

17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam

Gefasste Beschlüsse und Entschlüsse sowie Erörterungsthemen

- TOP 1.2 Durchführung der GFMK in den kommenden Jahren
- TOP 4 Im Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv und zielgerichtet voranbringen
- TOP 6.1 Entwicklung von Genderindikatoren
- TOP 6.2 Gender Mainstreaming für die Aktivitäten der Förderung Älterer auf dem Arbeitsmarkt
- TOP 7.1 Entgeltungleichheit
- TOP 8.1 Rückkehr aus Mutterschutz und Elternzeit
- TOP 8.2 Brückenfunktion des SGB II für erwerbsfähige Mütter ausbauen
- TOP 9 Rückstand bei der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft ausbauen
- TOP 10.1 Abbau von Geschlechterstereotypen in den Medien
- TOP 10.2 Mit vertiefter Berufsorientierung die Chancengleichheit verbessern
- TOP 11.2 Gleiche Chancen für Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt
- TOP 11.3 Migrantinnen stärker vor häuslicher Gewalt schützen
- TOP 12.1 Entwicklung geschlechtsdifferenzierter Arzneimittelforschung
- TOP 12.2 Gender Mainstreaming in der gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegeversicherung
- TOP 13.1 Arbeitspapier der Bund-Länder-AG Frauenhandel
- TOP 13.2 Mädchen besser vor Genitalverstümmelung schützen
- TOP 14.2 Geschlechtergerechte Gestaltung der bundeseinheitlichen Steuererklärungsdrucke zur Einkommensteuererklärung
- TOP 14.3 Familiensplitting
- TOP 15 Nachteilige Auswirkungen der Tarifverträge zur Überleitung in den TVÖD beseitigen

**17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam**

TOP 1.2

**Durchführung der GFMK in den kommenden
Jahren**

Beschluss:

1. Das Land Baden-Württemberg übernimmt Vorsitz und Geschäftsführung für das Jahr 2008.
2. Das Land Nordrhein-Westfalen übernimmt Vorsitz und Geschäftsführung für das Jahr 2009.

TOP 4

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

Entschließung:

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 ist 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 Hochschulinstitute. 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 EU-Durchschnitt (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.

Deutschland im EU-25-Vergleich

Gleichstellungsrelevante Handlungsfelder ¹	Deutschland		Rang	Durchschnitt EU - 25		„Best Practice“		
	Frauen	Männer		Frauen	Männer	EU-25	Frauen	Männer
Beschäftigungsquote 2005, 15 - 64 Jahre	59,6 %	71,2 %	10.	56,3 %	71,3 %	Dänemark Schweden Finnland	71,9 70,4 66,5 %	79,8 % 74,4 % 70,3 %
Arbeitslosenquote 2005	10,3 %	8,9 %	22.	9,9 %	7,9 %	Irland Großbritannien Niederlande	4,0 % 4,3 % 5,1 %	4,6 % 5,1 % 4,4 %
Teilzeitbeschäftigung als Anteil der Gesamtbeschäftigung, 2006	45,8 %	9,3 %		32,9 %	7,7 %	Finnland Dänemark Schweden	18,2 35,9 40,3	9,2 12,8 11,7
Beschäftigungsquote von Frauen und Männern mit Kindern unter 12 Jahren	55,7 %	89,2 %	19.	61,6 %	91,5 %	Slowenien Niederlande Finnland	84,5 % 71,3 % 70,0 %	94,3 % 94,1 % 91,8 %
Armutsgefährdungsquote von Alleinerziehenden ²	38 %		19.	34 %		Finnland Dänemark Ungarn	16 % 16 % 16 %	
Entgelt Differenz (2005)	22 %		23.	15 %		Malta Portugal Belgien	4 % 5 % 6 %	
Abschluss mit mindestens Sekundarstufe II	72,5 %	70,4 %	24.	80,3 %	74,7 %	Polen Slowenien Slowakien	93,3 % 93,2 % 92,6 %	88,9 % 88 % 91 %
Erwerbstätige in Naturwissenschaften und Ingenieurwesen (1999-2004) ³	21,8 %	78,2	21.	29,0 %	71 %	Litauen Lettland Estland	55,5 51,4 51,0	45,5 48,6 49 %
Anteil von Frauen in Führungspositionen (2005)	26,3 %	73,7 %	20.	32,2 %	67,8 %	Lettland Litauen Frankreich	44,3 % 42,7 % 38,0 %	55,7 % 57,3 % 62 %
Frauen in den nationalen Parlamenten	33 %	67 %	7.	24 %	76 %	Schweden Niederlande Dänemark	48 % 39 % 39 %	52 % 61 % 61 %
Akzeptanz berufstätiger Mütter mit kleinen Kindern (2002) ⁴	Insg. 47,6 % Ost: 77,8 % West: 41,0 %		14.	56 %		Zypern Schweden Dänemark	79,5 % 71,6 % 68,8 %	

