

## **Wirkungen und Erfolge institutionalisierter Frauen- und Gleichstellungspolitik**

1991 konstituierte sich in Potsdam die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen (GFMK). In diesem Jahr blickt sie auf 25 Jahre institutionalisierter Frauen- und Gleichstellungspolitik zurück. Angesichts sich rapide verändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen wird dies zum Anlass genommen, eine frauen- und gleichstellungspolitische Standortbestimmung vorzunehmen, kritisch zu hinterfragen, wie die Gleichstellung der Geschlechter im letzten Viertel des zwanzigsten Jahrhunderts vorangekommen ist, zu bilanzieren, was institutionalisierte Frauen- und Gleichstellungspolitik einschließlich der GFMK dazu beigetragen haben und vor diesem Hintergrund den künftigen frauen- und gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf aufzuzeigen.<sup>1</sup>

Die Entstehung der institutionalisierten Frauen- und Gleichstellungspolitik ist eng verknüpft mit dem Erstarren der neuen Frauenbewegung zu Beginn der siebziger Jahre, die die Frage der umfassenden Selbstbestimmung von Frauen mit Vehemenz auf die politische Tagesordnung brachte. Ihr besonderes Anliegen war die Veränderung der in der Bundesrepublik geltenden gesetzlichen Regelungen zum Schwangerschaftsabbruch. Nach langem politischen Ringen um eine vertretbare Lösung, das auch vom Bundesverfassungsgericht angeregt wurde, kam es mit der Wiedervereinigung zu der heutigen gesetzlichen Regelung, die einen Kompromiss zwischen der in der DDR gültigen Praxis und der in den alten Bundesländern darstellt. Im Rahmen dieses Gesetzgebungsverfahrens wurde auch erstmals der Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung verankert.

Die neue Frauenbewegung förderte auch die gesellschaftliche Erkenntnis, dass frauen- und gleichstellungspolitische Interessen in Politik, Verbänden und Verwaltung völlig unzureichend vertreten wurden. Neben den autonomen Frauengruppierungen entstanden in nahezu allen Bereichen (Parteien, Gewerkschaften, Fachverbänden etc.) mit der Zeit besondere Organisationseinheiten, die die Aufgabe hatten, Fraueninteressen zu benennen und deren Durchsetzung zu fördern. Es entwickelte sich damit ein differenziertes Frauennetzwerk, das bis heute erfolgreich in vielen Fragen zusammenarbeitet.

Die Entwicklung der institutionalisierten frauen- und gleichstellungspolitischen Strukturen auf der Verwaltungsebene verlief in den 80iger Jahren in Bund und Ländern sehr unterschiedlich: Von den so genannten „Leitstellen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung“, die in den Staatskanzleien mit Stabstellenfunktion angesiedelt

---

<sup>1</sup> Die Bilanzierung erfolgt anhand ausgewählter Beispiele aus der rechtlichen ebenso wie der gesellschaftlichen Gleichstellung, an denen, unter Bezugnahme auf Entwicklungen in der DDR bzw. den neuen Ländern, exemplarisch dargestellt wird, was institutionalisierte Frauen- und Gleichstellungspolitik bisher erreicht hat und wo ggf. noch Handlungsbedarf gesehen wird.

40 waren, über die (vorübergehende) Einrichtung eigener Frauenministerien in einigen Ländern, hin zu Frauenabteilungen bzw. Referaten mit Querschnittsfunktion in verschiedenen Ressortzuschnitten (überwiegend Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales), in denen Frauen- und Gleichstellungspolitik mit anderen Politikbereichen verbunden wurde.

45 Eine institutionalisierte Frauen- und Gleichstellungspolitik gab es in der DDR aufgrund eines Frauenleitbildes, das die Frau nicht nur als Mutter und Hausfrau, sondern auch gut qualifiziert berufstätig sowie gesellschaftlich und politisch aktiv wünschte, nicht. Nach der Wende bauten auch die ostdeutschen Beitrittsländer unterschiedliche institutionalisierte Strukturen der Frauen- und Gleichstellungspolitik in den eigenen Ländern auf.

50

## **I. Gleiche politische Teilhabe**

55 Eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine wesentliche Bedingung für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft. Die Repräsentanz von Frauen in Führungs- und Leitungspositionen in Politik, Wirtschaft und Verwaltung kann als ein wichtiger Indikator für den Erfüllungsgrad des Verfassungsgebots der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Gesellschaft und damit auch für die Wirksamkeit der institutionalisierten Frauen- und Gleichstellungspolitik herangezogen werden.

60

### **Frauen in Parlamenten und politischen Führungspositionen**

65 Der Anteil von Frauen in Parlamenten und politischen Führungspositionen ist in den letzten Jahren nahezu kontinuierlich gestiegen. Insbesondere seit 1989 gelang eine deutliche Steigerung des Frauenanteils in den Parlamenten. Verantwortlich dafür sind nicht zuletzt die veränderten Aufstellungsverfahren in Parteien wie CDU, SPD, Grünen und PDS. CDU, SPD und Bündnis 90/Grüne haben in ihren Statuten Regelungen zur Besetzung von Vorständen bzw. zur Aufstellung von Wahlvorschlägen getroffen. Vorreiter waren die Grünen mit ihrem Frauenstatut (1987), das eine Mindestquote von 50% enthält. 1988 hat die SPD die Einführung einer 40%-Quote beschlossen, die stufenweise bis 1994 für Funktionen und bis 1998 für Mandate umgesetzt werden sollte. Die CDU einigte sich 1996 auf ein Drittel Quorum. Die PDS hat 1992 einen Quotenbeschluss gefasst, der einen Anteil von jeweils 50 % der Geschlechter vorsieht.

75

Waren noch im 1. Bundestag (1949) mit 6,8 % nur 31 Frauen vertreten und in den achtziger Jahren immer noch unter 10%, so stieg ihr Anteil in der 15. Legislaturperiode auf 32,2%. In der Volkskammer der DDR lag der Frauenanteil zuletzt bei 32% (1989).

80

85 Im Vergleich zu Kommunalparlamenten sind Frauen in den Länderparlamenten überwiegend stärker vertreten: In den Länderparlamenten liegt der Frauenanteil heute überwiegend bei 30 und mehr Prozent; in den Kreistagen der Länder liegt er zwischen 13,1 % und 36,6 %; in den Gemeinderäten zwischen 16 % und 23,4 %. In den Bezirksparlamenten der Stadtstaaten ist der Frauenanteil höher: Dort liegt er zwischen 32,4 und 47,8%.

Erst 1961 gelang es einer Frau in der Bundesrepublik das Amt einer Bundesministerin zu übernehmen. Seitdem ist der Anteil von Frauen in den Bundesregierungen deutlich gestiegen. Heute werden 6 der insgesamt 13 Bundesministerien von Ministerinnen geleitet (46 %). In der DDR gelang es Frauen kaum, Regierungspositionen zu bekleiden. In der Regierungszeit von Erich Honecker gab es nur eine einzige Ministerin unter 43 Männern (2,3 %). Der letzten DDR Regierung gehörten neben 18 Ministern auch vier Ministerinnen (18,2 %) an.

In den Länderregierungen sind Regierungsämter mittlerweile zu etwa einem Drittel mit Frauen besetzt. Den höchsten Frauenanteil in der Regierung und die einzige Ministerpräsidentin eines Landes hat Schleswig-Holstein.

Erhebliche Unterrepräsentanzen von Frauen sind bei der Besetzung von Landräten und Oberbürgermeistern zu finden. Unter anderem weil hier quotierte Besetzungsverfahren der Parteien nicht wirksam werden können, liegt der Frauenanteil bei den Landräten nur bei ca. 6 %, ihr Anteil an den Oberbürgermeisterinnen bei etwa 12 %.

### 105 **Handlungsbedarf und Ausblick**

Eine Beteiligung von mindestens 40% muss langfristig das Ziel sein, um eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen zu gewährleisten. Die EU-Kommission führt in ihrem Bericht zur Umsetzung der Empfehlung 96/694 des Rates aus, dass eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an politischen Entscheidungsprozessen ein Gebot der Demokratie sei und positive Auswirkungen auf die Gesellschaft habe, da andersartige Ideen, Werte und Verhaltensweisen in den Prozess eingebracht würden, die dazu beitragen, dass die Ergebnisse den Interessen und Bedürfnissen der ganzen Bevölkerung gerecht werden.

115

## **II. Gerechte Verteilung und Bewertung der Familien- und Erwerbsarbeit**

In wenigen Bereichen ist die geschlechtsspezifische Rollenzuweisung so unverändert geblieben wie bei der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Das bei der Gründung der Bundesrepublik Deutschland vorherrschende familienpolitische Grundmodell, das Männern die Rolle des Familienernährers und Frauen die Rolle der Hausfrau und Mutter zuweist, wurde auch rechtlich und strukturell so nachhaltig abgesichert, dass es bis heute weichenstellend wirkt.

In der DDR waren die Frauen fast vollständig in das Erwerbsleben eingebunden und damit ökonomisch weitgehend unabhängig von Männern. Für sie war es selbstverständlich, einen qualifizierten Berufsabschluss zu haben und ein Leben lang berufstätig zu sein. Berufstätigkeit und Familie/Kinder stellten für die meisten von ihnen gleichrangige Lebensbereiche dar, auch wenn sich für die meisten Frauen die Verbindung von Beruf und Familie trotz besserer Kinderbetreuungsmöglichkeiten als erhebliche Doppelbelastung erwies.

