt worden sind, sowie dem entsprechenden Internetangebot www.kinderwunsch.de.

Die Printmedien und Filme werden derzeit u.a. aufgrund der Veränderungen durch die Gesundheitsreform überarbeitet. Zur fachlichen Unterstützung von MultiplikatorInnen hat die BZgA zum einen eine Ausgabe der Reihe „FORUM – Sexualaufklärung und Familienplanung“ dem Themenschwerpunkt „Reproduktionsmedizin und Gentechnik“ gewidmet. Zum anderen wurde von ihr 2001 eine Fachtagung „Reproduktionsmedizin und Gentechnik – Frauen zwischen Selbstbestimmung und gesellschaftlicher Normierung“ gefördert, deren Dokumentation in deutscher und englischer Sprache bei der BZgA zu erhalten ist.

Des Weiteren gibt die BZgA seit 2002 ein Faltblatt zur Pränataldiagnostik als Erstinformation für Frauen, die entweder schwanger werden wollen oder bereits schwanger sind - sowie deren Partner- heraus. Außerdem fördert die BZgA derzeit die Entwicklung eines umfangreicheren Printmediums zur

Bericht der Bundesregierung über die Umsetzung der Beschlüsse der 13. GFMK

Pränataldiagnostik zur weitergehenden Information für die Zielgruppe. Erstellt wird diese Broschüre von den Trägern der Schwangerschafts(konflikt)beratungsstellen in der Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtsverbände (BAG FW).

Das Thema Pränataldiagnostik wird zudem in Medien, die allgemein zu Schwangerschaft aufklären, behandelt sowie in ein neues Internetangebot rund um die Themen der Familienplanung integriert, dessen voraussichtlicher Starttermin Ende 2004 sein wird.

Mit einer im Februar 2004 angelaufenen Studie sollen Erkenntnisse über Informationsstand, Einstellungen und Handlungsentscheidungen von Frauen im Rahmen des pränataldiagnostischen Angebots mittels Befragung Schwangerer gewonnen werden.

Die Ergebnisse sollen die Planung und Realisierung weiterer Medien und Modellprojekte im Aufgabengebiet Pränataldiagnostik beeinflussen.

In der Vergangenheit wurden zu diesen Fragen Abstimmungsgespräche zwischen BMFSFJ (Fachaufsicht für den Aufklärungsauftrags § 1 SFHG) /BMGS (Fachaufsicht für den übrigen Aufgabenbereich) einerseits und den betroffenen Einheiten der BZgA geführt. Im Rahmen eines solchen Koordinierungsgesprächs sollte auch Einvernehmen über die weitere Umsetzung des Beschlusses der 13. GFMK erzielt werden.

Über die Materialien der BZgA hinaus wird im Rahmen der Gesundheitsberichterstattung des Bundes zudem gegenwärtig ein Themenheft „Ungewollte Kinderlosigkeit“ vorbereitet.

2. Aus- und Fortbildung zur Pränataldiagnostik, Verbesserung der Beratung

Im Zusammenhang mit dem Thema „Beratung vor Pränataldiagnostik“ sind grundsätzlich die psychosoziale Beratung und die ärztliche Aufklärung und die genetische Beratung voneinander zu unterscheiden.

Der Beschluss wendet sich an die Ärztekammern der Länder und die betroffenen medizinischen Fachgesellschaften im Hinblick auf eine Verbesserung der Aus- und Fortbildung zum Thema „Beratung vor Pränataldiagnostik“ von Ärztinnen und Ärzten. Für die Ausbildung von Ärztinnen und Ärzten ist jedoch der Bund zuständig, an den sich der Beschluss nicht richtet.

In der Beschlussbegründung wird jedoch nur noch die Fortbildung thematisiert, so dass vieles dafür spricht, dass auch nur auf das Thema Fortbildung abgezielt werden soll. Inwieweit bereits im Bereich der ärztlichen Fortbildung eine verstärkte Verankerung des Themas „Beratung vor Pränataldiagnostik“ erfolgt ist, kann nicht beurteilt werden, da der Bund diesbezüglich keine Zuständigkeit besitzt.

Gemäß § 2 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes (SchKG) besteht ein Rechtsanspruch auf Beratung in staatlich anerkannten Beratungsstellen zu allen eine Schwangerschaft mittelbar oder unmittelbar berührenden Fragen. Mit der Aufnahme eines entsprechenden Passus in die Richtlinien über die ärztliche Betreuung während und nach der Entbindung (Mutterschafts-Richtlinien) ist gewährleistet, dass jede Schwangere durch ihren Frauenarzt / ihre Frauenärztin über diesen Rechtsanspruch informiert wird.

Das BMFSFJ hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, um das Angebot an qualifizierter Beratung, zur Qualifizierung von Fachkräften sowie durch modellhafte „Entwicklung von Beratungskriterien für die Beratung Schwangerer bei zu erwartender Behinderung des Kindes sicherzustellen.

Darauf aufbauend fördert das BMFSFJ die wissenschaftliche Begleitung (Prof. Dr. med. Anke Rohde, Gynäkologische Psychosomatik, Uniklinik Bonn in Kooperation mit Dr. med. Christiane Wopen, Institut für Geschichte und Ethik der Medizin, Uni Köln) des Modellprojektes „Psychosoziale Beratung vor, während und nach Pränataldiagnostik“. Ziel dieses Projektes ist, die Beratung Schwangerer durch Kooperation der Beratungsstellen mit den diagnostischen Zentren im klinischen und ambulanten Bereich zu verbessern, indem Beratung in den Behandlungsprozess integriert wird.

