



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

Berlin, 26.09.2017

## **Stellungnahme**

**zu den Beschlüssen der 27. Konferenz der Gleichstellungs- und  
Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren  
der Länder (27. GFMK)**

**am 07./08. Juni 2017 in Weimar**

## TOP 3.1

### **Leitantrag: Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben, in der Verteilung der Sorgearbeit und in den Alterssicherungssystemen herstellen**

#### **Beschluss**

Frauen sind von Altersarmut stärker betroffen als Männer. Aus dem 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, dem Rentenversicherungsbericht 2016 sowie dem Alterssicherungsbericht 2016 der Bundesregierung geht hervor, dass Frauen aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein nahezu 40 Prozent geringeres Alterssicherungseinkommen aus eigener Versicherung beziehen als Männer. Zum Stichtag 1. Juli 2015 erhielten Frauen durchschnittlich 640 Euro Versichertenrente (WestD: 586 Euro, OstD: 838 Euro), Männer 1.025 Euro monatlich (WestD: 1.012 Euro, OstD: 1.076 Euro).<sup>1</sup> Zusätzlich vergrößert sich diese Rentelücke durch Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge. Frauen erhalten mit durchschnittlich 243 Euro deutlich niedrigere Betriebsrenten als Männer, die im Durchschnitt auf 601 Euro kommen. Die Lücke zwischen allen eigenständigen Alterssicherungsleistungen von Frauen gegenüber Männern – der „Gender-Pension-Gap“ – lag 2015 bei 53 Prozent (alte Bundesländer: 58 Prozent, neue Bundesländer 28 Prozent).

Die GFMK teilt daher die Auffassung der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht, dass die Gleichstellungspolitik noch stärker Frauen und Männer konkret in ihren jeweiligen Lebenssituationen insbesondere in Übergangsphasen mit Auswirkungen auf die Verwirklichungschancen von Frauen und Männern im weiteren Lebensverlauf unterstützen muss. Vor diesem Hintergrund hält die GFMK folgende umfassende Anstrengungen für erforderlich, um die Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben (I.), in der Verteilung der Sorgearbeit (II.) und in den Strukturen der Alterssicherungssysteme (III.) herzustellen:

#### **I. Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben**

- Im „Gender-Pension-Gap“ werden die Ursachen, die zu den niedrigeren Rentenleistungen von Frauen führen, deutlich sichtbar. Kumulativ sind dies hohe Teilzeitraten, niedrige Entgelte, häufige und längere Erwerbsunterbrechungen sowie die Beschäftigung in nicht sozialversicherungspflichtigen Minijobs. Ein Zusammenwirken aller genannten Faktoren wirkt sich besonders ungünstig für die Absicherung von Frauen im Alter aus.
- Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich weniger als Männer. Die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern beträgt im Bundesgebiet durchschnittlich 21 Prozent. Selbst unter Berücksichtigung struktureller Ursachen wie beispielsweise unterschiedliche Verdienstniveaus in den Branchen, unterschiedliche Karriereaussichten von Frauen und Männern und dem größeren Anteil von Frauen in prekären Beschäftigungsformen verbleibt ein Verdienstunterschied von sechs Prozent.<sup>2</sup>
- Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern durchziehen die gesamte Erwerbslaufbahn und beginnen bereits in der Phase der beruflichen Ausbildung. Männliche Auszubildende erhalten durchschnittlich eine knapp fünf Prozent höhere Vergütung als ihre weiblichen Pendanten. Ein für die späteren Erwerbschancen, die beruflichen Perspektiven und das Einkommen in der Ausbildung und im späteren Erwerbsleben wichtiger Faktor ist daher die Berufswahl. Mit Ausnahme der Ausbildungen zum/zur Industriekaufmann/-frau und Kaufmann/-frau im Einzelhandel, die bei den Geschlechtern ähnlich beliebt sind, spiegeln die anderen Berufe sehr stark Geschlechterstereotype wider. Jungen entscheiden sich eher für technische Ausbildungen

<sup>1</sup> Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung 2016, S. 18 (BT-Drs. 18/10570).

<sup>2</sup> Pressemitteilung des statistischen Bundesamtes vom 14.03.2017.

im Industriesektor, während Mädchen nach wie vor stärker zum Dienstleistungssektor tendieren. Ferner werden vollzeitschulische Ausbildungsgänge, in denen in der Regel keine Vergütung bezahlt wird, überwiegend von Frauen gewählt. Diese Situation hat sich seit Anfang der 1990er Jahre nur wenig verändert.

- Frauen erreichen deutlich weniger Erwerbsjahre als Männer. Für den Rentenbezug ist jedoch der Erwerbsverlauf entscheidend, denn je länger eine Person erwerbstätig war und je höher ihr sozialversicherungspflichtiges Erwerbseinkommen ausfiel, desto höher ist der Zahlbetrag der gesetzlichen Rente. Zwar steigt die Erwerbsbeteiligung von Frauen seit Jahren kontinuierlich, dennoch liegt die Erwerbstätigenquote von Frauen mit knapp unter 70 Prozent rund acht Prozentpunkte unterhalb der Erwerbstätigenquote von Männern.<sup>3</sup>
- Das Arbeitsvolumen ist nach wie vor sehr ungleich verteilt. Frauen arbeiten häufig auf Teilzeitstellen um Beruf und Familie zu vereinbaren. Während bei Männern die durchschnittliche Wochenarbeitszeit seit 1991 relativ konstant bei ca. 40 Stunden geblieben ist, ist sie bei Frauen sogar um vier Stunden auf knapp 30 Stunden gesunken. Lediglich 39 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind in Vollzeitstellen beschäftigt – aber 88 Prozent der Männer.<sup>4</sup>
- Der ungleiche Erwerbsumfang von Männern und Frauen verstärkt sich in Paarbeziehungen. Frauen in Paarbeziehungen arbeiten rund 16 Wochenstunden weniger als ihre Partner. Bei Paaren mit Kindern ist dieses Ungleichgewicht noch stärker ausgeprägt. Damit weist Deutschland eine der höchsten Lücken in der Arbeitszeitverteilung zwischen Frauen und Männern in Europa auf. Knapp 75 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit werden von Frauen ausgeübt.
- Die Unterschiede im Erwerbsumfang führen zu starken Ungleichgewichten der erzielten Einkommen. Je länger und/oder häufiger eine Unterbrechung in der Erwerbsbiografie oder Teilzeitbeschäftigung stattfindet, umso größer werden die Einkommensunterschiede. Eine eigenständige Existenzsicherung ist für Teilzeitbeschäftigte oft nicht gegeben. Die Häufung von Teilzeitarbeit und hier insbesondere in Minijobs wirken sich bei Frauen besonders negativ auf spätere Rentenanwartschaften aus.<sup>5</sup>
- Hinzu kommen unterdurchschnittliche Entgelte während der Erwerbsphase, weil Frauen häufiger in Branchen mit geringeren Entgelten arbeiten und seltener in gut vergüteten Führungspositionen vertreten sind. Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, werden um rund acht Euro brutto in der Stunde geringer entlohnt als männlich dominierte Berufe – das entspricht einer Differenz von 40 Prozent.<sup>6</sup>
- Ein weiteres Risiko für geschlechtsspezifische Ungleichheiten liegt in der Digitalisierung der Arbeitswelt. Es kann zwar positiv gewertet werden, dass durch die Digitalisierung flexiblere Arbeitszeiten ermöglicht werden, die in Phasen von parallel notwendiger Familienarbeit essentiell sind. Aber bei den durch Digitalisierung neu entstandenen Formen von Soloselbstständigkeit wie Cloud-Working-Jobs und Crowdsourcing sind die unternehmerischen und persönlichen Risiken, welche allein bei der oder dem Cloud Worker liegen, nicht zu unterschätzen.
- Digitalisierung führt auch zu einer beschleunigten Aktualisierung und Weiterentwicklung von Wissen, Technologien und Kompetenzen und damit gleichzeitig zu einer beschleunigten Entwertung vormals erworbener Qualifikationen. Dies bedeutet, dass die

---

<sup>3</sup> Vgl. Studie des BMFSFJ „Mitten im Leben“, 1. Aufl. 2016, S. 18f.

<sup>4</sup> A.a.O., S. 11 und 17.

<sup>5</sup> Ebenda, S. 19f.

<sup>6</sup> Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung 2016, S. 21 (BT-Drs. 18/10570); Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) nach Daten des sozioökonomischen Panels (SOEP)

SOEP ist die erste Längsschnittstudie für die Bundesrepublik Deutschland, die sowohl repräsentative Haushalts- als auch Personendaten bereitstellt. Die wesentlichen Themengebiete des SOEP betreffen die Haushaltszusammensetzung, die Erwerbsbeteiligung, die berufliche Mobilität, Einkommensverläufe und die regionale Mobilität. Darüber hinaus werden in den einzelnen Wellen Daten zu verschiedenen Schwerpunkten erhoben, z. B. zu sozialen Netzwerken und zur Zeitverwendung. 1984 wurde die erste Datenerhebung in knapp 6.000 (auch ausländischen) Haushalten durchgeführt. Befragt werden alle Haushaltsmitglieder ab 16 Jahre, Wiederholungsbefragungen finden im jährlichen Rhythmus statt. Die Leitung des SOEP liegt beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.

Wettbewerbschancen von Frauen, die für einige Jahre Familienarbeit übernommen haben, auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt geringer werden, je länger die familienbedingte Erwerbsunterbrechung ohne parallele Weiterbildung andauert.

- 2015 gab es knapp 3,7 Millionen Selbstständige in Deutschland, davon waren 2,0 Millionen Solo-Selbstständige. Selbstständig tätige Frauen arbeiten zu zwei Drittel als Solo-Selbstständige. Selbstständige Tätigkeit ist jedoch oft nicht frei gewählt und nicht stets mit einem guten Einkommen gleichzusetzen. Laut Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage zur sozialen Lage und Absicherung von Solo-Selbstständigen (Drs. 18/10762) verfügen fast 30 Prozent aller Solo-Selbstständigen lediglich über ein Nettoeinkommen von bis zu 1.100 Euro. Auch sind Selbstständige im Gegensatz zu abhängig Beschäftigten nicht pflichtversichert und müssen sich selbst um Versicherungsschutz kümmern. Alarmierend ist, dass nur ein kleiner Teil der Selbstständigen in die Alterssicherungssysteme einbezogen wird, da nur für wenige Berufsgruppen in den berufsständigen Versorgungssystemen sowie für Selbstständige mit nur einem Auftraggeber eine Versicherungspflicht besteht. Es sind gerade die Solo-Selbstständigen, die sich häufig eine wirksame soziale Absicherung nicht leisten können. Dies bleibt nicht ohne Konsequenzen für Rentenanwartschaften.