¹ Quelle: Alle Daten mit Ausnahme der Daten "Armutsgefährdungsquote von Alleinerziehenden", „Erwerbstätige in Naturwissenschaften“ und "Akzeptanz berufstätiger Mütter mit kleinen Kindern" : KOM (2007) 49 endgültig, S. 23 ff

² Statistisches Bundesamt, Im Blickpunkt: Deutschland in der Europäischen Union 2006, S. 25

³ eurostat 12/2006 Wissenschaft und Technologie – Statistik kurz gefasst

⁴ Hans-Böckler-Stiftung&berlinpolis: Wie sozial ist Europa?, S. 48

17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam

TOP 6.1

Entwicklung von Genderindikatoren

Beschluss:

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 länder einheitlichen Indikatorensystems, mit dem die Entwicklungen abgebildet werden können.

17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam

TOP 6.2

Gender Mainstreaming für die Aktivitäten der
Förderung Älterer auf dem Arbeitsmarkt

Beschluss:

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.

17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam

TOP 7.1

Entgeltungleichheit

Beschluss:

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 Entgeltdifferenz 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.

17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam

TOP 8.1

Rückkehr aus Mutterschutz und Elternzeit

Beschluss:

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?

17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam

TOP 8.2

**Brückenfunktion des SGB II für erwerbsfähige
Mütter ausbauen**

Beschluss:

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 alleinerziehende Mütter mit kleinen Kindern und junge Mütter ohne abgeschlossene Erstausbildung.

**17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam**

TOP 9

**Rückstand bei der Repräsentanz von
Frauen in Führungspositionen in der Privat-
wirtschaft verringern**

Beschluss:

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 verstetigen 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.

**17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam**

TOP 10.1

**Abbau von Geschlechterstereotypen in den
Medien**

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 17. GFMK haben das Thema „Abbau von Geschlechterstereotypen in den Medien“ erörtert.

17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam

TOP 10.2

**Mit vertiefter Berufsorientierung die Chancen-
gleichheit verbessern**

Beschluss:

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.

17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam

TOP 11.2

Gleiche Chancen für Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt

EntschlieÙung:

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.

17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam

TOP 11.3

**Migrantinnen stärker vor häuslicher Ge-
walt schützen**

Beschluss:

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.

TOP 12.1

**Entwicklung geschlechterdifferenzierter
Arzneimittelforschung**

Beschluss:

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.

17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam

TOP 12.2.

**Gender Mainstreaming in der gesetzlichen
Krankenversicherung und Pflegeversicherung**

Beschluss:

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 (GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz – GKV-WSG) 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.

**17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam**

**TOP 13.1
Arbeitspapier der Bund-Länder-AG Frauen-
handel**

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 17. GFMK haben das Arbeitspapier der Bund-Länder-AG Frauenhandel erörtert. Sie danken der Arbeitsgruppe für die geleistete Arbeit und sichern zu, sich für die Umsetzung der Ergebnisse in den Ländern einzusetzen.

17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam

TOP 13.2

**Mädchen besser vor Genitalverstümmelung
schützen**

Beschluss:

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.

TOP 14.2

Geschlechtergerechte Gestaltung der bundeseinheitlichen Steuererklärungsvordrucke zur Einkommensteuererklärung

Entschließung:

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

**17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam**

TOP 14.3

Familiensplitting

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 17. GFMK haben das Thema „Familiensplitting“ erörtert.

17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
Hauptkonferenz am 31. Mai/1. Juni 2007 in Potsdam

TOP 15

Nachteilige Auswirkungen der Tarifverträge
zur Überleitung in den TVöD beseitigen

Beschluss:

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.