



Stellungnahme der Bundesregierung zur Umsetzung der Beschlüsse der 17. Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz (GFMK)

TOP 4 Im Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv und zielgerichtet voranbringen

Ziel des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle war es, dass das Antidiskriminierungsrecht in den Mitgliedstaaten angewandt und durchgesetzt wird. Den Bürgerinnen und Bürgern sollen ihre Rechte in Bezug auf Nichtdiskriminierung und Gleichstellung – die Grundwerte der Europäischen Union – bewusst gemacht werden. Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle ergänzt somit die spezifischen Aktionen der Europäischen Union (EU) zur Gleichstellung der Geschlechter und gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die europäische Union setzt so auch im Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle Impulse für eine konsequente Gleichstellungspolitik in den Mitgliedstaaten.

Ausgangspunkt der europäischen Gleichstellungspolitik ist der Maßstab der Gleichbehandlung, der unmittelbare und mittelbare Diskriminierung verbietet. Dementsprechend zielt die europäische Gleichstellungspolitik darauf ab, dass traditionell geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen in den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten in Richtung auf mehr Geschlechtergerechtigkeit umgestaltet sowie grundlegende Gleichstellungsnormen und -prinzipien aufgenommen werden.

Die Entwicklung der europäischen Gleichstellungspolitik ist zunächst stark durch die Gleichbehandlungsrichtlinien geprägt worden. Die ersten und wichtigsten sind die Richtlinien zur Entgeltgleichheit und zur Gleichheit der Zugangs- und Arbeitsbedingungen, da schlechtere Arbeitsbedingungen und Erwerbsbedingungen von Frauen und geringerer Lohn bzw. Gehalt häufig auf schlechteren Startbedingungen und Ausgangsvoraussetzungen beruhen. Bis heute bilden sie die Grundlage für zahlreiche Prozesse vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH), dessen richtungweisende Urteile zu Verbesserungen der Rechtslage von Frauen in den Mitgliedstaaten führten und bei der Ausgestaltung und Präzisierung der Richtlinien eine herausragende Rolle spielten. In Grundsatzurteilen stellte er beispielsweise klar, dass eine aktive Frauenförderung mit dem EU-Recht vereinbar ist, und entwickelte mit weiteren Urteilen die Rechtsfigur der „mittelbaren“ Diskriminierung. Zwischenzeitlich ist im Europäischen Gemeinschaftsvertrag geregelt, dass spezifische Vergünstigungen zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn rechtlich möglich sind. Damit legitimiert das Vertragswerk positive Maßnahmen zur aktiven Gleichstellungs- und Frauenförderung. Zudem führten die wegweisenden Urteile des EuGH zur „unmittelbaren“ und „mittelbaren“ Diskriminierung zum Abbau von Diskriminierungen und zur schrittweisen Verwirklichung der Geschlechtergleichheit in den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten.

Mit dem 1997 verabschiedeten Amsterdamer Vertrag wurde eine neue Rechtsgrundlage für Maßnahmen zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Männern und Frauen und zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz geschaffen und die Beseitigung von Ungleichheiten sowie die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter explizit und in allen Politikbereichen als maßgebliche Ziele der Europäischen Union formuliert. Das Prinzip der Gleichstellung in Gestalt der Strategie des Gender Mainstreaming wurde als Querschnittsaufgabe verankert. Dieser neue duale Ansatz konzentriert sich auf die Geschlechterperspektive – Änderung der Frauen- und Männerrolle und der Abbau von Geschlechterstereotypen – und zugleich nach wie vor auf spezifische Fördermaßnahmen. Die Notwendigkeit einer nachhaltigen Implementierung der Europäischen Gleichstellungspolitik ergibt sich nicht zuletzt auch aus der Mitteilung der Kommission „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – eine Rahmenstrategie (KOM (2005) 224 endgültig) vom 1. Juni 2005. Auf der Agenda der EU-Politik stehen nunmehr alle Bereiche, sodass die EU als auch die Mitgliedstaaten die Chancengleichheit von Frauen und Männern durchzusetzen haben.

Entscheidend für die Fortentwicklung der Gleichstellungspolitik sind jedoch nicht nur die verbindlichen gesetzlichen Rechtsvorschriften und deren Rechtsdurchsetzung, sondern auch die nicht verbindlichen Rechtsakte wie die Empfehlungen und Stellungnahmen sowie Aktionsprogramme, Kampagnen und Programme der EU. Mit der Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen, das seine Arbeit spätestens im Januar 2008 aufnehmen wird, werden die Gleichstellungsaktivitäten weiter vorangebracht und unterstützt. Das Europäische Institut soll bestehende Einrichtungen unterstützen und vernetzen, Daten zu Gleichstellungsfragen analysieren und verbreiten sowie ein Instrumentarium für das Gender Mainstreaming in allen EU-Politik-Bereichen entwickeln.

Das umfangreiche europäische Regelwerk zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie das bisher Erreichte können jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass weiterhin große Herausforderungen zu bewältigen sind und die tatsächliche Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter noch nicht dem Ideal einer Geschlechtergerechtigkeit entspricht. Im Lichte dieser Feststellung bekräftigt die Kommission der Europäischen Gemeinschaft das Erfordernis, die Gleichstellungsagenda voranzubringen und die Partnerschaft mit den Mitgliedstaaten und anderen Akteuren und Akteurinnen zu intensivieren. Mit dem Fahrplan zur Gleichstellung von

Frauen und Männern für die Jahre 2006 bis 2010, der auf der Rahmenstrategie 2001 bis 2005 aufbaut, werden vorrangige Ziele und Aktionen festgelegt, die die Gleichstellung der Geschlechter befördern sollen. Der Fahrplan sieht insgesamt sechs Aktionsschwerpunkte vor: gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer, Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben, Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen, Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt und geschlechterbezogenen Menschenhandels, Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft, Förderung der Gleichstellung außerhalb der EU.

Der Fahrplan zur Gleichstellung der Geschlechter ist von den Mitgliedstaaten, in Deutschland vom Bund in Zusammenarbeit mit den Ländern, umzusetzen. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder begrüßt ausdrücklich die Zielstellung und geplanten Aktionen des Fahrplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Mit Blick auf die Aktionsschwerpunkte sieht sie den Fokus des nationalen Handlungsbedarfs insbesondere in den Bereichen „Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer“, „Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben“ und „Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen“ sowie in dem Querschnittsthema der Beseitigung der Geschlechterstereotypen, das in allen Handlungsfeldern zu bearbeiten ist. Vorstellungen und Rollenklischees behindern in vielfältiger Weise die Weiterentwicklung gesellschaftlicher Strukturen, die Deutschland erst in die Lage versetzen werden, die aktuellen sozialen und demografischen Probleme zu lösen. So fließen sie beispielsweise als unreflektierte Grundlage in wichtige Entscheidungsprozesse ein oder entmutigen junge Menschen, ihre Potenziale ungeachtet traditioneller Geschlechterstereotypen zu entfalten.

Abbau von Vorurteilen und Stärkung der Vermittlung eines an der gesellschaftlichen Realität von erreichter Gleichstellung von Frauen und Männern orientiertes Bild zu fördern, bleibt daher ein wichtiges Anliegen der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder.

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder geht ferner davon aus, dass der Bund und die Länder hinsichtlich der Bekämpfung der häuslichen Gewalt weiterhin gut und konstruktiv zusammenarbeiten. In Bezug auf die Situation von behinderten Frauen, die von Gewalt betroffen sind, oder Gewalt im Zusammenhang mit Migration – wie beispielsweise Zwangsverheiratung – sowie Menschenhandel sieht sie noch weitergehenden Handlungsbedarf.

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder bestärkt insoweit den Bund, den nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen fortzuschreiben und die Länder in die Erarbeitung einzubeziehen. Entsprechend den genannten Schwerpunkten ergeben sich somit folgende nationale Handlungserfordernisse für die Umsetzung des Fahrplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern:

I. WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

In Deutschland konnte die Beschäftigungsquote von Frauen in den letzten Jahren auf 59,6 % gesteigert werden, so dass das Ziel der Lissabon-Strategie, die Beschäftigungsquote von Frauen bis 2010 auf 60 % anzuheben, auf nationaler Ebene schon jetzt nahezu erreicht ist. Der positive Eindruck der starken Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt relativiert sich jedoch, wenn weitere Faktoren in die Bewertung einbezogen werden. Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit beschränkte sich im Wesentlichen auf Teilzeit und geringfügige Beschäftigung, sodass das Arbeitsvolumen der Frauen insgesamt gesunken ist und 2004 sogar unter dem Stand von 1991 lag. Der Anstieg der Frauenbeschäftigung findet hauptsächlich in Sektoren und Berufen statt, in denen Frauen bereits überrepräsentiert sind und die im Allgemeinen weniger gut bezahlt sind. Frauen verdienen – gemessen am durchschnittlichen Bruttostundenverdienst – 22 % weniger als Männer.

Der überproportionale Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigungen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen führt dazu, dass eine eigenständige Existenzsicherung und ein beruflicher Aufstieg nur mit Schwierigkeit erreicht wird. Dies spiegelt sich im Armutsrisiko wider. In Deutschland kommen auf 100 Frauen, deren verfügbares Einkommen unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle liegt, 76 Männer. 43 % aller erwerbstätigen Frauen verdienen weniger als 900 Euro im Monat, 70 % der Sozialleistungsbeziehenden sind weiblich. Am stärksten von Armut betroffen sind Alleinerziehende und ältere Frauen. Auch Frauen mit Behinderungen sind mit vielfältigen Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert. Für Migrantinnen ist die Situation aufgrund sprachlicher und struktureller Barrieren noch einmal erschwert. Trotz guter Schulbildung finden sie nur schwer eine angemessene Ausbildungsstelle. Auch bleibt ihnen auf dem Arbeitsmarkt häufig der Zugang verwehrt, obwohl sie entsprechende Qualifikationen mitbringen.

Der relativ hohe Bildungsstand von Frauen in Deutschland ist positiv hervorzuheben. Inzwischen haben die jungen Frauen die Männer im Hinblick auf ihre Schulbildung schon überholt. Mädchen werden in Deutschland im Durchschnitt früher eingeschult, sie wiederholen seltener eine Klasse und besuchen häufiger ein Gymnasium als Jungen; dies gilt auch für Mädchen mit Migrationshintergrund. Junge Frauen und Männer nehmen heutzutage nahezu gleich häufig ein Studium auf. Dieser Bildungsvorsprung führt jedoch nicht zu adäquaten beruflichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten; insoweit ist eine Diskrepanz zwischen Qualifikation und beruflichem Status festzustellen. In der Wissenschaft fällt mit zunehmender Höhe des akademischen Grades der Anteil von Frauen kontinuierlich ab. Hochschulkarrieren bleiben immer noch weitgehend den Männern vorbehalten. 39 % der Promotionen und nur gut jede fünfte Habilitation wird von einer Frau erworben. Nicht einmal jede siebte Professur ist von einer Frau besetzt. Bei den besser bezahlten C-4-Professuren sinkt ihr Anteil sogar unter 10 %.

Dabei kann Deutschland - wie auch die übrigen europäischen Staaten - nicht, auf die gut gebildeten Frauen verzichten. In Finnland müssen beispielsweise Unternehmen mit mehr als 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Gleichstellungsprogramm haben; dies gilt auch für Hochschulen. Die Einhaltung dieser Vorgabe wird kontrolliert, im Übrigen ebenso die Vorschriften zur Gleichstellung im Arbeitsschutz, in der Ausbildung oder bei den Löhnen.