Im Auftrag des BMFSFJ fördert die BZgA seit Herbst 2002 das dreijährige Modellprojekt „Interprofessionelle Qualitätszirkel in der Pränataldiagnostik“. Die Projektleitung liegt bei Prof. M.

Cierpka, Universität Heidelberg. Mit der Schulung von Moderatoren / Moderatorinnen und der Erprobung des Qualitätszirkelprinzips bei den beteiligten Berufsgruppen ist die Universität Göttingen, Dr. O. Bahrs beauftragt. Ziel dieses Modellprojektes ist, das Qualitätszirkelprinzip als Instrument zur Förderung des Dialogs zwischen Medizinern / Medizinerinnen und Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen aus psychosozialen Beratungsstellen zu erproben, eine Handreichung zu erarbeiten und die Bedingungen der Verstetigung zu benennen. Mit dem Endbericht zu diesem Modellprojekt ist Ende 2005/Anfang 2006 zu rechnen.

TOP 6.1

Rentenrechtliche Auswirkungen der Hartz-Reform

Beschluss:

Die Bundesregierung wird zur Verstärkung der eigenverantwortlichen Vorsorge der geringfügig und in der Gleitzzone beschäftigten Personen gebeten, eine statistische Auswertung über die neuen Regelungen zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002) vorzulegen. Daraus soll ersichtlich sein,

- wie viele Frauen und Männer geringfügig beschäftigt waren,
- wie viele Frauen und Männer auf die Versicherungsfreiheit in der GRV verzichtet haben und wie hoch die durchschnittlichen Anwartschaften pro Jahr sind, wenn Beitragszahlungen erfolgt sind,
- wie viele Frauen und Männer in Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzzone beschäftigt waren und wie hoch die durchschnittlichen Anwartschaften pro Jahr sind, die durch Beitragszahlungen erworben wurden.

Die Bundesregierung wird gleichzeitig um eine gezielte Aufklärung darüber gebeten, welche Möglichkeiten zum Erwerb oder zur Verbesserung von Rentenanswartschaften bei den genannten Beschäftigungsverhältnissen bestehen.

Antwort:

Auf Grund von ersten Mitteilungen und einer vorläufigen Einschätzung der für die Mini-Jobs zuständigen Bundesknappschaft übten zum Stichtag 16. August 2003 insgesamt 5.767.029 Personen eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus.

Die Aufteilung geringfügig entlohnter und kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse sowie die geschlechtsspezifische Aufteilung können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse und der Beschäftigten differiert, weil Personen ggf. mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse nebeneinander ausüben.

	männlich	weiblich	zusammen
geringfügig entlohnte Beschäftigungen	2.056.074	4.060.853	6.116.927
geringfügig entlohnte Beschäftigte	1.959.145	3.807.884	5.767.029
Verzicht auf die RV-Freiheit	24.952	116.601	141.553
kurzfristige Beschäftigungen	383.104	353.993	737.097

Geringfügig Beschäftigte, die in der Gesetzlichen Rentenversicherung auf die Versicherungsfreiheit verzichten und den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers auf einen vollen Pflichtbeitrag ergänzen, erhalten damit Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung (Anspruch auf Rehabilitation, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, vorgezogene Altersrenten, Anspruch auf die Förderung nach der sog. Riester-Rente). Die Anwartschaften können in der Kinderberücksichtigungszeit um 50 % höher bewertet werden.

Wie sich der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit und die Zahlung des Aufstockungsbetrages auf die spätere Rente konkret auswirkt, kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden:

gezahlt werden ein Jahr lang Aufstockungsbeiträge von einem monatlichen Entgelt von	die Bruttorente (West) erhöht sich zur Zeit um		die Bruttorente (Ost) erhöht sich zur Zeit um	
	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich
50,00 €	0,54 €	0,045 €	0,64 €	0,053 €
100,00 €	1,07 €	0,089 €	1,28 €	0,107 €
150,00 €	1,61 €	0,134 €	1,92 €	0,160 €

200,00 €	2,15 €	0,179 €	2,56 €	0,213 €
250,00 €	2,68 €	0,223 €	3,20 €	0,267 €
300,00 €	3,22 €	0,268 €	3,85 €	0,321 €
350,00 €	3,75 €	0,313 €	4,49 €	0,374 €
400,00 €	4,29 €	0,358 €	5,13 €	0,428 €

Der Arbeitgeber muss seine geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer über die Möglichkeit aufklären, dass sie durch schriftliche Erklärung auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten können.

Für Versicherte, die zwischen 400,01 € und 800,00 € verdienen, finden seit dem 1. April 2003 automatisch die besonderen beitragsrechtlichen Regelungen der sog. Gleitzone (Progressionszone) Anwendung. Dies gilt sowohl für bereits vor dem 1. April 2003 bestehende als auch für ab diesem Zeitpunkt neu aufgenommene Beschäftigungsverhältnisse, jedoch nicht bei Auszubildenden.

Diese Gleitzone bedeutet, dass für Arbeitsentgelte oberhalb von 400 € bis zur Grenze von 800 € der Arbeitgeber für das gesamte Arbeitsentgelt grundsätzlich seinen vollen Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (zur Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind dies z. Z. rd. 21 %) zahlt. Der Versicherten-Anteil steigt abhängig vom Verdienst im Ergebnis linear von rund 4 % am Anfang der Gleitzone (400,01 €) bis zum vollen Arbeitnehmeranteil (z. Z. rd. 21 %) bei 800 € an, wobei die Steigerung des Arbeitnehmeranteils über eine verminderte Beitragsbemessungsgrundlage gesteuert wird.

