

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

Inhaltsverzeichnis

TOP 1.1	Beschlussfassung über die Tagesordnung
TOP 1.2	Durchführung der GFMK in den kommenden Jahren
TOP 1.3	Dauerhafte Internetpräsenz der GFMK
TOP 1.4	Änderung der Geschäftsordnung
TOP 4.1	Leitantrag „Gleichstellung im Lebensverlauf“
TOP 4.3	Minijobs gehören auf den Prüfstand
TOP 6.1	Ausbau der Tagesbetreuung in der Pflege
TOP 7.2	Frauen in Führungspositionen
TOP 7.3	Entgeltungleichheit IV (diskriminierungsfreie Neubewertung der sozialen Berufe)
TOP 7.4	Geschlechterperspektive für wirksameren Arbeits- und Gesundheitsschutz: Sachlage, Handlungsbedarf und Ansatzpunkte
TOP 8.2	Auswirkungen des Unterhaltsänderungsgesetzes
TOP 9.1	Regelung der Prostitution, Weiterentwicklung der Maßnahmen gegen Menschenhandel und Zwangsprostitution
TOP 9.2	Bundes- und länderübergreifendes Konzept zur Krisenintervention bei Zwangsverheiratung der Ad-hoc-Arbeitsgruppe „Zwangsheirat“
TOP 9.3	Kostenerstattung für Frauenhausaufenthalte ortsfremder Frauen
TOP 9.4	Prozessbegleitung in die Strafprozessordnung (StPO)
TOP 9.5	Errichtung einer bundesweiten Frauen-Helpline
TOP 10.1	Indikatoren zur Fortschreibung des 1. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – Eine Standortbestimmung
TOP 11.1	Konsequente Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Rechtsvorschriften
TOP 13.2	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“
TOP 13.4	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Soziale Sicherung von Frauen“
TOP 13.6	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Familienrecht und Familienpolitik“
TOP 13.8	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Dauerhafte GFMK-Homepage“
TOP 13.10	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 1.1

**Beschlussfassung über die
Tagesordnung**

Abstimmung über die Tagesordnung

Die 21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und –minister, -senatorinnen und –senatoren der Länder (GFMK) hat nachfolgende Tagesordnung beschlossen:

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 1.2

**Durchführung der GFMK in den
kommenden Jahren**

Beschluss

Für das Jahr 2012 übernimmt Bayern den Vorsitz und die Geschäftsführung der 22. GFMK. Sachsen-Anhalt wird 2013 den Vorsitz und die Geschäftsführung für die 23. GFMK übernehmen.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 1.3

Dauerhafte Internetpräsenz der GFMK

Beschluss

1. Die GFMK tritt künftig dauerhaft unter den gemeinsamen Internetadressen www.gleichstellungsministerkonferenz.de und www.frauenministerkonferenz.de auf. Bis zur Einrichtung einer gemeinsamen Homepage (s. Ziffer 4) erfolgt dort eine Weiterleitung auf die GFMK-Internetpräsenz des jeweiligen Vorsitzlandes. Die erforderlichen Kosten werden vom jeweiligen Vorsitzland getragen.
2. Die GFMK einigt sich auf das als **Anlage 1** beigefügte Logo auf transparentem Hintergrund. Das Vorsitzland Schleswig-Holstein wird gebeten, die Finalisierung des Logos zu übernehmen und die damit verbundenen Kosten zu tragen.
3. Die GFMK bittet das jeweilige Vorsitzland, sich zur Beschreibung der GFMK auf der Startseite des Internetauftritts an dem als **Anlage 2** beigefügten Text zu orientieren.

4. Die GFMK beschließt, ab 2012 mit einer gemeinsamen dauerhaften Homepage aufzutreten. Die Internetpräsenz soll einen an die breite Öffentlichkeit gerichteten Bereich und einen geschlossenen Bereich haben, der den direkten Austausch und die Zusammenarbeit der GFMK-Mitglieder unterstützt. Die GFMK bittet das BMFSFJ und das Land Bayern, die Einrichtung der Homepage mit dem Ziel des Erstbetriebs im Jahr 2012 voranzutreiben. Das BMFSFJ hat sich zu einer Kostenbeteiligung bei der Anschubfinanzierung von einmalig maximal 25.000,00 Euro bereit erklärt, solange keine haushaltsrechtlichen Bedenken bestehen. Die für den kontinuierlichen Betrieb entstehenden Kosten sind vom jeweiligen GFMK-Vorsitzland zu tragen.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 1.4

**Änderung der Geschäftsordnung der
GFMK**

Beschluss

Die Geschäftsordnung der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder zuletzt geändert am 10. Juni 2010 wird wie folgt geändert:

1. Ziffer 1.2. wird wie folgt gefasst:

Mitglieder der GFMK sind die für die Gleichstellungs- und Frauenpolitik zuständigen Ministerinnen, Minister, Senatorinnen und Senatoren der Länder. Der Bund nimmt als ständiger Gast an der GFMK teil, **er hat kein Antrags- oder Stimmrecht.**

2. In Ziffer 6.3 wird nach Buchstabe a) eingefügt:

b) soweit eine Beschlussfassung nicht erfolgen soll, die schriftliche Einführung in die Thematik, die rechtzeitig vor der jeweiligen Konferenz allen Ländern vorliegen muss, dem Vorsitz führenden Land der GFMK jedoch mindestens vier Wochen vor Konferenzbeginn,

Der bisherige Buchstabe b) wird Buchstabe c).

In die Geschäftsordnung wird der jeweilige Stand aufgenommen.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 4.1

**Leitantrag „Gleichstellung im
Lebensverlauf“**

Entschließung

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und –minister, -senatorinnen und –senatoren der Länder (GFMK) begrüßt das Gutachten der Sachverständigenkommission „Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“. Es ist Bestandteil des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung und identifiziert politischen Handlungsbedarf in unterschiedlichen Lebensphasen und Übergängen im Lebensverlauf mit dem Ziel, Frauen und Männer in allen Phasen des Lebens gleiche Chancen zu ermöglichen. Dabei nimmt es die unterschiedlichen Rollenerwartungen in den Blick. Mit diesem Gutachten wird ausdrücklich anerkannt, dass in der Gleichstellungspolitik ein abgestimmter lebensverlaufsorientierter Politikansatz notwendig ist.