Eine wichtige Basis für ein vor Armut schützendes Einkommen im Rentenalter bilden gute (Erwerbs-)Einkommen und eine konstante Erwerbsbiografie mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Um der Verfestigung und Ausbreitung von Altersarmut und deren Ursachen entgegenzutreten, fordert die GFMK die Bundesregierung auf, wirksame Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktposition und der Einkommenssituation von Frauen einzuleiten. Sie bittet die Bundesregierung:

1. Geeignete Maßnahmen zu ergreifen, dass Frauen während ihres Erwerbslebens durch eine stabile Erwerbsbiografie eine eigenständige finanzielle Sicherung erzielen, die sowohl für den aktuellen Lebensunterhalt als auch zum Aufbau auskömmlicher Altersvorsorge ausreicht. Hierzu gehören u.a. Investitionen in Bildung und Erziehung und in das Ausbildungs- und Berufswahlverhalten junger Frauen.
2. Junge Frauen verstärkt über die Bedeutung der Berufstätigkeit und einer vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigung für die eigene Alterssicherung zu sensibilisieren (zum Beispiel durch die Agenturen für Arbeit im Rahmen des Beratungsangebots nach § 29 SGB III) sowie den beruflichen Wiedereinstieg nach familien- oder pflegebedingter Erwerbsunterbrechung nachhaltig zu sichern. Frauen und Männer sollten sich diskriminierungsfrei für Eltern- und Pflegearbeit und vollzeitnahe Beschäftigungsmöglichkeiten entscheiden dürfen, ohne dadurch eigene Karrierechancen einzubüßen.
3. Unternehmen aufzufordern und darin zu bestärken, mit einer nachhaltigen Personalpolitik die Bedarfe der Beschäftigten in den Blick zu nehmen, für Chancengleichheit und gleiche Startbedingungen beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit im Unternehmen zu sorgen, damit Frauen und Männer eine Wahlmöglichkeit dahin gehend haben, wie sie Arbeit und Familie in Einklang bringen wollen.
4. Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Anreize, die der Aufnahme bzw. der Erhöhung einer alterssichernden Erwerbstätigkeit entgegenstehen zu überprüfen.
5. Dafür Sorge zu tragen, dass Berufe, in denen typischerweise Frauen tätig sind, bei gleichwertiger Ausbildung und Qualifikation genauso gut bezahlt werden wie traditionell männlich geprägte Berufe. Zudem muss sichergestellt werden, dass der bestehende Rechtsanspruch auf Tätigkeit nach dem beruflichen Wiedereinstieg im Anschluss an eine Familienphase dahingehend auszulegen ist, dass er die finanzielle, zeitliche und örtliche Gleichwertigkeit umfasst, so dass Frauen auch tatsächlich keine Nachteile entstehen. Die Tarifautonomie bleibt insoweit unberührt.

## **II. Geschlechtergerechtigkeit in der Sorgearbeit**

Wesentliche Ursachen für die ungleichen Lebenslagen von älteren Frauen und Männern sind – so die Feststellungen des Zweiten Gleichstellungsberichts sowie des 7. Altenberichts – gesell-

schaftlich bedingt. Erwerbsarbeit und vor allem die haus- und familienbezogene Sorgearbeit, sind nach wie vor in hohem Maße geschlechtsspezifisch strukturiert.

- Sorgearbeit<sup>7</sup> (Care) ist zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt. Sorgearbeit wird im Wesentlichen von Frauen geleistet. Dies gilt sowohl für die private als auch für die erwerbsmäßige Sorgearbeit. Für private Sorgearbeit wenden Frauen um die Hälfte mehr Zeit auf als Männer: Diese Lücke in Bezug auf unbezahlte Sorgearbeit – der „Gender Care Gap“ – zwischen Männern und Frauen beträgt 52 Prozent. In den Berufen professioneller, erwerbsmäßiger Sorgearbeit sind mehrheitlich Frauen tätig. Beispielsweise sind 87 Prozent der in Pflegediensten und 85 Prozent der in Pflegeheimen Beschäftigten Frauen. Ähnlich sieht es in der Kindererziehung und -betreuung aus.
- Frauen und Männer müssen gleiche Chancen auf wirtschaftliche Eigenständigkeit und Existenzsicherung haben. Eine gute Infrastruktur mit Angeboten professioneller Sorgearbeit aus den Berufen der Sozialen Arbeit, Hausarbeit, Gesundheit und Pflege sowie der Kindererziehung und -betreuung ermöglicht es, Erwerbs- und Sorgearbeit zu vereinbaren und partnerschaftlich aufzuteilen. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit wird dennoch überwiegend durch Teilzeitarbeit oder „Minijobs“ realisiert und führt gerade für Frauen im Alter zu niedrigen eigenen Rentenansprüchen.
- Die weibliche Konnotation von Sorgetätigkeiten sowie die historisch bedingte mangelnde Wertschätzung dieses Arbeitsbereichs wirkt sich im Bereich der professionellen Care-Arbeit aus, die ein auf dem geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarkt ein klassisch weibliches Tätigkeitsfeld ist und wesentlich durch prekäre Arbeitsbedingungen, Arbeitsverhältnisse und niedrige Löhne charakterisiert wird.<sup>8</sup> Die Care-Berufe<sup>9</sup> sind bis heute nicht vollständig darauf ausgerichtet, dass die Beschäftigten darauf ein tragfähiges eigenes Berufsleben aufbauen, von deren Ausübung sie den Lebensunterhalt dauerhaft und existenzsichernd bestreiten können. Dabei haben die Care-Berufe einen zunehmenden Bedeutungszuwachs auf dem Arbeitsmarkt. Aktuell beläuft sich der Arbeitsmarktanteil auf rund 18 Prozent. 80 Prozent der hier Beschäftigten sind weiblich.
- Die Ausbildung für die Gesundheits- und Sozialberufe erfolgt zumeist als vollzeitschulische Ausbildung, ist häufig an (privaten) Berufsfachschulen organisiert und unterliegt anderen Regularien als die duale Berufsausbildung. Dadurch ergeben sich Ungleichheiten in Bezug auf Finanzierung und Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Die Gesellschaft ist immer stärker auf qualifizierte und qualitativ hochwertige Sorgearbeit angewiesen. Dies muss sich nicht nur im Aus- und Weiterbildungssystem, sondern auch in der Vergütung in diesen Berufen widerspiegeln. Derzeit fällt die Vergütung vollzeitbeschäftigter Fachkräfte in Dienstleistungsbereichen wie beispielsweise in Kindertageseinrichtungen, Grundschulen und Pflegeeinrichtungen monatlich zwischen 517 Euro und 1.278 Euro geringer aus als in technischen Berufen wie beispielsweise in der Herstellung von Kraftfahrzeugen und Kraftfahrzeugteilen.<sup>10</sup> Dabei ist Sorgearbeit die Voraussetzung für die Wertschöpfung in anderen Bereichen und sollte entsprechend entlohnt werden.
- Die Wertschätzung für professionelle Sorgearbeit sollte auch in den Arbeitsbedingungen der zumeist weiblichen Beschäftigten zum Ausdruck kommen. Dies ist jedoch keineswegs der Fall, wie die derzeitigen Arbeitsbedingungen in der Altenpflege exemplarisch zeigen: Die Zeit, die Pflegekräften zur Pflege älterer Menschen zur Verfügung steht, wird immer

---

<sup>7</sup> Sorgearbeit umfasst in dem hier verwandten Sinne Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung, Versorgung für sich und für andere. Sorgearbeit (Englisch: „care“ bzw. „care work“) beinhaltet alle Sorgetätigkeiten: unbezahlt oder bezahlt, privat oder professionell. Das sind zum Beispiel Tätigkeiten der Haushaltsführung, der Pflege und Betreuung von Kindern und Älteren.

<sup>8</sup> Vgl. insgesamt Zweiter Gleichstellungsbericht sowie 7. Altenbericht, insbesondere Kapitel 7.8.2, S. 212 f.

<sup>9</sup> Der Zweite Gleichstellungsbericht spricht in Abgrenzung von den sog. MINT-Berufen von SAGHE-Berufen (**S**oziale **A**rbeit, **H**aushaltsnahe Dienstleistungen, **G**esundheit, **P**flege, **E**rziehung), vgl. Zweiter Gleichstellungsbericht, Kapitel C.IV, S. 86.

<sup>10</sup> Gutachten der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Kapitel B.II.3, S. 36 f.

knapper, während die Anforderungen an ihre Arbeit weiter steigen. Eine daraus folgende zu hohe Arbeitslast vermindert die Attraktivität des Pflegeberufs. Insgesamt arbeitet in der ambulanten und stationären Pflege gut eine Million Beschäftigte, von denen 65 Prozent in Teilzeit beschäftigt sind. Etwa 19 Prozent der Stellen in der Altenpflege sind befristet. Eine offene Stelle in der Pflege bleibt durchschnittlich 130 Tage unbesetzt. Die Vakanzzeit in der Altenpflege ist um 56,2 Prozent länger als im Bundesdurchschnitt aller Berufe.