Da jedoch die geringeren Beiträge auch zu einer vom tatsächlichen Verdienst abweichenden - geringeren - Anwartschaft in der Gesetzlichen Rentenversicherung führen, besteht die Möglichkeit, Rentenanwartschaften - wie bisher auch - in Höhe des tatsächlichen Verdienstes zu erwerben. Mit einer Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber und einer Beitragszahlung nach dem tatsächlichen Arbeitsentgelt (vollen Arbeitnehmeranteil) kann das Arbeitsentgelt in vollem Umfang bei der Rentenberechnung berücksichtigt werden.

Aussagen zu Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzone sind frühestens im Oktober 2004 möglich, da die Rentenversicherungsträger erst zu diesem Zeitpunkt sämtliche Meldungen, insbesondere die Jahresmeldungen 2003, ausgewertet haben können.

Zur Aufklärung über den Erwerb oder die Verbesserung von Rentenanwartschaften auch bei diesen Beschäftigungsverhältnissen sind gemäß § 13 des Ersten Sozialgesetzbuches die Rentenversicherungsträger verpflichtet. Unabhängig hiervon achtet das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung bei der Neuauflage von Publikationen zu rentenrechtlichen Fragen darauf, dass diese entsprechende Hinweise auf die rentenrechtlichen Auswirkungen vermindelter Beitragszahlungen und die Möglichkeit des Erwerbs höherer Rentenansprüche durch Beitragszahlung nach dem tatsächlichen Verdienst enthalten.

TOP 6.2

Umsetzung der Novellierung des SGB III auf der Basis des Hartz-Berichts

Beschluss:

Die GFMK bittet die Bundesregierung und die Bundesanstalt für Arbeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen von Chancengleichheit konsequent zu berücksichtigen, wenn sie die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in untergesetzlichen Regelungen und im Verwaltungshandeln umsetzt und Reformen in der Arbeitsmarktpolitik angeht. Insbesondere regt sie an,

- die neuen Instrumente wie PSA, auch die Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen sowie die Planung von Bildungszielen durch Vereinbarungen, Regelungen und geeignete Formulierungen so zu gestalten, dass sie für Frauen eine angemessene Beteiligung und hinreichend hohe Verbleibsquoten in Aussicht stellen,
- bei der Einrichtung und dem Betrieb der Personalserviceagenturen entsprechend zielgruppenbezogene Anreize und Sanktionen in Betracht zu ziehen,
- soweit erforderlich und zweckmäßig gesonderte Maßnahmen in frauentypischen Berufe sowie für Berufsrückkehrerinnen und für Arbeitslose mit aktuellen Erziehungs- und Pflegeaufgaben einzufordern,
- dabei auch Angebote in Teilzeit vorzusehen und an Stelle der Dauer einer Maßnahme ihre Gesamtstundenzahl zur Richtgröße zu machen,
- für alle neuen Instrumente Kinderbetreuungskosten gesetzlich zuwendungsfähig zu machen und dabei mobilitätsbedingten Mehrbedarf einzubeziehen,
- mit Nachdruck die Zusammenarbeit zwischen JobCentern und örtlichen Einrichtungen bei der Organisation von Kinderbetreuung zu verstärken,
- mit diesen und anderen methodischen Ansätzen sicherzustellen, dass Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen Zugang zu Bildungsgutscheinen und zu Fort- und Weiterbildung erlangen,
- daher auch die für Frauen in vielen Arbeitsmarktregionen wirksam werdende Vorgabe einer Verbleibsquote von 70 % vor allem für strukturschwache Gebiete zu prüfen.

Außerdem hält sie es für unerlässlich,

- für einen zielgruppengerechten Einsatz der neuen Instrumente der Selbstverwaltung geschlechtsdifferenzierte Daten zur Verfügung zu stellen,
- Berufsrückkehrerinnen und Nichtleistungsbezieherinnen nicht auszugrenzen, sondern zielgruppengerecht zu fördern, bei der geplanten Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe erwerbsfähigen Menschen im Sozialhilfebezug durch unterstützende Maßnahmen der Kinderbetreuung und Pflege Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu verschaffen, wenn sie vor Verfügbarkeitsproblemen stehen.

Antwort:

Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit speziell von Frauen hat bei der Bundesagentur für Arbeit einen hohen Stellenwert. So ist die quantitative und qualitative Förderung der Beschäftigung von Frauen von der Bundesagentur für Arbeit ausdrücklich als geschäftspolitischer Schwerpunkt ausgewiesen worden. Die Bundesagentur für Arbeit setzt damit den gesetzlichen Auftrag, durch die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf die Beseitigung bestehender beruflicher Nachteile von Frauen hinzuwirken, um.

Bereits heute profitieren Frauen überdurchschnittlich stark von der Arbeitsförderung der Bundesagentur für Arbeit. 42,6% der Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zwischen Dezember 2002 und November 2003 waren Frauen. Die entsprechende Zielförderquote von 40,9% wurde damit deutlich überschritten.

Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommt bei der Ausgestaltung der arbeitsmarktpolitischen Leistungen eine besondere Bedeutung zu; dies wird durch § 8a Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) zusätzlich betont. Darüber hinaus wird in § 8 b SGB III klargestellt, dass Berufsrückkehrerinnen die zu ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit notwendigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung nach Maßgabe der individuellen und maßnahmebezogenen Leistungsvoraussetzungen erhalten.

Förderung der beruflichen Weiterbildung

Richtig ist, dass die Agenturen für Arbeit im Jahr 2003 für die Weiterbildungsförderung weniger Haushaltsmittel vorgesehen hatten als im Jahr 2002. Dies trifft jedoch Männer und Frauen gleichermaßen.