Die GFMK würdigt besonders, dass das Gutachten themenorientiert zentrale Aspekte der Gleichstellungspolitik aufgreift und auf der Basis aktueller und interdisziplinärer Forschungsergebnisse Handlungsempfehlungen formuliert. Hierbei werden internationale und europäische Erfahrungen und Entwicklungen berücksichtigt. Das Gutachten benennt Maßnahmen, um konkrete Veränderungsimpulse zu setzen und stellt deutlich in den Vordergrund, dass Gleichstellungspolitik konstitutives Element einer zukunftsorientierten Innovationspolitik ist. Ausdrücklich wird hervorgehoben, dass die Gleichstellung der Geschlechter ein hohes wirtschaftliches Potenzial darstellt. Das Gutachten konstatiert: Die Kosten einer Nicht-Gleichstellung übersteigen die der Gleichstellung bei weitem. Bislang liegen erhebliche finanzielle Investitionen etwa in die Bildung von Frauen brach oder werden in unterwertige Beschäftigung fehlgeleitet. Eine zunehmende Erwerbsarbeit von Frauen

würde hingegen vielfältige ökonomische Vorteile bieten, hierzu gehören: die Schaffung zusätzlicher Beschäftigungsverhältnisse, die Stabilisierung der Sozialsysteme unter gleichzeitiger Verringerung von abgeleiteten Sozialansprüchen, vermehrte Steuereinnahmen und die Steigerung der Kaufkraft.

Die GFMK sieht sich durch das Gutachten ausdrücklich darin bestätigt, dass die eigene Erwerbsarbeit für beide Geschlechter in Zukunft die wichtigste Einkommensquelle und unverzichtbar für eine eigenständige Existenzsicherung sein wird. Art und Umfang der Erwerbstätigkeit sind gerade deswegen von besonderer Relevanz. Sie stimmt mit der Kommission darin überein, dass sich die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie als eine der zentralen Fragen für Frauen und Männer darstellt. Bereits 1998 hat die 8. GFMK „die eigenständige Existenzsicherung von Frauen unabhängig vom Familienstand und Partnereinkommen zum obersten frauen- und gleichstellungspolitischen Ziel erklärt“. Der Beschluss der 14. Konferenz der GFMK aus dem Jahr 2004 „Erfolge und Perspektiven institutionalisierter Frauenpolitik“, mit dem die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Frauen und Männer als zentrale Frage für die Gleichberechtigung beschrieben wurde, hat bis heute nicht an Aktualität verloren, im Gegenteil: Das Gutachten der Sachverständigenkommission zeigt eindrucksvoll den weiter bestehenden dringenden Handlungsbedarf.

Dies vorausgeschickt, stellt die 21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und –minister, -senatorinnen und –senatoren der Länder fest:

1. Lebensverlaufsperspektive bringt neue Qualität

Die Lebensverlaufsperspektive zeigt deutlich das Auseinanderdriften der realen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern über den gesamten Lebensverlauf hinweg. Sie schärft den Blick auf bestehende strukturelle Ungleichgewichte und auf nicht vorhergesehene Auswirkungen von Entscheidungen, die im Lebensverlauf kumulieren. Besonders deutlich wird dies bei der Betrachtung der Einkommensdifferenzen von Frauen und Männern. Während der „gender pay gap“ im Jahr 2008 im Bundesdurchschnitt bei 23,2 Prozent lag, kumulieren die Einkommensdifferenzen von Frauen und Männern über den gesamten Lebensverlauf hinweg auf eine Einkommenslücke von 58 Prozent.

Gerade die in der Lebensverlaufsperspektive vorgenommene Längsschnittbetrachtung verdeutlicht, welche Institutionen und Regularien die Lebensverläufe von Frauen und Männern nachhaltig beeinflussen. Im Vordergrund

steht damit das Miteinander von Faktoren, die einen Einfluss auf unterschiedliche Phasen in Lebensverläufen haben, nicht mehr die alleinige Sicht auf einzelne Lebensabschnitte. Die Lebensverlaufsperspektive macht das unterschiedliche Ausmaß an Handlungsspielräumen und Ressourcen deutlich, die Frauen und Männern über den gesamten Lebensverlauf hinweg zur Verfügung stehen und lässt dadurch die im Schnitt geringeren Verwirklichungschancen von Frauen biografisch sichtbar werden.

Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufsperspektive umzusetzen, bedeutet langfristige Zeiträume in den Blick zu nehmen und Unterstützung an Knotenpunkten im Leben anzubieten. Phasen von Bildung, Erwerbs- und Sorgearbeit müssen so in den Lebensverlauf eingebettet werden können, dass ein Wechsel zwischen ihnen keine Nachteile mit sich bringt. Gemeinsam von Frauen und Männern getroffene Entscheidungen dürfen nicht zu systematisch zwischen den Geschlechtern ungleich verteilten Chancen und Risiken im Lebensverlauf führen.

2. Konsistente Gleichstellungspolitik tritt Widersprüchen entgegen

Die vorgenommene Analyse der bisherigen Frauen- und Gleichstellungspolitik unter der Lebensverlaufsperspektive verdeutlicht, dass die Politik insgesamt und die einzelnen Politikfelder keinen einheitlichen Ansatz verfolgen. Vielmehr wurden mit fragmentierten Maßnahmen teilweise widersprüchliche Anreize für Entscheidungen gesetzt. Solche Inkohärenzen können klar aufgezeigt werden, zum Beispiel:

- Nach der Elterngeldphase sind weder flächendeckend Kinderbetreuung noch flexible Arbeitszeiten so gewährleistet, dass eine tatsächliche Wahlfreiheit auch hinsichtlich des Arbeitszeitvolumens für Frauen und Männer besteht.
- Die Regeln im Einkommensteuer- und Sozialrecht, welche an das Rechtsinstitut der Ehe anknüpfen, spiegeln sich im nahehelichen Versorgungs- und Unterhaltsrechts nicht wieder und erhöhen das Armutrisiko vor allem von Frauen.

Gerade auf die bestehenden Wertungswidersprüche im Familien- und Steuerrecht hat zuletzt die 20. GFMK hingewiesen.

Der Verfassungsauftrag aus Art 3 Abs. 2 S. 2 GG gebietet, eine ganzheitlich ausgerichtete Politik für Frauen und Männer zu formulieren. Frauen- und Gleichstellungspolitik ist als Querschnittsthema besonders darauf angewiesen, dass festgestellte Handlungsbedarfe in allen Politikfeldern erkannt und dort auch umgesetzt werden. Ein konsistenter Politikansatz ermöglicht die Konzentration auf

das Erreichen formulierter Ziele sowie die konsequente Beseitigung bestehender Nachteile und struktureller Fehlsteuerungen. Deswegen begrüßt die GFMK, dass die Kommission folgendes Leitbild entwickelt und ihren Empfehlungen zugrundegelegt hat.

„Wir streben eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten an. Die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung gesichert. Sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine eigene soziale Sicherung aufzubauen. Die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern werden gleichermaßen geschätzt und entgolten. Durch eine angemessene Infrastruktur für Kinderbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie flexible Arbeitszeiten in den Unternehmen wird die Vereinbarkeit für Beruf und Familie gewährleistet. Die Erwerbsverläufe werden durch Optionen auf eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine vorübergehende und reversible Verkürzung der Arbeitszeit flexibilisiert. Die Gesellschaft unterstützt die Wahrnehmung dieser Optionen zur Kindererziehung und -betreuung, Pflege und Weiterbildung. Es werden besondere Anreize gesetzt, damit die Optionen in den gesellschaftlich gewünschten Feldern sowohl von Frauen als auch von Männern genutzt werden. Die Nutzung dieser Optionen darf nicht zu Nachteilen in der Alterssicherung führen.“

Die GFMK fühlt sich diesem Leitbild verpflichtet.