In den neuen Ländern hat der Beitritt eine Phase radikaler gesellschaftlicher Veränderungen eingeleitet, im Zuge derer das bundesrepublikanische Recht nahezu vollständig auf die neuen Bundesländer übergeleitet wurde. Trotz veränderter Rahmen-

bedingungen hat sich die oben beschriebene Grundeinstellung von Frauen zur eigenen Erwerbstätigkeit wenig verändert.

140

Die folgende Betrachtung familienrechtlicher, sozial- und arbeitsmarktpolitischer Entwicklungen konzentriert sich auf Regelungen, die in unmittelbarem Zusammenhang zur geschlechtsspezifischen Rollenzuweisung von Männern und Frauen im Bezug auf Erwerbs- und Familienarbeit stehen.

145

### **1. Familienrechtliche Entwicklung**

Die klassische Rollenzuweisung der Frauen blieb in der Bundesrepublik sowohl durch das Gleichberechtigungsgebot des Grundgesetzes als auch durch das 1. Gleichberechtigungsgesetz von 1958, das sich auf das Ehe- und Familienrecht bezog, unangetastet. Das Primat der Rolle der Frau als Hausfrau blieb - auch wenn sie nun nicht mehr der Einwilligung des Ehemanns für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit bedurfte. Die berufstätige Ehefrau war nur „berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar“ war.

155

Eine weitergehende Reform erfuhr das Familienrecht erst mit dem 1. Eherechtsreformgesetz, das 1977 in Kraft trat. Sie war nicht zuletzt ein Produkt der gesellschaftspolitischen Umwälzungen im Nachgang der 68er Bewegung und in ihrer Ausgestaltung durch die Neue Frauenbewegung beeinflusst. Der Arbeitskräftebedarf zu Zeiten der Vollbeschäftigung und das reformierte Bildungs- und Qualifizierungssystem hatten bereits Umdenkungsprozesse hinsichtlich der Einstellung zur Erwerbsbeteiligung von Frauen in Gang gesetzt.

160

Die Ablösung des Verschuldensprinzips durch das Zerrüttungsprinzip im Falle einer Ehescheidung war Schwerpunkt der Eherechtsreform. Mit ihr wurde für Frauen insofern eine Verbesserung ihrer ökonomischen Absicherung erreicht, als nun der nacheheliche Unterhalt nicht mehr von ihrem Wohlverhalten abhängig gemacht wurde. Das nacheheliche Unterhaltsrecht geht seitdem im Prinzip von der wirtschaftlichen Eigenständigkeit eines jeden Ehegatten aus. Die während der Ehe nicht berufstätige Frau und Mutter wurde aber im Scheidungsfall durch vielfältige Unterhaltsansprüche bei Kinderbetreuung, Alter, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Aus- oder Fortbildung und in Härtefällen abgesichert. War zuvor schon der eheliche Güterstand der Zugewinnngemeinschaft eingeführt worden, so wurden nun im Fall der Ehescheidung mit der Einführung des Versorgungsausgleichs auch die Rentenanwartschaften geteilt.

165

170

Unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten stellt sich die Ehegattensubsidarität durchaus ambivalent dar: Sie kommt einerseits Frauen zugute, die zu Gunsten von Familienarbeit auf ein eigenes Einkommen verzichten, indem Familienarbeit einer Erwerbsarbeit gleichgestellt wurde. Andererseits wurde dadurch das Modell der Versorger-Ehe nachhaltig gesichert, was einer Entwicklung hin zur partnerschaftlichen Arbeitsteilung in beiden Bereichen nicht förderlich war.

175

180

In der DDR wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern 1949 in der ersten Verfassung der DDR bei gleichzeitiger Aufhebung aller Bestimmungen, die der Gleichberechtigung der Frau entgegenstanden, rechtlich verankert. Familienpolitik bedeutete hier bis 1964 in erster Linie Frauenarbeits- und Frauenbildungspolitik die darauf ausgerichtet war, Frauen gleichberechtigt in das Erwerbsarbeitssystem zu integrieren. Es wurde ein Leitbild der werktätigen Mutter mehrerer Kinder, die Beruf

185

190 und Familie stets vereinbaren kann, geschaffen und propagiert, dass Gleichberechtigung mit Berufstätigkeit identisch sei. An der Alleinzuständigkeit der Frauen für die Familie wurde nichts verändert.

195 Dies zeigte sich auch in den gesetzlichen Bestimmungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich ausschließlich auf Frauen bezogen und Männer ausklammerten und die die Doppelbelastung für erwerbstätige Mütter festschrieben.

200 Das Mütter- und Kinderschutzgesetz der DDR von 1950 enthielt Schutzbestimmungen für Wöchnerinnen, die durch großzügige finanzielle Beihilfen bei der Geburt und vollen Lohnausgleich während des Mutterschaftsurlaubs ergänzt wurden. Es regelte auch die Rechtsgrundsätze über Ehe und Familie neu, indem es die formalrechtlichen Voraussetzungen für die Verwirklichung der Gleichberechtigung innerhalb der Familie durch Gleichstellung von Frau und Mann schuf, z.B. durch die Ersetzung der alleinigen Entscheidungsbefugnis des Mannes in Angelegenheiten des ehelichen Lebens durch das gemeinsame Entscheidungsrecht beider Ehegatten und Übertragung der Sorge für die Kinder auf beide Elternteile. Bereits 1955 wurde das Scheidungsverfahren vereinfacht und das Zerrüttungsprinzip eingeführt. 1956 wurde die „Anordnung über materielle Hilfe für allein stehende werktätige Mütter bei der Erkrankung ihrer Kinder“ erlassen.

## 210 **2. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie**

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist ein aktuelles und zentrales Anliegen der Frauen- und Gleichstellungspolitik. Deutschland hat heute die am besten ausgebildete Frauengeneration aller Zeiten. Aber nach wie vor besteht eine deutliche Diskrepanz zwischen den Qualifikationen der Frauen, ihrer Beteiligung am Erwerbsleben und ihrer Stellung im Beruf. Hierauf hat die GFMK in ihrer Entschließung zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie im Juni 2003 deutlich hingewiesen und Arbeitsmarktakteure und Tarifpartner aufgefordert, die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt nachhaltig zu befördern.

220 Für die heutige Generation junger Frauen in den neuen wie nun auch in den alten Bundesländern ist die Vorstellung selbstverständlich, dass nur die eigene Erwerbstätigkeit auf Dauer die eigene, unabhängige Existenz sichert. Die traditionell im Leben der Männer auf die materielle Sorge für Kinder begrenzte Verantwortung hat aber die gesellschaftliche Wirtschafts- und Arbeitsorganisation, in der für Kinderbetreuung kein Raum bleibt, entscheidend geprägt. Alle im Laufe der Zeit entstandenen Regelungen für Eltern hatten die Wirkung, dass die Betreuung und Erziehung der Kinder während der ersten drei Lebensjahre durch ihre Mütter und nur in sehr seltenen Fällen durch ihre Väter erfolgt. Das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere für unter Dreijährige ist in den alten Bundesländern entsprechend gering und nimmt in den neuen Bundesländern seit Jahren ab.

235 Die Gleichstellungspolitik hat entscheidende Schritte zur eigenständigen Existenzsicherung von Ehefrauen und Müttern bewirkt und Instrumente geschaffen, die Familienarbeit anzuerkennen und Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu erleichtern. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang:

- die Einführung des Mutterschaftsurlaubs im Jahre 1979;

- das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 mit seinen Wiedereingliederungshilfen für Frauen, die wegen Kindererziehung zeitweise aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind;
- der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für Kinder ab Vollendung des dritten Lebensjahres, der am 1.1.1996 in Kraft getreten ist;
- die Novellierung des Bundeserziehungsgeldgesetzes 2001, mit der erstmals Rahmenbedingungen geschaffen wurden, die Anreize zur Fortführung der Erwerbsarbeit z.B. als Teilzeitarbeit oder für eine rasche Wiedereingliederung in das Arbeitsleben nach der Geburt eines Kindes beinhalten (Budgetierung) und auch Väter motivieren soll, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

### 250 | 3. Frauenförderung in der Arbeitsmarktpolitik

Bereits Mitte der siebziger Jahre hat die Europäische Union mit der Entgelttrichtlinie und der Gleichbehandlungsrichtlinie beschäftigungspolitische Rahmenbedingungen geschaffen, die unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten als Meilensteine angesehen werden können. Mit dem Vertrag von Amsterdam wird 1999 nicht nur die „Gleichheit von Männern und Frauen“ zu einem vertraglich vereinbarten Politikziel der Europäischen Union definiert, sondern er legt auch in dem neuen Vertragskapitel über Beschäftigung die Basis für die Entwicklung einer Europäischen Beschäftigungsstrategie. Zusammen mit den Beschlüssen des Beschäftigungsgipfels in Luxemburg 1997 ist daraus ein politisch verbindlicher, mit konkreten Zielen verknüpfter Prozess geworden.