Der Anteil der Frauen am Bestand der Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung betrug im Jahresdurchschnitt 2003 52 % und liegt somit sogar leicht höher als im Jahr 2002 (51,6 %). Zwar ist bei der Betrachtung der Neueintritte ein geringer Rückgang von einem Jahresdurchschnitt in 2002 von 47,8 % auf einen Jahresdurchschnitt von 46 % in 2003 zu verzeichnen, trotzdem ist der Anteil der Frauen an den Teilnehmern in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung unverändert hoch.

Die Agenturen für Arbeit legen Bildungsziele in den Bereichen fest, in denen sie davon ausgehen, dass sich nach dem Abschluss der entsprechenden beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen hohe Eingliederungschancen in den vorhandenen Arbeitsmarkt ergeben. Es sollte auch im Interesse der Betroffenen liegen, einen Weiterbildungskurs zu besuchen, der nach Abschluss der Maßnahme eine wesentliche Verbesserung der Vermittlungsaussichten erwarten lässt.

Die Bildungsträgerlandschaft befindet sich derzeit in einem Umbruch. Ziel der gesetzlichen Neuregelung ist es, den Wettbewerb zwischen den Bildungsträgern zu stärken. Folge davon ist, dass die Bildungsträger sich auch vermehrt bei der Maßnahmegestaltung, die allein den einzelnen Bildungsträgern obliegt, an ihren Teilnehmern und Teilnehmerinnen orientieren müssen. Diese sind nunmehr umworbene Kunden und Kundinnen. Die Bildungsträger müssen demnach ihr Bildungsangebot und ihre Geschäftspolitik stärker als bisher an den regionalen und überregionalen arbeitsmarktlichen Erfordernissen ausrichten. Dabei werden Bildungsträger mit Sicherheit auch weiterhin Weiterbildungsmaßnahmen entwickeln, die auch den Bedürfnissen besonderer Kundengruppen wie z.B. Frauen Rechnung tragen. Zusätzlich wird in Zukunft die Qualität der Maßnahmegestaltung im Rahmen eines Zertifizierungsverfahrens von einer fachkundigen Stelle geprüft.

Personal-Service-Agenturen (PSA)

Zielgruppen für eine Förderung in PSA sind Arbeitslose mit individuellen Vermittlungshemmnissen, die kurzfristig nicht von den Agenturen für Arbeit vermittelbar sind. Diese Festlegung trägt dazu bei, dass in den PSA vorrangig Arbeitslose beschäftigt werden, die ohne staatliche Förderung den Weg zurück in den Arbeitsmarkt nicht gefunden hätten. Damit ergeben sich insbesondere für Frauen in vielen Fällen Chancen zur Einmündung in eine PSA mit sich anschließender Integration in den Arbeitsmarkt.

Die Festlegung der Zielgruppen erfolgt durch die Agenturen für Arbeit unter Berücksichtigung der regionalen Gegebenheiten. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll bei der Einrichtung von PSA berücksichtigt werden, die Betreiber der PSA sind angehalten, auch Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigung zu erschließen.

Für eine fundierte Bewertung der PSA ist es jedoch immer noch zu früh, da die Mehrzahl der PSA erst ab Mitte 2003 ihren Betrieb aufgenommen hat.

Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe

Der hier zu Grunde liegende Beschluss der GFMK datiert vom 5./6. Juni 2003. Die Stellungnahme des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit bezieht sich jedoch allein auf die tatsächlich im Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen getroffenen Regelungen.

1. Zusammenarbeit zwischen JobCentern und örtlichen Einrichtungen bei der Organisation von Kinderbetreuung

Die Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt hat in ihrem Bericht die notwendige Kinderbetreuung als Hemmnis für die Teilnahme an einer Maßnahme zur Integrationsförderung oder für die Annahme einer Beschäftigung insbesondere bei Alleinerziehenden festgestellt.

Um hier Abhilfe zu schaffen, reicht die Zahlung von Kinderbetreuungsgeld als einzige Maßnahme nicht aus. In jedem JobCenter müssen daher die örtlichen Gegebenheiten in Hinblick auf eine tatsächliche Verbesserung der Infrastruktur in der Kinderbetreuung geprüft werden. Die Verantwortung für die Kinderbetreuung geht hierbei jedoch nicht auf die Bundesagentur für Arbeit über.

Die Anregungen der Hartz-Kommission wurden im Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, das am 29. Dezember 2003 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde und in Artikel 1 des Zweiten Sozialgesetzbuchs – Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II), weitgehend umgesetzt:

Nach § 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II können weitere Leistungen erbracht werden, die für die Eingliederung des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in das Erwerbsleben erforderlich sind. Dazu gehört nach Nr. 1 insbesondere die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen.

Gleichzeitig wurde durch Artikel 8 des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt dem § 24 des Achten Buches Sozialgesetzbuch ein Satz angefügt, nach dem, solange ein bedarfsgerechtes Angebot in Tageseinrichtungen noch nicht zur Verfügung steht, die Plätze vorrangig für Kinder, deren Erziehungsberechtigte erwerbstätig, arbeits- oder beschäftigungssuchend sind, zur Verfügung zu stellen sind.

Zuständig für die Eingliederungsleistung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB II ist nach § 6 Nr. 1 der kommunale Träger, der, sofern er nicht von seinem Optionsrecht nach § 6a Gebrauch macht, zur einheitlichen Wahrnehmung der Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende in einer im JobCenter gebildeten Arbeitsgemeinschaft mit der Agentur für Arbeit zusammen arbeiten soll (§ 44b SGB II).