3. Moderne Gleichstellungspolitik ist zukunftsweisende Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik

Unterschiedliche Lebensentwürfe haben unterschiedliche Auswirkungen für das Erwerbsleben und die Versorgung im Alter.

Wenn Kinder geboren werden, wird die geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung relevant. Nach wie vor sind hierzulande besonders starke normative Erwartungen und Verhaltensmuster an Mutter- und Vaterschaft gebunden. Frauen unterbrechen immer noch häufiger ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen als Männer, unabhängig von ihren guten Bildungsabschlüssen. Dies führt häufig zu gravierenden Nachteilen im Erwerbsleben und der sozialen Sicherung, die lebenslang nicht mehr kompensiert werden können. Auch ist dies einer der Gründe dafür, dass Frauen weniger häufig in Führungspositionen aufsteigen. Dies entspricht weder bestehenden Lebensentwürfen noch ist es aus volkswirtschaftlicher Sicht sinnvoll.

Eine moderne Frauen- und Gleichstellungspolitik, die einem zukunftsfähigen Gesellschaftsbild entspricht, ist verstärkt auch ein Element einer zukunftsorientierten

Wirtschafts- und Innovationspolitik. Wirtschaftliche und gesellschaftliche Potenziale von Frauen und Männern sind so bedeutend, dass sie bestmöglich auszuschöpfen sind. Ein Abbau von Anreizen für asymmetrische Rollenteilung ist auch mit Blick auf den zu erwartenden Fachkräftemangel notwendig. So benennt die Bundesagentur für Arbeit in der Perspektive 2025 „Fachkräfte für Deutschland“ die verstärkte Partizipation von Frauen im Erwerbsbereich als wesentliches Handlungsfeld gegen den Fachkräftemangel. Allein die Erhöhung von 2 Prozentpunkten bei der Erwerbstätigenquote von Frauen, die Anhebung des Anteils von in Vollzeit arbeitenden Frauen um 10 Prozent und die Steigerung der durchschnittlichen Wochenstundenzahl von Frauen von bisher 18,5 auf 25 Stunden würde in der Summe ein Potential von bis zu 2,1 Millionen Vollzeitäquivalenten wecken.

4. Die GFMK bekräftigt den im Gutachten festgestellten Handlungsbedarf

Maßstab staatlichen und gesellschaftlichen Handelns muss es sein, bestehende Hemmnisse abzubauen, um vorhandene Potenziale für die Gesellschaft zu verstärken und zu heben. Das Gutachten zeigt hierfür in seinen einzelnen Abschnitten vielfältigen Handlungsbedarf auf:

- Die Rollenbilder im Recht sollen sich konsistent am Leitbild ausrichten. Maßstab soll eine flexible, an den jeweils wahrgenommenen Funktionen und Tätigkeiten, ansetzende Regulierung sein.
- In der Bildung sollen Wahlmöglichkeiten in allen Lebensphasen gewährleistet und der Rahmen für lebenslanges Lernen gefördert werden. Generell sind Berufswahloptionen über die geschlechtstypischen Wahlen hinaus zu öffnen.
- Es gilt, bestehende Fehlanreize im Sozial-, Arbeits-, Unterhalts-, Versorgungs- und Steuerrecht zu beseitigen und Entgeltgleichheit und gleiche Aufstiegschancen zu schaffen.
- Neben der Erwerbsarbeit sollen auch andere Formen von Arbeit wie die der Sorge- und Pflegearbeit angemessen anerkannt werden. Auch das bürgerschaftliche und ehrenamtliche Engagement sollte für beide Geschlechter gleichermaßen und flexibel möglich sein und angemessene Wertschätzung erfahren.
- Die Honorierung von Pflegearbeit und ihre Anrechnung im Rentensystem sind zu verbessern und die Alterssicherung armutsfest zu machen.

5. Ein breiter Diskurs aller Akteurinnen und Akteure ist notwendig

- a) Die GFMK begrüßt, dass die Bundesregierung mit dem Gutachtauftrag an eine interdisziplinär besetzte Sachverständigenkommission einen perspektivisch neuen Weg zur Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrages eröffnet hat. Einige der aufgezeigten Handlungsempfehlungen sind bereits vom Bund aufgegriffen worden - bspw. Perspektive Wiedereinstieg, Mehr Männer in Kitas, Boy's Day und Komm, mach MINT -. Gleichwohl besteht noch erheblicher Handlungsbedarf damit sich eine noch stärker am Grundsatz der gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern ausgerichtete konsistente Politik in der Realität abbildet. Die GFMK fordert daher die Bundesregierung auf, orientiert am Leitbild und den Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission weitere Initiativen vor allem im Arbeits-, Familien-, Sozial-, Unterhalts-, Versorgungs- und Steuerrecht zu ergreifen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und als gesellschaftliche Chance nachdrücklich aufzugreifen.
- b) Die GFMK hält es um tatsächliche Wahlmöglichkeiten zu schaffen für notwendig, die Bevorzugungen bestimmter Rollenzuteilungen abzubauen. Dies trägt auch zur Durchsetzung des gemeinsam verfolgten Ziels „Mehr Frauen in Führungsposition“ bei. Ebenso kann gerade in Zeiten des Fachkräftemangels und demographischen Wandels vorhandenes Arbeitskräftepotenzial gehoben werden. Die GFMK wird folgende Themen verstärkt aufgreifen und sich für ihre Befassung gegenüber den jeweiligen Fachministerkonferenzen und Bundesressorts sowie den Tarifpartnern einsetzen:
- Berufliche Qualifizierung erlangen und erhalten sind wesentliche Voraussetzung für eine eigene Existenzsicherung. Lebenslanges Lernen verlangt durchlässige Bildungsstrukturen. Mutterschaft und familiäre Sorgearbeit dürfen einem schulischen und beruflichen Abschluss und/oder einer Qualifizierungsmaßnahme nicht entgegenstehen. Auch für Teilzeitarbeitende muss die betriebliche Weiterbildung möglich und attraktiv sein.
 - Den mit der zunehmenden Flexibilisierung veränderten Bedürfnissen des Fachkräfte- und Arbeitsmarkts kann durch ein lebensverlaufsorientiertes Personalmanagement begegnet werden. Bereits existierende Ansätze in einzelnen Wirtschaftszweigen sollten als best-practice herausgestellt und der Öffentlichkeit bekanntgemacht werden. Die Übernahme solcher neuer

Ansätze im Personalmanagement für den öffentlichen Dienst soll geprüft werden.