Die vom Rat festgelegten beschäftigungspolitischen Leitlinien weisen die Mitgliedsstaaten auf geschlechtsspezifische Handlungsbedarfe hin. Deutschland wurde beispielsweise aufgefordert, Negativanreize zur Arbeitsaufnahme im Steuer- und Sozialsystem zu überprüfen und Überlegungen anzustellen, wie mit nationalen Zielvorgaben das Angebot an Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Personen verbessert werden könnte. Mit lang- und mittelfristigen Zielvorgaben bis 2010 bzw. 2005 haben die Mitgliedsstaaten die Erhöhung der Erwerbsquote insgesamt und insbesondere die Erhöhung der Frauenerwerbsquote vereinbart.

Unmittelbare Wirkungen erzielen die Vorgaben der Europäischen Union auf die Programme der Europäischen Strukturfonds, insbesondere des ESF.

Die Förderung der Chancengleichheit ist in der Programmplanung der EU-kofinanzierten Arbeitsmarktpolitik des Bundes und der Länder als wichtiges Querschnittsziel aufgenommen. Besonderes Augenmerk wird auf Maßnahmen zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt gelegt. Darüber hinaus besteht seitens der EU die Anforderung, dass alle strukturfondsgeförderten Programme zur Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt beitragen sollen. Damit soll der Tendenz, die Frauenförderung allein auf den ESF zu beschränken, entgegengewirkt werden. Außerdem betonen die Strukturfondsverordnungen die Notwendigkeit einer gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern in den Begleitausschüssen der einzelnen Programme

In Erfüllung der Förderungskriterien haben Länder und Kommunen arbeitsmarktpolitische Instrumente entwickelt, die zunächst mit frauenfördernden Maßnahmen und nunmehr auch mit der Umsetzung des Prinzips Gender Mainstreaming den gleichstellungspolitischen EU-Vorgaben Rechnung tragen.

290 Ein einschneidendes Ereignis für die arbeitsrechtliche Entwicklung der Gleichstellung  
von Frauen und Männern in der Bundesrepublik war das Inkrafttreten des arbeits-  
rechtlichen EG-Anpassungsgesetzes im August 1980. Es enthielt als Kernstück das  
295 auf der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG basierende Verbot der Diskriminierung  
aufgrund des Geschlechts für alle Arbeitsverhältnisse (§ 611a BGB). In § 612 III  
BGB wurde der Grundsatz der Lohnleichheit niedergelegt.

Die wichtige Beschäftigungsform der Teilzeitarbeit hat durch das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 eine rechtliche und gesellschaftliche Aufwertung erfahren.

300 Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie folgte 1986 das Bundeserziehungsgeldgesetz.

In der Entwicklung des Arbeitsförderungsrechts selbst hat Deutschland eine Reihe  
305 von europäischen Forderungen vorweggenommen. Nicht zuletzt die intensive Begleitung  
der arbeitsmarktpolitischen Entwicklung durch die GFMK hat hier für gleichstellungspolitische  
Akzente gesorgt.

Das ausschlaggebende Instrument der Arbeitsmarktpolitik ist das Arbeitsförderungsgesetz (AFG),  
310 das seit 1998 im SGB III verankert ist. In den neunziger Jahren erfuhr das AFG durch  
Novellierungen erste frauen- und gleichstellungspolitische Prägungen (Soll-Quote für die  
Instrumente aktiver Arbeitsförderung, Zuschüsse für Kinderbetreuung während Maßnahmen,  
Verfügbarkeitsvermutung für den Fall der Arbeitsaufnahme). Das SGB III erhebt mit der  
315 Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip einen  
hohen gleichstellungspolitischen Anspruch. Weitere gleichstellungspolitisch relevante  
Vorschriften betreffen die Frauenförderung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf,  
Leistungen für Berufsrückkehrerinnen und die Installierung der Beauftragten für  
Chancengleichheit.

Die arbeitsmarktpolitischen Neuerungen wurden von der GFMK von Beginn an  
320 gleichstellungspolitisch bewertet und durch vielfältige Beschlüsse beeinflusst.  
Bei der Erarbeitung des Job-AQTIV-Gesetzes, das zu Beginn des Jahres 2002 in Kraft  
getreten ist, konnten bereits im Gesetzgebungsverfahren gleichstellungspolitische  
Akzente gesetzt werden. So stellt das Gesetz nunmehr klar, dass die familien-  
gerechte Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im SGB III nicht nur  
325 Frauen betrifft.

Mit In-Kraft-Treten des Teilzeitgesetzes zum 1. Januar 2001 besteht erstmals ein  
Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung.

330 Auch die zunehmende Arbeitszeitflexibilisierung – 1999/2000 arbeiteten bereits  
38 % aller Beschäftigten in einer Form von Flexibilisierungsmodellen – hat die ungleiche  
Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit nicht maßgeblich beeinflussen können.  
Ausschlaggebend für die Einführung solcher Modelle sind in der Regel auftragsbedingte  
335 Anpassungen im Organisationsablauf der Unternehmen, die sich nicht zwangsläufig mit  
den Zeitbedürfnissen für Familienarbeit decken.

Die neuesten arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen werden durch die „Gesetze für  
moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, den in Anlehnung an die Hartz -  
Kommission benannten Hartz-Gesetzen I – IV geregelt. Gleichstellungspolitisch um-

340 stritten sind insbesondere die Ausweitung der Mini-Jobs und die Verschärfung der  
Anrechnung von Partnereinkommen.

345 Mit der Einführung der Mini-Jobs im April 2003 sind geringfügige Beschäftigungsver-  
hältnisse, die sich nicht nur durch geringe Entgelte, sondern auch durch ihren äu-  
ßerst geringen Sozialversicherungsschutz auszeichnen, erheblich ausgeweitet wor-  
den. Im Verhältnis zur traditionellen, gleichstellungspolitisch schon immer umstrittenen  
350 geringfügigen Beschäftigung, sind die Einkommensgrenze erhöht und die Be-  
schränkung der Wochenarbeitszeit aufgehoben worden. Die erweiterten Möglichkei-  
ten, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten zu begründen, sol-  
len der Schwarzarbeit in diesem Bereich entgegenwirken. Die Absenkung der Sozi-  
alversicherungsbeiträge für die Arbeitgeber führt dabei zu verminderten Versiche-  
rungsleistungen für die Beschäftigten. Es bleibt zu beobachten, ob das vereinfachte  
Meldeverfahren und die steuerliche Förderung einen ausreichenden Anreiz zur  
355 Schaffung regulärer Beschäftigung bieten.

360 Die Verschärfung der Anrechnung von Partnereinkommen und Vermögen bei Bezug  
von Arbeitslosenhilfe betrifft Frauen in besonderem Maße. Mit der Absenkung des zu  
berücksichtigenden Einkommens im Verhältnis zur bisherigen Regelung bei Arbeits-  
losenhilfe, laufen (Ehe)-Partnerinnen Gefahr aus der arbeitsmarktpolitischen Förde-  
rung herauszufallen. Dies betrifft insbesondere die nicht monetären Leistungen der  
Agenturen für Arbeit. Damit werden viele Frauen wieder auf eine Unterhaltssicherung  
durch ihre Partner verwiesen und die Chance auf Integration in den Arbeitsmarkt  
tendenziell verschlechtert.

365

#### **4. Frauenförderung in der Privatwirtschaft**

Die Repräsentanz von Frauen in der Privatwirtschaft in Leitungspositionen ist in den  
alten und den neuen Bundesländern nach wie vor unterdurchschnittlich. In Füh-  
rungspositionen der Wirtschaft bilden Frauen eine Minderheit: Bezogen auf die Ge-  
370 samtzahl der Führungspositionen liegt der Anteil der Frauen bei knapp 10 % im Jahr  
2002. Im mittleren Management sind es 13,1 % und im Topmanagement nur 8,1 %  
(Hoppenstedt Datenbank, Firmeninformation 2003).

375 Im Zuge steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere von Frauen mit  
Kindern, gewinnt die auf Chancengleichheit gerichtete Unternehmenspolitik zuneh-  
mend an Bedeutung. Seit Mitte der 90er Jahre wird im Rahmen der allgemeinen  
Wirtschafts- und Strukturförderung auch Beratung für Betriebe zum Thema „Chan-  
cengleiche Personalpolitik“ oder „Förderung der Berufsrückkehr“ durch regionale Be-  
380 ratungsstellen gefördert, teilweise mit dort angeschlossenen Unternehmenspools. In  
einigen Ländern wurden zusammen mit Unternehmen Gesprächskreise zur Förde-  
rung der Chancengleichheit eingerichtet, die zu einer Vernetzung von Politik, Wirt-  
schaft, Verwaltung und Verbänden beitragen. Insbesondere auch die Verbände der  
Wirtschaft haben sich dieses Themas mehr und mehr angenommen.

385 Durch Wettbewerbe, Prädikate und Audits in verschiedenen Wirtschaftsbereichen  
wurden nachahmenswerte Beispiele und innovative Leistungen zur Umsetzung einer  
an Chancengleichheit und Familienbewusstheit ausgerichteten Unternehmenspolitik  
ausgezeichnet, zertifiziert und der breiten Öffentlichkeit vorgestellt. In der Vergan-  
390 genheit haben immer mehr Unternehmen ihrerseits erkannt, dass Gleichstellung und  
Frauenförderung sich für Unternehmen positiv auswirken. Den finanziellen Nutzen

belegt auch eine Untersuchung der Prognos AG „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen“ aus dem Jahr 2003, die an Hand einer Modellrechnung zeigt, dass sich die Umsetzung frauen- und familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen betriebswirtschaftlich rechnet.