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder hält es für erforderlich, dass die Bundesregierung

- eine Expertinnen- und Expertenkommission einsetzt, die Maßnahmen entwickelt, wie die Entgeltgleichheit tatsächlich umgesetzt und geschlechtsspezifische Stereotypen beseitigt werden können,
- die Fragen der Herstellung der Entgeltgleichheit sowie der Implementierung des Gleichstellungsgrundsatzes als Bestandteil der Unternehmensphilosophie mit in die Gespräche zwischen den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und der Bundesregierung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern aufnimmt.

II. VEREINBARKEIT VON BERUF, PRIVAT- UND FAMILIENLEBEN

Von zentraler Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist die bessere Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf. Wie nicht zuletzt die aktuelle Debatte um eine Modernisierung der Familienpolitik zeigt, sind veraltete Rollenstereotypen von Frau und Mann in Bezug auf Aufgabenverteilung in Beruf und Familie und Ausprägung von Geschlechtscharakteren in Deutschland weit verbreitet. Sie werden bedauerlicherweise auch von nicht wenigen gut ausgebildeten, jüngeren Männern geteilt. Der geschlechtsspezifische Unterschied im Bereich der Teilzeitbeschäftigung und in der Zeitverwendung für Hausarbeit und Kinderbetreuung belegt, dass das Ungleichgewicht bei der Aufteilung der häuslichen sowie der Pflege- und Erziehungsaufgaben weiterhin sehr ausgeprägt ist. Dies wird besonders an der Beschäftigungsquote für Frauen im Alter von 20 bis 49 Jahren deutlich. Sie sinkt umso signifikanter, je mehr Kinder die Frauen haben, während sich die Beschäftigungsquote der Männer erhöht. Bisher machen nur 4 % der Väter von ihrem Recht auf Elternzeit Gebrauch. Nach einer Eurobarometer-Umfrage wissen 70 % der Männer, dass diese ihnen auch zusteht. Doch nur 16 % geben an, die Elternzeit nutzen zu wollen. Als Hauptgründe nennen sie finanzielle Einbußen und Sorgen um ihre Karriere.

Wie selten Frauen Kinder und Führungspositionen vereinbaren können, wird deutlich, wenn man die Familienformen betrachtet, in denen die Frauen und Männer in Führungspositionen leben. Typischerweise sind Männer in Führungspositionen Familienväter und ihre Partnerinnen mehrheitlich nicht erwerbstätig oder teilzeitbeschäftigt. Frauen in Führungspositionen sind dagegen durchschnittlich jünger, leben häufiger allein oder mit einem Partner, der selbst stark berufs- und karriereorientiert ist und ohne Kinder. Vorübergehende Reduzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit für Väter und Mütter sowie der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen stellen eine gute Alternative dar, Elternschaft, Beruf und Führungsposition miteinander zu verbinden. Vor dem Hintergrund des Barcelona-Ziels der EU, im Bereich der Kinderbetreuung eine Betreuungsquote von 90 % für Kinder zwischen drei und fünf Jahren und 33 % für Kinder unter drei Jahren bis zum Jahre 2010 zu erreichen, sind die Initiative der Bundesfrauenministerin zur quantitativen und qualitativen Erhöhung der Kinderbetreuungsplätze und die entsprechenden Anstrengungen der Länder ausdrücklich zu unterstützen.

Im europäischen Vergleich weisen Staaten mit den höchsten Beschäftigungsquoten von Frauen gut ausgebaute Kinderbetreuungsstrukturen mit hohen Qualitätsstandards, flexible Arbeitsbedingungen, ein geringeres Armutsrisiko sowie eine höhere gesellschaftliche Akzeptanz von erwerbstätigen Müttern noch nicht schulpflichtiger Kinder aus. Die Akzeptanz gegenüber einer Erwerbstätigkeit von Müttern liegt in Dänemark und Schweden mit Werten zwischen 68 % und 72 % deutlich höher als im EUDurchschnitt (56 %) und in Deutschland (47,6 %). Gleichzeitig bestehen aufgrund der geregelten Kinderbetreuungsmöglichkeiten kaum Vorbehalte von Seiten der Unternehmen, Frauen mit Kindern zu beschäftigen. In Dänemark und Finnland erfolgt der Wiedereinstieg von Frauen häufig über eine Vollzeitbeschäftigung, wodurch sich mit der Unterbrechung langfristig nur relativ geringe Nachteile für Frauen ergeben. Somit unterscheiden sich die Arbeitsmarktchancen von Frauen mit und ohne Kinder kaum voneinander. Dieser mit anderen Politikbereichen abgestimmte Mix an sozialpolitischen Rahmenbedingungen führt im Übrigen zu überdurchschnittlich hohen Geburtenraten. Auch in wirtschaftlicher Hinsicht sind diese Staaten erfolgreich. In Dänemark liegt das Pro-Kopf-BIP bei 124,6 %, in Finnland bei 116 % und in Schweden bei 115,6 % des EU-Durchschnitts; in Deutschland bei 109 % des EU-Durchschnitts.

Auch Pflege ist überwiegend eine Frauendomäne. Dies gilt nicht nur für den professionellen Pflegebereich sondern auch für die häusliche Pflege. Damit die Übernahme von Care-Tätigkeiten (Betreuung und Pflege) für Frauen und Männer gleichermaßen ohne Erwerbsunterbrechungen möglich wird, ist die Bereitstellung von bezahlbaren Pflege- und Betreuungsangeboten für ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen und anderen betreuungsbedürftigen Familienangehörigen notwendig.

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder hält es für erforderlich, dass die Sozialpartner eine innovative anpassungsfähige Arbeitsorganisation einführen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen in verschiedenen Lebensphasen Rechnung trägt und dabei besondere Aufmerksamkeit der Beseitigung geschlechtsspezifischer Stereotypen widmet.

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder bittet die Bundesregierung in ihren Gesprächen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft darauf hinzuwirken, dass diese Rahmenbedingungen schaffen, die einer ausgewogenen Aufgabenverteilung zwischen Frauen und Männern förderlich sind und insbesondere die Rolle der Männer im Bereich Betreuung und Elternzeit stärken.

III. FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN TEILHABE VON FRAUEN UND MÄNNERN AN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN

Eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern kann nur realisiert werden, wenn Frauen und Männer gleichberechtigt in politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entscheidungsgremien vertreten sind.

In den Spitzenpositionen der Wirtschaft sind Frauen noch sehr selten vertreten, in Politik und Verwaltung hat sich einiges zu Gunsten von Frauen verändert. Seit den 1980er Jahren nimmt die Zahl von Frauen in Spitzenpositionen von Politik und Parteien zu. Dies gilt inzwischen für Ministerämter, den Parteivorsitz bzw. die Parteivorstände und die Abgeordnetenmandate. Gleichstellung ist zwar auch hier noch nicht erreicht, doch ein Vergleich mit dem Zugang von Frauen zu Spitzenpositionen in der Wirtschaft zeigt, dass die Chancengleichheit im politischen System vergleichsweise weit vorangeschritten ist. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Länderparlamenten, im Bundestag und bei den deutschen Abgeordneten des Europäischen Parlaments beträgt jeweils etwas über 30 %.

Ein völlig anderes Bild zeigt sich - trotz des erheblich gestiegenen Bildungs- und Ausbildungsstandes von Frauen - an der Spitze von Großunternehmen. Hier, wo viel verdient wird und Entscheidungen mit Breitenwirkung fallen, sind Frauen stark unterrepräsentiert. Im Aufsichtsrat der 200 größten Unternehmen sind Frauen nur zu 7,8 % vertreten. Über die Hälfte von ihnen werden durch die Arbeitnehmervertretungen entsandt. Der Anteil der Unternehmen ohne eine Frau liegt bei einem Drittel. Bei den Vorstandsposten sind die Frauen noch schwächer vertreten. So ist in den 100 größten deutschen Unternehmen nur eine Frau im Vorstand. Bei den Top 200 sind es 11, dies entspricht einem Anteil von gut 1 %. Frauen haben häufiger Führungspositionen in kleineren Betrieben und in Bereichen mit hohem Frauenanteil wie im Handel oder im öffentlichen Dienst. Aber auch hier zeigt sich, dass der Anteil der Führungspositionen bezogen auf den Anteil der Gesamtbeschäftigten vergleichsweise gering ist.

Mit seiner Frauenquote in Führungspositionen liegt Deutschland auf dem sechszehnten Platz innerhalb der EU-25. Mitgliedstaaten, die in diesem Handlungsfeld ebenfalls im mittleren und hinteren Ranking stehen, ergreifen aktive Maßnahmen. In den skandinavischen Ländern und in Spanien ist eine rechtliche Basis für eine quotenmäßige Vertretung von Frauen und Männern, insbesondere auch in Unternehmensvorständen, geschaffen worden. In Norwegen muss beispielsweise jedes Geschlecht in den Aufsichtsräten mit mindestens 40 % vertreten sein. Diese gesetzgeberische Maßnahme war eine Reaktion darauf, dass 76 % der norwegischen Verwaltungsräte ausschließlich mit Männern besetzt waren. Norwegen liegt heute in den jeweils 50 größten börsenorientierten Unternehmen in 30 europäischen Ländern mit einem Frauenanteil von einem Drittel in diesen Positionen an der Spitze. Das Ziel ist zwar noch nicht erreicht, dennoch wird deutlich, dass gesetzliche Regelungen sich dort bewährt haben; 2004 hatte der Anteil noch bei 18 % gelegen. Die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen und Müttern setzt jedoch auch voraus, dass sich die strukturellen Rahmenbedingungen und geschlechtsspezifische Rollenstereotypen ändern. An der Universität Roskilde, Dänemark, ist beispielsweise eingeführt worden, dass keine Entscheidungen nach 16:00 Uhr gefällt werden dürfen. Dadurch wird gewährleistet, dass Mütter und Väter Kinderbetreuung und Führungsposition in Einklang bringen können.

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder bittet die Bundesregierung in ihren Gesprächen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft weiterhin verstärkt die Frage zu behandeln, wie die Sozialpartner in der Praxis dazu beitragen können, mehr Frauen in Entscheidungspositionen zu bringen.

Die Frauenministerinnen und Gleichstellungsministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren werden prüfen, wie Maßnahmen oder gesetzliche Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien wirksamer umgesetzt und hemmende geschlechtsspezifische Rollenstereotypen abgebaut werden können.

Die Bundesregierung begrüßt ebenso wie die GFMK den Fahrplan der EU zur Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2006 bis 2010.

Der Forderung nach einer ExpertInnenkommission zur Entwicklung von Maßnahmen zur Entgeltgleichheit wird die Bundesregierung gerne prüfen, sie gibt allerdings zu bedenken, dass die Ursachen der in der Situationsanalyse aufgezeigten noch existierenden Ungleichheiten bereits hinreichend erforscht und bekannt sind; unter anderem sei verwiesen auf den sehr umfangreichen Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern von 2002 oder aus jüngerer Zeit auf den Gender-Datenreport von Ende 2005. Die Bundesregierung hat aufgrund der vorliegenden Erkenntnisse im Rahmen ihrer Zuständigkeit bereits zahlreiche Maßnahmen in den genannten Handlungsfeldern ergriffen und wird dies weiter fortsetzen. Veränderungen können letztlich nur von allen verantwortlichen Akteuren gemeinsam erreicht werden; dazu gehören insbesondere auch die Sozialpartner ebenso wie die Länder und Kommunen. Die Bundesregierung prüft, welchen Mehrwert die geforderte Expertenkommission bringen könnte.