- Um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für beide Geschlechter verstärkt zu ermöglichen, sind die Arbeitszeiten familienfreundlicher auszugestalten und ergänzende Arbeitszeitmodelle einzuführen. Die Möglichkeiten von Teilzeit auf Vollzeit zurückzukehren, sind durch Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu erleichtern.
 - An das Rechtsinstitut der Ehe knüpfen vielfältige rechtliche Konsequenzen an, die häufig in ihrer Tragweite für den Fall der Trennung oder Scheidung von den Eheleuten nicht erfasst werden. Im Vertrauen auf die Ehe als eine auf Dauer angelegte Lebens- und Verantwortungsgemeinschaft werden immer noch bestimmte Rollenzuschreibungen unreflektiert übernommen. Über die vielfältigen Konsequenzen des geltenden Rechts für die eigenständige Existenzsicherung einschließlich der Absicherung im Alter und die hierzu bestehenden Alternativen sind Frauen und Männer früh und umfassend aufzuklären.
- c) Die GFMK bittet die Fachministerkonferenzen – ASMK, FMK, JFMK, JUMIKO, KMK, WMK, GWK, IMK - sich zeitnah mit dem Gutachten der Sachverständigenkommission und der Stellungnahme der Bundesregierung zu befassen und den Austausch zur Vermeidung von Anreizen für asymmetrische Rollenteilung mit der GFMK und den zuständigen Bundesressorts insbesondere zu den vorgenannten Themen zu suchen.
- d) Wesentliche Analysen und Aussagen des Gutachtens berühren aufgrund der föderalen Struktur die originären Kompetenzen der Länder und Kommunen. Insoweit begrüßt die GFMK, dass das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend frühzeitig die Diskussion mit den Länderressorts für Gleichstellung gesucht hat. Gerade in den oben genannten Bereichen ist aber vorrangig die Gesetzgebungskompetenz des Bundes berührt. Die GFMK bittet daher das BMFSFJ, die Ergebnisse des Sachverständigengutachtens in den vorgesehenen Rahmenplan zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im Lebensverlauf unter Beteiligung der Länder einfließen zu lassen. Mit dem Rahmenplan sollen Vorschläge zur Vermeidung von Anreizen für asymmetrische Rollenteilung formuliert werden.

- e) Das Gutachten ist Bestandteil des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung und thematisch fokussiert. Die GFMK hält die kontinuierliche Fortschreibung des Gleichstellungsberichts zu einem Schwerpunktthema in jeder Legislaturperiode zur Etablierung eines nationalen Berichtswesens für ein unbedingt zu verfolgendes Ziel. Sie bittet die Bundesregierung entsprechend zu verfahren und die hierfür notwendigen Voraussetzungen zu schaffen.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 4.3

Minijobs gehören auf den Prüfstand

Beschluss

1. Die GFMK weist daraufhin, dass die Sachverständigenkommission in ihrem Gutachten für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sich mit Nachdruck für die Abschaffung der Subventionierung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ausgesprochen hat. Sie bezeichnet „die gegenwärtige Minijobstrategie (...) aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung über den Lebensverlauf als desaströs“.
2. Die GFMK teilt die Auffassung der Sachverständigenkommission, dass die geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Hauptphase der Erwerbstätigkeit in der Regel kaum Möglichkeiten bietet, in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einzusteigen und sogar geeignet ist, die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt zulasten der Frauen zu verstärken.
3. Die GFMK erwartet von der Bundesregierung zeitnah Vorschläge wie nicht nur unter arbeitsmarkt-, sozial- und wirtschaftspolitischen, sondern insbesondere unter gleichstellungspolitischen Aspekten Minijobs dort, wo sie reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verhindern, beseitigt werden können.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 6.1

**Ausbau der Tagesbetreuung in der
Pflege**

Beschluss

Die GFMK bittet die Bundesregierung, im Zuge der anstehenden Pflegereform die Belange von Frauen zu besonders zu berücksichtigen. Frauen nehmen überwiegend, insbesondere in Privathaushalten, die hauswirtschaftliche und pflegerische Versorgung wahr.

Die GFMK unterstützt den auf der 87. ASMK im Jahr 2010 im Zuge der Umsetzung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs zur Ausgestaltung des Leistungsrechts einstimmig gefassten Beschluss, neben der bestehenden medizinisch-pflegerisch ausgerichteten Tagespflege Leistungen der Tagesbetreuung zu etablieren.

Durch die wachsende Gruppe der dementiell Erkrankten entsteht ein großer Bedarf an „teilstationärer“ Alltagsunterstützung und Begleitung. Neben der bestehenden medizinisch-pflegerisch ausgerichteten Tagespflege sollen Leistungen der Tagesbetreuung möglich werden, die stärker betreuerisch ausgerichtete Leistungen erbringen.

Nachdem die Pflege in Privathaushalten meist durch Frauen durchgeführt wird und die Etablierung der Tagesbetreuung einerseits zur Entlastung der Pflegesituation und andererseits zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege beitragen kann, hält es die GFMK aus frauenpolitischen Gesichtspunkten für sinnvoll, die Leistungen der Tagesbetreuung bei der nächsten Pflegereform zu berücksichtigen.

Bei der gesetzgeberischen Umsetzung muss sichergestellt sein, dass die Tagesbetreuung nicht zu einer Leistungsbeschneidung oder einer "2-Klassen-Betreuung" bei Menschen mit zeitweiligen Pflege-/Betreuungsbedarf führt. Die Tagesbetreuung als neue Leistung darf weder das Wahlrecht der Betroffenen einschränken noch mit herkömmlichen Tagespflegeangeboten konkurrieren. Sie ist vielmehr als zusätzliche Angebotsform insbesondere für Demenzkranke mit geringem somatischem Pflegebedarf zu konzipieren. Die Betroffenen müssen unabhängig von ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit ein allein an ihrem konkreten pflegerischen Bedarf orientiertes Wahlrecht sowie die Sicherheit haben, dass die erforderliche pflegerische Versorgung durch Fachkräfte sichergestellt ist.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 7.2

Frauen in Führungspositionen

Beschluss

1. Die 21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder begrüßt die wichtigen Ausführungen zu den Karriereentwicklungen von Frauen und Männern in dem Gutachten der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Der Bericht belegt auf eindrucksvolle Weise, dass in den Führungsetagen des Arbeits- und Wirtschaftslebens Männer noch immer weitgehend unter sich sind. Er benennt zahlreiche Handlungsoptionen für die Verbesserung der Chancengleichheit im Berufsleben. Die GFMK teilt die Analyse der Kommission.
2. Die GFMK hält eine angemessene Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen nicht nur aus rechtlichen Gründen, sondern auch unter ökonomischen Aspekten für notwendig. Erforderlich ist eine Abkehr von unzureichenden Erklärungsmustern hin zu einem konsistenten Politikansatz, der Frauen gleiche Verwirklichungschancen gibt. Die GFMK bittet die Bundesregierung daher, die im Sachverständigengutachten auch für dieses Handlungsfeld relevanten grundsätzlichen Empfehlungen aufzugreifen und weiterzuentwickeln.
3. Dabei spricht sich die Kommission nicht nur für Förderprogramme auf unteren Führungsebenen, sondern darüber hinaus für eine gesetzliche Quotenregelung bei Spitzenpositionen zugunsten von Frauen aus. Die GFMK unterstützt dies nachdrücklich und spricht sich dafür aus, dass eine gesetzliche Regelung bis zum Jahr 2017 wirksam werden muss, wenn sie bis dahin nicht durch die Selbstverpflichtungen der Unternehmen entbehrlich geworden ist.