395

Die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft haben 2001 mit der „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ einen weiteren Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft vollzogen. Die Spitzenverbände der Wirtschaft haben darin zugesagt, ihren Mitgliedern betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Familienfreundlichkeit zu empfehlen. Die Bundesregierung hat sich im Gegenzug verpflichtet, keine gesetzgeberische Initiative zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft zu ergreifen. Die nunmehr vorliegende Bilanz gibt noch kein abschließendes Bild über die Ergebnisse der freiwilligen Vereinbarung. Die Bundesregierung sieht in ihr daher auch eher eine erste Bestandsaufnahme der im Zeitraum der Vereinbarung durchgeführten Maßnahmen.

400

405

410

Trotz wachsender Sensibilität der Unternehmen zu Gleichstellungsfragen und Familienfreundlichkeit zeigen Untersuchungen, dass, gemessen an der Gesamtzahl der Betriebe, nur eine Minderheit entsprechende Maßnahmen durchführt. Nach dem sog. Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit aus dem Jahr 2002 haben nur 6,5 % aller Unternehmen in Deutschland tarifliche und/oder betriebliche oder freiwillige Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ergriffen. Bei den Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten (mit insgesamt immerhin einem knappen Drittel aller Beschäftigten) sind es nur rund 15 %. Dagegen können nahezu die Hälfte aller Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten entsprechende Vereinbarungen vorweisen. Hier ist Frauenförderung vielfach bereits zu einem integrierten Bestandteil der Personalplanung und Personalentwicklung geworden.

415

420

## 5. Frauenförderung im Öffentlichen Dienst

425

Mitte der 80er Jahre haben erste Kommunen und Bundesländer Frauenförderrichtlinien erarbeitet, um im öffentlichen Dienst die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu forcieren und damit der Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes gegenüber der Privatwirtschaft gerecht zu werden. Mittlerweile gibt es in allen Bundesländern und im Bund Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst, die auf den Abbau von vorhandenen Unterrepräsentanzen von Frauen insbesondere in den Führungspositionen zielen und damit auf den Abbau struktureller Diskriminierungen.

430

Die Gleichstellungsgesetze enthalten im Wesentlichen fünf Instrumente:

435

- Diskriminierungsverbote
- Quoten- und Gremienbesetzungsregelungen
- Frauenförderpläne bzw. Gleichstellungskonzepte
- Bestellung von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit.

440 Das Verbot unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung ist ausdrücklich in den Gleichstellungsgesetzen verankert und weist auf die besondere diesbezügliche Verantwortung der öffentlichen Arbeitgeber hin.

445 Bereits die ersten Frauenfördergesetze enthielten so genannte Quotenregelungen, nach denen Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen sind, wenn in dem jeweiligen Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Trotz der klaren Voraussetzungen Unterrepräsentanz, gleiche oder gleichwertige Qualifikation und Ausschluss einer Härte, war die Quote politisch und verfassungsrechtlich umstritten. Hier hat die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom November 1997, der die leistungsbezogene Entscheidungsquote mit Härtefallklausel für europarechtlich unbedenklich erklärt hat, die notwendige Klärung und Versachlichung der Debatte gebracht. Auch wenn der Anwendungsbereich der Quote in der Praxis hinter den Erwartungen vielfach zurückgeblieben ist, ist sie doch zu einem wesentlichen Instrument der Personalpolitik geworden, das den Blick auf die Qualifikationen der Frauen und auf die Notwendigkeit zum Abbau von Unterrepräsentanz gerichtet hat.

460 Frauenförderpläne bzw. Gleichstellungskonzepte sind in allen Gleichstellungsgesetzen eine wichtige Grundlage für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung. Sie enthalten in der Regel neben einer Ist-Analyse Zielvorgaben sowie personelle und organisatorische Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. Vielfach werden Frauenförderpläne in ihrer Bedeutung für eine zeitgemäße Personalplanung und –entwicklung noch nicht erkannt und daher nicht genutzt.

465 Praktisch alle Frauenförder- bzw. Gleichstellungsgesetze enthalten die Verpflichtung zur Bestellung von Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten. Ihre Aufgabe ist es, Durchführung und Vollzug der Gesetze zu überwachen und zu unterstützen. Obwohl die Erfolge der Arbeit von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten nicht zuletzt von der Persönlichkeit, der Durchsetzungskraft und den kommunikativen Fähigkeiten der jeweiligen Person abhängen, hat allein die Verpflichtung zur Bestellung der Beauftragten einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung der Gleichstellung in der öffentlichen Verwaltung geleistet.

475 Mittlerweile enthalten die Gleichstellungsgesetze fast aller Länder auch entsprechende Vorgaben zur Besetzung von Gremien. Der Bund hat die Besetzung von Gremien im „Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes – Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG vom 24. Juni 1994 geregelt. Durchgreifende Veränderungen können allerdings allein durch gesetzliche Vorgaben aus vielschichtigen Gründen nicht in Gang gesetzt werden. Die 11. GFMK hat daher mit Beschluss vom 8. Juni 2001 Bund und Länder gleichermaßen aufgefordert, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an wichtigen Entscheidungsprozessen zum Leitgedanken der Regierungspolitik zu erklären und empfohlen, dazu ein übergreifendes Konzept zu entwickeln. Genutzt werden sollen dabei auch die Chancen, die Gender Mainstreaming und die Verwaltungsmodernisierung bieten.

485 Ein gemeinsames Ziel der Gleichstellungsgesetze ist auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit im öffentlichen Dienst. Entsprechende Regelungen geben den Rahmen für individuelle Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung, flexibleren Arbeitszeiten und Beurlaubungen. Gleichzeitig beinhalten sie Diskriminierungsverbote für Teilzeitbeschäftigte und verpflichten zur Schaffung eines

490

- ausreichenden Teilzeitangebotes auch für Führungskräfte. Änderungen im Beamten- und Tarifrecht haben in den letzten Jahren zu weiteren Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit, z. T. in Form von Rechtsansprüchen sowie zum Ausgleich von laubbahn- und tarifrechtlichen Nachteilen in Folge familienbedingter Ausfallzeiten beigetragen.
- 495 Diese Entwicklung hat die GFMK mit entsprechenden Beschlüssen seit 1993 gefordert bzw. flankiert. Um traditionellen Rollenbildern entgegen zu wirken, spielt in der praktischen Anwendung der Vereinbarkeitsregelungen die gerechte Teilhabe von Frauen und Männern an Familien- und Erwerbsarbeit zunehmend eine Rolle.
- 500 Alle Gesetze haben als Kontrollinstrument zum Nachweis für die Umsetzung und die Effektivität der frauenfördernden Maßnahmen Berichtspflichten festgelegt. Anhand der systematischen Darstellung der Entwicklung von Frauenanteilen in den unterschiedlichen Bereichen wird die Wirksamkeit der jeweiligen Frauenförderpläne bzw. Gleichstellungskonzepte wie auch der anderen gesetzlichen Gleichstellungsinstrumente dokumentiert und evaluiert.
- 505

## **6. Frauenförderung in Bildung und Wissenschaft**

- 510 Die Teilhabe an Bildung ist für die gleichberechtigte gesellschaftliche Zugehörigkeit von zentraler Bedeutung. Zweifellos konnten mit dem gleichberechtigten Zugang zum Bildungssystem für Mädchen und Jungen die nachhaltigsten frauen- und gleichstellungspolitischen Fortschritte erreicht werden.

- 515 Mit der Durchsetzung der Zulassung von Frauen zum Studium an Universitäten zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurde zwar der Grundstein für eine geschlechtergerechte Bildungsteilhabe gelegt, aber erst die Bildungsreformen der 60er und 70er Jahre brachten auch unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten entscheidende Veränderungen.

- 520 Fast 100 Jahre nach der Eroberung des Universitätszugangs zeigt sich, dass das traditionell geschlechtsspezifische Bildungsgefälle – gemessen am höchsten Schulabschluss -, verschwunden ist und sich sogar in sein Gegenteil verkehrt hat. Mehr Jungen als Mädchen verlassen die Schule ohne Abschluss oder nur mit einem Hauptschulabschluss. Dagegen stellen die jungen Frauen im Jahr 2000 mit 55,5% die Mehrheit der Schülerschaft an den allgemeinbildenden Oberstufen. In diesem Jahr machten 27% der Schülerinnen Abitur, das waren 53,6% aller Abiturienten.
- 525 Auch bei den Studienanfängerinnen ist der Anteil von 37% im Jahr 1975 auf 48,5% 1998 gestiegen. Insgesamt ist festzuhalten, dass Mädchen heute in der Schulbildung im Durchschnitt eine deutlich höhere formale Qualifikation als Jungen erwerben.