Zugestimmt wird den Forderungen hinsichtlich der Gespräche mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft. Die Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 2. Juli 2001, die laufend umgesetzt wird, hat genau diese Ziele zum Inhalt. In der Vereinbarung heißt es insbesondere: „Die Bundesregierung und die Wirtschaftsverbände stimmen in dem Ziel überein, durch aktive betriebliche Fördermaßnahmen sowohl die Ausbildungsperspektiven und die beruflichen Chancen der Frauen als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter nachhaltig zu verbessern. Damit soll eine deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen erreicht werden, auch in den Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Dies sind insbesondere Führungspositionen und zukunftsorientierte Berufe. Maßnahmen zur Verfolgung dieser Ziele werden auch zu einer Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen beitragen.“

Die beiden vorliegenden Bilanzen (2003 und 2005, die zweite mit dem Schwerpunkt Frauen in Führungspositionen) machen deutlich, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft von Politik und Wirtschaft gefördert und vorangetrieben wurde, zeigen aber auch weiteren Handlungsbedarf auf. Die Zusammenarbeit hat sich bisher bewährt und ist seit 2001 von allen Partnern kontinuierlich ausgebaut worden. Für die kommenden Jahre sind weitere gemeinsame Projekte und Veranstaltungen geplant, die ihren Niederschlag u.a. auch in der 3. Bilanz finden werden.. Die 3. Bilanz wird den Schwerpunkt „Europa im Blick“ haben, d. h. der Stand der Chancengleichheit soll insbesondere im Vergleich zu anderen EU-Staaten dargestellt werden.

Die bisherigen Bilanzen haben deutlich gemacht, dass das Thema Familienfreundlichkeit bereits zunehmend in die Unternehmenskultur der Unternehmen einbezogen und als strategisches Managementinstrument genutzt wird. Die Bundesregierung wird die bestehende Vereinbarung mit der Wirtschaft als Ausgangspunkt eines weiteren zielorientierten Dialogprozesses nutzen und den Focus dabei auch vermehrt auf die Themen Gleichstellungspolitik als Unternehmensphilosophie, Entgeltgleichheit sowie Frauen in Führungspositionen richten.

Zur Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt und geschlechterbezogenen Menschenhandels leistet die Bundesregierung durch die Fortschreibung des Aktionsplanes der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen einen wichtigen Beitrag. Der sog. Aktionsplan II ist am 26. September 2007 vom Bundeskabinett verabschiedet worden. Mit diesem Aktionsplan verbindet die Bundesregierung die Erwartung, dass die Bundesländer ihre Programme zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen weiterentwickeln. Der erste Aktionsplan hatte dazu geführt, dass alle Bundesländer Aktionspläne oder Maßnahmenbündel zur Verbesserung des Schutzes betroffener Frauen beschlossen und entsprechende Schritte eingeleitet haben. Dies ist deshalb von großer Bedeutung, weil viele wichtige Maßnahmen zur Verbesserung der Situation gewaltbetroffener Frauen im Zuständigkeitsbereich der Bundesländer liegen.

Durch die Einrichtung der beiden Bund-Länder-Arbeitsgruppen Frauenhandel und Häusliche Gewalt konnte eine gute Kooperation mit den Bundesländern erreicht werden. In ihnen sind Bundes- und Landesministerien, das Bundeskriminalamt sowie Nichtregierungsstellen vertreten. Ebenso erfolgreich verlief der Ansatz, Nichtregierungsorganisationen in die Zusammenarbeit mit Bund und Ländern einzubeziehen und dadurch die praktischen Erfahrungen der Fachberatungsstellen in die Politik- und Maßnahmenplanung der Bundesregierung einzubinden. Auf Bundesebene werden die Bund-Länder-Arbeitsgruppen Häusliche Gewalt und Frauenhandel unter Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fortgeführt. Sie haben die Umsetzung des Aktionsplans I erfolgreich begleitet und werden auch an der Umsetzung des Aktionsplans II beteiligt sein.

TOP 6.1 Entwicklung von Genderindikatoren

1. Die GFMK hält vergleichende und statistisch valide Genderindikatoren für erforderlich, um den erreichten Stand und Fortschritte der Chancengleichheit bewerten zu können. Sie vertritt die Auffassung, dass eine gesicherte Datenlage eine sachlich begründete, zielorientierte Chancengleichheitspolitik erheblich unterstützen könnte.
2. Die GFMK bittet die Bundesregierung, den 2005 publizierten Gender-Datenreport regelmäßig fortzuschreiben und die auftretenden Veränderungen mit Blick auf alle Handlungsfelder zu evaluieren.
3. Die GFMK bildet eine länderoffene Arbeitsgruppe unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der amtlichen Statistik und bittet diese, auf der Grundlage vorhandener Statistiken Genderindikatoren für die Länder und kommunale Ebene zu entwickeln. Ziel ist die Einführung eines ländereinheitlichen Indikatoren-systems, mit dem die Entwicklungen abgebildet werden können.

Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Politikbereiche ist nicht ohne eine ausreichende Datengrundlage zu leisten. Zwischenzeitlich werden in Deutschland immer mehr Daten geschlechterdifferenziert erhoben, aber sie werden oft nicht ausgewertet. Dabei unterstützt eine breite und zugleich differenzierte Datenlage die Zielorientierung der Gleichstellungspolitik nachhaltig.

Bei der Datenerhebung ist es wichtig, auch die Aussagekraft der Daten zu erhöhen, insbesondere in den Bereichen, in denen bislang eher ein „sex-counting“ vorherrscht. Das bedeutet, dass neben der Kategorie Geschlecht weitere für die Lebenssituation von Frauen und Männer relevante Kategorien integriert werden müssen. Nur anhand solcher Daten kann eine belastbare Aussage darüber getroffen werden, wie sich eine Ausgangssituation für Männer und Frauen darstellt, ob sie unterschiedlich ist, wie sich eine politische Maßnahme hierauf auswirkt und wie das Ziel der Gleichstellung konkret erreicht werden kann.

Die Bundesregierung verfolgt dieses Ziel einer verbesserten Datenlage und einer vermehrten Datenauswertung nachdrücklich und in verschiedenen Politikbereichen. Der im Beschluss der GFMK zitierte Datenreport der Bundesregierung war hierfür nur ein Baustein, weitere Maßnahmen werden folgen, wie der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, gezielte Kooperationen mit dem Statistischen Bundesamt zur Verbesserung der Datenlage in ausgewählten Bereichen und Sonderauswertungen vorliegender Daten aus repräsentativen Studien (z.B. zum Gewaltbereich oder zu Migrantinnen).

Um Aussagen über umfassende, komplexe Phänomene wie „Gleichstellung“ treffen zu können, müssen die beobachtbaren Größen operationalisiert werden. Dies leisten Indikatoren. So können mit Gender-Indikatoren griffig Erfolge und Problemlagen von Gleichstellungspolitik herausgestellt und bewertet werden, sie sind ein wichtiges gleichstellungspolitisches Instrument.

Die Auswahl und Konstruktion von Indikatoren erfordert inhaltliche Entscheidungen und Gewichtungen. Aus der Sicht der Bundesregierung ist es langfristig wünschenswert, dass sich die ausgewählten Indikatoren nicht nur auf die spezifische Untergruppe von Männern und Frauen bezieht, sondern dass auch Daten Eingang finden, die innerhalb der Geschlechtergruppen vielfältige Lebenslagen darstellen. Dies erfordert eine hohe Fachexpertise.

Die Bundesregierung begrüßt es sehr, dass die GFMK eine länderoffene Arbeitsgruppe unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der amtlichen Statistik gebildet hat, die auf der Grundlage vorhandener Statistiken Gender-Indikatoren für die Länder und kommunale Ebene entwickeln soll. Die Bundesregierung unterstützt ausdrücklich das damit verfolgte Ziel der Einführung eines länder einheitlichen Indikatorensystems, mit dem die gleichstellungspolitischen Entwicklungen abgebildet werden können.

TOP 6.2 Gender Mainstreaming für die Aktivitäten der Förderung Älterer auf dem Arbeitsmarkt

1. Die GFMK betont, dass es bei der Verwirklichung des Ziels der Lissabon-Strategie von 2001 (Stockholm), die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen insgesamt auf 50 % bis 2010 anzuheben, darauf ankommt, insbesondere die Erwerbstätigenquote der Frauen dieser Altersgruppe weiter zu steigern.
2. Die Bundesregierung wird gebeten, darauf hinzuwirken, dass arbeitslose ältere Frauen deutlich stärker als bisher – mindestens entsprechend ihrem Anteil an den älteren Arbeitslosen - an arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten partizipieren. Dies sollte insbesondere auch für die Fördermaßnahmen im Rahmen der „Initiative 50 plus“ der Bundesregierung gelten. Die geschlechtergerechte Nutzung von Förderinstrumenten ist, z. B. Lohnkostenzuschüsse zur Förderung der Integration Arbeitsloser oder Förderung älterer Beschäftigter durch Qualifizierungsmaßnahmen, durch entsprechende Informationsmaßnahmen zu unterstützen.
3. Die Bundesregierung wird ferner gebeten, Sonderprogramme zur Förderung Älterer, wie z.B. das Bundesprogramm „Perspektive 50 plus - Beschäftigungspakten für Ältere in den Regionen“, unter Gender Mainstreaming-Aspekten auszuwerten, um Handlungsempfehlungen für eine geschlechtergerechte Förderpraxis zu erhalten.

Eine stärkere Beteiligung arbeitsloser älterer Frauen an den arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen ist grundsätzlich zu begrüßen. § 8 Abs. 2 SGB III schreibt bereits vor, dass Frauen "mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden". Eine weitere Unterteilung der Zielgruppe erscheint nicht sinnvoll.

Die Einflussmöglichkeiten bei den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, die auf den ersten Arbeitsmarkt abzielen (Eingliederungszuschüsse, Entgeltsicherung, Gründungszuschuss) sind naturgemäß begrenzt. Schließlich ist es in erster Linie die Entscheidung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern, ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen bzw. eine selbständige Existenz zu gründen.

Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass es sich z.B. im Fall des Gründungszuschusses und der Entgeltsicherung um Pflichtleistungen handelt, die die Agenturen für Arbeit bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen nicht verweigern dürfen. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können in diesen Fällen autonom entscheiden.

Allerdings wurden ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Vergangenheit zu wenig über die Möglichkeiten der Entgeltsicherung informiert und die Fördermöglichkeiten der Eingliederungszuschüsse nicht immer ausgeschöpft. Die "Initiative 50plus" und das "Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen" sorgen für vorteilhaftere Förderbedingungen und eine bessere Wahrnehmung des Förderangebots durch Agenturen für Arbeit, Arbeitgeber sowie älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Das Bundesprogramm "Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen" wird auch unter Gender Mainstreaming-Aspekten ausgewertet. Ziel des Programms ist, aus den regionalen Pakten praktische Ansätze zur Integration älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt zu erhalten, die bundesweit genutzt werden könnten. Der Anteil der mit diesem Programm geförderten Frauen lag während des Programms bei 41,8 %.