4. Die GFMK sieht sich in dieser Haltung auch durch den Beschluss der 82. Konferenz der Justizministerinnen - und -minister bestätigt, nach dem die Einführung einer bundesgesetzlich geregelten Geschlechterquote für Führungspositionen der Wirtschaft dringend geboten ist und eine einfache gesetzliche Lösung empfohlen wird, die Zeitabläufe und die Besonderheiten einzelner Branchen berücksichtigt.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 7.3

**Entgeltungleichheit IV
(diskriminierungsfreie Neubewertung
der sozialen Berufe)**

Beschluss

Der geschlechtsspezifisch aufgeteilte Arbeitsmarkt, in dem Frauen oft in gering entlohnten Berufen und in Branchen mit niedrigem Entgeltniveau tätig sind sowie die Unterbewertung von Berufen, in denen hauptsächlich Frauen beschäftigt sind, werden unter anderem als Ursachen für die Entgeltungleichheit bei Frauen und Männern (Gender Pay Gap) benannt.

Zu den Berufen, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, gehören insbesondere soziale Berufe im Bereich der Erziehung, Jugendarbeit, Gesundheit und Pflege, in denen für die gesamte Gesellschaft unentbehrliche Tätigkeiten durchgeführt werden. Dieser Aspekt wird weder bei der Entlohnung und Bewertung dieser vor allem von Frauen ausgeübten Berufe berücksichtigt noch bei der gesellschaftlichen Wertschätzung, Darstellung und Werbung für die Berufe im Sozialbereich. Durch Verdienste, die der geforderten Leistung entsprechen, würden bestehende Entgeltbenachteiligungen von Frauen beseitigt und zusätzlich die Attraktivität dieser gesellschaftlich wichtigen Berufe gesteigert, was auch den Fachkräftemangel in diesem Bereich reduzieren könnte. Zusätzlich hätten diese Berufe dann nicht mehr nur eine Hinzuverdienst – oder Überbrückungsfunktion, sondern wären eine echte Alternative, um die eigene Existenz zu sichern und die Ernährerinnenfunktion ausüben zu können.

Die GFMK bittet die Bundesregierung, eine Studie in Auftrag zu geben, die die Bewertung von Tätigkeiten im Sozialbereich überprüft sowie konkrete Vorschläge zur Einführung und Umsetzung von Bewertungsverfahren erarbeitet mit dem Ziel die unterschiedliche Bewertung von mehrheitlich von Frauen ausgeübten Berufen und hauptsächlich von Männern ausgeübten Tätigkeiten aufzuheben.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 7.4

**Geschlechterperspektive für
wirksameren Arbeits- und
Gesundheitsschutz: Sachlage,
Handlungsbedarf und Ansatzpunkte**

Beschluss

Die GFMK nimmt den vorgelegten Bericht „*Geschlechtergerechte Praxis im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung*“ zur Kenntnis (Anlage). Sie sieht durch die Ergebnisse bestätigt, dass für die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sowie die Umsetzung der gesetzlichen Ziele des Arbeitsschutzes die Geschlechterperspektive von wesentlicher Bedeutung ist. Zugleich erkennt die GFMK im Rahmen der *Lebensverlaufsperspektive* die Bedeutung der belastungs- und gesundheitsrelevanten Arbeitsbedingungen in ihrem Zusammenhang mit den anderen Dimensionen der Arbeitsbedingungen - Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes, Entgelt, Beschäftigungsformen, Fragen von Berufskontinuität und Aufstieg, Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das Gesundheits-/Krankheits- sowie Risikoverhalten im allgemeinen Lebenszusammenhang zeigt deutliche geschlechterspezifische Ausprägungen. Es liegt auf der Hand, dass auch im Beruf und am Arbeitsplatz der Umgang mit Belastungen und Gefährdungen geschlechterspezifisch geprägt ist. Die GFMK erkennt von daher Handlungsbedarf bezüglich der Berücksichtigung der Geschlechterperspektive im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung: Mit geschlechtersensiblen Ansätzen können die Grundlagen für ursachenadäquaten und im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes *menschengerechten* Arbeitsschutz wesentlich verbessert werden. Die GFMK ist überzeugt, dass dies beiden Geschlechtern - Frauen und Männern - zu Gute kommen wird.

Die GFMK unterstreicht und respektiert die Zuständigkeit der ASMK für entsprechende Konzepte und Initiativen im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Sie will dabei unterstützend wirken, beispielhaft durch den aus gleichstellungspolitischer Sicht veranlassten Bericht. Die dargestellten Sachverhalte und Vorschläge sind nach Überzeugung der GFMK geeignet, eine neue Aufmerksamkeit zu wecken, zu sensibilisieren und konkrete Anregungen zu geben.

I. Handlungsbereich der GFMK

Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und –minister, -senatorinnen und –senatoren wird auch weiterhin für den Themenkomplex „Geschlechtergerechtigkeit in Arbeit und Gesundheit“ sensibilisieren und im eigenen Handlungsbereich zur Weiterentwicklung beitragen:

1. Das Vorsitzland wird gebeten, gemeinsam mit Hessen und weiteren Ländern, die sich aktiv beteiligen wollen, die Berichtsergebnisse in geeigneter Form in die Öffentlichkeit, insbesondere in die Fachöffentlichkeit zu tragen.
2. Die GFMK wird die relevanten Erkenntnisse und Anregungen auch in ihre weiteren Beratungen und Aktivitäten zu *geschlechterspezifischen Gesundheitsaspekten* (s. Leitantrag der 20. GFMK) und zum Thema *Gleichstellung in der Lebensverlaufsperspektive* (s. Leitantrag der 21. GFMK) sowie zu Arbeitsmarktthemen mit einbeziehen.
3. Die GFMK beauftragt die Arbeitsgruppe „Geschlechterperspektive für wirksameren Arbeits- und Gesundheitsschutz“, bis zur 22. GFMK zu den folgenden beiden Themen den Sach- und Diskussionsstand vertieft zu bearbeiten und Ansatzpunkte für Verbesserungen aufzuzeigen:
 - + Geschlechtergerechte betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen;
 - + Geschlechteraspekte beim Arbeits- und Gesundheitsschutz in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere bei Teilzeitarbeit und Mini-Jobs.