- 530 Der Erfolg an den allgemeinbildenden Schulen ist eine Grundlage für das Studium und schließlich den Eintritt in eine wissenschaftliche Karriere. Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen verfügen über einen herausgehobenen Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten nicht nur im Bezug auf ihr Arbeitsumfeld sondern auf die gesamte Gesellschaft. Die angemessene Partizipation von Frauen am Wissenschaftsbetrieb ist daher von großer frauen- und gleichstellungspolitischer Bedeutung.
- 535

- 540 Die Zahl der Studienanfängerinnen erreichte im Studienjahr 2002/2003 erstmals die 50 % Marke, der Frauenanteil an den Studierenden stieg von 40,4 % 1992 auf 47,4 % im WS 2002/2003. Auch die Anzahl der Frauen, die sich für eine wissenschaftliche Karriere qualifizieren, hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen.

545 Dies wird sichtbar an dem Anstieg des Anteils von Frauen an den Promotionen und  
Habilitationen. Bei den Promotionen stieg der Anteil von Frauen von 28,5 % 1990 auf  
35,3 % 2001. In den neuen Bundesländern liegt er seit 1990 um noch ca. 3 % höher  
als in den alten Bundesländern. Bei den Habilitationen ist der Frauenanteil von 13 %  
(1990) auf 17,2 % (2001) gestiegen. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in der  
550 Wissenschaft seit 1991 ist auch ein Ergebnis der frauen- und gleichstellungspoliti-  
schen Einflussnahme auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Maßnahmen  
wie z.B. die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes und der Hochschulgesetze  
sowie die Bund-Länder-Programme zur Förderung der Wissenschaft. So wurden bei-  
spielsweise die Erfordernisse der Studierenden mit Kindern stärker berücksichtigt. Es  
wurde festgelegt, dass sowohl bei der staatlichen Finanzierung als auch bei der Be-  
wertung von Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen  
555 Nachwuchses die gleichstellungspolitischen Ergebnisse zur berücksichtigen sind. So  
wurde auch bei der Einführung der Juniorprofessur auf die Berücksichtigung von Er-  
ziehungszeiten geachtet.

560 In den letzten Jahren hat die Hochschulpolitik begonnen, sich neuen Management-  
und Steuerungskonzepten zu öffnen. Mit der Globalisierung der staatlichen Haus-  
haltszuwendung wird einerseits mehr Spielraum für institutionsspezifische Profilie-  
rung, aber auch eine sich am Erfolg orientierende Mittelzuweisung eingeführt. Die  
Mittelverteilung muss Frauenförderung als Ressource konzipieren und als Leistungs-  
kriterium ausweisen. Damit werden auch die Stellung und die Arbeit der Frauen- und  
565 Gleichstellungsbeauftragten wesentlich verändert. Neben der Beratung der Fachbe-  
reiche und Verwaltungseinheiten bei Gleichstellungsmaßnahmen ist die Mitarbeit  
erforderlich bei Verhandlungen über Zielvereinbarungen, bei der Begleitung von Eva-  
luationsverfahren, der Entwicklung von Anreizsystemen und der Kontrolle von Zieler-  
reichungen.

570 Ab 1996 erfolgte im Rahmen des gemeinsamen Hochschulsonderprogramms des  
Bundes und der Länder (HSP III) die Förderung von Frauen in der Wissenschaft  
durch Maßnahmen wie Kontakt- und Wiedereinstiegsstipendien, Habilitationsförder-  
programmen u. ä. Mit dem Programm zur Förderung der Chancengleichheit für  
Frauen in Forschung und Lehre im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms  
575 (HWP) wurden Maßnahmen zur Nachwuchsförderung, zur Erhöhung des  
Anteils von Frauen in Naturwissenschaft und Technik sowie zur Genderforschung  
gefördert. Die GFMK hat mit ihrem Beschluss "Förderung von Wissenschaftlerinnen"  
auf die Verabschiedung und Struktur des HWP und des Fachprogramms Chancen-  
gleichheit für Frauen in Forschung und Lehre Einfluss genommen

580

## **7. Handlungsbedarf und Ausblick**

585 Vor dem Hintergrund, dass alle bisherigen arbeitsmarktpolitischen Bemühungen  
zwar die prinzipielle Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen, aber kaum Verände-  
rungen bei den traditionellen Rollenmustern herbeiführen konnten, müssen die über  
die Arbeitsmarktpolitik hinausreichenden Rahmenbedingungen geprüft werden. Not-  
wendig sind Instrumente, die Frauen verbesserte berufliche Zugangs- und Aufstiegs-  
chancen ermöglichen und die dazu beitragen, das Erwerbsleben so zu gestalten,  
590 dass sowohl Mütter als auch Väter in die Lage versetzt werden, Familienarbeit und  
Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Dazu müssen Positivanreize für die Beteiligung an  
Familienarbeit für Väter geschaffen und Negativanreize im Steuer-, Sozial-, Familien-

und Arbeitsrecht, die der Aufnahme von existenzsichernder Erwerbsarbeit von Ehefrauen und Müttern entgegenstehen, beseitigt werden.

595 Frauen und Männer benötigen Rahmenbedingungen, die es erlauben, ihre individuellen Lebensentwürfe für das Privat- und Familienleben mit der Erwerbstätigkeit und Karriereentwicklung in Einklang zu bringen. Dies erfordert neben einer Personalpolitik im Sinne der Chancengleichheit vor allem auch familienfreundliche Bedingungen in der Arbeitswelt. Wenn Gleichstellung zum anerkannten und konsequent verfolgten Unternehmensziel geworden ist, wird eine spür- und messbare Verbesserung der Unternehmenskultur und der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen erreicht.

600  
605 Im öffentlichen Dienst haben die Gleichstellungsgesetze die Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierungen und zugunsten einer geschlechtergerechten Personalplanung deutlich verbessert. Die praktischen Erfahrungen mit der Umsetzung der Gleichstellungsgesetze lassen erkennen, dass frauenfördernde Maßnahmen auch in Zukunft gebraucht werden, wobei vielfach eine Anpassung der rechtlichen Regelungen sinnvoll und notwendig erscheint. Dies betrifft insbesondere die verbindlichere Festlegung von Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils, Regelungen zum Frauenanteil beim Personalabbau und die Ausgestaltung der Beanstandungsrechte der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten.

615 Die Herausforderungen für die Zukunft liegen in der Umsetzung der EU-rechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Strategie des Gender Mainstreaming und der arbeits- und sozialrechtlichen EU-Gleichbehandlungsrichtlinien. Es gilt diese Vorgaben mit dem parallel stattfindenden Prozess der Einführung neuer Steuerungsmodelle im Rahmen der Verwaltungsreform enger zu verknüpfen. Die Verbindung einer gesetzlich geregelten Frauenförderung mit einer gelungenen Implementierung der Strategie des Gender Mainstreaming und den Verpflichtungen, die sich für die Mitgliedsstaaten aus den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien ergeben, erscheint aus heutiger Sicht als eine zukunftsorientierte Strategie für die Verwirklichung der Gleichstellung.

620  
625 Auch in Zukunft ist eine enge Begleitung und Einflussnahme der Frauen- und Gleichstellungspolitik bei der Umsetzung des Gleichstellungsaspektes in der Wissenschaftspolitik auf Bundes- und Landesebene notwendig. Die Umsetzung der Bund-Länder-Vereinbarung über die Anwendung der Grundsätze des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes in den gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen muss frauen- und gleichstellungspolitisch ebenso begleitet werden wie die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Zusammenhang mit der Einführung der Juniorprofessuren und die Einführung von neuen Steuerungsinstrumenten an den Hochschulen. Zudem müssen zukünftig geeignete Ansatzpunkte zur Einführung und Implementierung von Gender Mainstreaming in alle hochschulpolitischen Maßnahmen identifiziert und die erforderlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung geschaffen werden.

635

### **III. Eigenständige Sicherung von Frauen durch geschlechtergerechte steuer- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen**

640 **1. Die gleichstellungspolitische Bedeutung der Einkommensbesteuerung**  
Inwiefern es Frauen gelingen kann, ihre wirtschaftliche Existenz eigenständig aus Erwerbseinkommen zu sichern, hängt auch wesentlich von der Besteuerung des

Einkommens ab. Frauen- und gleichstellungspolitisch bedeutsam waren und sind dabei insbesondere Regelungen zur Besteuerung von Ehepaaren und Familien.  
645 Die GFMK befasste sich seit 1994 in mehreren Beschlüssen mit der frauen- und gleichstellungspolitisch bedeutsamen unterschiedlichen Besteuerung von Ehegatten mit und ohne Kinder, Alleinerziehenden oder unverheirateten Paaren mit Kindern.

650 Wegen der Progression der Einkommenssteuer bewirkt das Ehegattensplitting eine Steuerersparnis bei Ehepaaren mit unterschiedlich hohem Einkommen unabhängig davon, ob Kinder unterhalten werden oder wurden. Diese Ersparnis ist umso höher je größer der Einkommensunterschied der Ehegatten ist. Eine grundlegende Veränderung des Ehegattensplittings ist nach wie vor nicht in Sicht, obwohl vom Splitting eine negative Anreizwirkung für die Erwerbstätigkeit von Ehefrauen ausgeht.

655 In der Regel liegt bei Ehepaaren das Einkommen des Mannes über dem der Frau und die Paare wählen die Steuerklassenkombination III/V, die für den weniger verdienenden Partner (in der Regel die Frau) zu einer hohen Steuerbelastung und damit vergleichsweise niedrigem Nettoeinkommen führt, während die besser verdienende Person steuerlich entlastet wird. Dies hat einen nachteiligen Einfluss auf die Lohnersatzleistungen, die sich nach dem Nettogehalt berechnen (Arbeitslosengeld, Krankengeld, Mutterschaftsgeld u.a.) und stellt einen Negativanreiz in Richtung eigener Existenzsicherung durch Erwerbstätigkeit für verheiratete Frauen dar. Die Kritik der GFMK an dieser Regelung hat die Bereitschaft zur Entwicklung von Alternativen, die sich für Frauen weniger nachteilig auswirken, gefördert.  
660  
665

Die steuerliche Gleichbehandlung allein Erziehender mit verheirateten Eltern ist und war ein wichtiges frauen- und gleichstellungspolitisches Ziel, weil allein Erziehende nach wie vor überwiegend Frauen sind. Der Haushaltsfreibetrag für allein Erziehende, der als Ersatz für das von allein Erziehenden nicht beanspruchte Ehegattensplitting gewährt worden war, wurde auf Grund der Rechtssprechung des Bundesverfassungsgerichtes stufenweise abgebaut. Mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2004 wurde deshalb ein spezieller Entlastungsfreibetrag für sogenannte echte allein Erziehende eingeführt.  
670  
675

Die steuermindernde Anerkennung von Kinderbetreuungskosten insbesondere bei allein Erziehenden wurde von der GFMK seit 1996 angemahnt. Mittlerweile sieht die gesetzliche Regelung vor, dass alle Eltern in begrenztem Umfang Kinderbetreuungskosten steuerlich geltend machen können. Die Höhe des Absetzbetrages wird aber nach wie vor den frauen- und familienpolitischen Erfordernissen nicht gerecht.  
680

## **2. Die sozialen Sicherungssysteme aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht**

685 Die staatlichen Systeme der sozialen Sicherung sichern die großen Lebensrisiken Alter, Krankheit und Pflegebedürftigkeit ab. Da Frauen wegen der geschlechtsspezifischen Zuweisung von Familienaufgaben (zumindest in den alten Bundesländern und in den neuen Bundesländern zunehmend) andere Erwerbsbiographien haben als Männer, müssen Regelungen geschaffen werden, die dem gerecht werden. Gleichzeitig aber kann von Regelungen, die an den Verheiratetenstatus oder an die Erziehung von Kindern anknüpfen, eine negative Anreizfunktion bezüglich der Erwerbstätigkeit von Frauen ausgehen. Frauen- und Gleichstellungspolitik hat daher stets ihre Aufgabe darin gesehen, eine angemessene soziale Absicherung von Personen, die  
690

aus familiären Gründen ihre Erwerbstätigkeit reduzieren, zu ermöglichen, ohne zusätzliche negative Anreize bezüglich der Erwerbstätigkeit zu schaffen.

695

Zum Nachteilsausgleich sowie zur Steigerung und Begründung von Ansprüchen auf Grund von Kindererziehung bzw. Pflege für Personen, in der Regel Frauen, die aus familiären Gründen nicht erwerbstätig sind, ist in der Vergangenheit im Rahmen der Alterssicherung Wesentliches erreicht worden. Zu nennen sind hier:

700

- die Absicherung nicht erwerbstätiger Ehefrauen in der Rentenversicherung durch Ansprüche auf Hinterbliebenenrente aus der Rentenversicherung des Ehemannes;

705

- die Einführung von Kindererziehungsleistungen für sog. „Trümmerfrauen“ im Jahr 1986 und rentenbegründenden und rentensteigernden Kindererziehungszeiten im Rentenrecht;

710

- die Verlängerung der Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung für Geburten ab 1992 auf drei Jahre;

710

- die Einführung von Rentenversicherungsbeiträgen im Rahmen der Pflegeversicherung 1995 für häusliche Pflegepersonen;

710

- seit 1999/2000 die Verbesserung der Bewertung der Kindererziehungszeiten im Rentenrecht mit bisher 75% des Durchschnittsverdienstes auf 100%;

715

- zum 01.01.2002 die Absenkung des Versorgungssatzes der Witwen-/Witwerrenten von 60% auf 55% für neue Ehen bzw. jüngere Ehepaare; diese Regelungen bedeuten für die künftigen Bezieher und Bezieherinnen von Hinterbliebenenrenten, die keine Kinder erzogen haben, eine zusätzliche Notwendigkeit, eigene Leistungen aufzubauen;

720

- die Einführung der Möglichkeit, die in der Zeit der Ehe erworbenen Rentenansprüche zu splitten;

720

- ab 2002 die Aufwertung der Rentenbeiträge von Erziehenden mit unterdurchschnittlichen Einkommen für die Zeit zwischen dem vierten und dem elften Lebensjahr des Kindes um 50% auf maximal 100% des Durchschnittseinkommens, wenn die Versicherungsbiographie 25 Jahre rentenrechtlicher Zeiten aufweist und Aufstockung des Rentenkontos nicht erwerbstätiger Personen, die mehrere Kinder gleichzeitig erziehen;

725

- die volle staatliche Förderung einschließlich der Kinderzulage auf einen eigenen privaten Altersvorsorgevertrag für Erziehende für die Zeit der Kindererziehung.

730

Die Alterssicherung von Frauen wurde darüber hinaus durch weitere Regelungen verbessert:

735

- z. B. für nicht erwerbstätige Ehefrauen und für Ehefrauen, die im Betrieb ihres Mannes mitarbeiten;

735

- durch Verkürzung der Wartezeit für den Bezug von Altersrente ab dem 65. Lebensjahr von fünfzehn auf fünf Jahre;

- durch die Verbesserung der Stellung der Ehefrauen von Landwirten im landwirtschaftlichen Familienbetrieb im Rahmen der Agrarsozialreform;

- durch die Einführung der Grundsicherung.

740

Die GFMK hat maßgeblich an der Weiterentwicklung dieser gesetzlichen Regelungen mitgewirkt. Im Zusammenhang mit der privaten Altersversorgung hat die GFMK im Jahr 2000 gefordert, dass der Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung

745 nicht zu einer Benachteiligung von Frauen im Alter führen dürfe. Mit der Verabschie-  
dung des Alterseinkünftegesetzes im April 2004 konnte die Gleichbehandlung von  
Frauen und Männern bei den Tarifen für die so genannte staatlich geförderte Riester-  
rente erreicht werden.

750 Von frauen- und gleichstellungspolitischer Bedeutung ist auch die Absicherung im  
Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Pflegeversiche-  
rung. Die gesetzliche Krankenversicherung und die Pflegeversicherung folgen un-  
verändert dem traditionellen Leitbild einer beitragsfreien Familienversicherung mit  
755 abgeleiteten Ansprüchen für nicht erwerbstätige Ehepartnerinnen und Ehepartner  
und Kinder. Demgegenüber fordert die Frauen- und Gleichstellungspolitik die eigen-  
ständige sozialversicherungsrechtliche Absicherung von Frauen und hat dies bereits  
auf der 8. GFMK 1998 in der Entschließung „Perspektiven für die eigenständige Exis-  
tenzsicherung von Frauen“ als unverzichtbar erklärt.

760 Mit der Einführung der Pflegeversicherung hat sich bereits die 1. GFMK 1991 befasst  
und Eckpunkte für deren Gestaltung beschlossen. U. a. hat sie darin gefordert, dass  
nicht erwerbstätige Pflegepersonen in den Schutz der Sozialversicherung einzube-  
ziehen sind. Insbesondere die Anrechnung der Pflegezeiten in der gesetzlichen Ren-  
tenversicherung war ein Anliegen im Hinblick auf eine eigenständige soziale Siche-  
765 rung der meist weiblichen Pflegepersonen.

Darüber hinaus hat die Einführung des Pflegegeldes bzw. der Pflegesachleistung im  
Rahmen der häuslichen Pflege zur Verbesserung der sozialen Situation der (in der  
Mehrzahl der Fälle weiblichen) Pflegebedürftigen und der pflegenden Angehörigen  
beigetragen.

770

### **3. Handlungsbedarf und Ausblick**

Die große Reform der Einkommensbesteuerung steht auf der politischen Tagesord-  
nung. Vereinfachung durch den Wegfall von Abzugsmöglichkeiten und Abflachen der  
775 Progression werden in allen diskutierten Steuermodellen gefordert. Ein Abflachen der  
Steuerprogression mindert zwar den Effekt des Ehegattensplittings, die negative An-  
reizwirkung bzgl. der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit durch den weniger verdienen-  
den Ehepartner bleibt aber erhalten. Die Reform sollte daher genutzt werden, um  
steuerrechtliche Regelungen abzubauen, die Ehefrauen bei Aufnahme einer Er-  
780 werbstätigkeit „bestrafen“ und negative Anreizwirkung hinsichtlich der Aufnahme ei-  
ner Erwerbstätigkeit haben, ohne Familien in der Besteuerung zu benachteiligen.

Des Weiteren ist darauf zu achten, wie sich eine Vereinfachung des Steuersystems  
über die Abschaffung von so genannten Subventionstatbeständen auf die jetzigen  
785 Leistungen für verschiedenen Personengruppen und Familienkonstellationen mit ih-  
ren bisherigen Freibetragsregelungen oder steuerlichen Nichtberücksichtigungen  
auswirken wird.

790 Der finanzielle Druck auf die sozialen Sicherungssysteme der gesetzlichen Renten-,  
Kranken- und Pflegeversicherung ist eine Folge der gestiegenen Lebenserwartung,  
der Situation am Arbeitsmarkt und der Situation der öffentlichen Haushalte, die diese  
Entwicklungen nicht (mehr) kompensieren können. Der Rückgang der Geburtenzah-  
len wird diese Entwicklung noch verschärfen. Reformen sind daher notwendig. Frau-  
en- und Gleichstellungspolitik hat dabei sowohl die Situation von Frauen, die wegen

795 familiärer Belastungen nur teilweise, geringfügig oder gar nicht erwerbstätig sind, zu  
berücksichtigen als auch grundlegende Veränderungen zur Aufhebung tradierter Rol-  
lenuweisungen durch sozialrechtliche Rahmenbedingungen voranzutreiben. Der  
800 Handlungbedarf, der sich aus der familienpolitischen und arbeitsmarktpolitischen  
Bilanz ergibt, wirkt sich unmittelbar auf die sozialen Sicherungssysteme aus. Die tat-  
sächliche Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit verknüpft Arbeitsmarkt- mit  
Familienpolitik hinsichtlich ihrer Voraussetzungen, mit Sozialpolitik hinsichtlich ihrer  
Auswirkungen. Die eigenständige Existenzsicherung wird damit für Frauen zur si-  
chersten Vorsorge gegen Risiken.

805 Frauen- und gleichstellungspolitisch bedeutsam ist der Erhalt der gesetzlichen Sys-  
teme der Sozialversicherung, da nur sie soziale Umverteilungsmechanismen haben,  
auf die Frauen angewiesen sind. Mit wachsender Bedeutung der privaten und be-  
trieblichen Vorsorge wird auch die Einführung von oder zumindest die Beschränkung  
der staatlichen Förderung auf Angebote mit geschlechtsneutralen Tarifen zum wich-  
810 tigen frauen- und gleichstellungspolitischen Anliegen.

Da überwiegend Frauen Leistungen der Pflegeversicherung erhalten und überwie-  
gend Frauen in der Pflege (insbesondere in der häuslichen Pflege) tätig sind, ist auch  
die Weiterentwicklung der Pflegeversicherung von hohem gleichstellungspolitischen  
815 Interesse: Die Auseinanderentwicklung von Einnahmen und Ausgaben der Pflege-  
versicherung erfordert weiterhin politisches Handeln ebenso wie die Umsetzung der  
Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes, dass es nicht verfassungskonform  
sei, Mitglieder der sozialen Pflegeversicherung, die Kinder betreuen und erziehen,  
mit einem gleich hohen Pflegeversicherungsbeitrag zu belasten wie Mitglieder ohne  
820 Kinder. In den Reformvorschlägen zur Pflegeversicherung müssen die Interessen  
von Frauen angemessen berücksichtigt werden.

#### **IV. Selbstbestimmtes und gewaltfreies Leben**

825 Die Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen und Mädchen war und ist ein wichtiges  
Thema und Handlungsfeld von institutionalisierter Frauen- und Gleichstellungspolitik.  
Wesentliche Anliegen sind dabei die Enttabuisierung des Themas und damit verbun-  
den die Veränderung der gesellschaftlichen Beurteilung von Gewalt im Geschlech-  
830 terverhältnis, eine angemessene strafrechtliche Sanktionierung, die Förderung von  
Einrichtungen, die Frauen und Mädchen in Krisensituationen unterstützen und die  
Absicherung der Rechte der Gewaltopfer. Es ist der Frauenbewegung zu verdanken,  
dass mit der Gründung erster Frauenhäuser und autonomer Beratungsstellen Ende  
der 70er Jahre in der BRD die Problematik häusliche Gewalt in den Blickpunkt der  
835 öffentlichen Wahrnehmung gestellt wurde.

In der DDR war männliche Gewalt gegen Frauen kein Thema der öffentlichen Ausei-  
nandersetzung. Lediglich im Rahmen der Kirchen entstand Mitte der 80er Jahre ein  
Problembewusstsein. 1988 wurde ein erstes Krisenhaus gegründet, das Zuflucht für  
840 misshandelte Frauen bot. Über das Ausmaß von Gewalt im Geschlechterverhältnis  
liegen keine statistischen Angaben vor. Allerdings war die Bekämpfung von Gewalt  
gegen Frauen mit der Gründung der ostdeutschen Frauenbewegung im Wende-  
herbst sofort ein politisches Thema. Mit der Wende entstand ein fast flächendecken-  
des Netz von Frauenhäusern in den neuen Bundesländern. Durch die politische Si-

845 tuation des Umbruchs und die Erfahrungen der alten Bundesländer bestand eine große Bereitschaft auch von Seiten der Kommunen für die Errichtung eines solchen Opferschutzsystems.

850 Die GFMK hat das Thema Gewalt gegen Frauen intensiv begleitet und sich dabei sowohl mit der Situation der Opfer von Menschenhandel als auch mit Gewalt in engen sozialen Beziehungen befasst und damit maßgeblich dazu beigetragen, dass Gesetze, Verwaltungsvorschriften und neue Kooperationsformen auf den Weg gebracht worden sind. Zu nennen sind hier Beschlüsse zum Aufbau effizienter Strukturen zur Strafverfolgung von Menschenhandel und zum besseren Opferschutz. Im Bereich häusliche Gewalt hat die GFMK sich für eine gesetzliche Wohnungsverweisung ausgesprochen, vernetzte Maßnahmen im Gesundheitsbereich initiiert und die Erarbeitung und Förderung eines Programms zu einer genderorientierten Präventionsarbeit angeregt.

860 Erfolge zeigen sich besonders bei der Verbesserung der Rechte für die Opfer von Gewalt. Zwischen 1973 und heute gab es zahlreiche Regelungen (z.B. zu Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung, zum Opferschutzgesetz und Zeugenschutz, zu Verjährungsfragen bei sexuellem Missbrauch, etc.). Nach langen Diskussionen ist seit 1997 die Vergewaltigung in der Ehe ausdrücklich unter Strafe gestellt. Seit 2002 gibt das Gewaltschutzgesetz Frauen bei Misshandlungen das Recht, in der eigenen Wohnung bleiben zu können.

870 Besonders hervorzuheben ist hierbei die Verzahnung von Aktivitäten zwischen Bund, Ländern und Kommunen. So haben viele Länder das zivilrechtliche Gewaltschutzgesetz durch Änderung ihres Landespolizeirechts ergänzt, um eine unmittelbare Wegweisung des Täters durch die Polizei zu ermöglichen.

875 Wesentlich an dieser Veränderung des rechtlichen Rahmens ist der mit diesen Regelungen einhergehende Bewusstseinswandel in der Gesellschaft. Gewalt im Geschlechterverhältnis wird nicht mehr als Einzelschicksal betrachtet, sondern als strukturelles Problem. Häusliche Gewalt gilt nicht länger als Kavaliersdelikt, die Gewalt in den privaten vier Wänden wird ebenso geächtet wie Gewalt im öffentlichen Raum. Die Ausübung von Gewalt in engen sozialen Lebensgemeinschaften wird als besonders verwerflich angesehen, weil sie unter Ausnutzung gerade der sozialen Nähe stattfindet.

885 Auch die Projekte der ersten Stunde – Frauenhäuser, Notrufe und Beratungsstellen – haben sich im Laufe der Jahre gewandelt. Einerseits ist der Frauen- und Gleichstellungspolitik ihre Etablierung als anerkannte Bausteine im sozialen Netz gelungen. Andererseits haben sie durch intensive interdisziplinäre Kooperationen ihren Wirkungskreis erheblich über die Beratungs- und Unterstützungsarbeit hinaus ausgeweitet.

890 Diese Veränderungen haben die Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen und Mädchen auch zu einem eigenen Anliegen anderer Einrichtungen und Institutionen gemacht. Dies zeigt sich exemplarisch an dem veränderten Umgang von Polizei und Strafverfolgungsbehörden mit den Opfern sexualisierter Gewalt in den 80er und 90er Jahren. Fortbildungen sowie Sonderzuständigkeiten bei Polizei und Staatsanwaltschaften haben hierzu einen wesentlichen Beitrag geleistet. Kennzeichnend für die-

895 sen Prozess ist, dass diese Institutionen das Fachwissen der Fraueneinrichtungen  
für ihre Entwicklung genutzt haben. Eine vergleichbare Entwicklung zeigt sich jetzt  
bei der polizeilichen und strafrechtlichen Behandlung von Misshandlungen von Frau-  
en im häuslichen Bereich, wo ein Paradigmenwechsel zu verzeichnen ist (Wer  
schlägt, muss gehen!).

900

### **Handlungsbedarf und Ausblick**

Trotz der genannten Erfolge ist Gewalt gegen Frauen und Kinder immer noch gesell-  
schaftliche Realität. Es besteht deshalb auch in Zukunft Handlungsbedarf.  
905 Neben der Weiterentwicklung der einschlägigen Rechtsnormen mit dem Ziel einer  
effektiven Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder, ist vor Allem die Stär-  
kung der Prävention ein wesentlicher Ansatzpunkt. Es ist erforderlich den Kreislauf  
der Weitergabe von Gewalt von Generation zu Generation noch wirksamer zu durch-  
brechen. Die Stärkung von Mädchen und Jungen im Hinblick auf gewaltlose Konflikt-  
910 lösungen ist notwendig („gender-orientierte Gewaltprävention“). Der Erhalt der Infra-  
struktur zur Unterstützung von Frauen und Kindern in Krisensituationen ist ebenso  
wichtig wie die Förderung von Kooperations- und Öffentlichkeitsarbeit mit dem Ziel,  
weitere Institutionen für die Bekämpfung von Gewalt im Geschlechterverhältnis zu  
sensibilisieren und die bestehende Vernetzungsarbeit z.B. im Gesundheitsbereich zu  
915 vertiefen.

## **V. Geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung**

Der Einfluss institutionalisierter Frauen- und Gleichstellungspolitik ist auch im Feld  
920 der Gesundheitspolitik deutlich erkennbar. Schon mit Beginn der Frauengesund-  
heitsbewegung in den 70er Jahren propagierte die Frauengesundheitsforschung eine  
umfassendere Sicht von Krankheit, Gesundheit und Prävention. Von Frauengesund-  
heitszentren ging auch ein Impuls für ganzheitliche Gesundheitskonzepte aus, die  
inzwischen in Form von integrierten Versorgungsansätzen Eingang in das Gesund-  
925 heitswesen gefunden haben.

Daneben wurde insbesondere durch die in der jüngeren Vergangenheit sich entwi-  
ckelnde Public-Health-Forschung ein soziales Modell von Gesundheit entwickelt.  
Unumstritten ist mittlerweile, dass neben biologischen Faktoren auch gesellschaftli-  
930 che und psychosoziale Einflüsse eine Rolle spielen.

Gesundheitspolitik und -versorgung haben sich diesen Erkenntnissen, forciert durch  
Initiativen und Maßnahmen auf frauen- und gleichstellungspolitischer Ebene, geöff-  
net. Auch in der Gesundheitsforschung werden zunehmend Geschlechterdifferenzen  
935 zum Thema gemacht. Nicht zuletzt als Folge der auf Bundes- wie zum Teil auch auf  
Landesebene veröffentlichten Frauengesundheitsberichte bzw. geschlechterdifferen-  
zierten Gesundheitsberichte wurden Beratungs- und Präventionsangebote wie auch  
die medizinische Versorgung bei frauenspezifischen Erkrankungen und bei Erkrant-  
940 kungen, von denen Frauen besonders betroffen sind, zunehmend verbessert.

In den verschiedenen Bundesländern wird mittlerweile eine Vielzahl von praxisbezo-  
genen Projekten und Forschungsvorhaben mit frauenspezifischer Relevanz geför-  
dert. Zunehmend findet auch eine Integration der geschlechtsspezifischen Perspekti-

945 ve in Strukturen des Gesundheitssystems (Landesgesundheitskonferenz, kommunale Gesundheitskonferenzen, Enquete-Kommissionen "Frauen und Gesundheit") statt.

### **Handlungsbedarf und Ausblick**

950 Aus den spezifischen Ausgangsvoraussetzungen und Lebensumständen von Frauen und nicht zuletzt auch aus den nach wie vor bestehenden strukturellen Benachteiligungen von Frauen resultieren spezifische Gesundheitsrisiken, deren Entwicklung weiter im Auge behalten werden muss, ebenso wie die Benachteiligung von Frauen in Gesundheitsberufen. Frauen überwiegen in den nichtärztlichen Heilberufen und der Pflege, sind jedoch in leitenden Funktionen unterrepräsentiert.

955 Lehre, Auftragsforschung und Forschungspolitik müssen die nötigen wissenschaftlichen Grundlagen für eine verbreiterte geschlechterdifferenzierte Versorgung im Gesundheitssystem schaffen. Das Gender Mainstreaming - Prinzip eröffnet hierfür eine nachhaltige Perspektive. Die Datengrundlagen über die gesundheitliche Situation von Frauen und Männern sind im Rahmen einer kontinuierlichen Berichterstattung weiter zu verbessern. Ebenso müssen die Prävention z.B. gegen HIV/AIDS sowie die Früherkennung von Brustkrebs, Herz-Kreislauferkrankungen etc. gestärkt werden. Beim Thema "häusliche Gewalt und Gesundheit" sind eine Verbesserung der Kenntnisse über Auftreten, Erscheinungsformen und Auswirkungen häuslicher Gewalt sowie den Umgang mit den betroffenen Frauen und Kindern bei den beteiligten Gesundheitsberufen (Ärztinnen und Ärzte, med. Assistenzberufe, Pflegepersonal etc.) und eine bessere Vernetzung der Einrichtungen des Gesundheitswesens mit den übrigen Beteiligten vor Ort notwendig.

970

## **VI. Fazit**

975 Es ist unübersehbar, dass sich die Lebenswirklichkeit von Frauen seit Gründung der Bundesrepublik gravierend verändert hat. Für einen Großteil junger Frauen ist die Gleichberechtigung der Geschlechter eine Selbstverständlichkeit, die sie weitgehend realisiert sehen. Tatsächlich haben Mädchen und Frauen mittlerweile bei den Bildungsabschlüssen das männliche Geschlecht überflügelt.

980 Ausgehend vom Grundrecht auf Gleichberechtigung des Art. 3 Abs. 2 GG und insbesondere der 1994 vorgenommenen Ergänzung, mit der die Verfassung den Gesetzgeber, Gerichte und Verwaltungen auf das Staatsziel der Gleichstellungsförderung verpflichtet, wurden auf sehr unterschiedlichen Handlungsebenen frauen- und gleichstellungspolitische Maßnahmen ergriffen. In der Wechselwirkung dieser Instrumente wurde die rechtliche Gleichberechtigung weitgehend vollzogen, offensichtliche Diskriminierungen konnten abgebaut und ein Bewusstseinswandel hinsichtlich traditioneller Rollenmuster herbeigeführt werden.

990 Institutionalisierte Frauen- und Gleichstellungspolitik hat trotz begrenzter personeller und finanzieller Ressourcen, der Eingrenzungsversuche auf Ressortpolitik einerseits und andererseits der Notwendigkeit eine „Allzuständigkeit“ im Sinne einer Querschnittsaufgabe für alle Politikbereiche erfüllen zu müssen, bemerkenswerte Fortschritte erzielt.

- 995 Dennoch sind die aktuellen Lebensbedingungen für Frauen und Männer nach wie vor unterschiedlich. Insbesondere hinsichtlich der Partizipation von Frauen an Entscheidungsprozessen, der Teilhabe von Frauen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft, der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern und der sozialen Absicherung von Frauen fällt die Bilanz zum Nachteil von Frauen aus.
- 1000 Zwar haben sich insgesamt gesehen die Lebensentwürfe der Frauen in den letzten 25 Jahren insoweit denen der Männer angeglichen, als Frauen in den alten Bundesländern zunehmend erwerbstätig sind. In den neuen Ländern war dies schon zu Zeiten der DDR eine Selbstverständlichkeit. Eine Lastenumverteilung im Bereich von Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege von Angehörigen im Hinblick auf eine zunehmende Beteiligung von Männern hat jedoch weder in den alten noch in den neuen Ländern stattgefunden. Auch hat sich der Leitbildcharakter der traditionellen Versorgungsehe als überaus veränderungsresistent gegenüber frauen- und gleichstellungspolitischen Forderungen erwiesen.
- 1005
- 1010 Bereits 1998 hat die 8. GFMK die eigenständige Existenzsicherung von Frauen, unabhängig von Familienstand und Partnereinkommen zum obersten frauen- und gleichstellungspolitischen Ziel erklärt. Mit dem Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit hat die 13. GFMK 2003 erneut klare Forderungen an Politik und Wirtschaft gerichtet und deren weitere Umsetzung angemahnt.
- 1015
- 1020 Die nachhaltige Realisierung einer eigenständigen Existenzsicherung in Verbindung mit Familienarbeit stößt aber insbesondere für Frauen nach wie vor an Grenzen. Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Frauen und Männer erweist sich demnach weiterhin als zentrale Frage für die Gleichberechtigung und Gleichstellung der Frauen. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie sind aber nicht nur ein Gebot der Gleichberechtigung und nicht nur eine notwendige Reaktion auf die veränderten Lebensplanungen von Frauen und Männern, vielmehr sind sie nicht zuletzt angesichts der demographischen Entwicklung auch für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in Deutschland unerlässlich.
- 1025
- 1030 Frauen- und Gleichstellungspolitik muss in den Fokus gesellschaftspolitischer Zukunftsstrategien rücken. Die sich daraus ergebenden Chancen für die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung gilt es zu nutzen. Eine zukunftsfähige Frauen- und Gleichstellungspolitik stellt sich diesen Herausforderungen, nicht zuletzt im Hinblick auf eine Weiterentwicklung ihrer Instrumente. Von einer konsequenten Anwendung der Doppelstrategie Gender Mainstreaming und spezifische Frauenförderung sind durchaus weitere Fortschritte zu erwarten. Beide Strategien sind jedoch keine Selbstläufer, sondern müssen fachlich kompetent und zielorientiert eingesetzt, angestoßen und begleitet werden. Gerade bei der Implementierung von Gender Mainstreaming kommt der fachlichen und inhaltlichen Prozessgestaltung und -begleitung durch die institutionalisierte Frauen- und Gleichstellungspolitik auch künftig eine zentrale Rolle zu.
- 1035