Die GFMK bittet die Bundesregierung:

1. die Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen für attraktivere Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen in den Sorgeberufen zu befördern, damit qualifizierte Frauen und Männer sich für die Sorgearbeit entscheiden,
2. die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und privater Sorgearbeit für Frauen wie für Männer zu stärken und Anreize und Anreize für Sorgearbeit geschlechtsunabhängig so auszugestalten, dass durch die Sorgearbeit für Kinder, beeinträchtigte Erwachsene und Ältere keine Karriereeinbußen mehr verbunden sind, anderes gesellschaftliches Engagement sowie Zeit für Privatheit ermöglicht werden und dass auch Männer diese Aufgaben gleichberechtigt wahrnehmen,
3. gemeinsam mit den Ländern eine systematische und grundlegende Reform der Aus- und Weiterbildung in den Berufen der Sorgearbeit anzugehen, die von folgenden Leitlinien geprägt ist:
  - a) eine kostenfreie Erstausbildung (Schulgeldfreiheit und Ausbildungsvergütung),
  - b) niedrige Einstiegshürden für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger,
  - c) eine bessere Durchlässigkeit zur Höherqualifizierung bzw. zum Hochschulstudium,
  - d) ein transparentes, modulares, gut gefördertes System der Weiterbildung,
4. die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der Sorgearbeit (in der Kinderbetreuung und -erziehung, in haushaltsnahen Dienstleistungen und in der Pflege) gemeinsam mit Ländern, Sozialpartnern, Kostenträgern, Wohlfahrts- und Berufsverbänden nachhaltig und dauerhaft zu unterstützen insbesondere durch:
  - a) höhere Ausbildungs- und allgemeinen Vergütungen,
  - b) optimierte Betreuungsrelationen,
  - c) Fortschritte in den Aufstiegsperspektiven und Eröffnung von Weiterbildungsmöglichkeiten und deren Förderung,
  - d) Etablierung von Personalbemessungssystemen zum Beispiel für Pflegeeinrichtungen,
  - e) flächendeckende Tarifverträge und deren Allgemeinverbindlichkeits-erklärung,
  - f) Erhöhung des Anteils öffentlicher Finanzierung der Infrastruktur für Sorgearbeit,
  - g) besseren arbeitsrechtlichen Schutz der Beschäftigten sowie
  - h) die Entwicklung von Qualitätsstandards für Dienstleistungen in der Sorgearbeit und im Bedarfsfalle deren Zertifizierung. Auf den Beschluss der JFMK vom 18./19. Mai 2017 zu einem Qualitätsentwicklungsgesetz wird hingewiesen.

### **III. Geschlechtergerechtigkeit in den Alterssicherungssystemen**

Das volle Ausmaß der Geschlechterungleichbehandlung im Erwerbsleben und im Hinblick auf die private und gesellschaftliche Sorgearbeit zeigt sich in besorgniserregender Deutlichkeit im Ruhestand. Dieser umfasst für Frauen heute – infolge der längeren Lebenserwartung – einen Zeitraum von rund 20 Jahren; ein Zeitraum, der für zahlreiche Frauen von durchgängiger Altersarmut geprägt sein kann.

Eine geringe eigenständige Altersrente von Frauen bedeutet zwar nicht zwingend auch Altersarmut, denn Frauen erzielen durch abgeleitete Rentenansprüche zusätzliche Renteneinkommen sei es in einer Partnerschaft, nach einer Ehescheidung oder als Witwen zusätzliche Renteneinkommen, die einen auskömmlichen Ruhestand sichern können. Letztere können jedoch z. B. durch eine Wiederverheiratung verloren gehen und es darf auch nicht außer Acht bleiben, dass die zunehmend prekären Erwerbsverläufe von Männern zukünftig keine verlässliche Basis für die auskömmliche Alterssicherung von Frauen darstellen.

Armut im Alter trifft insbesondere diejenigen Frauen, die am unteren Ende der Erwerbseinkommen stehen und diejenigen, die als Ausgleich für die Übernahme von Care-Tätigkeiten keine Absicherung oder nur einer geringe Absicherung über das „Lebensmodell Ehe oder eingetragene Partnerschaft“ erfahren.

Die Politik hat in der Vergangenheit in mehreren Punkten die Rentenversorgung für Frauen verändert durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters und die Verknüpfung der Hinterbliebenenrenten mit eigenem Einkommen der Verwitweten, die für erwerbstätige Frauen im Hinterbliebenenfall zu Kürzungen bis hin zum Wegfall der Hinterbliebenenversorgung führen kann. Auch die Rente nach 45 Beitragsjahren lässt Frauen im Wesentlichen außen vor, weil sie infolge von Erwerbsbrüchen in der Regel nicht die erforderlichen 45 Beitragsjahre erzielen. Schließlich wird die gesetzlich festgelegte weitere Absenkung des Rentenniveaus Frauen in besonderem Maße treffen, da sie infolge geringerer Rentenansprüche eine Versorgungsleistung oberhalb der Grundsicherung im Alter häufiger nicht mehr erzielen werden. Betriebsrenten und private Vorsorge können den Wertverlust der gesetzlichen Rente aufgrund der in 2003 und 2005 eingeführten Nachhaltigkeits- und Riester Faktoren meist nicht ausgleichen. 71 Prozent des Gesamteinkommens von Frauen über 65 Jahren und 58 Prozent des Gesamteinkommens von Männern entfallen auf die gesetzliche Rente. Insbesondere bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Niedriglohnbereich reichen die finanziellen Spielräume nicht aus, um zusätzliche private Vorsorge zu betreiben und staatliche Förderungen aus dem Alterseinkünftegesetz zu nutzen.

Auch die Sachverständigenkommission des Zweiten Gleichstellungsberichtes des Bundes hat sich ausführlich mit den Themen Rente und Alterssicherung befasst. Ihre Empfehlungen zielen insbesondere auf die

- Durchführung einer durchgängigen Rentenversicherungspflicht,
- die Verbesserung der Anrechnung von Pflegezeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung,
- die Verlagerung von der abgeleiteten hin zur eigenständigen Sicherung von Verheirateten bzw. Verpartnerten,
- den nachsorgenden sozialen Ausgleich bei niedrigen Rentenansprüchen sowie
- die Verbesserung des Zugangs von Frauen zur betrieblichen und privaten Alterssicherung.

Die GFMK pflichtet der Zielstellung bei, dass auch nach Übernahme von Care-Tätigkeiten neben Erwerbsarbeit eine eigenständige Existenzsicherung im Alter oberhalb des Niveaus der Grundsicherung gewährleistet wird.

Die GFMK erkennt die bisherigen Bemühungen zum Abbau der geschlechtsbezogenen Ungleichheiten in der Alterssicherung der politisch Verantwortlichen an. Kompensatorische Maßnahmen wie die Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten sind wichtige Meilensteine in Richtung geschlechtergerechte Alterssicherung; sie allein können jedoch die systemimmanenten Benachteiligungen von Frauen nicht ausgleichen. Die GFMK sieht dringenden weiteren Handlungsbedarf zur Vermeidung von Altersarmut und verleiht der Forderung nach mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Alterssicherungssystemen Ausdruck:

1. Die GFMK bittet die Bundesregierung zu prüfen, ob und wie die Empfehlungen der Sachverständigenkommission in Bezug auf Rente und Alterssicherung umgesetzt werden können.

2. Die GFMK bittet die Bundesregierung insbesondere zu prüfen, ob neben der Zahl der Erwerbsjahre und der Höhe des Einkommens weitere Faktoren stärker gewichtet werden können, die geeignet sind, die Differenz zwischen den Rentenansprüchen von Männern und Frauen anzugleichen.

## **Stellungnahme:**

### Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben

Die Bundesregierung unterstützt die Forderung nach Maßnahmen, die die eigenständige Existenzsicherung von Frauen fördern. Ziel ist es, faire Einkommensperspektiven zu schaffen und die Erwerbstätigkeit von Frauen über die ganze Erwerbsbiografie hinweg zu stärken. Dabei bieten sowohl die Familien- als auch Arbeitsmarktpolitik Ansatzpunkte. Die Digitalisierung bietet neben Risiken auch Chancen, von denen insbesondere Frauen profitieren können. Beispiele sind neue Vereinbarkeitslösungen aufgrund von zeit- und ortssouveränerem Arbeiten oder neue berufliche Perspektiven für Frauen im Zuge von sich verändernden Berufsfeldern und einer neuen Unternehmens- und Führungskultur. Die Realisierung dieser Chancen ist jedoch kein Selbstläufer, sondern erfordert eine aktive Gestaltung des digitalen Wandels.

In dieser Legislaturperiode wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessert. Unter anderem wurde der Ausbau der Kindertagesbetreuung und ihrer Qualität vorangetrieben, die Pflege- und Familienpflegezeit verbessert, das ElterngeldPlus eingeführt, die Elternzeit flexibler gestaltet und der Mutterschutz an die moderne Arbeitswelt angepasst. Mit der Familienarbeitszeit mit Familiengeld liegt ein weiterführender Vorschlag für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor. Direkt in der Arbeitswelt wirkt der gesetzliche Mindestlohn, von dem besonders Frauen im Niedriglohnbereich profitieren. Einfluss auf die Arbeitswelt hat auch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Das Entgelttransparenzgesetz, das am 6. Juli 2017 in Kraft getreten ist, soll Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern entgegenwirken.

Mit den Nationalen Kooperationen zur geschlechtergerechten Berufs- und Studienwahl hat die Bundesregierung eine Initiative geschaffen, die einen organisatorischen Rahmen für die Zusammenarbeit aller Akteur/innen und Institutionen im Bereich der geschlechtersensiblen Berufswahlbegleitung bietet. Als enger Partner der Nationalen Kooperationen überarbeitet die Bundesagentur für Arbeit zurzeit ihr Beratungskonzept. Ziel ist es, den gesetzlich festgeschriebenen Gleichstellungsauftrag besser als bisher zu realisieren und die Wahrnehmung, welche Konsequenzen ein traditionelles Rollenverhalten der Geschlechter im Lebensverlauf haben kann, zu schärfen. Die Beratungskonzeption wurde um ein sogenanntes Gendermodul ergänzt. Auf

dieser Basis werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit seit Ende 2016 geschult.

Die Bundesregierung unterstützt den beruflichen Wiedereinstieg in eine möglichst vollzeitnahe und qualifikationsadäquate Beschäftigung mit verschiedenen Angeboten des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“. Durch Information, Beratung und Coaching sollen Wiedereinsteigerinnen für einen perspektivreichen Wiedereinstieg sensibilisiert und auf dem Weg dorthin intensiv begleitet werden.

Auch Unternehmen werden im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ für die Potenziale der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger und ein nachhaltiges Personalmanagement sensibilisiert, z.B. über eine Unternehmensbroschüre, die best-practice-Beispiele eines gelungenen Wiedereinstiegsmanagements beinhaltet, über Informationen auf Veranstaltungen/Fachtagungen/Messen oder durch die Beratungs- und Unterstützungsangebote der 22 ESF-Modellstandorte.