II. Handlungsbereich der Bundesressorts

Die GFMK bittet die Bundesressorts, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten das Anliegen eines wirksameren geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutzes noch systematischer als bisher aufzugreifen:

1. Die GFMK bittet das BMFSFJ, zum Thema *Mutterschutz* unter einer ganzheitlichen Geschlechterperspektive eine Situationsanalyse und ein Diskriminierungen vorbeugendes Handlungskonzept zu erarbeiten und das BMAS, die Länder sowie

Expertinnen und Experten zu beteiligen. Dabei soll der Beschluss zu TOP 9.8 der 20. GFMK (Problematiken des Mutterschutzes für schwangere Ärztinnen, die sich in der Weiterbildung befinden) mit aufgegriffen werden. Die GFMK würde einen Beginn dieser Arbeit durch das BMFSFJ nach Möglichkeit bereits im Jahr 2011 begrüßen.

2. Die GFMK regt an, dass das BMAS exemplarisch überprüft, wie der gegebene *Rechtsrahmen des Arbeitsschutzes* so weiterentwickelt werden kann, dass er stärker auf eine geschlechtersensible und generell zielgruppengerechte betriebliche Praxis hinwirkt. Ansatzpunkte sieht die GFMK beim *Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)* durch Überprüfung der Zugangsvoraussetzungen und Ausbildungscurricula für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, sowie beim *Technischen Regelwerk* durch Überprüfung, inwieweit auch geschlechterspezifischen Aspekten konkret Rechnung zu tragen ist.
3. Die GFMK bittet das BMAS, im Rahmen der anstehenden Weiterentwicklung der *Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)* einen *Thematischen Initiativkreis (TIK)* „*Geschlechtergerechter Arbeitsschutz*“ einzurichten. Da die GFMK besonderen Handlungsbedarf bei der *betrieblichen Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen* sieht, schlägt sie vor, dass der TIK dies als eins seiner Hauptthemen bearbeiten sollte. Ein weiteres Hauptthema sollte die *geschlechtergerechte Gestaltung der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung* sein.
Das BMAS wird gebeten, die 22. GFMK über erfolgte Schritte zu informieren.
4. Die GFMK bittet BMAS und BMBF sowie ggfs. BMG, bei forschungsorientierten sowie umsetzungsorientierten Förderprogrammen in den Bereichen Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Arbeitsbedingungen, Prävention und Gesundheitsförderung das Leitprinzip des Gender Mainstreaming verstärkt umzusetzen.
Bedarf sieht die GFMK im Hinblick auf Meta-Analysen des Forschungsstandes im Hinblick auf geschlechterrelevante Erkenntnisse und Initiierung geschlechtersensibler Forschung sowie Förderung des Wissenstransfers.
Die Bundesregierung wird hierzu für die 22. GFMK um einen Statusbericht gebeten.
5. Die GFMK hält es für dringend erforderlich, im Hinblick auf *Geschlechter- und Demographie-Kriterien* die Aussagekraft der Statistiken und Berichte zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu verbessern. Sie appelliert in diesem Sinne an das BMAS; ebenso an die Unfallversicherungsträger und die Krankenversicherungen, die von einer verbesserten Datenlage unmittelbar profitieren durch mehr Zielgenauigkeit und daraus resultierende Effizienzgewinne. Die GFMK würdigt ausdrücklich die bereits erfolgten ersten Schritte; diese reichen jedoch nicht aus.

III. Handlungsbereich der Träger des Arbeitsschutzes: BMAS, Arbeitsschutzbehörden der Länder sowie Unfallversicherungsträger

Die GFMK bittet die institutionellen Akteure des Arbeitsschutzes und der Prävention, die in der Geschlechterperspektive liegenden Ansatzpunkte für wirksameren Arbeits- und Gesundheitsschutz zu prüfen und praktisch aufzugreifen. Sie sieht Potenziale sowohl bei den übergreifenden Strategien als auch bei der Praxis der Aufsicht und Beratung in den Betrieben:

1. Die GFMK misst der *Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)*, für die sich alle Träger des Arbeitsschutzes in Deutschland auf gemeinsame Ziele und deren Umsetzung verständigt haben, hohe Bedeutung im Hinblick auf die umfassende Förderung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen bei. Daher hält es die GFMK für essentiell, dass bei der Entscheidung über die Ziele und Programme der Periode ab 2013 auch der Aspekt der Geschlechterrelevanz mit einbezogen wird. Sie bittet die Nationale Arbeitsschutzkonferenz sowie die ASMK, dies im Rahmen ihrer Entscheidungskriterien sowie mit entsprechender Umsetzungssteuerung sicherzustellen.
2. Die GFMK bittet die ASMK, den Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) zu beauftragen, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen und einen methodischen *Leitfaden zur Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der Aufsichts- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden* zu erarbeiten. Sie appelliert an die Unfallversicherungsträger, ihre der Prävention und Beratung dienenden Leitlinien und Konzepte gleichfalls um die Geschlechterperspektive zu erweitern.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 8.2

**Auswirkungen des
Unterhaltsänderungsgesetzes**

Beschluss

Die GFMK bittet die Bundesregierung erneut, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen des Unterhaltsrechtsänderungsgesetzes unter Berücksichtigung der hierzu ergangenen Rechtsprechung zu untersuchen und zu analysieren und präzisiert ihren Beschluss der 18. GFMK¹ aus dem Jahre 2008 wie folgt:

Die GFMK bittet die Bundesregierung mit einer Begleitforschung

1. unter Beachtung des Gender-Mainstreaming-Prinzips Auswirkungen des zum 01.01.2008 in Kraft getretenen Unterhaltsänderungsrechts auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, des Bundesgerichtshofs und der Oberlandesgerichte

Beschluss der 18. GFMK: „Die GFMK bittet die Bundesregierung, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen des Unterhaltsrechtsänderungsgesetzes unter Berücksichtigung der hierzu ergangenen Rechtsprechung zu begleiten und zu analysieren. Neben einem bundesweiten Monitoring zur Entwicklung des Armutsrisikos von Frauen, Männern und Kindern nach einer Trennung/Scheidung soll auch die Fortentwicklung der Leitlinien der Oberlandesgerichte zur Rechtsprechung im Unterhaltsrecht ausgewertet werden.“

a) zum Ehegattenunterhaltsrecht im Allgemeinen und im Besonderen der vor dem 01.01.2008 geschlossenen Ehen, sogenannte Altfälle,

und

b) zum Unterhaltsrecht nichtehelicher Elternteile

untersuchen und auswerten zu lassen;

2. die Fortentwicklung der Leitlinien der Oberlandesgerichte zum Unterhaltsrecht seit 01.01.2008 unter Gender-Aspekten auswerten zu lassen;
3. die wirtschaftlichen Auswirkungen von Trennung und Scheidung auf Frauen, Männer und Kinder untersuchen zu lassen.

Die GFMK bittet die Bundesregierung der GFMK regelmäßig, beginnend ab 2012, über die Ergebnisse dieser Untersuchungen zu berichten.