Der im Mai 2007 vorgelegte Zweite Zwischenbericht weist darauf hin, dass es der noch konkreteren und konsequenteren Durchsetzung des Gender Mainstreaming bedarf. Ein Grund für die festgestellte Unterrepräsentierung von Frauen an der Aktivierung und Integration wird darin gesehen, dass vor allem in ländlichen Gebieten der westlichen Bundesländer viele ältere Frauen dem Arbeitsmarkt fernster stehen als die gleichaltrigen Männer; sie waren oft nach Familienphase nicht mehr erwerbstätig und wurden erst durch die Einführung der Grundsicherung in die Arbeitslosigkeit „hineindefiniert“. Geschlechtsspezifische Mobilitätsprobleme kommen hinzu. Bei manchen Pakten schließlich führt eine einseitige Ausrichtung auf das Handwerk oder auf bestimmte Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes dazu, dass mehr Arbeitsmöglichkeiten für Männer als für Frauen erschlossen werden.

Der Zwischenbericht betont aber auch, dass eine bessere Förderung von Frauen durch die Popularisierung erfolgreicher Beispiele, die sich in einzelnen Pakten durchaus finden lassen, Erfolg versprechend ist.

Der Endbericht zur Evaluation der ersten Phase des Bundesprogramms wurde am 10. Dezember 2007 vom Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg/Essen vorgelegt. Darin wird festgestellt, dass weiterhin in fast allen Regionen ein Nachholbedarf in Bezug auf die konsequente Umsetzung von gender mainstreaming bestehe. Auch der Endbericht weist noch einmal darauf hin, dass die Umstellung von der versicherungsähnlichen Arbeitslosenhilfe auf das neue System der Grundsicherung für Arbeitslose mit seinem Aktivierungsanspruch gegenüber allen erwerbsfähigen Mitgliedern einer Bedarfsgemeinschaft tief in weibliche Biographien eingreife, indem bisher oder seit vielen Jahren nicht erwerbstätige Ehepartnerinnen nunmehr als Arbeitsuchende definiert werden. Diese veränderte Sichtweise betreffe ältere Frauen tendenziell stärker als jüngere. Zur Verwirklichung des Anspruchs der geschlechterneutralen und geschlechtersensiblen Aktivierung und Erwerbsintegration bedürfe es spezifischer Förderansätze für ältere Frauen ohne aktuelle Berufserfahrung. Ebenso sollten die Träger der Grundsicherung im Hinblick auf die Vermittlungshemmnisse durch Kinderbetreuung und die überwiegend von Frauen wahrgenommenen familiären Pflegeaufgaben schon im Sinne des gender mainstreaming vermehrt Unterstützungsangebote machen.

Entsprechend den Feststellungen im Endbericht, insbesondere zur Entwicklung von Förderansätzen für Berufsrückkehrerinnen und für ältere Frauen, die über keine oder geringe Berufserfahrung verfügen, wird das Bundesprogramm für die zweite Programmphase zwischen 2008 und Ende 2010 unter anderem den Fokus auf "ältere Frauen" legen.

TOP 7.1 Entgeltungleichheit

Die GFMK weist darauf hin, dass nach wie vor dringender Handlungsbedarf zur Verringerung der gravierenden Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern besteht. Auch wenn es seit den 70er Jahren keine frauenspezifischen Lohngruppen mehr gibt, die bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit von Männern und Frauen eine

Lohndifferenzierung vorsehen, so beträgt doch die Entgelt Differenz zwischen Männern und Frauen bei Zugrundelegung eines Vollzeitäquivalentes laut Angaben der EU 22 %. Deutschland liegt damit auf einem der hinteren Ränge im Vergleich der EU-Staaten. Die Tarifvertragsparteien haben eine hohe Verantwortung bei der konsequenten Umsetzung des Gleichheitsgebotes. Die GFMK appelliert nachdrücklich, dass sie bei künftigen Tarifverhandlungen verstärkt diskriminierungsfreie Systeme der Arbeitsbewertung (z.B. das System ABAKABA) zugrundelegen, um geschlechtsbezogene Ungleichbehandlungen zügig abzubauen.

Obwohl der Grundsatz der Entgeltgleichheit bereits vor 50 Jahren mit der Unterzeichnung der Römischen Verträge rechtlich verankert wurde, verdienen überall in Europa Frauen noch immer deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen. Mit einem durchschnittlichen Verdienstabstand von über 20 % hat Deutschland im europäischen Vergleich besonderen Handlungsbedarf. Die Kommission hat in ihrer Mitteilung vom 18. Juli 2007 alle nationalen Aktionspartner zum gemeinsamen Handeln aufgerufen. Dies sind in erster Linie die Sozialpartner, an die sich der Beschluss daher folgerichtig wendet.

Die Bundesregierung unterstützt die Sozialpartner im Rahmen ihrer Möglichkeiten:

Zur Verbesserung der Datenlage im Entgeltbereich wurde durch das neue Verdienststatistikgesetz zum 1. Januar 2007 die Möglichkeit geschaffen, deutlich differenzierte Daten zur Entgeltgleichheit zu ermitteln, die dann gezielt ausgewertet werden können. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend führt hierzu mit dem Statistischen Bundesamt konkrete Projekte durch. In Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt soll ferner in einer europäischen Task Force die bessere Vergleichbarkeit von Daten zur Entgeltgleichheit erreicht werden.

Um alle an der Lohnfindung Beteiligten bei der Umsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ zu unterstützen, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Juni 2007 einen neuen Leitfaden „Entgeltgleichheit – Fair p(l)ay“ herausgegeben. Mit einer Checkliste wird aufgezeigt, worauf es bei diskriminierungsfreier Bewertung von Arbeit ankommt. Die Broschüre enthält ferner konkrete Hinweise zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit für Arbeitgeber, Betriebsräte und Beschäftigte.

Das Bundesministerium für Familie und Senioren, Frauen und Jugend förderte ferner die Durchführung des ersten bundesweiten „Equal Pay Day“ am 15. April 2008, der als Aktion vom Verband Business and Professional Women Germany e.V. und mit Unterstützung des Deutschen Frauenrates sowie seiner Mitgliedsverbände durchgeführt wurde.

Um Fortschritte zu erreichen, muss auf verschiedenen Handlungsfeldern der Gleichstellung der Geschlechter gearbeitet werden. Denn die niedrigeren Durchschnittseinkommen von Frauen haben vielfältige Ursachen, die teils strukturell bedingt und sachlich gerechtfertigt sind, teils aber auch auf kultureller Abwertung von Frauenarbeit und Diskriminierung beruhen. Sie haben viel mit geschlechterbezogenen Trennlinien auf dem Arbeitsmarkt und mit der tradierten Rollenaufteilung in der Familie zu tun.

Die wichtigste Aufgabe der Politik ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen gleiche Verdienstchancen ermöglichen wie Männern. Dazu gehören diskriminierungsfreie Bedingungen von Frauen am Arbeitsmarkt, Existenz sichernde Erwerbsarbeit, mehr Aufstiegschancen für Frauen, bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten, eine familienfreundliche Arbeitswelt sowie insgesamt Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leichter und zu einem Thema für Frauen und Männer machen.

Im Hinblick auf die künftige demografische Entwicklung und den damit verbundenen Mangel an Arbeitskräften gewinnt die verstärkte Erwerbstätigkeit von Frauen zunehmend an Bedeutung. Wesentliche Ziele der Bundesregierung sind dabei die Erhöhung des Beschäftigtenanteils von Frauen insgesamt, die Steigerung ihres Anteils in zukunftsorientierten Berufen sowie in Fach- und Führungspositionen.

Einen zentralen Beitrag, die Rahmenbedingungen zu verbessern, die Frauen gleiche Verdienstchancen eröffnen, leistet die Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Ausbau der Kindertagesbetreuung. Ferner ist davon auszugehen, dass insbesondere das neue Elterngeld mit seinen Partnermonaten dazu beitragen wird, Rollenerwartun-

gen an Mütter und Väter zu verändern und damit mittelfristig auch Entgeltungleichheit erfolgreich zu überwinden. Die Bundesregierung wird daher diesen Gesichtspunkt bei der Evaluation des Elterngeldes berücksichtigen und darüber hinaus ihre Anstrengungen intensivieren, Ursachen der Entgeltungleichheit und Veränderungsoptionen aufzuspüren.

TOP 8.1 Rückkehr aus Mutterschutz und Elternzeit

Die 17. GFMK bittet die Bundesregierung im Zusammenhang mit der Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) eine bundesweit repräsentative Querschnittsstudie auf der Grundlage einer validen Stichprobe über die berufliche Situation von Müttern nach Rückkehr aus dem Mutterschutz sowie von Müttern und Vätern nach der Elternzeit zu erstellen. Die Studie soll insbesondere zu folgenden Fragen Aufschluss geben:

- Erfolgte eine Rückkehr auf denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz?
- Haben sich die Rahmenbedingungen nach der Rückkehr geändert und wenn ja, mit welchen Auswirkungen?
- Wie viele Mütter und Väter sind nicht oder nicht zum gleichen Arbeitgeber zurückgekehrt und aus welchen Gründen?
- Gibt es einen erkennbaren Zusammenhang zwischen der Dauer der Elternzeit und der Rückkehr an den Arbeitsplatz?
- Gab es gerichtliche Auseinandersetzungen, und lassen sich daraus Rückschlüsse ableiten, inwieweit Mütter verstärkt Diskriminierungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind?

Die Richtlinie 2000/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen regelt in dem durch Artikel 1 Punkt 2 der Richtlinie 2000/73/EG geänderten Artikel 2 Paragraph 7 Unterabsatz 2 der Richtlinie 76/207/EWG, dass Frauen nach Ablauf des "Mutterschaftsurlaubs" Anspruch darauf haben, "an ihren früheren Arbeitsplatz oder an einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die nicht weniger günstig sind, zurückzukehren und darauf, dass ihnen auch alle Vergünstigungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

Nach § 3 Absatz 1 Satz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG - BGBl. 2006, 1897), mit dem die Richtlinie in Deutschland umgesetzt wurde, darf eine Frau wegen einer Schwangerschaft oder Mutterschaft nicht ungünstiger behandelt werden als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Das deutsche Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) bietet werdenden und stillenden Müttern in einem Arbeitsverhältnis oder in Heimarbeit Beschäftigten sowie ihnen Gleichgestellten einen umfassenden Schutz, der von dem Grundsatz getragen ist, dass dieser Personengruppe wegen ihrer Mutterschaft keine Vergünstigungen versagt werden. Entsprechend sind auch die leistungsrechtlichen Vorschriften nach den §§ 11 ff. MuSchG ausgestaltet. Der Arbeitsplatz der jungen Mutter ist gemäß § 9 MuSchG bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung geschützt, während dieses Zeitraums besteht also grundsätzlich ein Kündigungsverbot. Eine Kündigung darf nur ausnahmsweise unter Einhaltung eines besonderen Verfahrens mit behördlicher Zulässigerklärung ausgesprochen werden, aber dann auch nur in den Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen. Diese mutterschutzrechtlichen Regelungen dienen der Verwirklichung des in Artikel 6 Absatz 4 des Grundgesetzes geregelten Schutzes von Schwangeren und Müttern nach der Entbindung.

Hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes, auf den die junge Mutter nach den Mutterschutzfristen zurückkehren kann, ist sie also ausreichend geschützt. Auch eine Änderungskündigung fällt unter das Kündigungsverbot. Die Mutter muss also keinesfalls auf schlechtere Bedingungen eingehen, sondern hat die vollen Rechte aus ihrem arbeitsvertraglich spezifizierten Arbeitsverhältnis, wonach sich die Bedingungen für den vor der Entbindung innegehabten oder jedenfalls einem gleichwertigen Arbeitsplatz ergeben, der der jungen Mutter keine weniger günstigen Bedingungen bieten darf.

Die mutterschutzrechtlichen Regelungen sind in Deutschland gut ausgestaltet, sie haben bisher - wie aus Rechtsprechung und Praxis ersichtlich - auch grundsätzlich ihren Zweck erzielt. Der besondere Kündigungsschutz ist auch während der Elternzeit gegeben (§ 18 BEEG), und zwar für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Deren Arbeitsverhältnis ruht lediglich während der Elternzeit, d.h. alle vertraglichen Vereinbarungen leben in unveränderter Form nach Ende der Elternzeit wieder auf. Die rechtlichen Rahmenbedingungen verändern sich während der Elternzeit grundsätzlich nicht.

Eine Evaluierung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG), die bis Oktober 2008 vorliegen wird, soll auch über Fragen zur Rückkehr aus Mutterschutz und Elternzeit Aufschluss geben.

TOP 8.2 Brückenfunktion des SGB II für erwerbstätige Mütter ausbauen

Die GFMK bittet die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende, im Rahmen der Umsetzung des SGB II darauf hinzuwirken, dass denjenigen Frauen, die nach der Geburt eines Kindes wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren und erwerbstätig sein wollen, zeitnah die ihrer jeweiligen Lebenssituation adäquaten Leistungen zur Eingliederung angeboten werden. Dies betrifft insbesondere allein erziehende Mütter mit kleinen Kindern und junge Mütter ohne abgeschlossene Erstausbildung.

Die mit dem Beschluss beabsichtigte Sensibilisierung der SGB II – Leistungsträger für die Integration von alleinerziehenden Müttern mit kleinen Kindern sowie von jungen Müttern ohne Berufsausbildung wird begrüßt.

Mit Einführung des SGB II sind die Voraussetzungen für eine intensivere Betreuung gerade auch für Alleinerziehende geschaffen worden. Danach sind die Leistungsträger verpflichtet, erwerbsfähige Hilfebedürftige umfassend mit dem Ziel der Eingliederung in Arbeit zu unterstützen (§ 14 S. 1 SGB II). Die Leistungen sind insbesondere darauf auszurichten, dass die familien-spezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden (§ 1 Abs. 1 S. 4 Nr. 4 SGB II). So ist auch bei den Leistungen zur Eingliederung in Arbeit die individuelle Lebenssituation, insbesondere die familiäre Situation, zu berücksichtigen (§ 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II).

§ 10 SGB II regelt, unter welchen Bedingungen einem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen eine Arbeit nicht zumutbar ist, d. h. unter welchen Voraussetzungen eine angebotene Arbeit ohne Sanktionierung abgelehnt werden darf. Nach § 10 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SGB II besteht ein besonderer Schutz für Erziehende, bei denen die Ausübung einer Arbeit die Betreuung und Erziehung eines Kindes unter drei Jahren gefährden würde. Diese Schutzvorschrift bedeutet jedoch nicht, dass die betroffenen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen keine Eingliederungsleistungen erhalten. Die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende sind vielmehr verpflichtet, entsprechend der individuellen, insbesondere der familiären Situation die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Entscheidend dürfte es hierbei auf die individuelle Bereitschaft der alleinerziehenden Mutter zur Arbeitsaufnahme ankommen.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass das Merkmal der Arbeitslosigkeit keine Anspruchsvoraussetzung nach dem SGB II ist; d. h. dass die Erbringung von Eingliederungsleistungen hiervon grundsätzlich nicht abhängig ist. Damit ist der vollzogene Schluss, dass 53,3 % aller erwerbsfähigen Frauen aufgrund des fehlenden Merkmals der Arbeitslosigkeit keine Eingliederungsleistungen erhielten, unzulässig. Bei der Frage der Arbeitslosigkeit im Bereich des SGB II handelt es sich lediglich um eine statistische Definition, die für die Erbringung von Eingliederungsleistungen jedoch grundsätzlich irrelevant ist.

Der in der Begründung des Beschlusses enthaltene Hinweis auf eine pauschale Alimentierung unter Geltung des BSHG von erwerbsfähigen Müttern und deren Nichteinbeziehung in aktive Eingliederungsmaßnahmen der Sozialämter bis Jahresende 2004 ist so nicht zutreffend. Gerade alleinerziehende Mütter, die im Hilfebezug standen, wurden von den Sozialämtern als besondere Personengruppe frühzeitig beraten und auch qualifiziert, damit sie zum Zeitpunkt des Erreichens des vollendeten 3. Lebensjahres ihres jüngsten Kindes (oder: sobald dies ihre familiäre Situation zuließ, in den ersten Arbeitsmarkt zurückfinden konnten. Quer durch die Bundes-

republik Deutschland wurden "Vermittlungsstellen" für Alleinerziehende eingerichtet, die u.a. individuelle Lohnkostenzuschussleistungen für Teilzeitstellen oder flexible Gestaltungen dieser Leistung ermöglichten. Des Weiteren gab es Angebote beim Einsatz von Tagespflege zur Kinderbetreuung, Weiterqualifizierung im alten Beruf bzw. Neuqualifizierungsangebote, bei Bedarf Mobilitätshilfen sowie alle anderen Hilfen der Hilfe zur Arbeit nach §§ 18-20 BSHG.

TOP 9 Rückstand bei der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft verringern

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren stellt fest, dass Deutschland im europäischen Vergleich einen erheblichen Rückstand bei der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen aufweist. Sie sieht folgende Handlungsfelder:

1. Die GFMK hält es für notwendig, jungen Frauen lebensnahe Vorbilder zu bieten. Mit Medien aller Art, im Rahmen von Veranstaltungen wie dem Girls' Day und Kampagnen sollten Frauen in Führungspositionen vorgestellt werden. Insbesondere die Beispiele von Führungsfrauen mit Kindern können deutlich machen, dass Kinder und Karriere miteinander vereinbar sind.
2. Die GFMK begrüßt die Initiativen und Projekte des Bundes und der Länder wie zum Beispiel die Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, Mentoring-Programme für weibliche Führungsnachwuchskräfte, Informationsangebote im Internet sowie die Stärkung von Führungskompetenz durch Qualifizierungsprogramme. Diese Ansätze sind zu vertiefen und fortzuentwickeln.
3. Die GFMK appelliert an die Unternehmen in Deutschland, mehr Frauen Führungsverantwortung zu übertragen und bereits bei der Rekrutierung ihres Führungskräftenachwuchses Frauen verstärkt anzusprechen. Bund und Länder werden ihre Möglichkeiten nutzen, gemeinsam mit den Akteuren der Wirtschaft für mehr Frauen in den Selbstverwaltungsgremien der Wirtschaft zu werben.
4. Die GFMK verweist darauf, dass eine hohe Beschäftigungsquote der Frauen grundsätzlich eine wichtige Grundlage für einen hohen Anteil von Frauen in Führungspositionen darstellt. Im EU Vergleich bestätigt sich dieser Zusammenhang. Die deutsche Frauenbeschäftigungsquote ist mit 59,6 % relativ hoch, gleichwohl befindet sich Deutschland hinsichtlich leitender Funktionen für Frauen nur an 21. Stelle. Dies zeigt, dass es auch auf die Struktur der Beschäftigung ankommt. Besondere Bedeutung haben deshalb auch alle Initiativen, die die Teilhabe von Frauen an qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen verbessern.

Trotz des inzwischen guten Ausbildungsniveaus sind Frauen nicht auf allen Hierarchieebenen angemessen vertreten. Insbesondere in Führungspositionen sind Frauen unterrepräsentiert. Zwar ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Nach Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sind Frauen unter 30 Jahren mit 43 % noch fast genauso stark in Leitungspositionen vertreten wie gleichaltrige Männer. Ihr Anteil sinkt jedoch mit der Familiengründung bis zum Alter von 40 Jahren auf knapp über 20 % und verbleibt dann auf niedrigem Niveau. Insgesamt ist festzustellen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen mit der Größe des Unternehmens und auch mit der Höhe der Hierarchieebene im Unternehmen abnimmt: Frauen gelingt es eher, in kleinen und mittleren Unternehmen Führungspositionen mit Personalverantwortung einzunehmen. In Großkonzernen sind Vorstände und Aufsichtsräte fast ausschließlich männlich.

Die Bundesregierung fördert – neben den Verbesserungen der Rahmenbedingungen (Ausbau der Kinderbetreuung, Einführung des Elterngeldes mit Partnermonaten, steuerrechtlichen Änderungen) Maßnahmen, die eine Erweiterung der Karrieremöglichkeiten von Frauen unterstützen, insbesondere

- Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft im Rahmen der kontinuierlichen Bilanzierung der freiwilligen Vereinbarung mit der Privatwirtschaft; die 3. Bilanz wird demnächst vorgelegt werden.
- Internet-Portal www.frauenmachenkarriere.de. Internet-Plattform, die gezielt Unterstützung für Frauen leistet, die eine Karriere starten bzw. ein Unternehmen gründen wollen. Angeboten und vernetzt werden umfassende fachlich fundierte Informationen in den Themenfeldern "Beruf, Karriere und Existenzgründung für Frauen" sowie eine Mentoring-Börse.
- Informationsplattform „genderdax“. Etablierung einer Internetplattform, die Unternehmen mit speziellen Maßnahmen der Personalentwicklung zugunsten karriereorientierter Frauen bewertet und darstellt (Förderung abgeschlossen).

- Etablierung eines systematischen Beobachtungsinstruments zum Thema Frauen in Führungspositionen im Rahmen des IAB-Betriebspanels. Aufbau eines Führungskräftemonitors mit dem DIW mit dem Ziel, genauere Kernindikatoren auf der Basis des Sozioökonomischen Panels (SOEP) zur Überwachung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen zu entwickeln.
- Förderung einer bundesweiten Gründerinnenagentur, um Unternehmerinnen den Start in die Selbständigkeit zu erleichtern. Schaffen eines gründerinnenfreundlichen Klimas und Erhöhung der Zahl der Existenzgründungen durch Frauen. Unter www.gruenderinnenagentur.de werden spezielle Beratungs-, Netzwerk- oder Coachingangebote für Gründerinnen und Unternehmerinnen angeboten, eine zentrale Hotline berät und vermittelt Kontakte bundesweit zu Expertinnen.

TOP 10.2 Mit vertiefter Berufsorientierung die Chancengleichheit verbessern

Die GFMK fordert die Bundesregierung auf, auf die Bundesagentur für Arbeit (BA) einzuwirken, dass Maßnahmen der Berufsorientierung gem. § 33 SGB III in stärkerem Maße als bisher an den Vorgaben zur Frauenförderung gemäß § 8 SGB III ausgerichtet werden und damit zur Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungsmarktes beitragen. Die BA wird um Auskunft gebeten über zugrunde liegende Analysen, strategische Ansätze, ergriffene Maßnahmen und die damit erreichten Veränderungen.

Der gesetzliche Rahmen im Arbeitsförderungsrecht sieht die Frauenförderung ausdrücklich vor (§ 8 SGB III). Die Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen aktiven Leistungen des SGB III, zu denen auch Berufsberatung und Berufsorientierung gehören, obliegt der Bundesagentur für Arbeit. Für die Beachtung der gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne einer Führungsunterstützung sorgen die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, in den Regionaldirektionen und in jeder Agentur für Arbeit (vgl. § 385 SGB III). Sie wirken bei der Entwicklung von geschäftspolitischen Konzepten der Agenturen für Arbeit zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt mit.

Im Rahmen der Berufsberatung trägt die Bundesagentur für Arbeit mit ihren Veröffentlichungen und mit der Arbeit der Berufsberaterinnen und Berufsberater in den einzelnen Agenturen für Arbeit dazu bei, dass junge Menschen im Rahmen der Berufsorientierung ihr Berufswahlspektrum über die klassischen geschlechterspezifischen Berufe hinaus erweitern. Die Bundesagentur für Arbeit informiert in ihren vielfältigen medialen Angeboten, die alle Schülerinnen und Schüler erreichen, laufend und aktuell über das gesamte Berufsspektrum. Dabei wird besonders darauf geachtet, dass in diesen Medien sprachlich und inhaltlich geschlechtsneutral informiert wird. Schüler und Schülerinnen werden immer wieder angeregt, sich mit allen Ausbildungsangeboten zu befassen und sich nicht unnötig früh einzuschränken. Sollten die beruflichen Vorstellungen nicht realisierbar sein, werden gemeinsam mit den Jugendlichen (ggf. mit den Erziehungsberechtigten) Alternativen entwickelt.

Schule und Berufsberatung haben eine gemeinsame Verantwortung für die systematische Vorbereitung der Ausbildungs- und Berufswahl Jugendlicher. Sie nehmen in diesem Rahmen grundsätzlich unterschiedliche Aufgaben wahr, die in der Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit – Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15. Oktober 2004 – festgelegt worden sind. Die Herstellung der Ausbildungsreife ist grundsätzlich originäre Länderaufgabe. Derzeit werden bereits viel versprechende Modellprojekte in intensiver Zusammenarbeit der Länder mit den Arbeitsagenturen zur Verbesserung der Berufswahlvorbereitung durchgeführt. Ziel ist es, fundierte Berufswahlentscheidungen der Jugendlichen zu ermöglichen, Ausbildungsabbrüchen wegen Fehlentscheidungen vorzubeugen, und damit letztlich die Übergänge von Schule in Ausbildung zu erleichtern. Die Bundesagentur für Arbeit hat im Rahmen der Verlängerung und Fortentwicklung des Ausbildungspaktes am 5. März 2007 zugesagt, die Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung auszuweiten. Insbe-

sondere die Länder sind gefragt, die entsprechende Ko-Finanzierung von mindestens 50 % zur Verfügung zu stellen.

Die Bundesagentur für Arbeit ist zudem Gründungsmitglied des Kompetenzzentrums Technik, Diversity und Chancengleichheit e.V. (TeDiC), das neben dem Girls' Day viele weitere Aktivitäten und Initiativen bundesweit durchführt. Das Engagement der Bundesagentur für Arbeit auf diesem Gebiet wird u.a. auch dadurch belegt, dass sie im Jahr 2005 in ihrer Schriftenreihe *Beruf Bildung Zukunft* (BBZ) eine 100-seitige Ausgabe zum Thema "Frauen und Beruf" veröffentlicht hat.

Der Aspekt des Gender Mainstreaming und der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt kommt bei der Fortbildung der Berater eine große Bedeutung zu. Im Rahmen der zertifizierten Fallmanagementausbildung im SGB II wird ein dreitägiges Aufbaumodul Gender Mainstreaming angeboten, im Rahmen dessen, je nach Tätigkeitsschwerpunkten der teilnehmenden Integrationsfachkräfte, auch die geschlechterspezifische Berufswahlentscheidung thematisiert werden kann.

TOP 11.2 Gleiche Chancen für Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt

Die GFMK nimmt das „Europäische Jahr der Chancengleichheit“ zum Anlass, die Zugangschancen von Migrantinnen zu thematisieren, das bisherige Engagement zu bilanzieren, Handlungsbedarfe zu identifizieren und konkrete Aktivitäten vorzuschlagen. Die GFMK geht davon aus, dass gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Frauen mit Migrationshintergrund nicht nur zum Aufbau einer existenzsichernden Perspektive beitragen, sondern dass Teilhabe an Ausbildung und Arbeit auch die Integrationsmöglichkeiten der Frauen wie auch ihrer Familien erheblich verbessern. Mangels fehlender Identifikations-, Einstufungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten der mitgebrachten Qualifikationen, Ressourcen und Kompetenzen von Frauen mit Migrationshintergrund, insbesondere aus außereuropäischen Ländern, besteht die Gefahr eines Verlustes ihrer beruflichen Fachkenntnisse. Häufig werden sie als ungelernete Arbeitskräfte eingestuft, mit der Folge, dass Personen mit langjähriger Arbeitserfahrung ihre erworbenen Qualifikationen nicht einbringen können.

In Zeiten des globalen Wandels und fortschreitender Transformationsprozesse bilden Vielfalt und Unterschiede den Ressourcenreichtum einer Gesellschaft. Von daher ist es mehr als sinnvoll und zukunftsweisend, Migrantinnen mit Lebensmittelpunkt in Deutschland mit ihren integrativen Fähigkeiten in diesen Veränderungsprozess verstärkt mit einzubeziehen und die Konzeption ihrer schulischen und beruflichen Fördermaßnahmen auch dem Bedarf ihrer neuen Mitglieder anzupassen.

Die GFMK regt daher an, dass das Engagement für die berufliche Integration von Migrantinnen verstärkt wird. Sie bittet daher die Bundesregierung, bei der Umsetzung des Nationalen Integrationsplanes Maßnahmen vorzusehen, die – auf der Basis ausreichender deutscher Sprachkenntnisse – sowohl den Erwerb von Berufsabschlüssen, ggf. berufsbegleitend durch Externenprüfungen, flankiert durch ausbildungsbegleitende Hilfen, Sprachtraining, modulare Anpassungsqualifizierungen, individuelle Prüfungsvorbereitung befördern, wie auch Arbeitgeber/Personalverantwortliche auf überfachliche Kompetenzen von Migrantinnen wie Sprachkenntnisse, soziale und interkulturelle Kompetenz aufmerksam machen.

Die Anerkennung beruflicher Qualifikationen kann ausschließlich im Rahmen geltender gesetzlicher Regelungen erfolgen. Derzeit möglich ist eine Zulassung zu einer Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Nach BBiG § 45 ist die Ablegung einer Abschlussprüfung auch dann möglich, wenn mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, der Beruf ausgeübt wurde. Als Zeiten der Berufstätigkeit gelten auch Ausbildungszeiten in einem anderen einschlägigen Ausbildungsberuf. Zum Nachweis der Mindestzeit kann verzichtet werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der Bewerber oder die Bewerberin die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. Dies gilt auch, wenn im Ausland Bildungsabschlüsse oder Berufstätigkeit nachgewiesen werden kann.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Regelungen zur Anerkennung von Bildungsabschlüssen, die für Antragsteller/-innen bestimmter Nationalität bzw. mit bestimmten Rechtsstatus gelten. Ein Leitfaden für Beratungs- und Anerkennungsstellen zur Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise war bereits Bestandteil eines ESF-geförderten EQUAL-Projektes. Der Schwerpunkt dieses Leitfadens liegt auf der Anerkennung beruflicher Qualifikationen im Handwerk.

Die Zulassung für eine Externenprüfung ist eine Einzelfallentscheidung und liegt weitestgehend im pflichtgemäßen Ermessen der zuständigen Stellen.

Die Vorbereitung auf die Externenprüfung kann bereits jetzt durch Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik unterstützt werden. Hervorzuheben sind die Förderung der beruflichen Weiterbildung (§§ 77 ff. und § 417 Abs.1 SGB III) sowie die Förderung von Arbeitgebern, die beschäftigte Arbeitnehmer eine Nachqualifizierung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ermöglichen (§ 235c SGB III).

Für den EU-Bereich gibt es erste Vorschläge, um eine Vergleichbarkeit von EU-weit erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen herzustellen ohne Anerkennungsverfahren oder formale Gleichstellung von Berufsabschlüssen anzustreben.

Die Bundesregierung fördert eine Vielzahl von Maßnahmen, die der Integration von Migrantinnen dienen. Diese Maßnahmen kommen auch der Möglichkeit einer Integration von Migrantinnen in das Erwerbsleben zugute.

TOP 11.3 Migrantinnen stärker vor häuslicher Gewalt schützen

Die Bundesregierung wird gebeten, bei der geplanten Fortschreibung des Nationalen Aktionsplanes gegen häusliche Gewalt die Situation von Migrantinnen und ihren Kindern durch Aufklärungsmaßnahmen in den Integrations- und Frauenkursen zu verbessern. Zu diesem Zweck sollen das Thema häusliche Gewalt in die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderten Integrations- und Frauenkurse einbezogen und gemeinsam mit ihm unter Beteiligung insbesondere der Dachverbände der gegen Beziehungsgewalt arbeitenden Frauenorganisationen und der Migrantenselbsthilfeorganisationen eine entsprechende Fachdidaktik entwickelt werden.

Bei der von Schleswig-Holstein vorgebrachten Problematik besteht zweifellos Handlungsbedarf. Die Integrationskurse sind für eine intensive Behandlung dieses Problems jedoch nicht der richtige Platz. Es handelt sich bei den Integrationskursen um ein Grundförderangebot des Bundes, bei dem der Spracherwerb bis zum Niveau B1 im Mittelpunkt steht. Dieses Niveau B1 ist entsprechend dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) als erste Stufe der selbstständigen Sprachverwendung definiert, d.h. als die Fähigkeit, die meisten alltäglichen Situationen sprachlich ohne Hilfe anderer zu bewältigen.

Spracherwerb auf dem Niveau, wie er in den Integrationskursen stattfindet, ist mit Inhalten und Themen verbunden, welche diesem Niveau entsprechen und welche im Konzept für einen bundesweiten Integrationskurs definiert sind. Eine intensive Behandlung eines solch komplexen und emotional belastenden Themas wie das der häuslichen Gewalt bis hin zur Entwicklung entsprechender curricularer Grundlagen würde die Teilnehmenden in den Integrationskursen sprachlich überfordern und zeitlich zu viel Platz einnehmen. Allein die Forderung, das Vorgehen staatlicher Stellen, wie beispielsweise das der Polizei und der Familiengerichte zu vermitteln, würde – wollte man sich diesem Thema ausgewogen und in seiner ganzen Komplexität annähern – den zeitlichen Rahmen des Integrationskurses sprengen, der eine Gesamtförderdauer von 600 Stunden Sprachkurs vorsieht.

Allerdings ist in den allgemeinen Integrationskursen – und mehr noch in den Frauenintegrationskursen – das Thema „Kennenlernen und Wahrnehmen von Beratungsangeboten vor Ort“ ein wichtiger inhaltlicher Schwerpunkt. Im Aufbauteil des Frauenintegrationskurses ist darüber hinaus vorgesehen, die Themen „Gleichberechtigung der Geschlechter/Frauen- und Geschlechterrollen in Deutschland“ zu behandeln. Auch im Orientierungskurs wird auf das Thema „Gleichberechtigung“ eingegangen. Eine Veränderung der Stundenstruktur zu Lasten des Sprachanteils, um Raum für weitere inhaltliche Themen zu gewinnen, scheidet wegen der Bedeutung des Spracherwerbs aber aus.

Im Konzept für die niederschweligen Frauenkurse schließlich ist explizit vorgesehen, unter anderem „Fragen der Ehr- und Moralvorstellungen, Zwangsehen, Gewalt gegen Frauen u. ä. teilnehmerorientiert zu behandeln.“ Diese Frauenkurse haben jedoch einen Umfang von lediglich 20 Stunden, daher ist auch hier eine intensive Behandlung der entsprechenden Themen schwer möglich.

In der im Nachfolgeprozess des Integrationsgipfels zur Erarbeitung des Nationalen Integrationsplans entstandenen Arbeitsgruppe 4 „Lebenssituation von Frauen und Mädchen verbessern,

Gleichberechtigung verwirklichen“ war der Schutz vor häuslicher Gewalt im Zusammenhang mit Information und Beratung ein Themenschwerpunkt.

Die Arbeitsgruppe kam zu dem Ergebnis, dass neben staatlich initiierten und unterstützten Informationskampagnen Aufklärung auch durch die Organisationen der Migrantinnen und Migranten selbst erfolgen muss, da insbesondere Männer auf diese Weise besser erreichbar sind. Zu einer nachhaltigen Verbesserung der Situation der betroffenen Frauen und einem Abbau der Gewalt kann es nur kommen, wenn auch die spezifische Situation und die Probleme der Männer und Jungen mit Migrationshintergrund berücksichtigt werden. Es bestand Einigkeit, dass kultursensible Beratungsangebote sowie die interkulturelle Öffnung der Regelberatungsangebote und die Kooperation von Frauenhilfeeinrichtungen mit Migrationsberatungsstellen und Regeldiensten erforderlich sind.

Zum Themenfeld wurden von der Bundesregierung sowie von nichtstaatlichen Institutionen und Organisationen bis Ende März rund 15 Selbstverpflichtungen eingebracht, in denen der Schutz vor häuslicher Gewalt direkt thematisiert wurde.

Eine vom Bundesministerium des Innern und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge eingebrachte Selbstverpflichtung beinhaltet die Sensibilisierung der Beraterinnen und Berater der Migrationserstberatung und der Kursleiterinnen der niederschweligen Frauenkurse für die Themen Zwangsverheiratung und Gewalt im persönlichen Umfeld. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge wird - wie im Aktionsplan II der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen angekündigt - prüfen, wie diese durch Thematisierung in den Fortbildungsveranstaltungen und Vernetzung mit den entsprechenden Stellen in die Lage versetzt werden können, Ratsuchende zu den Themen Zwangsverheiratung und Gewalt im persönlichen Umfeld an entsprechend qualifizierte Beratungsstellen weiterzuvermitteln.

Bei den Selbstverpflichtungen der nichtstaatlichen Organisationen stehen vielseitige Aufklärungsarbeit, Sensibilisierungsmaßnahmen, Schulungen und Fortbildungen (z.B. von Multiplikatoren und Imamen) sowie Kooperation und Vernetzung der im Anti-Gewalt-Bereich tätigen Organisationen im Mittelpunkt.

Durch die Berücksichtigung des wichtigen Themas im Aktionsplan II der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, im Nationalen Integrationsplan und die sehr konkreten Umsetzungsvorschläge in Form der Selbstverpflichtungen sind hier wichtige Schritte zur Verbesserung des Schutzes der Migrantinnen vor häuslicher Gewalt zu erwarten.

Die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung startete zum Internationalen Frauentag eine Kampagne gegen häusliche Gewalt in Migrantenfamilien. Mit einem Faltblatt in 6 Sprachen werden betroffene Frauen über ihre Rechte und Hilfsangebote informiert. Ziel ist es, den Frauen Auswege aus der Gewalt aufzuzeigen.

TOP 12.1 Entwicklung geschlechterdifferenzierter Arzneimittelforschung

Die GFMK bittet die Bundesregierung

- über ihre Erfahrungen und die Effekte im Umgang mit dem durch das 12. Gesetz zur Änderung des Arzneimittelgesetzes neu gefassten § 42 Arzneimittelgesetz hinsichtlich geschlechterdifferenzierter Wirkungen von Arzneimitteln zu berichten,
- zu prüfen und zu berichten, wie die geschlechterdifferenzierte Auswertung von wissenschaftlichen Studien zur Arzneimittelforschung gefördert werden und insbesondere, ob eine öffentliche Förderung von Forschungsprojekten hiervon abhängig gemacht werden kann,
- darauf hinzuwirken, dass auf europäischer Ebene vermehrt geschlechtsspezifische Fragestellungen bei der Entwicklung und Zulassung neuer Arzneimittel berücksichtigt werden. Analog der EU-Verordnung zu Kinderarzneimitteln könnten für die forschende Pharmaindustrie ökonomische Anreize gesetzt werden, klinische Studien stärker geschlechterdifferenziert auszurichten.
-

Im Rahmen des 12. Gesetzes zur Änderung des Arzneimittelgesetzes von 30. Juli 2004 sind ausdrückliche Vorgaben zur Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei der klinischen Prüfung von Arzneimitteln aufgenommen worden. Es ist zudem gesetzlich festgelegt,

dass dem Antrag auf Genehmigung einer klinischen Prüfung an die zuständige Bundesbehörde und dem Antrag auf zustimmende Bewertung an die zuständige Ethikkommission auch Angaben und Unterlagen zur Begründung einer angemessenen Geschlechterverteilung in der Gruppe der betroffenen Personen beizufügen sind. Wenn die Unterlagen nicht dem Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse entsprechen, darf die klinische Prüfung nicht durchgeführt werden.

Die zuständigen Bundesoberbehörden haben für den Zeitraum von August 2004 bis 2005 näherungsweise folgende Geschlechterverteilung bei Probanden in klinischen Prüfungen mitgeteilt (Frauen/Männer): Phase I (3.067/5.757); Phase II (9.240/7.725); Phase III (12.634/13.368); Phase IV (4.329/3.485). Mit Ausnahme von klinischen Studien der Phase I lag somit bereits 2005 ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vor.

Die Bundesregierung setzt sich dafür ein, dass bei allen Forschungsvorhaben und Projekten der Bundesregierung geschlechtsspezifische Unterschiede regelmäßig und systematisch berücksichtigt werden. Dafür wurde eine ressortübergreifende Arbeitshilfe für zu § 2GGO "Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben" vorgegeben. Ziel ist, "entsprechend den wissenschaftlichen Standards Erkenntnisse zu erhalten und so aufzubereiten, dass die auf sie aufbauende Maßnahmen geschlechtersensibel und zielgenau gestaltet werden können.

Dem Vorschlag, geschlechtsspezifische Fragestellungen bei der Entwicklung und Zulassung neuer Arzneimittel zu berücksichtigen, kann in dieser Breite nicht zugestimmt werden. Geschlechtsspezifische Fragestellungen werden auf europäischer Ebene bei der Europäischen Arzneimittelagentur bereits diskutiert (Reflection Paper on Gender Differences in Cardiovascular Diseases, Dez. 2006). Es liegen allerdings keine Erkenntnisse dafür vor, dass es gegenwärtig auf europäischer Ebene insgesamt zu wenig geschlechterdifferenziert ausgerichtete Studien gäbe und / oder dass fehlende ökonomische Anreize hierfür eine Ursache bildeten. Die Zielgruppe für die meisten Arzneimittel, die für Männer und Frauen anwendbar sind, ist in der Regel groß genug, so dass hinreichende ökonomische Anreize für die Entwicklung und Zulassung neuer Arzneimittel bestehen. Für Fallkonstellationen, in denen dies auf Grund einer geringen Zielgruppe nicht der Fall ist, existieren auf EU-Ebene bereits Fördermöglichkeiten nach der „Orphan-Drug“-Verordnung (EG) Nr. 141/2000.

Der Mechanismus der EU-Kinderarzneimittelverordnung kann hingegen für geschlechterspezifische Fragestellungen nicht ohne weiteres übertragen werden. Die Kinderarzneimittelverordnung stellt kein reines Förderinstrument dar, sondern sieht neben Anreizen auch Verpflichtungen vor. Die in ihr enthaltene Kombination aus Anreizen und Verpflichtungen berücksichtigt die besonderen ethischen Anforderungen bei der Durchführung von klinischen Studien an Kindern und die Tatsache, dass Kindern Arzneimittel verabreicht werden müssen, die bislang überhaupt nicht an dieser Bevölkerungsgruppe geprüft worden sind. Insofern ist die Ausgangssituation bei Frauen, die grundsätzlich in alle klinischen Studien einbezogen werden, eine andere als bei Kindern.

TOP 12.2 Gender Mainstreaming in der gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegeversicherung

Die 17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und – senatoren der Länder begrüßt den vom Deutschen Bundestag in seiner 80. Sitzung am 2. Februar 2007 angenommenen Entschließungsantrag (Drucksache 16/4220) zu dem von ihm verabschiedeten Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKVWettbewerbsstärkungsgesetz – GKV-WStG) hinsichtlich der auf die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im Gesundheitswesen zielende Ziffer .

Die 17. Konferenz der GFMK sieht über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der gesetzlichen Krankenversicherung hinaus auch in der gesetzlichen Pflegeversicherung entsprechenden Handlungsbedarf und bittet daher die Bundesregierung, bei einer der nächsten Gesetzgebungsverfahren in diesen Rechtskreisen Folgendes zu berücksichtigen:

1. Die Inhalte der o.g. Entschließung des Deutschen Bundestages hinsichtlich Gender Mainstreaming und Geschlechtergerechtigkeit in der gesetzlichen Krankenversicherung sind analog auch für die gesetzliche Pflegeversicherung umzusetzen.
2. Gender Mainstreaming ist als gesetzliches Ziel in § 1 des SGB V sowie in § 1 des SGB XI aufzunehmen.

Die Anwendung des Prinzips des Gender Mainstreaming ist durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung bei allen Vorhaben und findet ihren Niederschlag selbstverständlich auch in der Sozialgesetzgebung. Die solidarisch finanzierte gesetzliche Krankenversicherung gewährleistet den gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern zu Gesundheitsdiensten und Gesundheitseinrichtungen. Unabhängig von Geschlecht, Alter oder Einkommen erhält jede bzw. jeder die gesundheitlichen Leistungen, die notwendig sind. Die Fortschritte der Medizin und Medizintechnik kommen hierbei Frauen und Männern gleichermaßen zugute.

Die generellen Prinzipien der gesetzlichen Krankenversicherung gewährleisten, dass frauenspezifische Belange berücksichtigt werden. Die Leistungsgewährung in der gesetzlichen Krankenversicherung richtet sich am Bedarf der Versicherten aus. Individuelle Aspekte und geschlechtsspezifische Belange sind hierin eingeschlossen.

Zu berücksichtigen ist dabei, dass Frauen zum Teil von andersartigen Beschwerden und Krankheiten als Männer betroffen sind. Aber auch im Verlauf und in den Auswirkungen können sich geschlechtsspezifische Besonderheiten zeigen. Frauen reagieren zum Teil anders auf gesundheitliche Probleme und suchen daher auch Leistungen und Angebote, die ihre Belange berücksichtigen. Die Weiterentwicklung gesundheitlicher Angebote und Leistungen – auch in Bezug auf spezifische gesundheitliche Probleme von Frauen – ist im Rahmen unseres pluralistischen Gesundheitswesens eine Aufgabe aller Beteiligten. Sie obliegt insbesondere auch den Ländern und Kommunen, den Ärztinnen und Ärzten, der von den Sozialpartnern getragenen Selbstverwaltung der gesetzlichen Krankenkassen, freien Trägern, der Wissenschaft und Forschung sowie den Organisationen der Selbsthilfe.

Bereits in der Vergangenheit hat die Bundesregierung mit einer Reihe von Maßnahmen dafür Sorge getragen, dass die Gesundheitsversorgung geschlechtergerecht sowie nach alters- und lebenslagen-spezifischen Gesichtspunkten ausgebaut wird.

So sind im Rahmen des 12. Gesetzes zur Änderung des Arzneimittelgesetzes vom 30. Juli 2004 ausdrückliche Vorgaben zur Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei der klinischen Prüfung von Arzneimitteln aufgenommen worden. Es ist zudem gesetzlich festgelegt, dass dem Antrag auf Genehmigung einer klinischen Prüfung an die zuständige Bundesbehörde und dem Antrag auf zustimmende Bewertung an die zuständige Ethikkommission auch Angaben und Unterlagen zur Begründung einer angemessenen Geschlechterverteilung in der Gruppe der betroffenen Personen beizufügen sind. Wenn die Unterlagen nicht dem Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse entsprechen, darf die klinische Prüfung nicht durchgeführt werden.

Die Bundesregierung wird auch in Zukunft in diesem Sinne auf die Beteiligten einwirken. Hierzu bedarf es keiner zusätzlichen gesetzlichen Verpflichtung.

Ähnliches wie für die Krankenversicherung gilt auch für die soziale Pflegeversicherung. Auch dort gelten für Männer und Frauen die gleichen Regelungen bezüglich der Versicherungspflicht, der Beitragszahlung, der Anspruchsvoraussetzungen und der Leistungsgewährung. Der Leistung der Pflegeversicherung liegt ein im konkreten Einzelfall festgestellter Hilfebedarf zugrunde, so dass sich eine schematische geschlechtsbezogene Leistungsbemessung verbietet.

Im inzwischen vorgelegten Entwurf eines Gesetzes zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz - PFWG) wird der Verbesserung der Versorgungsstrukturen für Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz (insbes. demenzkranke Menschen) besondere Bedeutung beigemessen. Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme vorgeschlagen, in § 1 SGB XI festzuschreiben, dass „in der sozialen Pflegeversicherung geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Pflegebedürftigkeit von Männern und Frauen und ihrer Bedarfe an Leistungen zu berücksichtigen“ sein sollen. Die Bundesregierung hat zugesagt zu prüfen, ob es zusätzlich zu den bisherigen Vorschriften und unter Berücksichtigung der vertraglichen Beziehungen zwischen Pflegebedürftigen und Pflegeeinrichtungen noch weiterer Regelungen zur Beachtung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei der Pflege von Männern und Frauen bedarf. Diese Prüfung findet derzeit in den parlamentarischen Gremien statt.

Im Zuge der parlamentarischen Beratungen wurde der ursprüngliche Entwurf aufgrund eines Änderungsantrags der Koalitionsfraktionen um einen neuen § 1 Absatz 4a SGB XI ergänzt, demzufolge geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Pflegebedürftigkeit von Männern und Frauen und ihrer Bedarfe an Leistungen berücksichtigt werden. Außerdem wird den Bedürfnissen nach einer kultursensiblen Pflege nach Möglichkeit Rechnung getragen. Das Anliegen des Bundesrates wurde damit aufgegriffen und umgesetzt.

TOP 13.2 Mädchen besser vor Genitalverstümmelung schützen

Die GFMK bittet die Bundesregierung

1. eine Untersuchung in Auftrag zu geben, die das Ausmaß der Betroffenheit oder Bedrohung von Mädchen und Frauen durch rituelle genitale Verstümmelung erhebt und untersucht, welche Maßnahmen zur Prävention und dem Schutz von Mädchen hierzu in Deutschland erforderlich sind,
2. in Zusammenarbeit mit der Bundesärztekammer, dem Berufsverband der Frauenärzte (BVF) und dem Berufsverband der Kinder- und Jugendärzte (BVKJ) dafür Sorge zu tragen, dass Ärztinnen und Ärzten in Deutschland im Rahmen der medizinischen Aus-, Fort- und Weiterbildung regelmäßig auch Kenntnisse über Genitalverstümmelung, die Strafbarkeit solcher Handlungen in Deutschland sowie die rechtlichen Möglichkeiten zum Schutz von bedrohten Mädchen vermittelt werden,
3. im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit und der humanitären Hilfe in Entwicklungsländern die internationalen Anstrengungen zur Beendigung der rituellen weiblichen genitalen Beschneidung zu intensivieren.

UNICEF hat zusammen mit TERRE DES FEMMES und dem Berufsverband der Frauenärzte (BVF) eine Umfrage zur Situation von beschnittenen Mädchen und Frauen in Deutschland durchgeführt. Die o.a. Umfrage belegt, dass auch in Deutschland Frauen und Mädchen von weiblicher Genitalverstümmelung betroffen oder davon bedroht sind. Die Schätzungen der Untersuchung gelten in der Fachwelt als fundiert. Ausgehend von den ermittelten Größenordnungen der Betroffenheit oder Bedrohung von Frauen und Mädchen von weiblicher Genitalverstümmelung in Deutschland werden Maßnahmen zur Prävention und dem Schutz von Mädchen vor Genitalverstümmelung als prioritär angesehen. In erster Linie gehören dazu politische und soziale Maßnahmen in den Herkunftsländern. Weibliche Genitalverstümmelung stellt in Deutschland eine Straftat gegen die körperliche Unversehrtheit dar. Neben akuten können sich auch chronische körperliche oder gravierende psychische und soziale Folgen einstellen. In Deutschland wird der Aufklärung und Beratung durch medizinisches Personal und Beratungsfachkräfte verschiedenster Institutionen dabei besonderer Stellenwert beigemessen. Aber auch die strafrechtlichen Möglichkeiten für den Schutz bedrohter Mädchen sind bedeutsam. Das BMG unterstützt die öffentliche Sensibilisierung zu diesem Thema im Rahmen seiner Zuständigkeit. Auf Anregung der Bundesministerin für Gesundheit und Initiative der Bundesärztekammer (BÄK) wurden die „Empfehlungen zum Umgang mit Patientinnen nach weiblicher Genitalverstümmelung“ erstellt und öffentlich vorgestellt. Sie tragen dazu bei, dass betroffenen Frauen entsprechend ihrem Leidensdruck und Beschwerdebild durch Ärztinnen und Ärzte sozial, psychologisch und medizinisch kompetent geholfen wird. Dazu gehört auch die Beratung von Müttern im Hinblick auf die neugeborenen Töchter.

Das BMG hat die Empfehlungen in englische und französische Sprache übersetzen lassen und auf seiner Internetseite in der Rubrik „Themenschwerpunkt – Gesundheit – Frauen und Gesundheit“ gemeinsam mit der deutschen Version eingestellt. Das BMG hat außerdem darauf hingewirkt, dass die Empfehlungen auf europäischer Ebene und über den Info-Dienst "Migration und öffentliche Gesundheit" der BZgA verbreitet worden sind. Entsprechende Hinweise auf diese Dokumente finden sich darüber hinaus in der Online-Datenbank „Frauengesundheit und Gesundheitsförderung“ der BZgA.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat hierzu die Broschüre "Genitale Verstümmelung bei Frauen und Mädchen" aufgelegt und mehrfach aktualisiert. Diese Broschüre wendet sich unter Verwendung von Informationen der Weltgesundheitsorganisation der Vereinten Nationen besonders an Ärztinnen und Ärzte, Beraterinnen und Berater, aber auch

an sonstige Interessierten. Die Broschüre steht zum Download unter www.bmfsfj.de zur Verfügung.

Nach dem Grundgesetz hat der Bund in Bezug auf die Ausbildung von Ärztinnen und Ärzten lediglich die Regelungskompetenz für die Erstausbildung und hier auch nur für die Rahmenbedingungen. Für Fort- und Weiterbildung sind die Bundesländer zuständig.

Die Bundesregierung begrüßt in diesem Zusammenhang den Beschluss des Vorstandes der BÄK vom Januar dieses Jahres, zur Frage der „weiblichen Genitalverstümmelung“ ein Curriculum zu erarbeiten. Damit kann ein wichtiger Beitrag geleistet werden, Ärztinnen und Ärzte noch besser für die Behandlung und Beratung der betroffenen oder bedrohten Frauen und Mädchen vorzubereiten.

Des Weiteren wird auch in diesem Zusammenhang auf die bereits erwähnten Sensibilisierungsmaßnahmen hingewiesen.

Die Bundesregierung wird ihr Engagement in der Entwicklungszusammenarbeit weiter intensivieren.

TOP 14.2. Geschlechtergerechte Gestaltung der bundeseinheitlichen Steuererklärungsvordrucke zur Einkommensteuererklärung

Die GFMK hält nach wie vor in Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips eine geschlechtergerechte Gestaltung der bundeseinheitlichen Steuererklärungsvordrucke zur Einkommensteuererklärung für erforderlich. Derzeit ist im Vordruck der Einkommensteuererklärung (Mantelbogen) bei Ehepaaren stets der Ehemann als steuerpflichtige Person einzusetzen, obwohl beide Eheleute steuerpflichtig und Gesamtschuldner sind. Dies ist selbst dann der Fall, wenn der Ehemann kein Einkommen erzielt und die Ehefrau das gesamte Einkommen erwirtschaftet.

Diese Vorgaben, die am tradierten Leitbild der Einverdiener Ehe festhalten und Ehefrauen lediglich als vom Ehemann abgeleitete Personen erfassen, sollten geändert werden. Einem partnerschaftlichen Leitbild der Ehe entsprechend, sollten beide Ehegatten als gleichrangige steuerpflichtige Personen eingetragen werden. Wer als erste und zweite steuerpflichtige Person geführt wird, sollte dem Bestimmungsrecht der Eheleute überlassen werden.

Entsprechend den Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes (§ 1 Abs. 2) und der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (§ 42 Abs. 5 und § 62 Abs. 2 GGO), nach denen die Gleichstellung von Frauen und Männer auch sprachlich zum Ausdruck zu bringen ist, sollten Änderungen genutzt werden, um die herkömmliche Verwendung generischer Maskulina sowohl in den Vordrucken als auch in den Anleitungen durch eine geschlechtergerechte Sprache abzulösen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend verweist auf das Schreiben der Parlamentarischen Staatssekretärin, Dr. Barbara Hendricks, im Bundesministerium der Finanzen vom 7. September 2007.

TOP 15 Nachteilige Auswirkungen der Tarifverträge zur Überleitung in den TVöD beseitigen

Die GFMK fordert die Verhandlungsführer von Bund und Kommunen sowie die Vorsitzenden der Gewerkschaften auf,

1. in die Überleitungstarifverträge eine Regelung aufzunehmen, durch die bei teilzeitbeschäftigten Ehepartnern in Konkurrenzfällen beim Ehegattenanteil und bei teilzeitbeschäftigten Eltern bei den Kinderanteilen im Familienzuschlag und im Ortszuschlag finanzielle Einbußen vermieden werden. Als Vorbild könnte die von den Ländern mit den Gewerkschaften vereinbarte Regelung dienen.
2. in den Überleitungstarifverträgen die Zahlung der Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile so zu regeln, dass Beschäftigte, die im September 2005 ihre Arbeitstätigkeit wegen Elternzeit unterbrochen haben, nicht benachteiligt werden.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend verweist auf das Schreiben des Bundesministers des Innern, Dr. Wolfgang Schäuble vom 28. August 2007.