Des Weiteren setzt sich die Bundesregierung mit dem Unternehmensprogramm "Erfolgsfaktor Familie" gemeinsam mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft, Gewerkschaften und großen Stiftungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen ein. Schwerpunkte liegen u.a. auf einer familienbewussten Arbeitszeitgestaltung und auf der Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Elternzeit.

Die Forderung nach einer Überprüfung von sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Anreizen, die der Aufnahme bzw. der Erhöhung einer alterssichernden Erwerbstätigkeit entgegenstünden, nimmt die Bundesregierung zur Kenntnis.

Mit dem Entgelttransparenzgesetz, das am 6. Juli 2017 in Kraft getreten ist, unterstützt die Bundesregierung die bessere Durchsetzung des Gebots des gleichen Entgelts für Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Eine besondere gleichstellungspolitische Herausforderung stellt die traditionell schlechtere Bezahlung von frauendominierten Berufen dar. Die Bundesregierung unterstützt in diesem Zusammenhang insbesondere das Ziel der Aufwertung sozialer Berufe, die zum großen Teil weiblich dominiert sind. So sind das Pflegestärkungsgesetz und das Pflegeberufereformgesetz wichtige gleichstellungspolitisch wirksame Meilensteine. Neben der Schulgeldfreiheit und einer angemessenen Ausbildungsvergütung wird die im Pflegeberufereformgesetz vorgesehene Möglichkeit einer generalistisch ausgerichteten Pflegeausbildung zusätzliche Einsatz- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen und steht für Anerkennung und Wertschätzung der Pflegefachkräfte. Hiervon soll insbesondere die Altenpflege profitieren.

Zur Forderung, dass Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg im Anschluss an eine Familienphase keine Nachteile in finanzieller, zeitlicher oder örtlicher Hinsicht erleiden sollen, ist Folgendes zu sagen: Arbeitnehmerinnen haben nach Ende des Mutterschutzes oder der Elternzeit grundsätzlich Anspruch darauf, zu den vor der Familienphase geltenden Arbeitsbedingungen beschäftigt zu werden. Inwieweit der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin eine andere, als die vor der Familienphase ausgeübte Tätigkeit zuweisen kann, bestimmt sich allein nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages.

### Geschlechtergerechtigkeit in der Sorgearbeit

Die Bundesregierung unterstützt das Ziel, die Gesundheits- und sozialen Berufe aufzuwerten. Mit dem Pflegestärkungsgesetz und dem Pflegeberufereformgesetz hat die Bundesregierung bereits konkrete Schritte unternommen. Neben der Schulgeldfreiheit und einer angemessenen Ausbildungsvergütung wird die im Pflegeberufereformgesetz vorgesehene Möglichkeit einer generalistisch ausgerichteten Pflegeausbildung zusätzliche Einsatz- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen. Dies steht für Anerkennung und Wertschätzung der Pflegefachkräfte, was insbesondere der Altenpflege zugutekommt. Weitere Reformen der Ausbildungsgänge im Hinblick auf Kostenfreiheit und Ausbildungsvergütung, aber auch die Aspekte Quereinstieg, Akademisierung und Weiterbildung bedürfen eines gemeinsamen Umsetzungswillens der Länder. Die Zuständigkeit des Bundes ist hier begrenzt.

Die Bundesregierung ist der Forderung nach einem Personalbemessungssystem in Pflegeeinrichtungen bereits nachgekommen, was die Grundlage für eine qualitativ und quantitativ belastbare Personalausstattung bildet. Mit dem Pflegestärkungsgesetz II vom 21. Dezember 2015 wurde der Pflegeselbstverwaltung auf Bundesebene der Auftrag zur Entwicklung und Erprobung eines Personalbemessungsverfahrens bis zum 30. Juni 2020 erteilt.

Verbesserungen bei der Vergütung sind nach der Wirtschafts- und Sozialordnung der Bundesrepublik Deutschland als Aufgabe insbesondere den Tarifvertragsparteien zugewiesen. Für den Bereich der in diesen Bereichen stark vertretenen kirchlichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer obliegt die Aufgabe auch den auf der Grundlage kirchlichen Rechts gebildeten arbeitsrechtlichen Kommissionen. Der Staat kann im Bereich der Vergütung lediglich dort regelnd eingreifen, wo es um die Einziehung von Lohnuntergrenzen in Gestalt des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, der Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder der Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geht. Speziell für die Altenpflege als Teil des Care-Bereichs gewährleistet der auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz gestützte Pflegemindestlohn ein Mindestentgelt, das von keinem Pflegebetrieb unterschritten werden darf. So hat die dritte Pflegekommission im April 2017 eine erneute Erhöhung des Mindestlohns

für Pflegekräfte beschlossen (Stundenmindestlohn im Westen ab November 2017: 10,20 Euro, Januar 2018: 10,55 Euro, Januar 2019: 11,05 Euro, Januar 2020: 11,35 Euro/ im Osten 9, 50 Euro, 10,05 Euro, 10,55 Euro und 10,85 Euro). Mit dem Dritten Pflegestärkungsgesetz hat der Gesetzgeber zudem geregelt, dass auch bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern die Löhne bis zur Höhe der Tariflöhne refinanziert werden.

Die Forderung, die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und privater Sorgearbeit für Frauen wie für Männer zu stärken und Anreize und Anreize für Sorgearbeit geschlechtsunabhängig so auszugestalten, begrüßt die Bundesregierung ausdrücklich. Mit dem Elterngeld, insbesondere den Partnermonaten, der Weiterentwicklung zum ElterngeldPlus hat die Bundesregierung die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt. Mit der Konzeption einer Familienarbeitszeit mit einem Familiengeld liegt ein weiterführender Vorschlag vor, der die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern kann.

Die Bundesregierung begrüßt die Forderung zur Entwicklung von Qualitätsstandards und Zertifizierung guter Dienstleistungsarbeit, die aber nicht die Beschäftigung von „praktisch veranlagten Bewerbern“ oder Migrantinnen und Migranten verhindern darf. BMFSFJ und BMWi haben sich bereits an der Erarbeitung der DIN Spezifizierung für die Qualität von Information, Beratung und Vermittlung personen- und haushaltsnaher Dienstleistungen beteiligt. Im nächsten Schritt findet derzeit am DIN Institut ein Spezifizierungsprozess zur Qualität der Dienstleistungen statt, an dem das BMFSFJ beteiligt ist.

### Geschlechtergerechtigkeit in den Alterssicherungssystemen

Die Bundesregierung hat sich in ihrer Stellungnahme mit den Empfehlungen der Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht auseinandergesetzt. Sie sieht in dem Gutachten eine fundierte Grundlage für die politische Diskussion zukünftiger gleichstellungspolitischer Handlungsoptionen. Das gilt auch für die Diskussion um die geschlechtergerechte Ausgestaltung der Alterssicherung. Die Bundesregierung sieht es als Ziel der Gleichstellungspolitik an, mit den richtigen politischen Rahmenbedingungen die Unterschiede zu reduzieren und die Lücken zu schließen, soweit sie Ausdruck ungleicher Verwirklichungschancen sind. Die Unterschiede stehen in Wechselwirkungen zueinander, und das Ziel, die Ungleichheiten zu beseitigen, muss für den jeweiligen Indikator mit jeweils unterschiedlichen, zum Teil sehr langen Zeithorizonten versehen werden.

Zur Bitte der GFMK an die Bundesregierung zu prüfen, ob neben der Zahl der Erwerbsjahre und der Höhe des Einkommens weitere Faktoren stärker gewichtet werden können, die die Rentenansprüche von Männern und Frauen angleichen, ist zu vermerken, dass dies bereits

heute geschieht. So gibt es in der gesetzlichen Rentenversicherung Regelungen, die frauenspezifischen Erwerbsverläufen mit Unterbrechung und Einschränkung der Erwerbsarbeit durch Kindererziehung und Pflege Rechnung tragen. Sie gleichen rentenrechtliche Nachteile aus und schaffen Anreize zur (Wieder-)Aufnahme einer - zumindest teilzeitigen - Erwerbstätigkeit. Dies geschieht zunächst durch die Anrechnung der Kindererziehungszeit. Hinzu kommen Kinderberücksichtigungszeiten während der ersten zehn Jahre nach der Geburt eines Kindes, die als zeitliche Voraussetzung für die Wahrung verschiedener Leistungsansprüche zählen und auch rentenerhöhend wirken können. Seit 1995 sind Pflegezeiten Pflichtbeitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung, für die die Pflegeversicherung Beiträge zur Rentenversicherung zahlt.

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung werden das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie vom 21. Dezember 2015 sowie das von Bundestag und Bundesrat bereits verabschiedete Betriebsrentenstärkungsgesetz (BT-Drs. 18/11286, 18/12612) positive gleichstellungspolitische Auswirkungen haben. Die gesetzlich maximal zulässige Frist, innerhalb derer vom Arbeitgeber finanzierte Anwartschaften auf Betriebsrenten bei Ausscheiden aus dem Unternehmen verfallen können, wird ab 2018 von fünf auf drei Jahre gesenkt. Im Rahmen der für den tariflichen Bereich neu eingeführten Zusageform „reine Beitragszusage“ ist ein Verfall sogar ganz ausgeschlossen. Dies kommt neben mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Menschen mit unterbrochenen Erwerbsbiographien - und damit insbesondere Frauen - zugute.

Des Weiteren zeigen die Zahlen zu den heute erwerbstätigen Männern und Frauen, dass die Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge in etwa ausgeglichen ist. Was die Unterschiede in der durchschnittlichen Höhe der Betriebsrenten betrifft, spiegeln sie im Wesentlichen die Befunde über das Erwerbsleben wider, da die Höhe der Betriebsrenten in der Regel mit dem beruflichen Status/der Höhe des Verdienstes und der Länge und Kontinuität der Erwerbsbiographie zunimmt. Aus diesem Grund ist zu erwarten, dass eine Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben mit zeitlicher Verzögerung auch bei den Betriebsrenten zu einer Angleichung führen wird.

## TOP 6.1

### Gleiche Repräsentanz von Frauen in Parlamenten ist längst überfällig

#### Beschluss

1. Die GFMK sieht mit Sorge, dass knapp einhundert Jahre nach der Einführung des passiven Wahlrechts am 30. November 1918 Frauen immer noch nicht in gleicher Weise wie Männer in Parlamenten vertreten sind. Es herrscht in Deutschland keine gleiche Teilhabe von Frauen in der repräsentativen Demokratie. Zwar ist der Anteil der Frauen in den Parlamenten stetig, wenn auch langsam gestiegen, doch inzwischen stagniert der Frauenanteil z.B. im Deutschen Bundestag seit fast zwei Jahrzehnten bei etwas mehr als 30 Prozent. Das zeigt, dass die bisherigen Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Parlamenten nicht den gewünschten Effekt haben. Es ist Zeit für eine verbindliche Regelung.
2. Die GFMK stellt fest, dass das im Grundgesetz (GG) verankerte Demokratie- und Gleichberechtigungsgebot die tatsächliche, gleiche Repräsentanz von Frauen und Männern in Parlamenten gebietet.
3. Die GFMK bittet die Bundesregierung verfassungskonforme Gesetzesvorschläge zur Erreichung der gleichen Repräsentanz von Frauen und Männern in Parlamenten zu erarbeiten.

#### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung begrüßt und unterstützt die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in den Parlamenten und bei den Nominierungen und Wahlvorschlägen der Parteien: Das vom BMFSFJ geförderte Helene-Weber-Kolleg ist seit 2011 die erste bundesweite und parteiübergreifende Plattform für engagierte Frauen in der Politik. Die Ziele des Kollegs sind, mehr Frauen für die (Kommunal-)Politik zu gewinnen und die Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen in der Politik zu verbessern sowie den Austausch und die Kooperationen von Frauen in der (Kommunal-)Politik mit starken Netzwerken auch im internationalen Kontext zu fördern. 2015 wurde bereits zum 3. Mal der Helene-Weber-Preis für engagierte Kommunalpolitikerinnen verliehen. Im Jahr 2016 haben mit Förderung durch das BMFSFJ drei regionale Paritätsforen in München, Potsdam und Saarbrücken stattgefunden sowie im April 2017 ein Bundesforum Parität. Hier wurden u.a. aktuelle Initiativen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Politik erörtert.

Verfassungskonforme Gesetzesvorschläge in diesem Bereich müssen insbesondere das in Artikel 38 Absatz 1 Satz 1 des Grundgesetzes garantierte gleiche passive Wahlrecht aller Bürgerinnen und Bürger und die Wahlrechtsgrundsätze der Freiheit und der Gleichheit der Wahl sowie die in Artikel 21 Absatz 1 des Grundgesetzes garantierte Parteienfreiheit beachten.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass die Ausgestaltung des Wahlrechts nach der Staatspraxis Sache des Deutschen Bundestags ist.

## TOP 7.1

### Anrechnung von Pflegezeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung verbessern

#### Beschluss

1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren (GFMK) begrüßt die mit Inkrafttreten der Pflegestärkungsgesetze einhergehenden Verbesserungen bezüglich der rentenversicherungsrechtlichen Absicherung der Pflegepersonen, die nicht erwerbsmäßig einen Pflegebedürftigen in seiner häuslichen Umgebung pflegen.

Seit dem 01.01.2017 kommt u. a. bereits dann die Rentenversicherungspflicht zustande, wenn die Mindest-Pflegezeit einer Pflegeperson zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, beträgt. Die bisherige Regelung sah einen wöchentlichen Mindestaufwand von 14 Stunden vor. Eine weitere Verbesserung ist, dass die Bemessung der Rentenbeiträge im höchsten Pflegegrad fünf künftig bis zu 100 Prozent der Bezugsgröße betragen kann.

2. Die GFMK stellt fest, dass diese Verbesserungen besonders Frauen zugutekommen, da die häusliche Pflege von Angehörigen zumeist durch weibliche Familienmitglieder erfolgt. Gleichzeitig darf die Anrechnung von Pflegezeiten kein Anreiz zur Aufgabe von Erwerbstätigkeit sein.

Es ist davon auszugehen, dass die Neuregelungen zum einen in Folge einer umfangreicheren Erfassung aller relevanten Aspekte der Pflegebedürftigkeit zu einer Erhöhung der Zahl der leistungsberechtigten Pflegebedürftigen führen werden. Zum anderen wird die Anhebung der bisherigen Beitragsbemessungsgrundlagen bis auf maximal 100 Prozent der Bezugsgröße zum Erwerb höherer Rentenanwartschaften führen.

Trotz der erfolgten Verbesserungen sieht die GFMK im Rentenrecht weiteren Handlungsbedarf. Um die gesellschaftliche Wertschätzung der Leistung der Pflegenden in besonderer Weise zum Ausdruck zu bringen, sollte(n) nach Auffassung der GFMK künftig

- a) die Anrechnung von Pflegezeiten im Rentenrecht unabhängig vom Erwerbsstatus der pflegenden Person erfolgen. Dementsprechend sollte die gesetzlich geforderte Anspruchsvoraussetzung, die eigene Erwerbstätigkeit auf 30 Stunden zu reduzieren, entfallen,
  - b) die Möglichkeit eingeräumt werden, auch bei Bezug einer Vollrente wegen Alters nach Erreichen der Regelaltersgrenze Rentenanwartschaften zu erwerben,
  - c) Pflegezeiten in gleicher Weise honoriert (bewertet) werden wie Kindererziehungszeiten. Die GFMK bittet die Bundesregierung um entsprechende Prüfung.
3. Die GFMK bittet die ASMK das Thema aufzugreifen und zu prüfen.

#### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung weist darauf hin, dass mit den Pflegestärkungsgesetzen bereits umfangreiche Verbesserungen zu Gunsten der Pflegebedürftigen und ihrer pflegenden

Angehörigen umgesetzt wurden. Jede Leistungsverbesserung zu Gunsten Pflegebedürftiger kann auch zur Entlastung der pflegenden Angehörigen beitragen. Zu nennen sind insbesondere der erhebliche Ausbau der Leistungen bei der Inanspruchnahme von Tages- und Nachtpflege, der gerade auch auf pflegende Angehörige zielt, Flexibilisierungen bei der Inanspruchnahme von Kurzzeit- und Verhinderungspflege, verbesserte Beratung auch für Angehörige sowie die Einführung der Lohnersatzleistung Pflegeunterstützungsgeld. Neben der Verbesserung der Absicherung der Pflegepersonen in der gesetzlichen Rentenversicherung wurden Pflegepersonen auch in den Schutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen; die Pflegeversicherung entrichtet hierfür Beiträge. Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind wichtige Weiterentwicklungen und Verbesserungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz eingeführt worden.

Zeiten der nicht erwerbsmäßigen Pflege (seit 2017 im Umfang von mindestens 10 Stunden wöchentlich) sind Pflichtbeitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung und wirken sich sowohl rentensteigernd als auch rentenbegründend aus. Die Pflegeversicherung übernimmt dafür die Beitragszahlung zur gesetzlichen Rentenversicherung. Dies gilt nach der grundlegenden Vorschrift des § 44 SGB XI, die im Rentenrecht (SGB VI) umgesetzt wurde, auch dann, wenn daneben eine Beschäftigung ausgeübt wird, allerdings nur, wenn die Erwerbstätigkeit 30 Stunden in der Woche nicht übersteigt.

Mit der 30-Stunden-Grenze hat der Gesetzgeber typisierend und generalisierend festgelegt, bis wohin er die Notwendigkeit einer zusätzlichen Alterssicherung als Leistung der sozialen Pflegeversicherung sieht. Im Vordergrund dieser Vorgabe des SGB XI steht nach der Zielsetzung des Gesetzes nämlich die Altersversorgung der Pflegepersonen, die bei Aufnahme der Pflege Tätigkeit ihre Erwerbstätigkeit aufgeben, erheblich einschränken oder wegen der Pflege eine Erwerbstätigkeit nicht aufnehmen können.

Die rentenrechtliche Berücksichtigung von Pflegezeiten ist also für Pflegepersonen gedacht, die wegen der Pflege ihre Erwerbstätigkeit so erheblich einschränken, dass sie neben einer finanziellen Einbuße auch deutliche Nachteile in ihrer Alterssicherung in Kauf nehmen müssen. Der Gesetzgeber ging bei seiner Entscheidung davon aus, dass dies in der Regel nicht mehr der Fall ist, wenn neben der Pflege eine Tätigkeit auf der Basis einer Dreiviertelstelle ausgeübt wird. Er hat davon abgesehen, die Pflichtversicherung auch auf einen Personenkreis auszudehnen, der seine Erwerbstätigkeit nicht oder nur geringfügig einschränkt. Wer neben der Pflege Tätigkeit noch einer Erwerbstätigkeit von wöchentlich mehr als 30 Stunden nachgeht, erleidet danach keine oder nur geringere Nachteile im genannten Sinn.

Pflegepersonen, die eine Vollrente beziehen und die Regelaltersgrenze erreicht haben, sind in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei. Es entspricht dem System der gesetzlichen Rentenversicherung, Rentenbiographien von Personen bei Erreichen der Altersgrenze

für die Regelaltersrente grundsätzlich als abgeschlossen zu betrachten. Schon seit der Einführung von Pflegezeiten wurden daher Beziehern einer Regelaltersrente keine Pflegezeiten angerechnet. Dies auch vor dem Hintergrund, dass die entsprechenden Leistungen der Pflegeversicherung auf eine Kompensation der wegen aufgebener oder reduzierter Erwerbstätigkeit sonst niedrigeren Rentenansprüche zielen. Außerdem wären die ansonsten zu zahlenden Beiträge für die Pflegekassen mit nicht unerheblichen Kosten verbunden. Davon unabhängig besteht auch für Pflegepersonen die Möglichkeit, nur eine Teilrente zu beziehen, deren Bezug die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nicht ausschließt.

Mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz (PSG II) ist die rentenrechtliche Absicherung von Pflegepersonen neu gestaltet worden. Die Pflegeleistung der nicht erwerbsmäßig Pflegenden wird seit 2017 mit einer Rentenanwartschaft honoriert, die im höchsten Pflegegrad 5 künftig bis zu 100 Prozent der Bezugsgröße (statt bisher 80 Prozent in der Pflegestufe 3) betragen kann. Die Bezugsgröße ist das Durchschnittsentgelt aller Versicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung des vorvergangenen Jahres. Daher wurde mit der Neuregelung im PSG II eine deutliche Annäherung an die Kindererziehungszeiten erreicht.

Im Übrigen ist zu bedenken, dass im Gegensatz zur Rechtslage bei den Kindererziehungszeiten die Rentenversicherungsbeiträge für Pflegepersonen allein aus Beitragsmitteln der Pflegeversicherung aufgebracht werden müssen. Beiträge für Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung werden bislang durch den Bund vollständig aus Steuermitteln finanziert. Verbesserungen bei der Rentenversicherung für pflegende Angehörige müssten also vollständig aus Mitteln der Pflegeversicherung finanziert werden und stehen in Konkurrenz zu anderen wichtigen Leistungsverbesserungen für Pflegebedürftige und deren Pflegepersonen.

## **TOP 7.2**

### **Finanzierung von Verhütungsmitteln für Frauen mit geringem Einkommen**

#### **Beschluss**

Die GFMK bittet die Bundesregierung sicherzustellen, dass durch eine bundesgesetzliche Regelung die Kosten für ärztlich verordnete Verhütungsmittel für Frauen mit geringem Einkommen, insbesondere leistungsberechtigte Frauen nach dem SGB II, SGB XII und AsylbLG, übernommen werden.

Dabei werden erste Erkenntnisse des vom BMFSFJ geförderten Modellprojekts „Zugang zu verschreibungspflichtigen Verhütungsmitteln, Kostenübernahme, Information und Beratung für Frauen mit Anspruch auf Sozialleistungen“, das vom Bundesverband pro familia e.V. an mehreren Modellstandorten durchgeführt wird, zum Anlass genommen.

#### **Stellungnahme:**

Seit 01. Oktober 2016 fördert das BMFSFJ das Modellprojekt „Zugang zu verschreibungspflichtigen Verhütungsmitteln, Kostenübernahme, Information und Beratung für Frauen mit Anspruch auf Sozialleistungen“. Das Projekt ist auf drei Jahre ausgelegt. Projektträger ist der pro familia Bundesverband e. V. Mit dem Projekt können Frauen mit wenig Geld ab dem 21. Lebensjahr an den sieben Modellstandorten kostenlosen Zugang zu verschreibungspflichtigen, sicheren Verhütungsmitteln erhalten.

Das Projekt wird durch eine qualitative und quantitative Evaluation begleitet. Damit sollen der Bedarf und etwaige Barrieren im Zugang zum Angebot ermittelt werden. Die Notwendigkeit und die Möglichkeiten einer gesetzlichen Lösung sollen anhand der Evaluationsergebnisse ausgelotet werden.

## TOP 8.2

### **Geschlechtsspezifische Auswirkungen des Unterhaltsrechts – eine gleichstellungsorientierte Evaluation ist notwendig**

#### **Beschluss**

Die GFMK bittet die Bundesregierung erneut, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen des seit 01.01.2008 geltenden Unterhaltsrechts im Rahmen einer gleichstellungsorientierten Gesamtevaluation zu analysieren. Bei der Gesamtevaluation sind insbesondere folgende Aspekte zu betrachten:

- Wie hat sich das Armutsrisiko von Frauen, Männern und Kindern nach einer Scheidung bzw. Trennung im Allgemeinen und im Besonderen für die vor dem 01.01.2008 geschlossenen Ehen, sogenannte Altehen entwickelt?
- Wie hat sich die Einführung des eigenständigen Billigkeitsmaßstabs der Dauer der Ehe für die Befristung des Ehegattenunterhalts durch Gesetzesänderung von 2013 auf die Rechtsprechung zu Ehegattenunterhaltsansprüchen aus sog. Altehen ausgewirkt?
- Wie gestaltet sich der Wiedereinstieg von Frauen in die Erwerbstätigkeit nach einer Scheidung bzw. Trennung nach der Unterhaltsrechtsreform von 2008?

#### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung ist der Ansicht, dass zum einen zu berücksichtigen ist, dass seit dem 1. März 2013 in § 1578b BGB ausdrücklich klargestellt ist, dass die Dauer der Ehe ein Billigkeitskriterium zur Prüfung der Herabsetzung oder zeitlichen Begrenzung des nachehelichen Unterhaltsanspruchs ist. Soweit eine Gesamtevaluation zur Prüfung dieser Gesetzesänderung gefordert wird, ist daher darauf zu verweisen, dass eine Evaluierung insoweit noch verfrüht wäre.

Zum anderen ist darauf hinzuweisen, dass das BMJV sehr genau beobachtet, ob die Ziele der Reform in der Praxis erreicht werden. Hierzu werden neben Fachveröffentlichungen sowohl die Rechtsprechung als auch entsprechende Petitionen oder Bürgereingaben herangezogen. Nach derzeitigem Stand erscheint eine Nachjustierung im Bereich des nachehelichen Unterhaltsrechts auch unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Entwicklungen nicht angezeigt. Dies mag in Zukunft anders zu beurteilen sein, so dass dann auch eine zielgerichtete Evaluierung sinnvoll sein könnte.

## TOP 10.1

### Existenzgründungen aus der Wissenschaft (EXIST): Gender Mainstreaming in die Förderpolitik

#### Beschluss

Die 27. GFMK erkennt die beachtlichen Erfolge der Gründungsförderung an Hochschulen durch den Bund an. Sie stellt jedoch fest, dass die Potenziale von Frauen dabei bislang nicht hinreichend ausgeschöpft wurden.

Damit dies gelingt, muss – so die Forderung der GFMK – insbesondere das Förderprogramm „EXIST – Existenzgründungen aus der Wissenschaft“ nach dem Gender Mainstreaming Prinzip weiterentwickelt werden. Zukünftig...

- sollten Programme inklusiv angelegt sein und im Querschnitt allen Zielgruppen offen stehen. Dadurch sind Förderprogramme für Frauen attraktiver und Finanzmittel werden gleichermaßen für die Gründungsaktivitäten von Männern und Frauen (an Hochschulen) eingesetzt.
- sollte der Innovationsbegriff erweitert werden und interdisziplinäre Kooperationen stärker in den Fokus der Förderung rücken. Dahingehende Pläne des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), die unter dem Arbeitstitel „EXIST Potenziale“ diskutiert werden, begrüßt die GFMK, sie könnten aber noch offener formuliert werden. Nur in einem Förderrahmen, der u. a. auf die breite Ansprache der Disziplinen abzielt, können das gesamte Innovationspotenzial (an den Hochschulen) ausgeschöpft, vielfältigere Unternehmenskulturen befördert und gesellschaftliche Probleme besser bewältigt werden.
- sollten die Hochschulen dabei stärker unterstützt werden, die bislang im Rahmen von EXIST entstandenen und höchst erfolgreichen Gründungsnetzwerke noch weiter in Richtung der Geistes- und Sozialwissenschaften zu öffnen und ihre Interdisziplinarität zu stärken. Grundsätzlich sollte im EXIST-Programm eine von der Prämisse der Vielfalt geleitete „culture of entrepreneurship“ von den Hochschulen eingefordert werden. Dies würde die Hochschulen dabei unterstützen, die entsprechenden Entwicklungen beim Aufbau des Lehrkörpers (Berufungen, Lehrbeauftragte usw.), der attraktiven Gestaltung von Curricula und der Einbeziehung von bislang eher „gründungsfernen“ Fachdisziplinen voranzutreiben.
- sollten Berichte, Evaluierungen und Datenerhebungen immer Genderaspekte beinhalten und damit auch ESF Standards bzw. Vorgaben der EU eingehalten werden. Zwar werden die Programmzahlen für die ESF-Berichte bereitgestellt, allerdings bleiben die Aktivitäten an den Hochschulen eine „black box“. Aus diesem Grund ist es zu begrüßen, dass bei künftigen Evaluierungen Genderaspekte ausdrücklich stärker berücksichtigt werden sollen, um die Datengrundlage zu verbessern - allerdings ist das Förderumfeld als Ganzes zu betrachten. Dazu müssen die Vergaberichtlinien so gestaltet werden, dass die Hochschulen die notwendigen Informationen über alle Maßnahmen bereitstellen. Neben quantitativen Erhebungen sollten idealerweise auch qualitative Aspekte Berücksichtigung finden.
- sollten die Evaluationsergebnisse Eingang in die Weiterentwicklung der Förderprogramme finden und Defizite aus Sicht von Gender Mainstreaming zügig behoben werden. Die differenzierten Analysen der Gründungsforschung sollten in die Förderpolitik einfließen und eine ausgewogene Beteiligung an den Programmressourcen gewährleisten.
- sollte im Sinne einer transparenten Vergabepolitik nicht nur eine geschlechterparitätische Zusammensetzung von (Auswahl-)Gremien angestrebt werden, sondern auch über transparente Auswahlverfahren eine diskriminierungsfreie Förderung garantiert sein.

- und last but not least, sollte in allen Dokumenten (z. B. Richtlinien) eine genderneutrale Sprache Anwendung finden, denn über Sprache wirken nach wie vor Exklusionsmechanismen.

Die Umsetzung dieser Forderung ist wichtige Voraussetzung, damit an den geförderten Hochschulen eine offene Gründungskultur entstehen kann, die die vorhandene Innovationskraft umfassend abrufft.

Daher bekräftigt die GFMK erneut gegenüber der Bundesregierung, dass die systematische Verankerung von Gleichstellungszielen und entsprechenden Steuerungsinstrumenten in allen Förderprogrammen des Bundes grundlegende Voraussetzung für die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist.

### **Stellungnahme:**

Wesentliche Entscheidungskriterien für die Förderung von Gründerinnen und Gründern unter dem EXIST-Programm sind die Innovationshöhe und die wirtschaftliche Tragfähigkeit der Gründungsprojekte unter der generellen Voraussetzung, dass die Vorhaben die ESF-Querschnittsziele (Gleichstellung, Nichtdiskriminierung und ökologische Nachhaltigkeit) erfüllen. Damit ist das Programm bereits maximal inklusiv angelegt. Es gibt keine empirischen Hinweise darauf, dass gründungswillige Frauen aufgrund der Anlage und Kriterien des EXIST-Programms ihr Gründungsvorhaben aufgegeben haben. Bislang mussten auch keine Vorhaben, die die fachlich-inhaltlichen Anforderungen erfüllen, aus Budgetgründen abgelehnt werden. Ein Gender Budgeting der Finanzmittel würde damit nicht zu einer Erhöhung wirtschaftlich tragfähiger Gründungsvorhaben von Frauen führen.

Der Ansatzpunkt zur Erhöhung von Gründungen von und mit Frauen muss nach hiesiger Auffassung bereits bei der Ausbildung (z.B. Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Fächern) und bei der Sensibilisierung gesetzt werden. Es ist vor allem eine Herausforderung für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen bzw. die Gründungsnetzwerke an den Hochschulen, die Ansprache von Frauen vor Ort zu verstärken und entsprechend alternative Karrierewege aufzuzeigen.

Im EXIST-Programm werden nicht nur technologieorientierte Unternehmensgründungen gefördert, sondern alle Formen von Unternehmensgründungen, die wissensbasiert sind und über einen Innovationsansatz verfügen, der einen Bezug zur Hochschule aufweist. Dazu zählen auch Gründungsvorhaben im Bereich der „nichttechnischen Innovationen“, die z.B. als Sozialunternehmen oder in der Kreativwirtschaft tätig werden. Darüber hinaus existieren jedoch auch Software- und Internet-basierte Gründungsvorhaben mit sozialinnovatorischem Fokus, wie CSR-Entwicklungen oder beispielsweise Angebote zur Flüchtlingshilfe und Integration. Von den mehr als 1.500 geförderten Projekten im EXIST-Gründerstipendium sind mehr als 15% der Kategorie Sozialunternehmen zuzuordnen.

Im Rahmen des Programms EXIST-Gründungskultur – die Gründerhochschule wurde an der Uni Oldenburg bei der Professur für Female Entrepreneurship geschaffen, die unter der Leitung von Frau Professorin Dr. Stephanie Birkner, die Besonderheiten, spezifischen Motive und Anforderungen von Gründungen durch Frauen wissenschaftlich erforscht. Die Ergebnisse können für die Weiterentwicklung der Programme genutzt werden.

Im Rahmen der geplanten neuen Förderrunde in der Programmlinie EXIST-Gründungskultur (Arbeitstitel „EXIST Potenziale“) soll speziell auch das Thema nichttechnische Innovationen adressiert werden. Dabei werden auch die Erfahrungen der Gründerhochschulen im noch laufenden Wettbewerb „EXIST-Gründungskultur – die Gründerhochschule“ berücksichtigt. Die Finanzierung von „EXIST Potenziale“ ist allerdings noch offen.

Ziel der laufenden Förderrunde in der Programmlinie EXIST-Gründungskultur („Die Gründerhochschule“ / EXIST IV) war die Herausbildung einer ganzheitlichen hochschulweiten Strategie zu Gründungskultur und Unternehmergeist. Dies zielte insbesondere auf die Einbindung aller Fakultäten, nicht allein der natur- und ingenieurwissenschaftlichen, sondern auch der betriebswirtschaftlichen und geisteswissenschaftlichen Fachbereiche ab. Der aktuelle Gründungsradar 2016 (<http://www.stifterverband.com/gruendungsradar/>) bestätigt eine signifikant höhere Gründungsaktivität bei den EXIST-geförderten Gründerhochschulen im bundesweiten Vergleich zu nichtgeförderten Hochschulen. Erfahrungsgemäß richten sich auch die aktuell nicht geförderten Hochschulen bzw. deren Gründungsnetzwerke vor Ort auf alle am konkreten Hochschulstandort gelehrt Disziplinen gleichermaßen aus. Die Gründerteams sind zudem in der Regel interdisziplinär aufgestellt.

Auch hier ist auf die geplante, aber finanzierungstechnisch noch nicht gesicherte Förderrunde „EXIST Potenziale“ hinzuweisen, bei der speziell auch das Thema nichttechnische Innovationen adressiert werden soll.

Im Rahmen der ESF-Berichterstattung wird eine genderspezifische Datenerhebung und Berichterstattung zum Programm EXIST bereits umgesetzt. Bei künftigen Evaluierungen werden Genderaspekte ausdrücklich stärker berücksichtigt, um die Datengrundlage weiter zu verbessern. Um Genderaspekte insbesondere im Hinblick auf die inklusive Ausgestaltung und Ansprache besser realisieren zu können, wird eng mit der Agentur für Querschnittsziele des ESF (3QZ - [www.esf-querschnittsziele.de/](http://www.esf-querschnittsziele.de/)) zusammengearbeitet und im Rahmen verschiedener Workshops die Entwicklung in den Programmen reflektiert und kontinuierlich verbessert.

Genderspezifische Aspekte sind Bestandteil der vom BMWi veranlassten Begleitforschung und Evaluationen zum Programm EXIST und fließen in die Überlegungen zur Weiterentwicklung ein.

Die Auswahl von EXIST-Förderprojekten erfolgt transparent und diskriminierungsfrei. 8 von 23 Mitgliedern (35%) der drei Expertenjurys in der Programmlinie EXIST-Forschungstransfer sind Frauen. Im neu besetzten EXIST-Sachverständigenbeirat, der das BMWi im Hinblick auf die

Weiterentwicklung des EXIST-Programms berät, sind jetzt 6 von 16 Mitgliedern Frauen (38%, vorher 27%). Bei zukünftigen Neubesetzungen wird eine paritätische Besetzung dieser – nicht vom BGremBg erfassten - Gremien angestrebt.

Eine genderneutrale Sprache findet bei allen vom BMWi verantworteten Instrumenten der Öffentlichkeitsarbeit (EXIST-Website, EXIST Jahrbuch, Programm Flyer usw.) bereits Anwendung. Über die Sprache hinaus sind vor allem Erfolgsbeispiele von Gründerinnen in der Kommunikation von großer Bedeutung, um Frauen hier über Vorbilder zu motivieren. Dies wird ebenfalls bereits umgesetzt und weiter ausgebaut. Bei zukünftigen Richtlinienänderungen bzw. Neugestaltungen ist einer genderneutrale Sprache angestrebt.

## **TOP 12.1**

### **Gleichstellung der Geschlechter konsequent in die digitale Agenda der Bundesregierung integrieren!**

#### **Beschluss**

Die GFMK fordert die Bundesregierung auf, die Geschlechterthematik als Querschnittsthema in ihre Digitale Agenda zu integrieren. Es geht darum, die besonderen Belange von Mädchen und Frauen, wie auch LGBTI\*<sup>11</sup>, die sich im Kontext des digitalen Wandels ergeben – wie beispielsweise sexualisierte digitale Gewalt – konsequent mitzudenken und bei allen Maßnahmen und Planungen angemessen zu berücksichtigen. Der Antrag richtet sich an die künftige Bundesregierung; die aktuelle Bundesregierung wird jedoch gebeten, die Weichen hierfür zu stellen.

#### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung begrüßt, dass die GFMK sich weiterhin mit der Frage der Digitalisierung und der Geschlechterthematik sowie mit der Frage der demokratischen Digitalkultur befasst und dazu wie digitale Gewalt gegen Mädchen und Frauen sowie gegen LSBTI\* bekämpft werden kann.

Die Bundesregierung setzt sich bereits im Rahmen der Digitalen Agenda der Bundesregierung 2014-2017 dafür ein, das Thema Gleichstellung voranzubringen. Es ist bereits im Handlungsfeld IV. - „Digitale Lebenswelten in der Gesellschaft gestalten“ - der Digitalen Agenda verankert (Punkt 4. „Digitale Lebenswelten gestalten - Chancen für Familien und Gleichstellung stärken“) und wird als Querschnittsthema betrachtet.

Die Bundesregierung hat mit der Digitalen Agenda 2014-2017 anerkannt, dass in der Gestaltbarkeit der digitalen Lebenswelten auch ein großes gleichstellungspolitisches Potenzial liegt, etwa durch die Stärkung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, durch neue Formen politischer und gesellschaftlicher Teilhabe oder auch durch neue Möglichkeiten für Frauen und Männer, sich geschlechtsuntypische Aktionsfelder zu erschließen und damit Rollenstereotype aufzubrechen.

Das Thema „Gleichstellung im Netz“ wurde in der 18. Legislaturperiode mit verschiedenen Maßnahmen als eigenständiges Thema vorangebracht. Ebenso wurde das Themenfeld „Hass im Internet“ aufgegriffen. Diese Punkte sowie die dazugehörigen zahlreichen Maßnahmen sind im „Legislaturbericht Digitale Agenda 2014-2017“ der Bundesregierung dokumentiert:

---

<sup>11</sup> Hinweis von Referat 215, dass ein „S“ fehlt (LSBTI\*). Keine Änderung im Dokument, da offizieller Beschluss der GFMK.

[https://www.digitale-agenda.de/Content/DE/\\_Anlagen/2017/04/2017-04-26-digitale-agenda.pdf?\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.digitale-agenda.de/Content/DE/_Anlagen/2017/04/2017-04-26-digitale-agenda.pdf?_blob=publicationFile&v=3))

Mit diesem Bericht hat die Bundesregierung bereits heute einen Ausblick auf die Herausforderungen einer zukünftigen Digitalen Agenda der Bundesregierung gegeben (im Teil C „Herausforderungen für die 19. Legislaturperiode“) und dabei bereits die Themen Gleichstellung und demokratische Digitalkultur als zentrale Punkte angeführt:

- Das Thema Gleichstellung hinsichtlich der Bewältigung der grundlegenden Veränderungen, die durch die Digitalisierung eintreffen können – unter anderem in der Arbeitswelt.
- Das Thema Grundrechte und unsere demokratischen Grundwerte in der digitalen Welt mit dem Ziel, eine demokratische Digitalkultur zu etablieren und die Medienkompetenz zu stärken.

Darüber hinaus sind beispielhaft folgende wichtige Maßnahmen und Vorhaben zu nennen: Die Bundesregierung unterstützt über das beim BMFSFJ angesiedelte Bundesprogramm „Demokratie leben! Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit“ bereits jetzt umfangreiche (Modell)projekte zum Engagement und der Radikalisierungsprävention im Netz. Viele dieser Projekte umfassen Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Hassrede.

Die Bundesregierung betont, dass gerade auch lesbische, schwule, bisexuelle sowie trans- und intergeschlechtliche Menschen häufig von Cybergewalt und Hasskriminalität betroffen sind, die sich sowohl auf ihr Geschlecht, ihren Geschlechtsausdruck, ihre Geschlechtsidentität als auch auf ihre sexuelle Orientierung beziehen kann. LSBTI sind ferner in besonders hohem Maße verschiedenen Formen von Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt. In diesem Zusammenhang wird auf den Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus und andere Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (NAP) verwiesen, der in dieser Legislaturperiode um die Phänomene Homosexuelle und Transfeindlichkeit ergänzt wurde<sup>12</sup>. Insofern wird auch auf die insbesondere vom Lesben- und Schwulenverband e.V. und der Bundesvereinigung Trans\* e.V. im Rahmen des partizipativen Begleitprozesses der Bundesregierung zur Erstellung des NAP vorgelegten Papiere verwiesen. Diese wurden als Anlagen zum NAP mit veröffentlicht.

Das BMFSFJ fördert seit 2013 das bundesweite Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“. Unter der Nummer 08000 - 116 016 können Frauen, die Gewalt erlebt haben, rund um die Uhr, in 18 Sprachen, barrierefrei, anonym und kostenfrei mit weiblichen Fachkräften sprechen. Sie erhalten Beratung, Unterstützung, Informationen sowie Hinweise zu Beratungseinrichtungen vor Ort. Zugleich bietet die Webseite [www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de) Zugang zu Informationen und Beratung. Das Hilfetelefon berät zu allen Formen von Gewalt, darunter auch Cybergewalt/Digitale Gewalt. In 2016 hatten Hilfesuchende in 80 Fällen von Digitaler Gewalt berichtet. Neben gewaltbetroffenen

---

<sup>12</sup> Siehe: <https://www.bmfsfj.de/blob/116798/72771122e62aadf97f1137f4a98e230b/nationaler-aktionsplan-rassismus-data.pdf>

Frauen sind auch Personen aus deren Freundes- oder Familienkreis und Menschen aus dem sozialen Umfeld sowie Fachkräfte aus dem professionellen Umfeld Zielgruppen des Hilfef Telefons. Bis Ende 2016 hatte das Hilfeftelefon „Gewalt gegen Frauen“ bereits über 100.000 Beratungskontakte.

Seit Januar 2017 finanziert das BMFSFJ ein zweijähriges Projekt des Bundesverbandes Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff e.V), das sich mit Gewalt an Frauen im digitalen Zeitalter befasst. Mit dem Projekt „Aktiv gegen digitale Gewalt“ sollen die Öffentlichkeit und Fachkräfte sensibilisiert und informiert sowie die Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene weiter verbessert werden. Im Rahmen des Projektes ist ein breiter Austausch mit Fachpersonen geplant. Darauf aufbauend sollen Fortbildungen für Fachberatungsstellen konzipiert und durchgeführt werden. Auch rechtliche Fragen, zum Beispiel zur Strafbarkeit einzelner Delikte, sollen geklärt werden. Der bff arbeitet bereits seit mehreren Jahren zum Themenkomplex digitale Gewalt. Mit einem eigenständigen Projekt kann diese Expertise nun genutzt werden, um Cybergewalt effektiv und unter einem genderspezifischen Blickwinkel entgegenzutreten.

## **TOP 12.2**

### **Sexistische Werbung vermeiden**

#### **Beschluss**

Die GFMK sieht mit Sorge, dass Sexismus in der Werbung nach wie vor vielfach zu finden ist. Geschlechterdiskriminierende Werbung verfestigt Einstellungen und Strukturen in der Gesellschaft, die zu Benachteiligungen im Sinne des grundrechtlichen Gleichheitsgebots führen.

1. Die GFMK bittet die Bundesregierung, geeignete Maßnahmen gegen sexistische Werbung unter Berücksichtigung von Möglichkeiten und Grenzen einer gesetzlichen Regulierung zeitnah zu prüfen und auf den Weg zu bringen.
2. Die GFMK begrüßt das geplante Monitoring sexistischer Werbung im Auftrag des BMFSFJ.

#### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung missbilligt sexistische Werbung und begrüßt, dass die GFMK das Thema aufgegriffen hat.

In Deutschland gibt es kein generelles Verbot von geschlechterdiskriminierender Werbung. Rundfunkwerbung darf allerdings nach § 7 Absatz 1 Nummer 2 des Rundfunkstaatsvertrags unter anderem keine Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts beinhalten oder fördern. Darüber hinaus ist ein Mechanismus der Selbstkontrolle der Wirtschaft etabliert. Nach den Verhaltensregeln des Deutschen Werberats gegen Herabwürdigung und Diskriminierung von Personen dürfen bei der Werbung vor allem keine Aussagen oder Darstellungen verwendet werden, die Personen beispielsweise wegen ihres Geschlechts diskriminieren. Die Durchsetzungsquote des Deutschen Werberats bei Beanstandungen lag in den vergangenen vier Jahrzehnten bei durchschnittlich 94 Prozent.

Die Bundesregierung nimmt die Vorschläge der GFMK zur Kenntnis und wird zu gegebener Zeit prüfen, ob weitere Maßnahmen erforderlich sind, um sexistische Werbung und andere Formen der Diskriminierung zu verhindern.

Bereits jetzt fördert das BMFSFJ ein Projekt zum Monitoring sexistischer Werbung, durchgeführt von Pinkstinks Hamburg. Ziel ist es, für das Thema Sexismus in der Werbung zu sensibilisieren und zu erfassen, wie weit verbreitet dieses Problem in Deutschland ist.

## **TOP 13.1**

### **Verbesserung des Schutzes von Betroffenen insbesondere bei sexualisierter Gewalt**

#### **Beschluss**

Die GFMK begrüßt den Beschluss der 87. Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister vom 1./2. Juni 2016 zur „Verbesserung des Schutzes vor bloßstellender Befragung von Opferzeugen in Strafverfahren“ und teilt die darin zum Ausdruck gebrachte Auffassung, dass sich die Situation der Opfer von Straftaten durch zahlreiche Gesetzesänderungen in den letzten Jahren verbessert hat. Nach wie vor stellen Strafverfahren für die Opferzeuginnen und Opferzeugen jedoch häufig eine sehr starke psychische Belastung dar, insbesondere im Kontext mit Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und anderen Delikten, die die persönliche Integrität der Geschädigten in besonderem Maße verletzen. Die GFMK unterstützt daher die an das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz gerichtete Bitte zu prüfen, wie der Schutz vor bloßstellender Befragung von Opferzeuginnen und Opferzeugen weiter verbessert werden kann.

Darüber hinaus bittet die GFMK den Bund, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um den mit der Reform des Sexualstrafrechts verbundenen Paradigmenwechsel hin zu „Nein heißt Nein“ in einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Dadurch sollen die Sensibilisierung für und der Respekt vor dem Recht auf sexuelle Selbstbestimmung gestärkt und Betroffene entsprechender Straftaten ermutigt werden, ihre Rechte wahrzunehmen und ggf. strafrechtliche Schritte einzuleiten.

#### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung vertritt die Auffassung, dass die StPO bereits ausreichende Garantien enthält, dass die Befragung von Zeugen und Zeuginnen, insbesondere wenn es um den Schutz der Intimsphäre geht, so schonend wie möglich durchgeführt wird.

Im Übrigen wird darauf verwiesen, dass die Wirkung der mit dem 3. Opferrechtsreformgesetz zum 1. Januar 2017 in Kraft getretenen Regelungen zunächst abgewartet werden sollte. Insbesondere die professionelle psychosoziale Prozessbegleitung sei ein wichtiges Instrument, um die Belastungen der Betroffenen zu reduzieren.

Es ist der Bundesregierung ein Anliegen, dass die mit den jüngsten Änderungen im Sexualstrafrecht verbundenen Verbesserungen des Schutzes der sexuellen Selbstbestimmung in der Praxis wirksam zur Anwendung kommen. Hierfür dürften, neben Öffentlichkeitsmaßnahmen, insbesondere entsprechende Fortbildungen der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wichtig sein, was zwar in erster Linie Aufgabe der Länder ist, wofür sich aber auch die Bundesregierung einsetzt.

Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz wird deshalb z. B. in der Deutschen Richterakademie - eine von Bund und Ländern gemeinsam getragene, überregio-

nale Fortbildungseinrichtung für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte aus ganz Deutschland - 2018 eine Tagung ausrichten, die sich mit den Änderungen im Sexualstrafrecht und deren Auswirkungen auf das Strafverfahren befasst.

## TOP 14.1

### Gute Aufklärung zum „Social Egg Freezing“

#### Beschluss

Die GFMK fordert die Bundesregierung auf, die Aufklärung zum Thema Einfrieren von Eizellen sicherzustellen und Frauen über die Gesundheitsrisiken und die tatsächlichen Erfolgsaussichten faktenbasiert zu informieren. Die GFMK bittet die Bundesregierung, zu prüfen, wie der Zugang für Frauen zu leicht zugänglichen, neutralen, nicht interessensgeleiteten Beratungsstellen bundesweit sichergestellt werden kann. Die Aufklärung darf nicht den Fertilitätskliniken und Kinderwunschmessen allein überlassen werden, denn nur eine umfassende Information und Beratung kann die Grundlage für eine selbstbestimmte Reproduktionsentscheidung von Frauen sein.

#### **Stellungnahme:**

Bei Entnahme von Eizellen zum Zwecke der späteren Rückübertragung ist § 8c des Transplantationsgesetzes (TPG) zu beachten. Danach ist die Entnahme von Organen oder Gewebe (einschließlich Zellen) zum Zwecke der Rückübertragung bei einer lebenden Person nur zulässig, wenn

- die Person einwilligungsfähig ist,
- entsprechend § 8 Absatz 2 Satz 1 und 2 TPG aufgeklärt wurde,
- in die Entnahme und in die Rückübertragung eingewilligt hat,
- Entnahme und Rückübertragung im Rahmen einer medizinischen Behandlung erfolgen
- nach allgemein anerkanntem Stand der medizinischen Wissenschaft für diese Behandlung erforderlich sind
- Entnahme und Rückübertragung durch einen Arzt vorgenommen werden.

Die ärztliche Aufklärung nach § 8 Absatz 2 Satz 1 und 2 TPG umfasst unter anderem Zweck und Art des Eingriffs, Umfang und mögliche, auch mittelbare Folgen und Spätfolgen der Entnahme sowie die zu erwartenden Erfolgsaussichten; auch auf sonstige Umstände ist hinzuweisen, denen die betroffene Person erkennbar eine Bedeutung beimisst.

Bei der Bundesregierung besteht keine Zuständigkeit für die im Beschluss enthaltene allgemeine Aufklärung; hier ist auf die BZgA zu verweisen, die bereits über verschiedene Aspekte der Familienplanung informiert.