Sollte der erste Untersuchungsbericht zur 22. GFMK ergeben, dass die sich fortentwickelnde Rechtsprechung die sich aus dem Unterhaltsrecht seit dem 01.01.2008 ergebenden Nachteile für sogenannte Altfälle (Ehen vor dem 01.01. 2008) nicht auffängt, so wird die Bundesregierung gebeten, für diese Altfälle eine Übergangsnorm zur Wiederherstellung des Vertrauensschutzes in die bis zum 31.12.2007 gültige Gesetzeslage zu schaffen.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 9.1

**Regelung der Prostitution,
Weiterentwicklung der Maßnahmen
gegen Menschenhandel und
Zwangsprostitution**

Beschluss

1. Die GFMK dankt der IMK für die Befassung mit dem Thema Menschenhandel und Zwangsprostitution und begrüßt den Beschluss, den Bund zu bitten, eine Initiative zur Schaffung eines Gesetzes zur Regulierung der Prostitution auf den Weg zu bringen, die auch auf die Schaffung eines flächendeckenden Angebots für Ausstiegshilfen für Prostituierte gerichtet ist. Dies stellt einen wichtigen Schritt für die Bekämpfung des Kriminalitätsfelds des Menschenhandels und für die Verbesserung des Schutzes der Opfer dar.
2. Über die im Beschluss der IMK und über die in der Entschließung des Bundesrates vom 11. Februar 2011 (Drs. 314/10) genannten Problemstellungen und Maßnahmen hinaus sollten hierbei internationale Erfahrungen im Bereich der Prostitution und zielgruppenspezifische Maßnahmen einbezogen werden. Besonderes Augenmerk ist hierbei auf die Situation besonders vulnerabler Gruppen – wie beispielsweise Heranwachsende - zu legen. Der Bund wird gebeten, im angestoßenen legislativen Prozess diese Aspekte zu berücksichtigen.

3. Neben der Bekämpfung des Menschenhandels ist die Regulierung der Prostitution ein eigenständiges Ziel, in dessen Mittelpunkt die Wahrung des Selbstbestimmungsrechts der in der Prostitution tätigen Frauen stehen muss. Der Bund wird gebeten, den angestoßenen legislativen Prozess für flankierende Bestimmungen des Prostitutionsgesetzes zu nutzen, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Prostituierten nachhaltig zu verbessern.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 9.2.

**Bundes- und länderübergreifendes
Konzept zur Krisenintervention bei
Zwangsverheiratung der ad hoc AG
„Zwangsheirat“**

Beschluss

Die 21. GFMK nimmt den Bericht der ad hoc AG Zwangsheirat vom 23.3.2011 für ein Bundes- und länderübergreifendes Konzept zur Krisenintervention bei Zwangsverheiratung zustimmend zur Kenntnis.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 9.3

**Kostenerstattung für
Frauenhausaufenthalte ortsfremder
Frauen**

Beschluss

Die GFMK bittet den Bund zeitnah zu prüfen, ob und wie eine Regelung geschaffen werden kann, die den in § 36 a SGB II niedergelegten Grundgedanken aufnimmt, so dass auch bei zuwendungsfinanzierten Frauenhäusern Erstattungsansprüche für ortsfremde Frauen bestehen. Der kommunale Träger am bisherigen gewöhnlichen Aufenthalt einer Frau, die Zuflucht in einem zuwendungsfinanzierten Frauenhaus sucht, sollte verpflichtet sein, dem durch die Aufnahme im Frauenhaus zuständigen kommunalen Träger am Ort des Frauenhauses die Kosten für die Zeit des Aufenthaltes im Frauenhaus zu erstatten. Die Erstattungspflicht sollte die Kosten für Unterkunft und Heizung, die psychosoziale Betreuung und die Lebenshaltungskosten umfassen und als Tagessatz für ortsfremde Frauen unabhängig von der sonstigen Finanzierung des Frauenhauses festgelegt werden.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 9.4

**Prozessbegleitung in die
Strafprozessordnung (StPO)**

Beschluss

Das Bundesministerium für Justiz wird gebeten, zu prüfen, inwieweit die Regelungen in der österreichischen Strafprozessordnung zur psychosozialen und juristischen Begleitung von Opfern (§ 66 Absatz 2 i.V.m. § 65 Nr. 1 a) und b) der österreichischen StPO) in die deutsche Strafprozessordnung Eingang finden können.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 9.5

**Errichtung einer bundesweiten
Frauen-Helpline**

Beschluss

Die GFMK bittet die Bundesregierung, in ihrer Zuständigkeit eine auf Dauer angelegte zentrale Helpline bei Gewalt an Frauen einzurichten.

Diese soll vor allem

- Erstberatung, Krisenintervention und Weitervermittlung an Frauenfacheinrichtungen vor Ort (Lotsenfunktion) sicherstellen
- für die Anrufenden kostenfrei sein
- täglich rund um die Uhr erreichbar und mit einer ausreichenden Zahl thematisch qualifizierter Beraterinnen besetzt sein
- Übersetzungen für Migrantinnen sicherstellen
- dauerhaft von der Bundesregierung finanziert werden

Beim Aufbau und bei der Umsetzung der Helpline sollen die Erfahrungen der Länder sowohl im Hinblick auf die konzeptionellen Überlegungen als auch bei den Umsetzungsstrategien berücksichtigt werden.

Darüber hinaus bittet die GFMK den Bund, bei der vorgesehenen Evaluierung nicht nur die Wirksamkeit der Helpline zu prüfen, sondern auch zu erheben, inwieweit durch Einrichtung der Helpline Folgekosten bei den Unterstützungseinrichtungen aufgetreten sind.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 10.1

**Indikatoren zur Fortschreibung des 1. Atlas
zur Gleichstellung von Frauen und
Männern in Deutschland – Eine
Standortbestimmung**

Beschluss

Mit dem „1. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – Eine Standortbestimmung“ legte die GFMK im Jahr 2009 erstmals eine bundeseinheitliche Bestandsaufnahme für die Landes- und die Kreisebene vor. Diese vergleichende Erfassung von wichtigen Indikatoren ermöglichte es, für die Unterstützung einer Chancengleichheitspolitik den regional erreichten Stand abzubilden.

Der Gleichstellungsatlas traf auf großes Interesse und wurde stark nachgefragt. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), das die Veröffentlichung übernommen hatte, hat zwischenzeitlich die 3. Auflage zur Verfügung gestellt. Da auch auf internationaler Ebene besonderes Interesse am Gleichstellungsatlas bestand, erfolgte im Auftrag des BMFSFJ eine Übersetzung ins Englische.

Der 1. Gleichstellungsatlas hatte den Charakter einer Bestandsaufnahme. Im Sinne der Nachhaltigkeit und um Entwicklungen im Zeitverlauf abbilden zu können, hält die GFMK eine Fortschreibung für erforderlich und beschließt:

1. Die GFMK dankt der Fachgruppe Gleichstellungsatlas für die konzeptionellen Vorarbeiten zum Gleichstellungsatlas und Baden-Württemberg für die Leitung der Fachgruppe.