Die Organisation der Kinderbetreuung wird demnach im Regelfall einheitlich entweder von der Arbeitsgemeinschaft oder, bei Anwendung des Optionsmodells, von dem kommunalen Träger allein vorgenommen.

2. Zielgruppengerechte Förderung von Berufsrückkehrerinnen und Nichtleistungsbezieherinnen

Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende werden für erwerbsfähige Hilfebedürftige und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen erbracht. Hilfebedürftig ist hierbei, wer seinen Lebensunterhalt, seine Eingliederung in Arbeit und den Lebensunterhalt der mit ihm in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen nicht oder nicht ausreichend aus eigenen Kräften und Mitteln bestreiten kann. Ist in einer Bedarfsgemeinschaft nicht der gesamte Bedarf aus eigenen Kräften und Mitteln gedeckt, gilt jede Person der Bedarfsgemeinschaft im Verhältnis des eigenen Bedarfs zum Gesamtbedarf als hilfebedürftig.

Jede/r Hilfebedürftige in der Bedarfsgemeinschaft hat somit Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung, auch Berufsrückkehrerinnen. Hierzu gehören insbesondere alle Leistungen, die für eine Eingliederung in Arbeit erforderlich sind.

Sofern Hilfebedürftigkeit nicht vorliegt, besteht demnach kein Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Diesem Personenkreis stehen aber die Möglichkeiten und Regelungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch – wie bisher - offen.

Für hilfebedürftige Berufsrückkehrerinnen bestehen in Hinblick auf die Kinderbetreuung im Rahmen des SGB II folgende Möglichkeiten:

Die Leistungen der Grundsicherung sind nach § 1 Abs. 1 Satz 4 Ziffer 4 SGB II insbesondere darauf auszurichten, dass die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden. Hierzu gehören insbesondere die bereits oben näher beschriebenen Eingliederungsleistungen nach § 16 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 1 SGB II.

Im Rahmen des Grundsatzes des Förderns und Forderns ist dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen grundsätzlich jede Arbeit zumutbar (§ 10 Abs. 1 SGB II). Unzumutbar ist eine Arbeit u.a. dann, wenn die Ausübung der Arbeit die Erziehung eines Kindes des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen oder seines Partners gefährden würde (§ 10 Abs. 1 Ziff. 3 SGB II)

Die Erziehung eines Kindes, das das dritte Lebensjahr vollendet hat, ist in der Regel gesichert, soweit seine Betreuung in einer Tageseinrichtung oder in Tagespflege im Sinne der Vorschriften des Achten Buches sichergestellt ist.

Die Agentur für Arbeit (bzw. der kommunale Träger) soll in Zusammenarbeit mit dem örtlichen Träger der Sozialhilfe darauf hinwirken, dass Erziehenden vorrangig ein Platz zur Tagesbetreuung angeboten wird.

Durch die dargestellten Regelungen wird sicher gestellt, dass insbesondere auch Berufsrückkehrerinnen durch Unterbringung ihrer zu betreuenden Kinder in die Lage versetzt, aber auch verpflichtet werden, an zumutbaren Eingliederungsmaßnahmen teilzunehmen oder eine Arbeit aufzunehmen.

TOP 6.4

Reform der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Beschluss:

Die 13. GFMK bittet die Bundesregierung darzulegen, wie sich voraussichtlich das Niveau der Alterseinkünfte von Frauen und Männern nach der Neuregelung über die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (Tarifvertrag – ATV vom 1. März 2002) gegenüber der bisherigen Regelung entwickeln wird, und zwar für folgende Beschäftigtengruppen

- 1. für Frauen und Männer im vergleichbaren einfachen und mittleren Dienst mit Unterbrechungen wegen Kindererziehungszeiten und Pflegezeiten,*
- 2. für Frauen und Männer im vergleichbaren gehobenen Dienst mit Unterbrechungen wegen Kindererziehungszeiten und Pflegezeiten und*
- 3. für Frauen und Männer im vergleichbaren höheren Dienst mit Universitätsausbildung mit Unterbrechungen wegen Kindererziehungszeiten und Pflegezeiten,*

im Verhältnis jeweils zu Beschäftigten ohne Unterbrechungen wegen Kindererziehungszeiten und Pflegezeiten.

In jedem der drei Bereiche sollte eine altersdifferenzierte Betrachtung nach mindestens drei Altersgruppen vorgenommen werden.

Die Ergebnisse sollten auch in den Alterssicherungsbericht eingehen.

Antwort:

Die Reform der Zusatzversorgung wurde durch die finanzielle Schieflage der Zusatzversorgungseinrichtungen und insbesondere durch Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts notwendig. Die Tarifvertragsparteien haben sich daher im Tarifvertrag Altersversorgung vom 1. März 2002 - ATV - auf ein grundlegend neues Betriebsrentensystem geeinigt. Auf Arbeitgeberseite hatte dabei die Tarifgemeinschaft deutscher Länder die Federführung.

Im Gegensatz zum alten System der Gesamtversorgung ist das neue Betriebsrentensystem von Bezugssystemen wie Beamtenversorgung, gesetzliche Rentenversicherung, Steuern und Sozialversicherung unabhängig. Die Leistungen bestimmen sich zukünftig nur noch nach dem Entgelt und der Zeit in einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst. Dies entspricht auch dem Grundprinzip des Betriebsrentengesetzes und verdeutlicht, dass beide Systeme von unterschiedlichen Grundlagen ausgehen und deshalb nicht vergleichbar sind. Im Durchschnitt ist davon auszugehen, dass das Niveau der Zusatzversorgung nach dem neuen Betriebsrentensystem gegenüber dem Gesamtversorgungssystem künftig um ca. 20 % vermindert wird.

Im Hinblick auf die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten kann jedoch folgendes festgestellt werden:

Übergangsrecht

Die Anwartschaften, die im abgelösten Gesamtversorgungssystem bereits erworben wurden, wurden zum Stichtag 31. Dezember 2001 ermittelt und in das neue Betriebsrentensystem in Form einer Startgutschrift übertragen. Die Startgutschriften der rentenfernen Jahrgänge wurden entsprechend § 18 Abs. 2 Betriebsrentengesetz ermittelt. Danach werden pro Jahr der Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung 2,25 % der Leistung des Gesamtversorgungssystems gewährt, die bei dem höchstmöglichen Versorgungssatz von 91,75 % zugestanden hätte (Voll-Leistung).

Im Gesamtversorgungssystem wurden Zeiten der Kindererziehung grundsätzlich nicht als gesamtversorgungsfähige Zeit berücksichtigt und die auf Kindererziehung beruhende Rente nicht auf die

Gesamtversorgung angerechnet. Im Ergebnis wurden daher während des Zeitraums der Kindererziehung keine Anwartschaften auf Zusatzversorgung erworben.

Im Rahmen der pauschalisierenden Regelungen zur Ermittlung und Überführung der Anwartschaften aus dem Gesamtversorgungssystem in das Betriebsrentensystem wird dagegen eine Elternzeit von bis zu drei Jahren bei der Berechnung der Voll-Leistung berücksichtigt. Das heißt, dass pro Jahr der Elternzeit 2,25 % der Voll-Leistung im Gesamtversorgungssystem berücksichtigt und in das neue Betriebsrentensystem übertragen werden. Dies stellt für den betroffenen Personenkreis einen erheblichen Vorteil gegenüber den Regelungen im Gesamtversorgungssystem dar. Im Falle einer Elternzeit mit ruhendem Arbeitsverhältnis ergeben sich daher keine Unterschiede im Vergleich zu einer Elternzeit mit Weiterbeschäftigung. Die finanziellen Vorteile für die monatliche Betriebsrente dieser Regelung können folgende Größenordnung erreichen:

In VergGr VIII BAT:	ca. 34 Euro
In VergGr IV b BAT:	ca. 32 Euro
In VergGr II a BAT:	ca. 44 Euro.

Neues Recht

Im neuen Betriebsrentensystem haben die Tarifvertragsparteien im Rahmen der sozialen Komponenten vereinbart, die Kindererziehung zu honorieren. Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit ruht, werden für jedes Kind bis zu einer Dauer von 36 Monaten die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungsfähigen Entgelt von 500 Euro in diesem Monat ergeben würden. Diese nicht durch Beiträge finanzierte soziale Komponente unterscheidet nicht nach der Höhe des Entgelts vor Beginn der Elternzeit.

Der folgende Vergleich der monatlichen Anwartschaften zwischen einem ruhenden Arbeitsverhältnis und der Weiterbeschäftigung während der Elternzeit von drei Jahren verdeutlicht die Auswirkungen der Kindererziehung nach dem ATV:

Alter bei Geburt des Kindes: 25 Jahre			
	Monatliche Anwartschaft in Euro für die ersten 3 Jahre nach der Geburt		
	Bei VergGr VIII BAT	Bei VergGr IV b BAT	Bei VergGr II a BAT
Ruhendes Arbeitsverhältnis während der Elternzeit	ca. 14 Euro	ca. 14 Euro	ca. 14 Euro
Weiterbeschäftigung während der Elternzeit	ca. 56 Euro	ca. 76 Euro	ca. 92 Euro

Alter bei Geburt des Kindes: 33 Jahre			
	Monatliche Anwartschaft in Euro für die ersten 3 Jahre nach der Geburt		
	Bei VergGr VIII BAT	Bei VergGr IV b BAT	Bei VergGr II a BAT
Ruhendes Arbeitsverhältnis während der Elternzeit	ca. 11 Euro	ca. 11Euro	ca. 11 Euro
Weiterbeschäftigung während der Elternzeit	ca. 46 Euro	ca. 64 Euro	ca. 82 Euro

Alter bei Geburt des Kindes: 40 Jahre			
	Monatliche Anwartschaft in Euro für die ersten 3 Jahre nach der Geburt		
	Bei VergGr VIII BAT	Bei VergGr IV b BAT	Bei VergGr II a BAT
Ruhendes	ca. 9 Euro	ca. 9 Euro	ca. 9 Euro

Arbeitsverhältnis während der Elternzeit			
Weiterbeschäftigung während der Elternzeit	ca. 40 Euro	ca. 57 Euro	ca. 75 Euro

Die Federführung für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes auf Arbeitgeberseite liegt bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder. Es wird daher angeregt, diesbezüglich weitergehende Fragen an die Tarifgemeinschaft deutscher Länder als Arbeitgeberverband zu richten.

TOP 6.5

Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten bei der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes

Beschluss:

Die 13. GFMK bittet die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst darauf hinzuwirken, dass im Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV vom 1. März 2002) Zeiten des Mutterschutzes Rentenanwartschaften begründen.

Antwort:

Die Tarifvertragsparteien waren sich bei den Verhandlungen zur Reform der Zusatzversorgung im Jahr 2001 und 2002 des Problems der Anwartschaften auf Betriebsrenten während der Mutterschutzfristen bewusst.

Wegen der Anknüpfung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts an das steuerpflichtige Entgelt können Anwartschaften nur erworben und Zeiten auf die Wartezeit nur angerechnet werden, wenn Umlagen aus dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt gezahlt werden.

Schon aus systematischen Gründen können während der Mutterschutzfristen keine Umlagen gezahlt werden, da weder das Mutterschaftsgeld noch der Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld steuerpflichtiges Entgelt sind.

Aus diesen Gründen haben die Tarifvertragsparteien durch den 2. Änderungstarifvertrag zum ATV in § 9 Abs. 1 ATV eine Berücksichtigung der Mutterschutzfristen nach der Geburt (§ 6 Abs. 1 MuSchG) nur im Rahmen der sozialen Komponenten vorgesehen. Eine Einbeziehung der Mutterschutzfristen vor der Geburt nach § 3 Abs. 2 MuschG wurde zwar von den Tarifvertragsparteien diskutiert - und von der Bundesregierung befürwortet - es konnte aber über diesen Punkt kein Einvernehmen erzielt werden.

Eine volle Berücksichtigung der Mutterschutzfristen im Rahmen von § 9 Abs. 1 ATV würde allerdings nicht dazu führen, dass die Mutterschutzfristen auf die Wartezeit angerechnet werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wären in den Mutterschutzfristen Umlagen zu entrichten. Da dies wie oben dargestellt der Systematik der Umlagezahlungen widerspricht, müsste eine geeignete Verfahrensweise noch geprüft werden.

Der Bund verkennt nicht die rechtlichen Risiken der derzeit geltenden Regelungen. Er wird daher im Rahmen der nächsten Verhandlungen zum ATV - die allerdings noch nicht terminiert sind - TOP 6.5 der 13. GFMK auf die Tagesordnung setzen.

Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass zur Vereinbarung einer entsprechenden Regelung die Zustimmung aller Tarifvertragsparteien notwendig ist. Es wäre daher von Vorteil, wenn sich zunächst die Gleichstellungs- und Frauenministerien der Länder mit den für die Zusatzversorgung zuständigen Länderministerien ins Benehmen setzen würden, damit die Tarifgemeinschaft deutscher Länder einen entsprechenden Beschluss fassen kann.

TOP 7

Programm zur Umsetzung gender-orientierter Präventionsarbeit gegen Gewalt

Beschluss:

Die 13. GFMK bittet die Bundesregierung in Fortschreibung des Aktionsplans zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen um die Erarbeitung und Förderung eines Programms zur Umsetzung einer gender-orientierten Präventionsarbeit gegen Gewalt unter Berücksichtigung der in den Bundesländern gemachten Erfahrungen. Das Programm soll Anwendung finden in Kindertagesstätten, Schulen, Jugendeinrichtungen sowie Einrichtungen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung sowie in der Erwachsenenbildung.

Antwort:

Die Bundesregierung begrüßt die Entwicklung eines Programms zur Umsetzung gender-orientierter Präventionsarbeit gegen Gewalt. Ein derart umfassendes Programm kann jedoch nicht in den Aktionsplan der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen aufgenommen werden, denn in den aufgeführten Bereichen bestehen nur in geringem Umfang Kompetenzen des Bundes.

Grundsätzlich sind die Länder für Kultusangelegenheiten zuständig. Soweit Kompetenzen des Bundes bejaht werden können, liegen die Zuständigkeiten bei verschiedenen Bundesressorts, insbesondere beim Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

In der Bund-Länder-Arbeitsgruppe (B-L-AG) Häusliche Gewalt unter Federführung des BMFSFJ wird die Thematik Prävention von häuslicher Gewalt weiter behandelt werden. Bereits im vergangenen Jahr hat hierzu unter Einbeziehung eines Vertreters der Kultusministerkonferenz (KMK) eine Sitzung mit entsprechendem Schwerpunkt im schulischen Bereich stattgefunden.

Die B-L-AG Häusliche Gewalt plant, in Kürze eine Unterarbeitsgruppe unter Leitung des Deutschen Forums für Kriminalprävention einzusetzen, in der die bisher unternommenen Präventionsmaßnahmen im schulischen Bereich zusammengestellt und bewertet werden.

Die KMK hatte bei einer entsprechenden Befragung durch die B-L-AG Häusliche Gewalt hierzu wenig Erkenntnisse vorlegen können. Es scheinen dort keine Evaluierungen darüber zu existieren, was in den Bundesländern im Schul- und Vorschulbereich an gewaltpräventiven Maßnahmen zum Thema Gewalt gegen Frauen bereits umgesetzt ist und sich als empfehlenswertes Modell erwiesen hat.

Eine derartige Evaluierung ist jedoch notwendige Grundlage für weitere Aktivitäten von Bund und Ländern. Ohne vorangegangene Bestandsanalyse wird es nicht als sinnvoll erachtet, als Bund eigene Vorschläge bzw. Modelle zu entwickeln.

Die Erarbeitung eines entsprechenden Programms, auch was den schulischen Bereich betrifft, erscheint nur dann zweckmäßig, wenn die Bundesländer und die entsprechenden Einrichtungen dieses annehmen und umsetzen. Mit Blick auf die grundsätzlich bestehende Länderkompetenz für Kultusangelegenheiten ist das Anliegen der GFMK ein Thema, das verstärkt an die KMK herangetragen werden sollte.

Gender-orientierte Präventionsarbeit gegen Gewalt im Kindergarten- und Grundschulbereich – Kurzinformation über Erfahrungen und Berichte

Im Kindergarten- und Grundschulbereich gibt es bereits verschiedene Ansätze zur Gewaltprävention, die jeweils unterschiedliche Schwerpunkte haben:

- Empathie bzw. Selbst- und Fremdwahrnehmung stärken (anhand von Bildern, auf denen verschiedene Situation dargestellt werden oder durch die Thematisierung solcher Situationen, in denen es zu Konflikten kommt)
- Selbsterfahrung ermöglichen (in aggressiv angestachelten Situationen die Wirkung von Zuschauern und deren Verhalten erproben)
- Sinnliche Wahrnehmung fördern und Entspannung ermöglichen (gezielte Anregung verschiedener Sinne, Snoezelen-Raum, Körperarbeit)

- Gewaltdefinitionen erarbeiten (Gewalt auf körperlicher, psychischer, sozialer Ebene)
- Impulskontrolle bzw. Umgang mit Ärger und Wut thematisieren (durch Bilder, die entsprechende Situationen zeigen), um so zu lernen, welches Verhaltensrepertoire es in schwierigen Situationen gibt und kontextangemessene Entscheidungen zu ermöglichen.

- Konfliktregulierung (Mediation, Täter-Opfer-Ausgleich, Regeln für tägliches Miteinander, Rituale), um zu lernen, Konflikte im Rahmen transparenter und geregelter Verfahren auszutragen

Diese Angebote sind in der Regel zielgruppenunspezifisch, d.h. sie werden – abgesehen von Mediation und Täter-Opfer-Ausgleich, die sich an Einzelne richten, die jeweils in einen Konflikt verwickelt sind) mit ganzen Schulklassen oder Kindergartengruppen durchgeführt. Nur in wenigen Fällen werden gezielt geschlechtshomogene Angebote gemacht, in denen die Erfahrungen zeigen, dass auf diesem Weg deutlich bessere Lernergebnisse erzielt werden. In einzelnen Angeboten wird, wenn Mädchen und Jungen zusammen in einer Gruppe sind, darauf geachtet, dass die Mädchen in der Überzahl sind, damit diese neben den Jungen überhaupt zu Wort kommen. Im Sinne einer gender-orientierten Prävention, erscheint es sinnvoll, die existierenden Angebote geschlechtssensibel weiterzuentwickeln. Anhaltspunkt für solche Weiterentwicklungen liefern vereinzelt Angebote:

- Getrennte Angebote für Jungen und Mädchen – Bearbeitung geschlechtsspezifischer Konfliktstile, ohne sich vor dem anderen Geschlecht in Szene setzen zu müssen
 - o Z.B. Relativierende Erfahrungen von „Stärke“/„Schwäche“ im Rahmen körperorientierter Übungen speziell für Jungen
 - o Z.B. Selbstbehauptungstraining bzw. Training zum Umgang mit Autoaggression für Mädchen
- Selbstreflexion und Thematisierung von männlichen und weiblichen Geschlechtsrollen und Vorbildhandeln im Rahmen der Einrichtung (Erzieher/innen, Lehrer/innen)
- Thematisieren und Ausagieren von Bildern und Vorstellungen zu Männlichkeit/Weiblichkeit und dazu, welche Aktivitäten bzw. Verhaltensweisen jeweils angemessen erscheinen – gedankliches oder expressives Experimentieren mit innovativen/ungewohnten Aspekten (Rollenumkehr)
- Geschlechterdifferenzierte Elternarbeit (Mütter und Väter brauchen unterschiedliches – bei Vätern geht es darum, ihre Präsenz in der Einrichtung zu stärken und auch gemeinsame Aktivitäten mit ihren Kindern zu fördern – für Mütter steht die Entlastung von Kinderbetreuungsaufgaben im Vordergrund)

Für gender-orientierte Angebote ist es erforderlich, mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den entsprechenden Einrichtungen zusammenzuarbeiten. Selbstreflexion und Umgang mit körperlicher „Gewalt“ stehen dabei im Mittelpunkt. Denn nicht jede körperliche Auseinandersetzung zwischen z.B. Jungen ist mit Gewalt gleich zu setzen, Auseinandersetzungen mit den Vorstellungen und Handlungen der Erwachsenen sind wichtig. Es gibt inzwischen Ansätze, die gezielt mit Erzieherinnen und Lehrerinnen arbeiten, diese weiterbilden und in der Auseinandersetzung mit Konflikten qualifizieren. Es gibt bereits erfolgreich arbeitende Modelle einer koordinierten und aufeinander aufbauenden Auseinandersetzung mit Gewalt bzw. Konflikten, die für Kinder und Jugendliche einen konstanten Bezugsrahmen und feste Regeln schaffen.

Das BMFSFJ hat darüber hinaus das Projekt „Konfliktverhalten von Kindern in Kindertagesstätten“ finanziell gefördert.

Thematisiert wurde hierbei die Gewalt im Kindergarten.

Das Projekt wurde über den Zeitraum von 1996 bis 1999 als Beobachtungsstudie vom Deutschen Jugendinstitut, München durchgeführt.

Das entsprechende Buch zum Projekt stellt die Erfahrungen und Ergebnisse des Projektes „Konfliktverhalten von Kindern in Kindertagesstätten“ dar. Ausgewählt wurden zwei Kindergärten, eine Kinderkrippe, zwei Tageseinrichtungen mit altersgemischten Gruppen für Kinder im Krippen- und Kindergartenalter.

Die Auswertung zeigt, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede durchaus sichtbar in Erscheinung treten, doch sie ziehen sich weder geradlinig noch ausschließlich durch alle Szenen. Zwischen den Spielen der Mädchen und denen der Jungen lassen sich Unterschiede beobachten. Jungen und Mädchen entwickeln tendenziell unterschiedliche Spielideen und beschäftigen sich mit unterschiedlichen Spielthemen. Schaut man sich den Verlauf der Aushandlungsbeispiele an, dann verschwimmen die geschlechtsspezifischen Unterschiede.