2. Die GFMK stimmt dem von der Fachgruppe Gleichstellungsatlas weiterentwickelten Indikatorenkatalog (Anlage) als Grundlage für die Fortschreibung des „1. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – Eine Standortbestimmung“ zu. Bei der Darstellung der einzelnen Indikatoren werden bei den die Karten ergänzenden Diagrammen auch die entsprechenden Länderdaten (Anteilswerte und dort, wo sinnvoll und möglich, absolute Angaben) ausgewiesen.
3. Sie bittet die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie die Bundesagentur für Arbeit die vorhandenen und für die Indikatoren ausgewählten Statistiken für die Fortschreibung zur Verfügung zu stellen.
4. Die GFMK bittet das Statistische Bundesamt um die Erstellung des „2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“. Die Länder tragen die hierfür anfallenden Kosten in Höhe von ca. 14.000,- Euro zu gleichen Anteilen. Die Erstattung erfolgt direkt gegenüber dem Statistischen Bundesamt nach Rechnungsstellung.
5. Die GFMK bittet das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, den „2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“ im Jahr 2012 zu veröffentlichen.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 11.1

**Konsequente Anwendung einer
geschlechtergerechten Sprache in
Rechtsvorschriften**

Beschluss

Die 21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder bittet die Bundesregierung, darauf zu achten, dass § 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (BGleG) eingehalten wird und in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes und im Dienstverkehr die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck gebracht wird.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 13.2

**Fortsetzung der Arbeitsgruppe
„Arbeitsmarkt für Frauen“**

Beschluss

Die Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder setzt ihre Arbeit fort.

Die Tätigkeit der Arbeitsgruppe dient dem Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Ländern, den zuständigen Bundesressorts – insbesondere dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) – und der Bundesagentur für Arbeit (BA) über aktuelle und grundsätzliche Entwicklungen im Bereich Arbeitsmarktpolitik für Frauen.

Die Koordination und Organisation der Arbeitsgruppe liegt aktuell bei Sachsen und ab dem 01.01.2012 bei Bayern. Die Arbeitsgruppe hat – vorbehaltlich aktueller Entwicklungen – folgende inhaltliche Schwerpunkte:

1. Begleitung und Bewertung der Umsetzung und Entwicklung des SGB II und des SGB III (Federführung: N.N.)

Die Übernahme der derzeit noch offenen Federführung wird auf der nächsten AG-Sitzung Arbeitsmarkt für Frauen im Oktober 2011 festgelegt).

2. Prüfung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung von Minijobs (Federführung Berlin)

3. Begleitung des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ des BMFSFJ sowie der Partnerschaft „Perspektiven für Alleinerziehende“ zwischen BMFSFJ, BMAS und BA (Federführung Nordrhein-Westfalen)

4. Abbau der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern (Federführung Hessen)

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 13.4

**Fortsetzung der Arbeitsgruppe
„Soziale Sicherung von Frauen“**

Beschluss

Die 21. GFMK beschließt den Fortbestand der Arbeitsgruppe „Soziale Sicherung von Frauen“.

Die inhaltliche und organisatorische Federführung obliegt Hessen. Die Arbeitsgruppe hat folgende Inhaltliche Schwerpunkte:

Alterssicherung

- Frauenpolitische Auswirkungen des Koalitionsvertrages der Bundesregierung für die 17. Legislaturperiode
- Frauen- und gleichstellungspolitische Begleitung der Überlegungen zur Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand
- Frauenpolitische und gleichstellungspolitische Analyse der Auswirkungen der betrieblichen und privaten Altersversorgung unter Berücksichtigung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 1. März 2011 (C-236/09)

Sicherung im Krankheits- und Pflegefall

- Frauenpolitische Auswirkungen des Koalitionsvertrages der Bundesregierung für die 17. Legislaturperiode
- Weitere frauen- und gleichstellungspolitische Begleitung der Umsetzung des zum 1. Januar 2011 in Kraft getretenen Gesetzes zur nachhaltigen und sozial

ausgewogenen Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Finanzierungsgesetz) sowie des zum 1. Juli 2008 in Kraft getretenen Gesetzes zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz)

- Frauen- und gleichstellungspolitische Umsetzung des Gesetzgebungsverfahrens zur Familienpflegezeit.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 13.6

**Fortsetzung der Arbeitsgruppe
„Familienrecht und Familienpolitik“**

Beschluss

Die 21. GFMK beschließt die Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Familienrecht und Familienpolitik“ unter der organisatorischen Federführung von Rheinland-Pfalz.

Die Arbeitsgruppe erhält den Auftrag, sich mit folgenden Schwerpunkten zu befassen:

Inhaltliche Federführung Rheinland-Pfalz:

- Frauenpolitische Bewertung der von der Bundesregierung vorgesehenen Untersuchung zur Harmonisierung der Leistungen im Unterhaltsrecht, Steuerrecht, Sozialrecht und Familienrecht vor allem im Hinblick auf die im Sachverständigengutachten zum Ersten Bundesgleichstellungsbericht aufgezeigten Wertungs- und Wirkungswidersprüche und Handlungsempfehlungen bezüglich der Rollenzuweisung an Frauen;
- Frauen- und familienpolitische Analyse und Bewertung der gesetzlichen Vorhaben zur steuerlichen Entlastung von Ehe und Familie.

Inhaltliche Federführung Hessen:

- Frauen- und gleichstellungspolitische Begleitung der Rechtsprechung zum Unterhaltsrechtsänderungsgesetz und Bewertung der von der Bundesregierung geplanten Evaluation der seit 2008 geltenden Änderungen im Unterhaltsrecht;
- Frauenpolitische Bewertung der gesetzlichen Neuregelung des Gemeinsamen Sorgerechts nichtehelicher Eltern.

Inhaltliche Federführung Sachsen-Anhalt:

- Frauenpolitische Bewertung von Maßnahmen der Bundesregierung zur Situation von Alleinerziehenden und Erarbeitung von Empfehlungen.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 13.8

**Fortsetzung der Arbeitsgruppe
„Dauerhafte GFMK-Homepage“**

Beschluss

Die GFMK beschließt die Fortsetzung der ad-hoc-Arbeitsgruppe „Dauerhafte GFMK-Homepage“. Die Arbeitsgruppe erhält den Auftrag, die geplante Einrichtung der gemeinsamen Homepage zu begleiten.

**21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 16. und 17. Juni 2011 auf Schloss Plön**

TOP 13.10

**Fortsetzung der Arbeitsgruppe
„Frauenförderung im Bereich der
Wissenschaft“**

Beschluss

Die 21. GFMK beschließt die Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ unter der Federführung des Landes Berlin.

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

Vorbehaltlich aktueller Entwicklungen soll sich die Arbeitsgruppe mit folgenden Bereichen befassen:

1. Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie sowie von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen an den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen;
2. Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie.

Die Arbeitsgruppe trägt zur Weiterentwicklung von chancengleichheitsfördernden Konzepten und zu ihrer Integration in die Hochschul- und Wissenschaftspolitik bei und kooperiert mit Gremien und Institutionen, die sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzen.