



Berlin, Juni 2013

## **Stellungnahme**

### **zu den Beschlüssen der 22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (22. GFMK) am 14./15. Juni 2012 in Nürnberg**

#### **Vorbemerkung**

Die Bundesregierung begrüßt die Auseinandersetzung der 22. GFMK mit einer ganzen Reihe der aktuell dringlichsten frauen- und gleichstellungspolitischen Themen und Problemstellungen. Mit dem Schwerpunktthema der 22. GFMK, den Rollenbildern, die Frauen und Männern auch heute noch im- oder explizit vorgegeben werden, lenkt die GFMK den Blick auf den Eckstein moderner Gleichstellungspolitik. Die Einflüsse, die vonseiten des persönlichen Umfelds, der Gesellschaft oder auch Institutionen auf jeden und jede Einzelne einwirken, haben nicht zu unterschätzende Konsequenzen für wichtige Weichenstellungen im Lebensverlauf: für die Wahl des Berufs, für die Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Partnern, für die Position und das Fortkommen im Berufsleben, und damit auch für das individuelle Einkommen und den Umfang der sozialen Absicherung. Rollenbilder sind eingewoben in viele Strukturen und Denkweisen. Oftmals schwingen sie im Hintergrund mit und sind auf den ersten Blick gar nicht zu erkennen. Nicht selten widersprechen Rollenbilder sich gegenseitig und bieten daher inkonsistente Orientierungsrahmen für die Menschen in diesem Land. Gerade deshalb ist es wichtig, die bestehenden Zusammenhänge zu thematisieren und neue Wege aufzuzeigen, die jedem Lebensmodell eine faire Chance bieten. Es geht nicht um die Ersetzung von Rollenbildern durch andere Rollenbilder, sondern um die Freiheit von Rollenbildern. Nur so wird es möglich, Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer zu erreichen.

Dies gilt auch für Rollenbilder in rechtlichen Regelungen. Durch Recht gesetzte Rollenbilder haben Auswirkungen auf Entscheidungen in unterschiedlichen Lebenssituationen, gerade an Knotenpunkten des Lebens. Die Herstellung eines rechtlichen Rahmens, der unterschiedliche Lebensmodelle ermöglicht, ist daher eine wichtige Aufgabe. Das Recht kann zudem als Instrument genutzt werden, um benachteiligenden Rollenvorgaben entgegenzuwirken.

### **Beschluss 4.3 - Auflösen von Rollenbildern im Erwerbsleben**

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest:

Die Weiterentwicklung der Arbeitswelt im Angesicht des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Gleichzeitig ist diese Situation eine Chance, sich von bisherigen Rollenbildern zu lösen und die Rolle von Frauen als Leistungsträgerinnen in unserer Gesellschaft zu stärken.

#### **1. Flexibilisierung der Arbeitswelt**

- Jugendliche müssen noch gezielter als bisher entsprechend ihrer Eignung auf „geschlechtsuntypische“ Berufe aufmerksam gemacht werden, um verstärkt Mädchen für MINT-Berufe und Jungen für soziale Berufe zu gewinnen. Zudem müssen Jugendliche für die Mechanismen einer geschlechtstypischen Berufswahl sensibilisiert werden. In Umsetzung des in § 1 Abs. 1 Satz 3 SGB III formulierten Gebotes der Gleichstellung sollen die Agenturen für Arbeit verstärkt eine bewusst geschlechtergerechte Berufsberatung anbieten.
- „Modulare“ Lebensverläufe, wie die meisten Frauenlebensverläufe, und „lineare“, meist männliche Lebensverläufe sind gleichwertige Lebensentwürfe und sind in der Arbeitswelt gleichrangig zu berücksichtigen. Sie dürfen nicht „abgestraft“ werden (z.B. durch Verweigerung von Aufstiegswünschen oder unterwertige Beschäftigung). Die Unternehmen sind gefordert, die Unternehmenskultur so zu verändern, dass eine lebensphasenorientierte Personalpolitik stattfindet, ohne dass es insbesondere in Phasen von Familienarbeit zum Verlust von Chancen kommt.
- Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder begrüßen ausdrücklich die Ausführungen der Sachverständigenkommission zum 8. Familienbericht der Bundesregierung, dass Familieninteressen in gesetzlichen Regelungen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen eine stärkere Berücksichtigung finden sollten. Dies gilt auch im Hinblick auf eine bessere Zeitsouveränität für Familien. Unabhängig davon sollten Unternehmen Rahmenbedingungen z. B. für Lebensarbeitszeitkonten schaffen. Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder sind darüber hinaus der Auffassung, dass Teilzeit und die Wahrnehmung von Führungsaufgaben in vielen Bereichen miteinander vereinbar sind. Sie fordern die Tarifpartner und die Arbeitgeber daher auf, verstärkt moderne Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle zu entwickeln, um eine Vereinbarkeit auch von Teilzeit und Führung zu ermöglichen.
- Darüber hinaus ist die GFMK der Ansicht, dass in Zeiten der modernen Kommunikation die Erwartung an eine möglichst lange Präsenzzeit ausgedient hat. Die vorhandenen technischen Möglichkeiten z.B. der Telearbeit müssen noch stärker genutzt werden, um Frauen und Männern die nötige Flexibilität zu ermöglichen. Die überholte Präsenzzeitkultur muss ersetzt werden durch eine familienfreundliche Arbeitszeitkultur. Dies entspricht auch der sozialen Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility - CSR).
- Die GFMK begrüßt, dass es für den beruflichen Wiedereinstieg eine Vielzahl an Angeboten zur Unterstützung gibt und befürwortet, dass die Eingrenzung der Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen (die aus einer mindestens dreijährigen Familienphase oder einer mindestens sechsmonatigen Pflegephase kommen) aufgehoben wird. Sie stellt jedoch fest, dass Frauen nach dem zunächst gelungenen Wiedereinstieg häufig ihren Wunsch, zur Vollzeit zurückzukehren nicht realisieren können. So wird Teilzeit oft zu einer Sackgasse für das ganze Berufsleben. Um Wege aus der Teilzeitfalle zu eröffnen, müssen neue Lösungswege geprüft werden, z.B. ein Rechtsanspruch auf Aufstockung nach einer

familienbedingten Teilzeitbeschäftigung. Dabei ist wichtig, dass Frauen auch ihrer Qualifikation entsprechend arbeiten.

- Um Frauen und Männern mehr zeitliche Flexibilität zu ermöglichen, erachtet die GFMK eine Erleichterung des Zugangs zu haushaltsnahen Dienstleistungen als zielführend. Sie begrüßt daher die Absicht der Bundesregierung, die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen für berufstätige Frauen zu fördern und in die zweite Phase des ESF-Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ zu integrieren. Sie fordert die Bundesregierung jedoch auf, diese Förderung nicht auf Wiedereinsteigerinnen zu beschränken, sondern auch auf durchgängig erwerbstätige Frauen und Männer auszuweiten.

## 2. Karriere- und Einkommensgerechtigkeit

- Darüber hinaus ist die GFMK der Auffassung, dass gesetzliche Transparenzpflichten ein wichtiger Schritt für eine gerechtere Entlohnung wären. Sie fordert daher die Bundesregierung auf, zu prüfen, inwieweit eine Regelung zur Einkommenstransparenz vergleichbar mit den österreichischen oder schwedischen Vorschriften in Deutschland einzuführen wäre: Unternehmen ab einer bestimmten Größe sind dort verpflichtet, Einkommensberichte vorzulegen und eine Analyse ihrer Vergütungssituation mit Blick auf geschlechtsspezifische Unterschiede durchführen.
- Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, sind im Durchschnitt deutlich schlechter bezahlt als Berufe, in denen überwiegend Männer arbeiten, obwohl die Arbeitsleistung in frauendominierten Berufen häufig schwerer und von höherem gesellschaftlichem Wert ist. Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder setzen sich dafür ein, dass Arbeitsleistung gerecht und diskriminierungsfrei bewertet wird. Die GFMK appelliert an die Tarifparteien, diesen Aspekt bei der Festsetzung der Löhne und Gehälter verstärkt in den Blick zu nehmen. Die unter TOP 7.3 der 21. GFMK von der Bundesregierung geforderte Studie, die die Bewertung von Tätigkeiten im Sozialbereich überprüft sowie konkrete Vorschläge zur Einführung und Umsetzung von Bewertungsverfahren erarbeitet, wird als wichtiger Baustein erachtet. Die Bundesregierung wird gebeten, die Studie spätestens zur Hauptkonferenz der 23. GFMK vorzulegen.
- Der Frauenanteil in den Führungs- und Kontrollgremien der Wirtschaft ist zu erhöhen, um eine angemessene Repräsentanz zu erreichen. Dafür sprechen auch ökonomische Gründe. Der bisher erreichte Anteil an Frauen in den Spitzenpositionen der Unternehmen, aber auch im mittleren Management, zeigt eine deutliche Unterrepräsentanz.

## 3. Kinderbetreuungsmöglichkeiten und familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Die Arbeitswelt muss noch familienfreundlicher werden. Maßnahmen für familienfreundliche Arbeitsbedingungen haben sich an beide Geschlechter zu richten, damit eine partnerschaftliche Aufteilung der Sorgearbeit erleichtert wird. Männer sollten als Väter und Söhne stärker in den Blick genommen werden, damit Familienarbeit nicht nur mit den Frauen assoziiert wird. Zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären Pflichten und Erwerbstätigkeit gehören auch bedarfsgerechte Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Die Länder unterstützen daher einen quantitativen und qualitativen Ausbau der Kinderbetreuungsangebote.

## **Stellungnahme:**

Die Förderung gleichberechtigter Lebensperspektiven von Frauen und Männern und die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben haben für die Bundesregierung hohe Priorität. Gleiches gilt für die Förderung unterschiedlicher Lebensmodelle auch innerhalb der Geschlechter. Wesentliches Ziel ist die Stärkung der Erwerbsbeteiligung von Frauen – quantitativ und qualitativ – über den ganzen Lebensverlauf hinweg. Viele Frauen wollen mehr arbeiten, als Ihnen das heute möglich ist. Ihnen dies zu ermöglichen ist auch angesichts des Fachkräftebedarfs ein wichtiger Faktor für die Stabilisierung des Arbeitsmarktes in Deutschland. Eine hohe Erwerbsbeteiligung und ein größerer Frauenanteil in Führungspositionen rechnen sich volks- und betriebswirtschaftlich, sie sind ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum. Deshalb wird sich die Bundesregierung weiter dafür einsetzen, dass Frauen und Männer gleiche Teilhabechancen im Erwerbsleben erhalten und insbesondere mehr Frauen in Führungspositionen gelangen.

Ein erster und wichtiger Ansatzpunkt ist hier der Arbeitsmarkt, der in der Tat sehr stark geschlechtersegregiert ist. Dies zeigt sich bereits im Berufswahlverhalten von Jungen und Mädchen: Es gibt zwar rund 350 anerkannte Ausbildungsberufe, doch 2012 wählten 54,8 % der Jungen die 20 bei Jungen beliebtesten Ausbildungsberufe; bei den Mädchen wählten 70,9 % die 20 bei Mädchen beliebtesten Ausbildungsberufe.

- Mit einer Reihe von Projekten ermöglicht die Bundesregierung Mädchen und Jungen, eigenen Interessen, Stärken, Fähigkeiten und Talente jenseits einengender traditioneller Rollenbilder zu entdecken. Als Beispiele seien genannt: Seit 2001 trägt der Girls' Day dazu bei, das Berufswahlspektrum von Mädchen zu erweitern und ihnen u.a. Berufe nahe zu bringen, die von ihnen in der Regel bei der Berufswahl kaum in Erwägung gezogen werden (vor allem auch MINT-Berufe) ([www.girls-day.de](http://www.girls-day.de)). Weit über 1,33 Mio. Mädchen haben seit dem Start teilgenommen. In 16 % der Unternehmen sind mittlerweile junge Frauen eingestellt worden, die in den Vorjahren das jeweilige Unternehmen am Girls' Day kennen lernten.
- Die Bundesregierung hat 2011 den bundesweiten Boys' Day, parallel zum Girls' Day, eingeführt, um Jungen neue Perspektiven in Berufen zu eröffnen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind, wie u.a. im Bereich Dienstleistungen, Pflege, Erziehung und Soziales ([www.boys-day.de](http://www.boys-day.de)). Über 100.000 Jungen haben sich an den ersten drei Aktionstagen beteiligt.
- Es wird davon ausgegangen, dass die Zahl der Jugendlichen, die tatsächlich am Girls' Day und Boys' Day teilnahmen, erheblich größer ist. Beide Tage haben sich zwischen-

zeitlich etabliert, so dass eine Vielzahl von Angeboten ohne Anmeldung und damit ohne Erfassung auf den Websites der Projekte stattfindet.

Der Bereich der pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen ist besonders frauendominiert. Die Bundesregierung fördert deshalb seit 2010 – auch aufgrund des akuten Fachkräftemangels – das Programm „Mehr Männer in Kitas“ ([www.koordinationsmaennerinkitas.de](http://www.koordinationsmaennerinkitas.de)) mit folgenden Säulen:

- Die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ bezieht zur Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte in Kitas zahlreiche Akteure ein, macht Öffentlichkeitsarbeit, erarbeitet Vorschläge für Rahmenbedingungen, die Männern den Eintritt in den und den Verbleib im Beruf erleichtert, identifiziert Forschungslücken, forscht selbst und begleitet das ESF-Programm „MEHR Männer in Kitas“.
- Das ESF-Programm „MEHR Männer in Kitas“ soll in 16 Projekten mit etwa 1300 beteiligten Kitas Bedingungen schaffen, die frühkindliche Erziehungsberufe für Männer attraktiver machen und die Erzieher im Berufsfeld halten.
- Die Initiative zum Quereinstieg soll in Kooperation mit den Bundesländern und der Bundesagentur für Arbeit Wege in den Erzieherberuf in Kitas für geeignete berufserfahrenere Männer ermitteln, aufzeigen und schaffen.
- Die „Tandem-Studie“ erforscht auf der Grundlage von Videoaufzeichnungen etwaige Differenzen im Handeln und Verhalten weiblicher und männlicher Erzieher gegenüber Kindern und ermittelt die Auswirkungen auf die Kinder sowie deren Reaktionen.

Die (absolute) Zahl männlicher pädagogischer Fachkräfte stieg damit seit Beginn des Programms um 32,7 % auf 13.246.

Die Bundesregierung teilt ebenso die im Beschluss der GFMK zum Ausdruck gebrachte Forderung an die Unternehmen und die Sozialpartner, eine familienbewusste Arbeitszeitkultur zu schaffen, um Männern und Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Sie unterstützt auch den Ansatz einer lebensphasenorientierten Personalpolitik und verweist in diesem Zusammenhang auf die Empfehlungen des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Auch für Frauen, die Haupteinkommensbezieherinnen, also Familienernährerinnen sind, ist eine familienbewusste Arbeitszeitkultur wichtig. Dies zeigt auch die „Roadmap“ für Familienernährerinnen, die im Rahmen der strategischen Partnerschaft von BMFSFJ und DGB zum Thema Familienernährerinnen entwickelt wurde und deren Umsetzung in einer zweiten Projektphase bis Anfang 2014 unterstützt wird.

Der Wiedereinstieg nach einer Familienphase ist eine entscheidende Phase insbesondere im Erwerbsleben von Frauen. Von seinem Gelingen hängen die künftigen Erwerbs-, Einkommens- und Aufstiegschancen ab, und damit nicht zuletzt auch das Niveau der eigenen Alterssicherung. Die Bundesregierung unterstützt daher Frauen ganz gezielt in dieser wichtigen Zeit: Im Rahmen des Aktionsprogramms Perspektive Wiedereinstieg werden die erfolgreichen Module der ersten Programmphase – das Coaching und die Beratung von Wiedereinsteigerinnen – ab 2013 von der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen von Aktivierungsmaßnahmen bundesweit ermöglicht und für einen größeren Personenkreis geöffnet. Derweil geht es in der zweiten Phase des ESF-Förderprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ darum, Wiedereinsteigerinnen verstärkt vollzeitnah in das Erwerbsleben nach Familienphase zu integrieren. Dazu sollen im Modul „Zeit für Wiedereinstieg“ die Partner der Wiedereinsteigerinnen gezielt angesprochen und einbezogen werden und die Teilnehmerinnen für die Unterstützungsfunktion haushaltsnaher Dienstleistungen und deren stärkere Inanspruchnahme sensibilisiert werden.

Die Überwindung der Entgeltungleichheit ist der Bundesregierung ein weiteres wichtiges Anliegen. Dabei setzt die Bundesregierung auf Maßnahmen (wie z.B. die Analysesoftware Logib-D), die die Ursachen der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in den Blick nehmen und bindet die wichtigsten Akteure mit ein.

Für die Bundesregierung ist es fraglich, ob eine Offenlegung von Durchschnittsverdiensten auf Unternehmensebene zur Reduzierung der Entgeltunterschiede beitragen kann. Hinter den Unterschieden in den Durchschnittsverdiensten können vielfältige Ursachen liegen, die offengelegt werden und im Unternehmen diskutiert werden müssen. Dies leistet der Einkommensbericht nach österreichischem Vorbild nicht. Das Analysetool Logib-D zeigt demgegenüber nicht nur die Entgeltlücke im Unternehmen auf, sondern auf der Basis einer Ursachenanalyse auch die Stellschrauben zur Reduktion. Gerade im Sozialbereich, in dem viele Frauen beschäftigt sind, wird ein Einkommenstransparenzgesetz auf Unternehmensebene keine Fortschritte bringen. Die Bundesregierung steht im Austausch mit den österreichischen Kolleginnen und Kollegen, um die dortigen Erfahrungen mit dem Einkommenstransparenzgesetz und dessen Übertragbarkeit zu überprüfen.

Die Bundesregierung begrüßt damit einhergehend den Appell der GFMK an die Tarifparteien, bei der Festsetzung der Löhne und Gehälter eine gerechte und diskriminierungsfreie Bewertung stärker in den Blick zu nehmen.

Die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungs- und Kontrollgremien der Wirtschaft ist für die Bundesregierung ein prioritäres Ziel. Frauen in Führungspositionen können auch zur

Überwindung von einseitigen Rollenbildern beitragen, die Führungspositionen eher Männern zuweisen.

Im Rahmen des Stufenplans „Mehr Frauen in Führungspositionen“ des BMFSFJ wurden Projekte gestartet, in denen Karrierehemmnisse von Frauen erforscht werden, um gezielte Verbesserungen der Rahmenbedingungen in den Unternehmen und in der Verwaltung zu initiieren. Die DAX 30-Unternehmen haben sich auf Initiative von Bundesministerin Schröder im Jahr 2011 erstmals verpflichtet, selbst individuelle Flexi-Quoten für die operativen Führungsebenen zu entwickeln. Damit sollen über 5.400 Frauen neu in Führungspositionen kommen. 28 der DAX 30-Unternehmen haben sich im Rahmen des Corporate Governance Kodex auch für ihren Aufsichtsrat ein individuelles Ziel für den Frauenanteil gegeben. Die Zahlen der Frauen in DAX-30 Aufsichtsräten stieg um 58 Prozent von 65 im Jahr 2009 auf 103 zum April 2013. Um die Entwicklung der Frauenförderung in Unternehmen besser vergleichbar zu machen, hat ein Team aus Wissenschaftlern im Auftrag des BMFSFJ einen Frauen-Karriere-Index entwickelt. Über die Idee flexibler Quoten und deren fortlaufende Umsetzung in den Unternehmen informiert seit Sommer 2012 die Website [www.flexiquote.de](http://www.flexiquote.de).

Das BMFSFJ fördert außerdem die Gründung von regionalen Bündnissen für Chancengleichheit, in denen Kommunen und Unternehmen sich für mehr Frauen in Führungspositionen einsetzen. Diese Partner für mehr Chancengleichheit werden dadurch als attraktive Arbeitgeber und Regionen bekannt.

Nicht nur um Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, sondern auch um gleiche Bildungschancen für alle Kinder herzustellen, ist der Ausbau der Kindertagesbetreuung, insbesondere für Kinder unter drei Jahren, erklärtes Ziel der Bundesregierung. Daran wird sie weiterhin im Rahmen des Investitionsprogramms Kinderbetreuungsfinanzierung und der Offensive Frühe Chancen arbeiten.

Gleichzeitig betont die Bundesregierung auch die unternehmerische Dimension, die eine Beschäftigung von Eltern hat. Mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ setzt sich die Bundesregierung seit 2006 gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften für eine familienbewusste Arbeitswelt ein. Zum Unternehmensprogramm gehört das gleichnamige Unternehmensnetzwerk beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag mit mittlerweile über 4.500 Mitgliedern.

Zusätzlich hat die Bundesregierung anknüpfend am hohen Bedarf berufstätiger Eltern im Herbst 2010 die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ gestartet. Damit werden Arbeitgeber motiviert und dabei unterstützt, mehr flexible und familienfreundliche Arbeitszeit-

modelle anzubieten, die Müttern mehr Karrierechancen und Vätern mehr Familienzeit ermöglichen. Dazu gehören insbesondere vollzeitnahe Teilzeitmodelle mit 30 bis 35 Wochenstunden, da sie den Wünschen vieler Eltern entsprechen und auch Führungskräften die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Mit der Unterzeichnung der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ am 8. Februar 2011 haben sich die Bundesregierung, die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und die Gewerkschaften (DGB) auf höchster Ebene zu einem gemeinsamen Engagement für familienbewusste Arbeitszeiten verpflichtet. Damit wurde ein breiter Umsetzungsprozess angestoßen. Am 12. März 2013 wurde im Rahmen eines Familiengipfels eine erste positive Bilanz der gemeinsamen Aktivitäten gezogen. Dabei haben die Bundesregierung, die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft und der DGB beschlossen, ihr gemeinsames Engagement für eine familienfreundliche Arbeitswelt weiter voranzutreiben.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht denkbar ohne die Maßnahmen zum Ausbau der Kinderbetreuung, die in den letzten Jahren zu einem enormen Ausbau der Kapazitäten in den Kommunen geführt hat. Das Kinderförderungsgesetz, das Ende 2008 in Kraft getreten ist, ist dabei ein entscheidender Schritt zum quantitativen und qualitativen Ausbau der Kindertagesbetreuung. Bis August 2013 soll ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren geschaffen werden. Außerdem wird ab dem 1. August 2013 ein Rechtsanspruch auf frühe Förderung für Kinder ab Vollendung des ersten Lebensjahres eingeführt. Zudem setzt das Gesetz neue Maßstäbe für die Qualität der Kindertagesbetreuung.

Um Länder und Kommunen, in deren Zuständigkeit nach der Kompetenzordnung der Bundesrepublik Deutschland und dem SGB VIII die Betreuung, Erziehung und Bildung von Kleinkindern fällt, beim gemeinsam vereinbarten Ausbau der Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren zu unterstützen, hat die Bundesregierung die Möglichkeiten, die die Finanzverfassung bietet, umfassend genutzt. Der Bund unterstützt bis 2014 mit fast 5,4 Mrd. Euro den Bau und Betrieb neuer Betreuungsplätze und trägt ab 2015 für den dauerhaften Betrieb der neu geschaffenen Plätze in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege jährlich 845 Mio. Euro bei. Da sich der Bedarf an Kindertagesbetreuung laut aktueller Elternbefragungen erhöht hat und damit 30.000 Betreuungsplätze mehr als ursprünglich geplant geschaffen werden müssen, werden den Ländern mit dem Gesetz zur zusätzlichen Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege, das am 21. Februar 2013 in Kraft trat, zusätzliche 580,5 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Außerdem wird der Bund die Länder mit 18,75 Mio. Euro im Jahr 2013, mit 37,5 Mio. Euro im Jahr 2014 und ab 2015 mit jährlich zusätzlich 75 Mio. Euro zu den Kosten des Betriebs der neu

geschaffenen Betreuungsplätze unterstützen. Über das Investitionsprogramm „Kinderbetreuungsfinanzierung“ 2008 - 2013 unterstützt der Bund seit 2008 Investitionen von Ländern und Kommunen und gewährt damit in den Jahren 2008 bis 2014 investiven Finanzhilfen in Höhe von 2,7 Mrd. Euro.

Der bedarfsgerechte Ausbau der Betreuungsplätze beschränkt sich nicht nur auf die reinen Platzzahlen. Entscheidend sind in besonderem Maße die Qualität der frühkindlichen Förderung und das Fachpersonal. Im Vordergrund stehen dabei die Bedürfnisse des einzelnen Kindes, die frühzeitige Förderung von Begabungen in altersgerechter Form und die rechtzeitige Erkennung und der Abbau von Benachteiligungen. Zur weiteren Unterstützung von Ländern und Kommunen hat die Bundesregierung daher im Mai 2012 ein 10-Punkte-Programm aufgelegt. Die Maßnahmen dieses Programms zielen darauf ab, den Kinderbetreuungs-ausbau zu beschleunigen und tragen dabei sowohl der finanziellen Situation vieler Kommunen als auch dem gestiegenen Fachkräftebedarf sowie den Anforderungen nach Qualitätssicherung und Qualitätssteigerung in der Kindertagesbetreuung Rechnung.

Außerdem werden mit der Offensive „Frühe Chancen: Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“ in ca. 4.000 Schwerpunkt-Kitas zusätzliche personelle Ressourcen für eine altersintegrierte und systematische frühe Sprachförderung unterstützt. Dafür stehen bis zum Jahr 2014 rund 400 Mio. Euro zur Verfügung. Mit dem Serviceprogramm Anschwung für Frühe Chancen fördert der Bund gemeinsam mit der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung bundesweit an bis zu 600 Orten den Ausbau und die Verbesserung der frühkindlichen Förderung in Tageseinrichtungen. Die Initiative „Profis für die Kita“, die von Berufsverbänden, Gewerkschaften und der Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege gemeinsam mit der Bundesregierung entwickelt wurde, wirbt für den Arbeitsplatz Kita und wird flankiert durch die „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte“ (WIFF). Mit dem „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ sollen Qualifizierungsstandards und Strategien zur Gewinnung von Tagespflegepersonen verankert und das Berufsbild der Tagespflegepersonen aufgewertet werden. Ergänzend unterstützt die Bundesregierung Unternehmen bei der Einrichtung betrieblicher Betreuungsplätze. Mit dem Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung (BeKiB)“ erhalten Arbeitgeber bis zu zwei Jahre lang einen Zuschuss zu den Betriebskosten neu geschaffener Betreuungsplätze für Mitarbeiterkinder unter drei Jahren.

## **TOP 4.5 - Weibliche Berufsvorbilder in den Medien**

1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest, dass trotz zahlreicher bildungs- und gleichstellungspolitischer Maßnahmen es bislang in noch nicht ausreichendem Maße gelungen ist, die geschlechtstypische Berufswahl von Frauen und Männern aufzubrechen. Nach wie vor sind zum Beispiel die besser bezahlten technischen und naturwissenschaftlichen Berufe eindeutig männerdominiert.
2. Die GFMK weist darauf hin, dass die Technische Universität Berlin in ihrer Studie "Berufsorientierung in Unterhaltungsformaten" zu dem Ergebnis gekommen ist, dass Medien einen zentralen Stellenwert im Berufsfindungsprozess junger Frauen und Männer einnehmen. So sind zum Beispiel Spielfilme und Serien für junge Frauen häufiger Inspirationsquelle für Traumberufe als die professionelle Berufsberatung, Verwandte oder der schulische Unterricht.
3. Die GFMK ist der Auffassung, dass die Herausforderungen des demografischen Wandels eine grundsätzliche politische Debatte darüber erforderlich machen, wie die Erkenntnis, dass Medien einen zentralen Stellenwert im Berufsfindungsprozess junger Frauen und Männer einnehmen, gezielt und nachhaltig für Maßnahmen der Berufsorientierung genutzt werden kann. Die GFMK bittet daher Bundesregierung, Länder und die zuständigen Fachministerkonferenzen, sich der Thematik zeitnah anzunehmen.
4. Darüber hinaus fordert die GFMK die Rundfunkräte auf, auf eine gendersensible und realistische Darstellung von Berufsbildern in den öffentlich-rechtlichen Medien zu achten. Darüber hinaus sollten andere maßgebliche Akteurinnen und Akteure für dieses Anliegen gewonnen werden.
5. Die Medienwirtschaft ist für viele junge Frauen ein Berufsfeld mit hoher Anziehungskraft. Im Unterschied zu anderen Branchen mangelt es hier nicht grundsätzlich an positiven Vorbildern für Mädchen und junge Frauen. Allerdings gilt auch für die Medienbranche, dass Frauen in Führungspositionen stark unterrepräsentiert sind. Die Diskrepanz zwischen der Repräsentanz von Frauen in Medienberufen und ihrer Beteiligung an Führungspositionen ist nicht zu rechtfertigen. Die GFMK unterstützt deshalb ausdrücklich die Initiative "ProQuote" von Journalistinnen, die einen Frauenanteil von 30% bei den journalistischen Führungspositionen fordern. Die GFMK ist überzeugt, dass ein höherer Anteil von Frauen in Entscheidungspositionen der Medien auch Auswirkungen auf Inhalte und Darstellungsformen und damit auch auf die dort präsentierten Berufsbilder hat.

### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung teilt die Einschätzung, dass die Darstellung von beruflichen Geschlechterrollen in den Medien für die Überwindung traditioneller beruflicher Geschlechterrollen von wesentlicher Bedeutung ist. Es ist zu wünschen, dass ein wesentlich vielfältigeres Bild verschiedener beruflicher Geschlechterrollen von Männern und Frauen in den Medien transportiert wird.

Allerdings ist angesichts der herausragenden Bedeutung von Pressefreiheit und Zensurverbot, die beide in Art. 5 (1) GG festgelegt sind, ebenso wie aufgrund der Kunstfreiheit nach Art. 5 (3) GG für alle staatlichen Institutionen in diesem Bereich höchste Zurückhaltung geboten. Dennoch sollten in dem gegebenen Rahmen den Medien immer wieder Anregungen gegeben werden, um die Darstellung beruflicher Geschlechterrollen zu diversifizieren

und zu modernisieren. Wichtig und richtig erscheint es hier, in Kooperation mit anderen gesellschaftlichen Akteuren einen Diskussionsprozess in Gang zu bringen. Die Bundesregierung begrüßt in diesem Zusammenhang den Plan der irischen EU-Ratspräsidentschaft, Schlussfolgerungen zum Thema „Frauen als Entscheidungsträgerinnen in den Medien“ zu verabschieden. Darüber hinaus wird das BMFSFJ an der Konferenz des Europarates zum Thema “Media and the Image of Women” am 4./5. Juli 2013 in den Niederlanden teilnehmen.

#### **TOP 4.6 – Anpassung rechtlicher Vorschriften an geänderte Lebensverhältnisse**

Die vielfältigen Erscheinungsformen familiärer Lebensweisen mit Kindern erfordern differenzierte rechts- und sozialpolitische Betrachtungen und Konzepte. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren bittet die Bundesregierung daher um eine Analyse der rechtlichen Ausgestaltungen neuerer Formen innerhalb der Länder Europas und deren Übertragbarkeit auf das deutsche Recht im Hinblick auf partnerschaftliche Lebensführungen und familiäre Strukturen, mit der Zielstellung, die besondere Situation von unverheirateten Frauen mit Kindern zu verbessern.

#### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung begrüßt die Initiative der GFMK, unterschiedlichen Erscheinungsformen familiärer Lebensweisen mit Kindern von institutioneller Seite her gerecht werden zu wollen. Die Bundesregierung wird prüfen, ob eine dem Wunsch der GFMK entsprechende Analyse der rechtlichen Ausgestaltungen familiärer Lebensformen innerhalb der Länder Europas und deren Übertragbarkeit auf das deutsche Recht im Hinblick auf familiäre Strukturen und partnerschaftliche Lebensführungen erstellt werden kann. Für diese Rechtstat-sachenforschung wäre externer Sachverstand einzuholen, da eine umfassende Analyse mit den der Bundesregierung zur Verfügung stehenden Kapazitäten nicht zu verwirklichen ist. Wegen der nicht unerheblichen Kosten ist eine Beteiligung der Länder allerdings unerlässlich. Die Länder werden gebeten mitzuteilen, ob sie bereit sind, sich an den entstehenden Kosten mindestens zur Hälfte zu beteiligen.

## **TOP 4.8 – Lebensbedingungen von Intersexuellen verbessern**

1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) begrüßt die Stellungnahme des Deutschen Ethikrates zum Thema Intersexualität. Damit liegt ein längst überfälliger und wichtiger Beitrag vor, der die komplexe Lebenssituation von Intersexuellen in einer zweigeschlechtlich fixierten Gesellschaft umfassend erhellt und dringend notwendige Schritte zur Beseitigung ihrer Diskriminierung aufzeigt.
2. Die GFMK würdigt auch den Weg, den der Deutsche Ethikrat zur Erfüllung seines von der Bundesregierung erteilten Auftrags gewählt hat: Mit einem fachlich weiten Blick, im Wege einer mehrdimensionalen Methodik unter Einbeziehung umfangreicher Expertise sowie der Betroffenen selbst ist er zu seiner Entscheidungsfindung gelangt.
3. Die GFMK schlägt der Bundesregierung sowie den Fachministerkonferenzen der Länder - insbesondere GMK, JFMK, JUMIKO, IMK und FMK - vor, Analyse und Empfehlungen des Deutschen Ethikrates aufzugreifen und fachlich weiter zu entwickeln, damit Diskriminierung und Leid der Betroffenen beendet werden.

### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung begrüßt die Befassung der GFMK mit den Lebensbedingungen intersexueller Menschen in Deutschland sowie mit der diesbezüglich einschlägigen Stellungnahme des Deutschen Ethikrats. Der Deutsche Ethikrat stellte seine Stellungnahme zum Thema „Intersexualität“ am 23. Februar 2012 in einer Pressekonferenz vor und übergab sie der Bundesregierung.

Der Deutsche Ethikrat hat bei der Erarbeitung seiner Stellungnahme neben den Betroffenen selbst auch die Sichtweisen der relevanten ärztlichen, therapeutischen, sozialwissenschaftlichen und juristischen Disziplinen einbezogen. Im Ergebnis spricht der Deutsche Ethikrat in seiner Stellungnahme eine Reihe von Empfehlungen aus, wie die Situation der intersexuellen Menschen in Deutschland verbessert und erlittenes Leid gemildert werden kann. Dabei werden auch Fragen des Personenstandsrechts und medizinischer Entscheidungen zur Geschlechtsangleichung umfassend thematisiert. Die Bundesregierung wird diese Empfehlungen sorgfältig prüfen.

Der Deutsche Bundestag hat am 31. Januar 2013 einstimmig das Gesetz zur Änderung personenstandsrechtlicher Vorschriften (Personenstandsrechtsänderungsgesetz - PStRÄndG) beschlossen. Das Gesetz setzt damit eine Forderung des Deutschen Ethikrates im Bereich der Intersexualität um. Es wird erstmals möglich sein, das Geschlecht intersexueller Menschen im Geburtenregister offen zu lassen, nachträglich anzugeben oder zu ändern.

Auf Initiative der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat die Konrad-Adenauer-Stiftung am 22. Mai 2013 in Berlin eine Konferenz zum Thema „Intersexualität –

Leben zwischen den Geschlechtern“ durchgeführt. Nach Stellungnahmen durch die Ministerin, eines Vertreters des Deutschen Ethikrates, der Wissenschaft, Betroffenen und Mitgliedern des Deutschen Bundestag schloss sich eine sehr intensive Diskussion an. Es ist die Aufgabe der zuständigen Resorts die Anregungen zu prüfen und ggf. Umsetzungsschritte einzuleiten.

## **TOP 5.2 und TOP 5.3 – Rente nach Lebensleistung unter Berücksichtigung von Generationenperspektiven in der Alterssicherung**

Aus der vom Fraunhofer Institut im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellten Studie: „Gender Pension Gap – Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern“ geht hervor, dass die Lücke zwischen dem eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern 59,6% beträgt. Auch nach der auf das Jahr 2020 projizierten Prognose beträgt der Unterschied immer noch 53%.

Hintergrund für diese Zahlen ist vornehmlich das eingeschränkte Erwerbsverhalten von Frauen. Dies fußt auf den unterschiedlichen Rahmenbedingungen, die sich den jeweiligen Frauen ihrer Generation mit Erwerbswunsch im reproduktiven Alter boten:

Bis 1977 durfte die Ehefrau nur dann berufstätig sein, wenn sie dabei ihre familiären Verpflichtungen nicht vernachlässigte. Bis 1986 konnten Frauen nach der Entbindung nur einen Mutterschaftsurlaub antreten und mussten anschließend wieder in Vollzeit arbeiten. Erst im Jahr 1986 wurde ein Erziehungsurlaub eingeführt. Kinderbetreuungsmöglichkeiten standen nur eingeschränkt bereit. Den Anspruch auf einen Kindergartenplatz für Drei- bis Sechsjährige gibt es erst seit 1996 und selbst mit diesem war für viele nur eine eingeschränkte Erwerbstätigkeit allenfalls in Teilzeit möglich.

Entsprechend waren die Frauen der „Wirtschaftswundergeneration“<sup>1</sup> nach der Heirat, mindestens aber nach dem ersten Kind nicht mehr erwerbstätig, die Frauen der „Babyboomer-Generation“<sup>2</sup> und die der „Generation Golf“<sup>3</sup> weisen lange Erziehungsphasen und damit Lücken in der Erwerbsbiografie auf. Dieser Effekt ist allerdings bei den „Generation-Golf“-Frauen durch die Aufnahme von Teilzeitarbeit etwas abgemildert. Die „Generation Y“<sup>4</sup> hingegen hat erstmalig – wenn auch z.T. durch erhebliche persönliche Anstrengungen - die Chance, Erwerbsarbeit und Kindererziehung zu vereinbaren.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich die Rahmenbedingungen für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit – ohne zeitgleich auf Kinder zu verzichten – mit jeder Generation etwas erleichtert hat. Die rentenrechtliche Anerkennung des generativen Beitrags wurde hingegen nicht adäquat angepasst. Sie ist bei den Generationen mit den größeren Rentelücken geringer.

Maßnahmen, die auf die Verbesserung der Alterssicherung von Frauen ausgerichtet sind, müssen die jeweiligen Bedürfnisse der verschiedenen Generationen berücksichtigen, ohne andererseits zu Fehlanreizen zu führen.

Das EU-Weißbuch „Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten“ greift die „Rentenschere“ zwischen den Geschlechtern auf und hält fest: „Die Frage der Angemessenheit und Nachhaltigkeit von Renten und Pensionen kann deshalb nur mit einem Mix aus pensions-/renten- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen gelöst werden und das Ziel verfolgen, geschlechterspezifische Unterschiede beim Ruhestandseinkommen abzubauen.“

---

<sup>1</sup> Wirtschaftswundergeneration: Frauen im Rentenalter

<sup>2</sup> Babyboomer-Generation: Frauen, die vor 1992 ihre Kinder bekommen haben (Jg. 1950-1965)

<sup>3</sup> Generation Golf: mittlere Kohorte von Frauen (Jg. 1965-1975)

<sup>4</sup> Generation Y: jüngere Kohorte von Frauen und Männern (Jg. 1975 und jünger)

Die GFMK bittet die Bundesregierung deshalb, bei der Weiterentwicklung der Alterssicherungssysteme die Generationenperspektive von Frauen und Männern stärker in den Fokus zu rücken.

Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder fordern,

- Eine bessere Anerkennung der Pflegezeit in der Rente.
- eine rentenrechtliche Absicherung wegen häuslicher Pflege neben dem Bezug einer vorgezogenen Altersvollrente einzuführen, und
- zu prüfen, ob die Anrechnung von Kindererziehungszeiten für Geburten vor 1992 auf drei Jahre verbessert werden kann. Die GFMK bittet zudem zu prüfen, wie die Anerkennung von Pflegeleistungen auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze besser zu berücksichtigen ist. Es sollten hier im Interesse der pflegenden Personen Möglichkeiten des Ausgleichs und der Anerkennung geschaffen werden.
- in einem ersten Schritt zur Verbesserung der rentenrechtlichen Situation von Müttern einen Leistungszuschlag Kinder auch bei Kindererziehung vor 1992 einzuführen, durch den kindbedingt niedrige Entgelte höher bewertet werden, wie dies für Zeiten ab 1992 bereits geltendes Recht ist.
- zur Vermeidung von Altersarmut auf eine weitere rentenrechtliche Aufwertung der Phasen, in denen die Erwerbstätigkeit wegen Kindererziehung nur eingeschränkt möglich war, hinzuarbeiten.

### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung begrüßt die Befassung der GFMK mit der Alterseinkommenssituation von Frauen. Die Bundesregierung arbeitet ihrerseits an konkreten Maßnahmen in diesem Bereich.

Die „Rente für Pflege“ wird allein aus Beitragsmitteln der Pflegeversicherung aufgebracht. Innerhalb der in der Pflegeversicherung bestehenden Finanzspielräume gilt es daher sorgfältig abzuwägen, welche Leistungsverbesserungen vorrangig sind, um die Situation der Pflegebedürftigen und der pflegenden Angehörigen möglichst wirksam zu verbessern und die häusliche Pflege zu stabilisieren. Eine Erhöhung der Beitragszahlungen der Pflegekassen zur Rentenversicherung für pflegende Angehörige wurde daher im Ergebnis insbesondere aus finanziellen Gründen zurückgestellt. Die Anerkennung von Pflegeleistungen nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist bereits heute möglich, soweit keine Rente in Anspruch genommen wird. Wird die Regelaltersrente in Anspruch genommen, so ist das Versicherungsleben abgeschlossen und daher eine weitere Berücksichtigung von Beiträgen nicht mehr möglich. Für eine rentenrechtliche Berücksichtigung von Pflegezeiten wird daher ab diesem Zeitpunkt aus rentensystematischen Gründen keine Möglichkeit mehr gesehen.

Zur rentenrechtlichen Absicherung neben dem Bezug einer vorgezogenen Altersgrenze ist vorgesehen, im Zuge der Einführung der „Kombi-Rente“ zu regeln, dass Bezieherinnen und

Bezieher einer vorgezogenen Altersvollrente nicht mehr versicherungsfrei sind. Damit würde sich die Forderung automatisch verwirklichen. Die Realisierung dieser Verbesserung ist (ebenso wie die Einführung der Lebensleistungsrente – s.u.) für die kommende Legislaturperiode geplant.

Mit dem Vorschlag des Koalitionsausschusses vom 4. November 2012 für eine Lebensleistungsrente soll die Lebensleistung von Menschen, die jahrelang gearbeitet haben, die Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt haben und dabei auch vorgesorgt haben, im System der gesetzlichen Rentenversicherung besser honoriert werden. Über die konkrete Umsetzung wird derzeit in der Bundesregierung beraten.

Im Rahmen der Einführung einer Lebensleistungsrente ist auch geplant, Verbesserungen bei der Anrechnung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder vorzunehmen. Die nähere Ausgestaltung wird derzeit geprüft. Eine volle Anerkennung von drei Jahren Kindererziehungszeit für alle Rentnerinnen und Rentner und für die Neuzugänge würde allerdings zu sofortigen zusätzlichen Kosten in Höhe von rund 13 Milliarden Euro jährlich führen. Mit Rücksicht auf diese finanziellen Auswirkungen wird eine schrittweise Verbesserung erwogen. Innerhalb der die Bundesregierung tragenden Koalition wird in der nächsten Legislaturperiode die Anrechnung eines zweiten Kindererziehungsjahres, also eines weiteren Entgeltpunkts, für vor 1992 geborene Kinder angestrebt.

## **TOP 5.4 – Geschlechtergerechtigkeit bei den Sozialwahlen**

Die GFMK stellt fest, dass Frauen in den Selbstverwaltungsgremien der gesetzlichen Sozialversicherungsträger nach wie vor unterrepräsentiert sind. Trotz des Appells der 19. GFMK (vgl. TOP 12.2) an die vorschlagenden und entsendenden Stellen der Institutionen im Bereich der sozialen Sicherung haben die im Sommer des Jahres 2011 erfolgten Sozialwahlen zu keiner wesentlichen Veränderung des Frauenanteils im Vergleich zu 2009 geführt. Beunruhigend aus gleichstellungspolitischer Sicht ist auch die strukturelle Benachteiligung von Frauen bei den Sozialwahlen. Nach den Regelungen des SGB IV sind Personen, die über die Familienversicherung kranken- und pflegeversichert sind oder Hinterbliebenenrenten beziehen, vom aktiven Wahlrecht ausgeschlossen. Bei beiden Gruppen handelt es sich überwiegend um Frauen. Diesen Personengruppen fehlt es an Möglichkeiten, Einfluss auf Entscheidungen der Selbstverwaltungsorgane der Sozialversicherungsträger zu nehmen, obwohl sie von diesen Entscheidungen in gleichem Maße betroffen sind wie die wahlberechtigten Beitragszahlerinnen und -zahler.

1. Die GFMK fordert die Bundesregierung daher auf, die Ergebnisse der Sozialwahlen geschlechtergetrennt auszuweisen.
2. Um der Benachteiligung der Frauen im System der sozialen Sicherung entgegenzuwirken, bittet die GFMK die Bundesregierung, konkrete Regelungen zur Durchsetzung einer geschlechtergerechten Besetzung der Selbstverwaltungsorgane gesetzlicher Sozialversicherungsträger – wie beispielsweise durch die Quotierung der Vorschlagslisten - zu treffen.

Diese Quotierung der Vorschlagslisten sollte mit der Einführung der Abgabe von Präferenzstimmen kombiniert werden, damit die Wählerinnen und Wähler die Möglichkeit haben, auch innerhalb einer Liste die Kandidatinnen und Kandidaten ihrer Wahl in das Gremium zu berufen.

3. In diesem Zusammenhang unterstützt die GFMK die bereits in dem - im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellten - Gutachten zur „Geschichte und Modernisierung der Sozialversicherungswahlen“ enthaltene Empfehlung, die Wahlberechtigung auf die Familienversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung und auf Personen in der gesetzlichen Rentenversicherung, die ihre Rente nicht aus eigener Versicherung beziehen, auszudehnen. Dies beinhaltet sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht.

### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung hält die Bewertung für zutreffend, dass sich der Frauenanteil in den Selbstverwaltungsgremien der gesetzlichen Sozialversicherung nach den Sozialversicherungswahlen 2011 im Vergleich zu 2009 nicht wesentlich verändert hat und Frauen somit weiterhin unterrepräsentiert sind. Die Bundesregierung ist weiterhin der Ansicht, dass die gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in den Organen der Selbstverwaltung im Rahmen der Modernisierung der Sozialversicherungswahlen gestärkt werden soll (vgl. Stellungnahme des Bundes zur 19. GFMK, TOP 12.2). Sie begrüßt daher die Befassung der GFMK mit diesem Sachverhalt.

Bei der Neubesetzung des Bundeswahlausschusses für die Sozialversicherungswahlen 2011 ist eine vollständige Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreicht worden (vgl. Bekanntmachung über eine Neubesetzung des BWA vom 13.12.2010, BAnz. vom 06.01.2011, S. 32..

Bei allen weiteren Reformüberlegungen zur Modernisierung des Sozialwahlrechts werden die Erfahrungen aus der Sozialwahl 2011 und die im Schlussbericht des Bundeswahlbeauftragten für die Sozialversicherungswahlen vom September 2012 gemachten umfassenden Vorschläge berücksichtigt. Das BMAS wertet diese zurzeit mit Blick auf die Möglichkeiten für eine Reform des Sozialwahlrechts aus. Darin könnten auch Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Selbstverwaltungsgremien verankert werden, die beispielsweise bei der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die einzureichenden Wahllisten ansetzen. Inwieweit Personen, die familienversichert sind oder Hinterbliebenenrenten beziehen, ein aktives Wahlrecht eingeräumt werden kann, ist gleichfalls nicht abschließend entschieden. Zu bedenken ist hierbei, dass diese Personengruppen nicht als Versicherte im engeren Sinne anzusehen sind und sich ein Wahlrecht nur schwer herleiten lässt.

Der politische Meinungsbildungsprozess zu diesen und anderen zentralen Reformüberlegungen dauert an.

## **TOP 6.1 – Besondere Unterstützung Leistungsberechtigter nach SGB II zur Durchführung einer betrieblichen Ausbildung in Teilzeit**

Der zunehmende Bevölkerungsrückgang führt bereits jetzt dazu, dass immer mehr Betriebe ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können, weil ihnen geeignete Bewerbungen fehlen. Es müssen daher erhebliche Anstrengungen unternommen werden, auch denjenigen jungen Menschen eine Ausbildung zu ermöglichen, die auf dem „normalen Ausbildungsmarkt“ bisher nicht ausreichend berücksichtigt werden. Dazu gehört insbesondere die Gruppe von Frauen, die aufgrund einer frühen Schwangerschaft eine Berufsausbildung nicht durchführen bzw. nicht abschließen konnten. Wenn diese Frauen ihr Kind ohne Partner großziehen und nicht auf elterliche Unterstützung zurückgreifen können oder wollen, gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Berufsausbildung in der Regel nur im Rahmen einer Teilzeitausbildung. Dies gilt auch für in Partnerschaft lebende Frauen, die familienbedingt keine Ausbildung absolviert oder diese unterbrochen haben.

Die Bundesregierung wird daher aufgefordert, sicherzustellen, dass Projekte, die nicht oder nicht in vollem Umfang über die Regelinstrumente des SGB III gefördert werden können, für junge alleinerziehende Leistungsberechtigte des SGB II zur Erlangung einer betrieblichen Ausbildung in Teilzeit zukünftig auch weiter bzw. wieder verstärkt von der Freien Förderung gem. § 16 f SGB II (neue Fassung ab 01.04.2012) erfasst werden.

Darüber hinaus bittet die GFMK die hierfür Verantwortlichen, für diese Ausbildungsvariante bei Kammern, Verbänden und den örtlichen Arbeitgebern weiterhin aktiv zu werben. Ergänzend fordert die GFMK die hierfür Verantwortlichen auf, sich für die Schaffung der rechtlichen Voraussetzungen für Teilzeitberufsausbildungen in den schulischen Ausbildungsgängen einzusetzen, in denen dies noch nicht möglich ist, wie z. B. in noch nicht entsprechend bundesgesetzlich geregelten Gesundheitsberufen.

### **Stellungnahme:**

Die Zielsetzung, verstärkt Teilzeitausbildungen in Betrieben für den Personenkreis anzubieten, wird von der Bundesregierung unterstützt: Die derzeitige Zahl ist nach wie vor sehr niedrig. Laut Daten der "Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder betrug der Anteil von Teilzeitausbildungen an allen im Jahr 2010 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen weniger als 0,2%.

Daher ist die Bundesregierung bestrebt, die Teilzeitausbildung bekannter zu machen. Dazu hat die Bundesregierung das Thema Teilzeitberufsausbildung auch im Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs, dem sog. Ausbildungspakt, angestoßen. Die Partner im Ausbildungspakt (neben der KMK seitens der Bundesregierung BMAS, BMBF, BMWi und die Integrationsbeauftragte, seitens der Wirtschaft DIHK, ZDH, BFB und BDA/BDI) haben am 6. Februar 2013 in einer Gemeinsamen Erklärung zur dualen Teilzeitberufsausbildung beschlossen, diese Form der Berufsausbildung bekannter zu machen. Das BMBF wirbt im Internet und in Broschüren für die Variante der Teilzeitausbildung. Auch die Bundesagentur für Arbeit adressiert dieses Thema im Internet, in ihren Medien und im persönlichen Bera-

tungsgespräch. Darüber hinaus unterstützen und ermutigen die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit und die Beratung beim Jobcenter (alleinerziehende) Mütter und Väter bei der Suche nach einem Teilzeitausbildungsplatz.

Die Bundesregierung unterstützt auch durch flankierende Aktivitäten die verstärkte Nutzung von Teilzeitberufsausbildungen. Mit dem Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER fördert das BMBF eine umfassende Initiative zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation von Jugendlichen. In diesem Rahmen werden auch speziell Projekte zur Teilzeitberufsausbildung gefördert. Daneben hat es an dem vom BMAS organisierten Tag der Jobcenter am 15. Mai 2012 ein Forum für die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für den fachlichen Austausch über die rechtlichen Grundlagen, über praktische Erfahrungen, über die Zusammenarbeit mit Verbänden, Kammern und Innungen sowie über die Herausforderungen für die Gewinnung von Arbeitgebern zum Thema „Teilzeitberufsausbildung“ gegeben. Zugleich fanden zwei Werkstattgespräche im Auftrag des BMAS für die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Grundsicherung zu diesem Thema statt.

Das Arbeitsförderungsrecht flankiert Teilzeitausbildung bei Bedarf durch Förderungsmöglichkeiten. Junge (alleinerziehende) Mütter und Väter sind eine Zielgruppe der Benachteiligtenförderung. Ihre betriebliche (Teilzeit-) Berufsausbildung kann durch ausbildungsbegleitende Hilfen (3-8 Stunden pro Woche Stützunterricht beim Bildungsträger in der Regel außerhalb der Ausbildungszeit mit sozialpädagogischer Begleitung) unterstützt werden. Die sozialpädagogische Begleitung hat die Aufgabe, bei Schwierigkeiten im Betrieb zu helfen. Die Kosten für Kinderbetreuung werden bei Bezug von Berufsausbildungsbeihilfe pauschal im Bedarfsatz berücksichtigt.

Zur Forderung nach einer verstärkten Förderung von Teilzeitausbildungen im Rahmen der Freien Förderung nach § 16f SGB II ist auf Folgendes hinzuweisen: Die Jobcenter entscheiden in eigener Zuständigkeit über die in ihrer Region erforderlichen Eingliederungsleistungen. Eine Einflussnahme durch die Bundesregierung findet nicht statt. Förderbedarfe werden vor Ort konkret erhoben und durch passgenaue Angebote auf Basis der gesetzlichen Regelungen gedeckt. Dabei stehen den Jobcentern sowohl die im SGB II in Bezug genommenen Förderleistungen des SGB III als auch die Eingliederungsleistungen des SGB II zur Verfügung; weitere Leistungen können durch die Agenturen für Arbeit erbracht werden. Im Rahmen der Freien Förderung können die Jobcenter andere Leistungen entwickeln bzw. (für eng bestimmte Personenkreise) gesetzlich geregelte Leistungen modifizieren. Dabei sind die gesetzlichen Grenzen der Freien Förderung sowie grundsätzliche Zuständigkeitsregelungen

für bestimmte Sozialleistungen zu beachten. Insbesondere ist auf die kommunale Zuständigkeit für die Leistungen nach § 16a SGB II zu verweisen.

Für junge Menschen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, besteht mit der gesetzlichen Änderung zum 1. April 2012 die Möglichkeit, gesetzlich geregelte Eingliederungsleistungen zu modifizieren, wenn die Eingliederung in Arbeit oder Ausbildung in angemessener Zeit von in der Regel sechs Monaten voraussichtlich nicht mit den gesetzlich geregelten Instrumenten erreicht werden kann. Damit ist es beispielsweise möglich, Fördervoraussetzungen, Förderhöhe oder Förderdauer gesetzlich geregelter Eingliederungsleistungen zu modifizieren. Den rechtlichen Rahmen für die Anwendung der Freien Förderung haben Bund und Länder in einer Gemeinsamen Erklärung zu den Eingliederungsleistungen im SGB II präzisiert. Damit steht den Akteuren vor Ort eine Arbeitshilfe zur rechtssicheren Umsetzung von § 16f SGB II zur Verfügung. Die Jobcenter sind in der Lage, eigenverantwortlich über den Einsatz der Freien Förderung für bestimmte Bedarfslagen zu entscheiden.

Gegen die Einführung von Teilzeitausbildungen in allen Heilberufsgesetzen bestehen aus Sicht der Bundesregierung keine fachlichen Einwände. Die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit durchzuführen, gibt es bereits im Krankenpflege- und Psychotherapeutengesetz. Im vorgelegten Entwurf des Notfallsanitätärgesetzes ist sie ebenfalls enthalten. Für die Durchführung der Bundesgesetze sind die Länder zuständig. Üblicherweise obliegt ihnen die Gesamtverantwortung für die Ausbildung an den Schulen, d. h. sie haben dementsprechend die Aufgabe, auch Teilzeitausbildungen zu organisieren.

Die Bundesregierung hat keine Erkenntnisse darüber, ob von der Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung insbesondere im Bereich der Krankenpflege in nennenswertem Umfang Gebrauch gemacht wird. In der Regel dürfte dies davon abhängig sein, ob sich bei den Krankenpflegesschulen genügend Bewerberinnen und Bewerber mit dem Wunsch nach einer solchen Ausbildungsmöglichkeit anmelden.

Die Bundesregierung prüft derzeit, wie die Einführung von Teilzeitberufsausbildungsmöglichkeiten in den übrigen neun Berufsgesetzen für die nichtärztlichen Heilberufe umgesetzt werden soll. Dringlicher Handlungsbedarf besteht nach hiesiger Auffassung nicht, weil die in Frage stehenden Ausbildungen in der Regel im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Schulzeit begonnen werden und nennenswerte Bedarfe aus den Ländern bzw. von Seiten der Schulen bisher nicht an das BMG herangetragen wurden.

### **TOP 6.3 – Entgeltgleichheit V**

Aktuell liegt in der Bundesrepublik Deutschland die unbereinigte Lohnlücke zwischen den Entgelten von Frauen und Männern zuungunsten der Frauen bei 23%, wobei sich dieses hohe Niveau seit 15 Jahren hält. Selbst die bereinigte Lohnlücke weist noch einen Entgeltunterschied von 8% aus, so dass davon auszugehen ist, dass bestehende Entgeltsysteme als auch Tarifverträge nicht diskriminierungsfrei sind. Das bisher geltende (europäische) Recht für gleiches Entgelt bei gleicher und gleichwertiger Arbeit wirkt demnach nicht ausreichend. Die bisherigen Beschlüsse der GFMK haben die Bemühungen der Bundesregierung zur Einführung und Umsetzung von Logib-D, zur finanziellen und fachpolitischen Unterstützung des Equal Pay Day, zur Förderung von Forschungsaufträgen, wie z. B. dem Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht, zu den wissenschaftliche Befragungen, Ausarbeitungen und Studien zum Gender Pay Gap, interessanten Veranstaltungen und Broschüren sowie Arbeitshilfen zu diesem Thema unterstützt, gefordert und gewürdigt.

Die bisherigen Ansätze sind nicht ausreichend, um die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern herzustellen.

Die GFMK bittet deshalb die Bundesregierung, bis spätestens zur nächsten GFMK zu prüfen, wie die Herstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern durch geeignete Maßnahmen untergesetzlicher und gesetzlicher Art umgesetzt werden kann. Die Prüfung sollte die bereits vorhandenen rechts- und sozialwissenschaftlichen europäischen und deutschen Grundlagen sowie die Rollen der Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen berücksichtigen.

#### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung begrüßt die Unterstützung der GFMK bei der Überwindung der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männer in Deutschland. Bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit verdienen Frauen im Durchschnitt 7 % weniger als Männer, wobei diese verbleibende (bereinigte) Entgeltlücke nicht vollständig mit Entgeltdiskriminierung gleichzusetzen ist. Da fast zwei Drittel der Entgeltlücke auf strukturelle Ursachen zurückzuführen ist, sieht die Bundesregierung hier den größten Handlungsbedarf. Weiterhin gilt: Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter. Sie haben häufigere und längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen als Männer. Individuelle und kollektive Lohnverhandlungen haben gleichermaßen nicht nachhaltig dazu beitragen können, dass "typische Frauentätigkeiten" nicht mehr schlechter bewertet werden.

Bei der Überwindung der Entgeltungleichheit setzt die Bundesregierung bei den Ursachen an und arbeitet mit allen wichtigen Akteuren zusammen. Nur in enger Kooperation mit der Zivilgesellschaft (Sozialpartner, Frauen- und Wirtschaftsverbände) und mit allen anderen staatlichen Ebenen – Länder, Kommunen können Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden, die Entgeltunterschiede nachhaltig verringert werden. Mithilfe der Vernetzung und gegenseitigen Unterstützung, also einer „Politik aus einem Guss“, kann gleichzeitig das Verständnis für die positiven Effekte und die Notwendigkeit der politischen Maßnahmen erhöht wer-

den. Wichtig ist, dass sich Strukturen bilden, die die Anstrengungen der Bundesregierung, aber auch der Tarifpartner, der einzelnen Unternehmen und der Beschäftigten optimieren. Fortschritte zu den Ursachenkomplexen können nur durch eine Zusammenführung aller Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Entgeltsituation von Frauen in eine zukunftsgerichtete strategische Allianz entstehen. Ziel der Bundesregierung ist es daher, die verschiedenen Akteure zusammenzuführen, damit jeder dort aktiv wird, wo er Veränderungen bewirken kann.

Die Bundesregierung verweist auf eine Reihe von bekannten gesetzlichen Grundlagen. Im deutschen Recht ist das Gebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Artikel 3 (2) des Grundgesetzes bereits verankert. Danach hat der Staat die Aufgabe, die Gleichberechtigung durchzusetzen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Auch nach Artikel 23 der Grundrechte-Charta der EU ist die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Arbeitsentgelt geboten. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist außerdem seit 1957 Bestandteil des EG-Vertrags (Art. 141, früher 119). Am 1. Dezember 2009 ist der Vertrag von Lissabon (Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)) in Kraft getreten. Art. 157 des AEUV bestätigt den Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer.

Seit 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Der Schutz vor Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ist Schwerpunkt des AGG. Damit sind auch die Tarifpartner nach heutiger Rechtslage zu diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungs- und Lohnfindungsverfahren verpflichtet. In der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen wird dazu definiert, was unter mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung zu verstehen ist. Die Bundesregierung verweist dazu auf die Publikation „Fair P(l)ay. Entgeltgleichheit für Frauen und Männer - Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit“ des BMFSFJ von 2009.

Die Lösung aller Probleme durch ein spezielles Gesetz hält die Bundesregierung für wenig realistisch. Wird beispielsweise die Lohnfindung und deren Überprüfung auf Diskriminierungen geregelt, so bleiben Diskriminierungen bei der Übertragung höherwertiger Aufgaben und von Führungspositionen unberührt. Auch die Umstände der Berufstätigkeit der Frauen nach einer Familienphase, die erheblich zur Entgeltlücke beitragen, blieben unbeachtet. Und: Eine

der zentralen Ursachen, das Fehlen von Frauen in bestimmten Berufen bzw. die Segregation des Arbeitsmarktes, lässt sich nicht einfach per Gesetz lösen.

Der jährlich stattfindende Equal Pay Day wird seit 2008 von der Bundesregierung gefördert. Der Aktionstag sensibilisiert die Öffentlichkeit bezüglich bestehender Verdienstunterschiede und ihrer Ursachen. Als zentrales Instrument zur Sensibilisierung der Zivilgesellschaft wird der Aktionstag weiter ausgebaut. Mit einem jährlich wechselnden Schwerpunktthema und im Vorfeld des Equal Pay Days stattfindenden Informationsveranstaltungen wird die Diskussion zu den Ursachen der Entgeltungleichheit vertieft. Der diesjährige Equal Pay Day fand am 21. März 2013 statt. Im Mittelpunkt der Equal Pay Day-Kampagne 2013 stand das Thema „Lohnfindung in Gesundheitsberufen“. In Gesundheitsberufen sind 80 Prozent der Beschäftigten Frauen. Die schlechtere Bezahlung von frauendominierten Berufen ist eine wesentliche Ursache für den bestehenden statistischen Entgeltunterschied. Unter dem Motto „Viel Dienst – wenig Verdienst“ ging es darum, nachhaltige Lösungen für einen Berufszweig aufzuzeigen, der in unserer alternden Gesellschaft zunehmend an Bedeutung gewinnt, dessen überwiegend weibliche Beschäftigte aber nach wie vor am unteren Rand der Gehaltsstatistiken zu finden sind. Ziel der Kampagne war nicht nur die finanzielle, sondern auch die gesellschaftliche Aufwertung von Gesundheitsberufen. Ausführliche Daten zur Beschäftigungs- und Lohnsituation in Gesundheits- und Pflegeberufen enthält die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE „Entgeltdiskriminierung von Frauen – insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich“ (BT-Drs. 17/12460).

Im Rahmen des Projekts „Faire Einkommensperspektiven sichern - LandFrauenStimmen für die Zukunft“ werden gemeinsam mit dem Deutschen LandFrauenVerband die Gründe für die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in den ländlichen Regionen untersucht und Vorschläge für eine Änderung der Situation erarbeitet.

Die Erfahrungen mit Logib-D zeigen zum einen, dass in vielen Unternehmen das Ausmaß der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern trotz vorliegender Personaldaten weitgehend unbekannt ist, zum anderen aber auch, an welchen Stellen personalwirtschaftliche Ansätze für mehr Chancengleichheit und faire Entgeltstrukturen in den Unternehmen möglich sind. Nach der ersten Projektphase mit 200 Beratungspaketen und über 3000 Nutzern des Webtools zu Logib-D sollen ab 2014 die guten Erfahrungen mit dem Instrument auch über das Ende des Beratungsprojektes hinaus genutzt werden und in Richtung eines personalwirtschaftlichen Instruments zur Verbesserung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen fortentwickelt werden. Es sollten ferner Anreize für Unternehmen geschaffen werden, damit deutschlandweit Logib-D von den Unternehmen

für die Messung der betrieblichen Lohnunterschiede genutzt wird, ohne dabei zusätzliche Bürokratie aufzubauen.

Das Aushandeln der Löhne ist in Deutschland Sache der Tarifpartner. Die Bundesregierung unterstützt die Tarifpartner bei der Beseitigung der Entgeltunterschiede durch verschiedene Maßnahmen. Beispielsweise werden in einem Forschungsprojekt Ansatzpunkte für den Abbau von Lohnunterschiede in kollektiven Lohnverhandlungen identifiziert.

Darüber hinaus haben die die Bundesregierung tragenden Bundestagsfraktionen von CDU/CSU und FDP die Bundesregierung aufgefordert, die Tarifpartner darin zu unterstützen, Stellen- und Arbeitsbewertungssysteme im Hinblick auf unterschiedliche Bewertung von typischen Frauen- und Männertätigkeiten intensiv zu hinterfragen, um Lohnfindungssysteme und die unterschiedlichen Verfahren der Arbeitsbewertung mit Blick auf ihre Auswirkungen auf die Entgeltgleichheit zu überprüfen und gegebenenfalls umzugestalten. Daneben sollen Erfahrungen aus dem europäischen Ausland mit gesetzlichen Regelungen zur Transparenz in den Entgeltstrukturen ausgewertet werden. Es wird dabei geprüft, ob nach dem Vorbild anderer europäischer Länder auch in Deutschland Berichte erstellt werden, in denen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße Durchschnittsgehälter von Frauen und Männer im Betrieb offenzulegen sind.

Zahlreiche Initiativen, wie der Girls' Day, der Boys' Day, Neue Wege für Jungs sowie die MINT-Initiative, ermutigen junge Frauen und Männer, ihr Berufswahlspektrum zu erweitern und so die Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes zu überwinden. Das Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetz (BEEG) trägt mit seinen Partnermonaten ebenso wie der Ausbau der Kinderbetreuung und das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ dazu bei, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen zu verkürzen. Die Bundesregierung unterstützt durch eine Vielzahl von Initiativen wie dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ und der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ die Vereinbarkeit für Familie und Beruf, indem Unternehmen für die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung sensibilisiert und bei der Umsetzung unterstützt werden. Beim Familiengipfel am 12. März 2013 beschlossen die Bundesregierung, die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft und der DGB, ihr gemeinsames Engagement für eine familienfreundliche Arbeitswelt weiter voranzutreiben.

Zahlreiche Maßnahmen der Bundesregierung tragen zudem zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen bei. So haben sich die Dax-30-Unternehmen auf Initiative der Bundesfamilienministerin im Oktober 2011 erstmals dazu verpflichtet, konkrete Zielvorgaben für Frauen in Führungspositionen (unterhalb der Vorstands- und Aufsichtsratsebene) zu

entwickeln, diese regelmäßig zu veröffentlichen und sich öffentlich an diesen messen zu lassen. Damit sollen über 5.400 Frauen neu in Führungspositionen kommen.

## **TOP 7.1 – Vertrauensschutz im Unterhaltsrecht**

Die GFMK bittet die Bundesregierung zu prüfen, ob für die heute gültigen Unterhaltsgesetze eine Übergangsnorm für die vor dem 1.1.2008 geschlossenen Ehen, sog. „Altehen“, geschaffen werden kann. Damit der Vertrauensschutz für die sogenannten Altehefälle auf Bestand der bis dahin gültigen Unterhaltsgesetze wieder hergestellt wird, sollte als Anknüpfungspunkt für die Anwendung eines Übergangsrechtes eine lange Ehedauer von mindestens 10 Jahren vor Inkrafttreten des neuen Unterhaltsrechtes, gelten.

### **Stellungnahme:**

Die Unterhaltsrechtsreform von 2008 hat sich mit ihren maßgeblichen Zielsetzungen, namentlich der Stärkung der Eigenverantwortung der Ehegatten nach Scheidung, in der Praxis bewährt, weshalb die Bundesregierung grundsätzlich an ihr festhält. Der Gesetzgeber hat mit dieser Reform einem Wandel gesellschaftlicher Verhältnisse und Wertanschauungen angemessen Rechnung getragen. Auf die Schaffung eines Übergangsrechtes im Sinne des Beschlussvorschlages hat er seinerzeit bewusst verzichtet. Die parallele Geltung zweier Unterhaltsrechts-Regime und die damit einhergehende Rechtsunsicherheit sollten vermieden werden. Die dem neuen Recht immanenten Gewährleistungen wurden für ausreichend angesehen, um auch den besonderen Belangen der Beteiligten bei Scheidung sogenannter Altehen angemessen Rechnung tragen zu können.

Der mit der Reform geschaffene § 1578b BGB verpflichtet die Gerichte, der Entscheidung über die Begrenzung bzw. Befristung nachehelichen Unterhalts eine Billigkeitsabwägung aller den konkreten Fall prägenden Umstände voranzustellen, bei der unter anderem auch das Vorliegen ehebedingter Nachteile zu berücksichtigen ist. Solche ehebedingten Nachteile können sich nach § 1578b Absatz 1 Satz 3 BGB vor allem aus der Dauer der Pflege oder Erziehung eines gemeinschaftlichen Kindes sowie aus der Gestaltung von Haushaltsführung und Erwerbstätigkeit während der Ehe ergeben. Erfasst sind damit insbesondere die Nachteile, die typischerweise mit der klassischen Rollenverteilung in sogenannten Hausfrauen-Ehen einhergehen. Das Vorliegen solcher Nachteile kann der Begrenzung oder Befristung nachehelichen Unterhalts im Einzelfall auch insgesamt entgegenstehen. Aber auch ungeachtet des Vorliegens ehebedingter Nachteile kommt die Beschränkung nachehelichen Unterhalts nicht in Betracht, wenn sie mit Blick auf die insbesondere bei Ehen von langer Dauer gebotene nacheheliche Solidarität unbillig erschiene. Dies hat der Gesetzgeber mit einer am 1. März 2013 in Kraft getretenen Anpassung des Wortlauts von § 1578b Absatz 1 BGB nunmehr ausdrücklich klargestellt. Danach tritt die Ehedauer als jetzt ausdrücklich genanntes eigenständiges Billigkeitskriterium neben das der ehebedingten Nachteile, § 1578b Absatz 1 Satz 2 BGB n. F. Ein angemessener Schutz des Vertrauens nach Scheidung sogenannter Altehen ist damit gewährleistet.

## **TOP 8.1 – Inanspruchnahme des Faktorverfahrens**

Im Einkommensteuerrecht stellt das Lohnsteuerabzugsverfahren eine monatliche Vorauszahlung der jährlichen Einkommensteuerschuld dar. Die Steuerklassen III, IV und V gelten für verheiratete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sind für die Höhe des Lohnsteuerabzugs relevant. Ehepaare, bei denen beide Arbeitslohn beziehen, können neben der Steuerklassenkombination IV/IV auch die Kombination III/V oder das Faktorverfahren wählen.

Die vielfach praktizierte Kombination der Lohnsteuerklassen III/V - die häufig von Ehepaaren mit sehr unterschiedlich hohen Einkommen gewählt wird - besteuert durch die Übertragung der steuerlichen Freibeträge und des Splittingtarifs auf nur einen der Ehegatten, das Einkommen nach Steuerklasse III nur gering und das nach Steuerklasse V dafür unverhältnismäßig hoch. Der direkte finanzielle Vorteil für den Ehegatten, der entsprechend Steuerklasse III behandelt wird, geht zu Lasten des geringer verdienenden Ehegatten mit der Steuerklasse V – empirisch meistens der Frau. Die hohe, demotivierende Steuerbelastung der Steuerklasse V lässt besonders bei Frauen nach einer Familienpause die Aufnahme oder Ausweitung einer anspruchsvollen sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit steuerlich unattraktiv erscheinen und verhindert sie dadurch vielfach.

Plausibel wird diese Entscheidung vor dem Hintergrund der stark steigenden Grenzsteuersätze in Steuerklasse V. Eine aktuelle Berechnung des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik verdeutlicht dies mit einer grafischen Darstellung (s. Anhang). Bereits bei einem steuerpflichtigen jährlichen Bruttolohn von 12.000 – 20.000 Euro wird in Steuerklasse V jeder zusätzlich verdiente Euro mit 30 – 40% Lohnsteuer belastet. Dagegen fällt in der Steuerklasse III bis 20.000 Euro überhaupt keine Lohnsteuer an.

Aufgrund der sehr schnell steigenden übermäßig hohen Grenzsteuersätze der Steuerklasse V ist es verständlich, dass nach einer Erwerbsreduzierung in der Familienphase die Neigung von Frauen nicht besonders hoch ist, aus der oft nur geringfügigen Teilzeittätigkeit herauszukommen und ihr Arbeitsangebot auszudehnen.

Zur Minderung dieses Effektes wurde 2010 mit dem Faktorverfahren bereits eine alternative Veranlagungsmöglichkeit eingeführt, die eine gerechtere Verteilung der Lohnsteuerabzüge und eine Verringerung der Hemmschwelle für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit verfolgt. Das Faktorverfahren ordnet den tatsächlichen monatlichen Steuerabzug durch die Verteilung der gemeinsamen Steuerschuld entsprechend der anteiligen Einkommenshöhe beiden Ehegatten wirklichkeitsnäher zu.

Da das Faktorverfahren nur optional neben die anderen Steuerklassenkombinationen getreten ist, ist es wichtig, über die Vorteile dieses Verfahrens aufzuklären. Trotz der Informationen auf der Homepage des Bundesfinanzministeriums und der Informationen der obersten Finanzbehörden der Länder in dem von ihnen herausgegebenen „Kleinen Ratgeber für Lohnsteuerzahler“ zum Faktorverfahren ist das Verfahren noch wenig geläufig.

Daher bittet die GFMK die Bundesregierung, das Faktorverfahren bekannter zu machen und bei der Information und Beratung aktiv auf die Vorteile des Faktorverfahrens hinzuweisen:

- Die jedem Ehegatten zustehenden steuerentlastenden Abzüge (vor allem der Grundfreibetrag) werden bereits beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt.
- Die Lohnsteuerverteilung entspricht besser der familienrechtlichen Verteilung der Steuerlast im Innenverhältnis der Ehegatten.
- Die Vorteile des Splittingtarifs werden bei beiden Ehegatten bereits beim monatlichen Lohnsteuerabzug und nicht erst im Rahmen der Jahreseinkommensteuererklärung berücksichtigt.

- Da beim Faktorverfahren der Lohnsteuerabzug in der Regel annähernd der Jahreseinkommensteuer entspricht, können mit dem Faktorverfahren hohe Nachzahlungen (und ggf. auch Einkommensteuer-Vorauszahlungen) vermieden werden, die bei der Steuerklassenkombination III/V auftreten können.

Um weitere Strategien zur besseren Nutzung dieses Verfahrens entwickeln zu können bittet die GFMK um Auskunft über die Inanspruchnahme des Faktorverfahrens.

### **Stellungnahme:**

Durch verschiedene Maßnahme machen die Bundesregierung und die Landesfinanzverwaltungen auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme des Faktorverfahrens aufmerksam. So wird auf das Faktorverfahren u. a. im jährlich vom BMF veröffentlichten „Merkblatt zur Steuerklassenwahl“, der jährlichen Publikation „Lohnsteuer ... - Kleiner Ratgeber für Lohnsteuerzahler“ und der Broschüre des BMF „Steuern von A bis Z“ hingewiesen. Mit dem vom BMF bereitgestellten Faktorrechner (abrufbar unter: [www.bmf-steuerrechner.de](http://www.bmf-steuerrechner.de)) können sich Arbeitnehmer-Ehegatten selbst den vom Finanzamt einzutragenden Faktor berechnen. Das BMF wird gegenüber den obersten Finanzbehörden der Länder auf den Wunsch einer verbesserten Information und Beratung durch die Finanzämter hinweisen.

Wie sich unter den steuerpflichtigen Ehepaaren seit 2010 die Inanspruchnahme des Faktorverfahrens entwickelt hat, ist der Bundesregierung nicht bekannt. Es wird dazu keine Bundesstatistik geführt. Aber auch in den Ländern wird hierzu - soweit bekannt - derzeit keine Datenerhebung mit statistischer Auswertung vorgenommen. Die Datenerhebung müsste personell durchgeführt werden und wäre, angesichts von mehr als 600 Finanzämtern im gesamten Bundesgebiet, sehr aufwendig. Zudem würde dies die gerade jetzt im Rahmen der Einführung des Verfahrens der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM-Verfahren) erforderlichen personellen Kapazitäten binden. Allgemein wird die Inanspruchnahme des Faktorverfahrens als relativ niedrig eingeschätzt. Dies liegt insbesondere daran, dass die laufend vom Arbeitslohn einzubehaltende Lohnsteuer der Ehegatten in der Summe bei Anwendung des Faktorverfahrens häufig größer ist als bei Anwendung der Steuerklassenkombination III/V. Möglicherweise spielt dabei eine Rolle, dass der vermutete Vorteil der Steuerklassenkombination für den eigenen Anwendungsfall eher überschätzt wird und möglicherweise sogar eine tatsächliche Steuerentlastung (fälschlicherweise) dahinter vermutet wird. Gleichwohl gibt es natürlich Arbeitnehmer-Ehegatten, die das Faktorverfahren in Anspruch nehmen, um insbesondere eine genauer auf das Verhältnis der beiden Arbeitslöhne bezogene Verteilung des Lohnsteuerabzugs zu erreichen oder auch Nachzahlungen im Rahmen einer Veranlagung zur Einkommensteuer zu vermeiden.

In einem dem BMFSFJ seit kurzem vorliegenden Gutachten zur Gesetzesfolgenabschätzung für das Lohnsteuerverfahren werden aus der Genderperspektive Vorschläge für eine bessere und breitere Information über die Vorteile des Faktorverfahrens sowie Empfehlungen für darüber hinaus gehende (gesetzliche) Änderungen gegeben. Das Gutachten soll in Kürze veröffentlicht werden.

## **TOP 9.1 – Gewalt gegen Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen**

1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) nimmt mit großer Betroffenheit zur Kenntnis, dass Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen zu einem weit höheren Anteil in ihrem Leben von Gewalt, Übergriffen und Diskriminierung betroffen sind als der Durchschnitt der weiblichen Bevölkerung.
2. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder setzt sich auch im Lichte der UN-Behindertenrechtskonvention dafür ein, den Schutz von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen deutlich zu verbessern, ihnen den Zugang zu Unterstützungseinrichtungen zu ermöglichen und wirksame Maßnahmen zu erarbeiten, um dem erschreckenden Ausmaß an Gewalt entschieden und konsequent entgegen zu wirken. Der Bund wird aufgefordert, dasselbe zu tun.
3. Sie bittet die Geschäftsstelle diesen Beschluss sowie die repräsentative Untersuchung zu Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland der JFMK, der ASMK und der GMK zuzuleiten. Die GFMK verbindet dies mit dem Wunsch, dass die Ergebnisse der Studie in den Fachministerkonferenzen behandelt und entsprechende Konsequenzen gezogen werden. Diese Konsequenzen sollen in einem gemeinsamen Handlungskonzept der oben genannten Fachministerkonferenzen gebündelt werden, damit eine einheitliche Handlungsweise gewährleistet werden kann.

### **Stellungnahme:**

Die im Auftrag des BMFSFJ erstellte Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“, die ab Sommer 2013 auch als navigierbare Langfassung auf der Homepage des BMFSFJ zur Verfügung stehen wird, liefert umfangreiche Daten zu Diskriminierungen und Gewalterfahrungen von Frauen mit Behinderungen in Haushalten und in Einrichtungen. Die Ergebnisse der Studie machen deutlich, dass Frauen mit Behinderungen körperlicher, sexueller, psychischer und struktureller Gewalt besonders stark ausgesetzt sind und vielfältige Formen von Diskriminierung und Gewalt erleiden müssen. Frauen mit Behinderungen bedürfen daher besonderen Schutz und Unterstützung. Die vielfältigen aus den Ergebnissen abzuleitenden Handlungsempfehlungen betreffen die Zuständigkeiten unterschiedlicher Akteure in Bund, Ländern und Kommunen. Soweit die Zuständigkeit des Bundes gegeben ist, werden die die Ergebnisse sorgfältig ausgewertet und hinsichtlich notwendiger Konsequenzen geprüft.

Darüber hinaus hat das BMFSFJ eine Sonderauswertung der Studie zu „Frauen mit Behinderungen in Einrichtungen: Lebenssituation, Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen“ in Auftrag gegeben. Ziel dieser Sekundäranalyse ist die Beantwortung zentraler Fragestellungen, die einer weiteren Differenzierung und Vertiefung der Vorgängerstudie sowie der

Entwicklung zielgenauer Maßnahmen für Prävention und Intervention dienen. Die Ergebnisse werden als Broschüre im Sommer 2013 erwartet.

Weiterhin hat das BMFSFJ im Hinblick auf die Identifizierung zukünftiger Schritte zur Umsetzung der Studienergebnisse den inhaltlichen Schwerpunkt im Rahmen seiner Förderung der politischen Interessenvertretung behinderter Frauen – Weibernetz e.V. auf den Schutz vor Gewalt von Frauen mit Behinderung gelegt.

Erste Schritte zu einer zielgruppenspezifischen Gewaltprävention und -intervention wurden bereits ergriffen. Dazu gehört das im Mai 2011 abgeschlossene und vom BMFSFJ geförderte Projekt „Frauenbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und den Wohneinrichtungen“ in Trägerschaft des Weibernetz e.V. in Kooperation mit Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V. Derzeit wird geprüft, wie die weitere Implementierung von Frauenbeauftragten in Einrichtungen befördert werden kann.

Um Frauen mit Behinderung den Zugang zu Hilfe und Unterstützung zu ermöglichen, hat die Bundesregierung ein bundesweites Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen eingerichtet, das unter der kostenlosen Telefonnummer 08000 116 016 täglich rund um die Uhr erreichbar und barrierefrei ist. Gehörlosen Frauen stehen Informationen in Gebärdensprache zur Verfügung, Anrufe sind per Computerkamera und einem zwischengeschalteten Dolmetschdienst möglich.

Auf den Aspekt der Eignung der Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Frauen für die Bedürfnisse von Frauen mit Behinderungen geht auch der „Bericht der Bundesregierung zur Situation der Frauenhäuser, Frauenberatungsstellen und anderer Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder“ ein. Die für den Bericht erstellte Bestandsaufnahme hat bestätigt, dass Unterstützungsangebote im Rahmen ihrer Möglichkeiten für Frauen mit Behinderungen offenstehen und auch von diesen genutzt werden, dass zugleich aber hinsichtlich der Eignung von Zufluchtseinrichtungen und Beratungsangeboten für Frauen mit Behinderungen noch erhebliche konzeptionell-fachliche wie auch bauliche Weiterentwicklungsbedarfe bestehen.

Die Bundesregierung unterstützt den Vorschlag, die Studienergebnisse den jeweils zuständigen Fachkonferenzen zuzuleiten, um eine möglichst breite Umsetzung der Handlungsempfehlungen entsprechend der Zuständigkeitsverteilung von Bund und Ländern zu erwirken.

### **TOP 9.3 – Prävention gegen sexuelle Gewalt in Behinderteneinrichtungen und Schulen**

1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) nimmt mit großer Betroffenheit zur Kenntnis, dass Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen zu einem weit höheren Anteil in ihrem Leben Gewalt, Übergriffe und Diskriminierung erfahren als der Durchschnitt der weiblichen Bevölkerung. Sie weist auf die bisher veröffentlichte Kurzfassung der repräsentativen Untersuchung „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“ im Auftrag des BMFSFJ hin (Anlage), die am 22.11.2011 in Berlin vorgestellt wurde.
2. Sie bittet den Bund, die ASMK, die KMK, die GMK sowie die JFMK – auch in Umsetzung der Vorgabe des Art. 6 und 16 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (mehrfache Diskriminierung und Schutz vor Gewalt) – sich dafür einzusetzen, dass
  - a. in Einrichtungen der Behindertenhilfe und in Schulen, insbesondere Förderschulen Präventionskonzepte gegen sexuelle Gewalt entwickelt werden, die
    - i. für Schulen, insbesondere Förderschulen Selbstbehauptungs- und Selbststärkungskurse als verpflichtendes Regelangebot enthalten, in Behinderteneinrichtungen Angebote zur Stärkung des Selbstbewusstseins von Mädchen auflegen,
    - ii. Schulen, insbesondere Förderschulen und Behinderteneinrichtungen auferlegen, sexualpädagogische Konzepte zu entwickeln,
    - iii. Schulen, insbesondere Förderschulen und Behinderteneinrichtungen verpflichten, ausreichende Vorkehrungen zu treffen, damit der Schutz der Privat- und Intimsphäre gewährt wird,
    - iv. Alle in Behinderteneinrichtungen tätigen Personen für die Belange der dort lebenden Mädchen und Frauen zu sensibilisieren und entsprechend fortzubilden,
  - b. barrierefreie, bedarfsgerechte Zugänge zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Frauen und Mädchen mit Behinderung (z.B. Sozialberatungsstellen, Jugendämter, Arztpraxen, Frauennotruferberatungsstellen, Frauenhäuser) hergestellt und behindertengerechte Nutzung der Angebote ermöglicht werden.
3. Sie würde begrüßen, wenn die unter Nr. 2 genannten Adressaten, bis Ende 2014 über die Umsetzungsmaßnahmen zu berichten.

#### **Stellungnahme:**

Die im Auftrag des BMFSFJ erstellte Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“, die ab Sommer 2013 auch als navigierbare Langfassung auf der Homepage des BMFSFJ zur Verfügung stehen wird, liefert umfangreiche Daten zu Diskriminierungen und Gewalterfahrungen von Frauen mit Behinderungen in Haushalten und Einrichtungen. Die Ergebnisse der repräsentativen Studie machen deutlich, dass Frauen mit Behinderungen körperlicher, sexueller, psychischer und struktureller Gewalt besonders stark ausgesetzt sind und vielfältige Formen von Diskriminierung und

Gewalt erleiden müssen. Frauen mit Behinderungen bedürfen daher besonderen Schutz und Unterstützung.

Die vielfältigen aus den Ergebnissen abzuleitenden Handlungsempfehlungen betreffen die Zuständigkeiten unterschiedlicher Akteure in Bund, Ländern und Kommunen. Soweit die Zuständigkeit des Bundes gegeben ist, werden die Ergebnisse sorgfältig ausgewertet und hinsichtlich notwendiger Konsequenzen geprüft.

Darüber hinaus hat das BMFSFJ eine Sonderauswertung der Studie zu „Frauen mit Behinderungen in Einrichtungen: Lebenssituation, Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen“ in Auftrag gegeben. Ziel dieser Sekundäranalyse ist die Beantwortung zentraler Fragestellungen, die einer weiteren Differenzierung und Vertiefung der Vorgängerstudie sowie der Entwicklung zielgenauer Maßnahmen für Prävention und Intervention dienen. Die Ergebnisse werden als Broschüre im Sommer 2013 erwartet.

Weiterhin hat das BMFSFJ im Hinblick auf die Identifizierung zukünftiger Schritte zur Umsetzung der Studienergebnisse den inhaltlichen Schwerpunkt im Rahmen seiner Förderung der politischen Interessenvertretung behinderter Frauen – Weibernetz e.V. auf den Schutz vor Gewalt von Frauen mit Behinderung gelegt.

Erste Schritte zu einer zielgruppenspezifischen Gewaltprävention und –intervention wurden bereits ergriffen. Dazu gehört das im Mai 2011 abgeschlossene und vom BMFSFJ geförderte Projekt „Frauenbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und den Wohneinrichtungen“ in Trägerschaft des Weibernetz e.V. in Kooperation mit Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V. Derzeit wird geprüft wie die weitere Implementierung von Frauenbeauftragten in Einrichtungen befördert werden kann.

Auf den Aspekt der Eignung der Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Frauen für die Bedürfnisse von Frauen mit Behinderungen geht auch der „Bericht der Bundesregierung zur Situation der Frauenhäuser, Frauenberatungsstellen und anderer Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder“ ein. Die für den Bericht erstellte Bestandsaufnahme hat bestätigt, dass Unterstützungsangebote im Rahmen ihrer Möglichkeiten für Frauen mit Behinderungen offenstehen und auch von diesen genutzt werden, dass zugleich aber hinsichtlich der Eignung von Zufluchtseinrichtungen und Beratungsangeboten für Frauen mit Behinderungen noch erhebliche konzeptionell- fachliche wie auch bauliche Weiterentwicklungsbedarfe bestehen.

Seit März 2013 fördert das BMFSFJ das Projekt „Ich will auch heiraten“ beim donum vitae Bundesverband. Hierbei geht es um die Implementierung passgenauer Angebote bei der

Schwangerschaftskonflikt- und allgemeinen Schwangerschaftsberatung bei Menschen mit geistiger Behinderung. Ziel des Projektes ist es, die Beratungskompetenz von Beratungskräften der Schwangerschaftsberatungsstellen im Hinblick auf Menschen mit Lernschwierigkeiten zu erweitern

Weiterhin wurde zur Stärkung der Menschen mit Behinderung in ihrem Recht, in allen Fragen zu Ehe, Partnerschaft, Familie und Elternschaft selbst zu entscheiden, in der BZgA das Integrationsprojekt „Sexualaufklärung inklusive“ initiiert. Hierzu wurden neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen eingerichtet. In 2013 werden u. a. Expertisen zum Themenkomplex „Sexualität/Sexualaufklärung und Behinderung“ beauftragt.

Basierend auf den Ergebnissen der BMFSFJ-Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“ insbesondere dem ermittelten Bedarf nach Unterstützung der Mitarbeitenden in Einrichtungen, wird in 2013 außerdem ein sexualpädagogisches Curriculum konzipiert.

Im Rahmen der Arbeit zum „Runden Tisch Sexueller Kindesmissbrauch in Abhängigkeits- und Machtverhältnissen in privaten und öffentlichen Einrichtungen und im familiären Bereich“ der Bundesregierung, dem die Ministerinnen vom BMJ, BMBF und BMFSFJ vorsäßen, wurde die besondere Situation von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen berücksichtigt. In seinem Abschlussbericht vom 30. November 2011 hat der Runde Tisch die besonderen Schutzbedürfnisse behinderter Kinder und Jugendlicher im Zusammenhang mit sexuellem Missbrauch festgehalten; es wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Menschen mit Behinderungen aufgrund häufig bestehender Abhängigkeitsverhältnisse von Dritten einem erhöhtem Risiko ausgesetzt sind, Opfer sexuellen Missbrauchs zu werden. Dieses zentrale Ziel des Runden Tisches wurde auch durch das BMBF aufgegriffen. Es sollen im Bereich der Forschung wesentliche Fortschritte herbeigeführt werden. Das BMBF hat hierzu sowohl für die Gesundheits- als auch die Bildungsforschung substantielle Mittel bereitgestellt. Im vergangenen Jahr erfolgte die Bekanntmachung zweier Förderrichtlinien, die explizit jedoch weder behinderte Frauen als separate Untersuchungsgruppe noch besondere Schulformen adressieren. Besonderer Wert wurde auf die Etablierung einer Forschungslandschaft gelegt, in der sich die Wissenschaft untereinander (disziplinär und interdisziplinär), aber auch mit der Praxis vernetzt sowie auf die nachhaltige Wirkung dieses neuen Forschungsschwerpunktes.

Im Rahmenprogramm Gesundheitsforschung der Bundesregierung fördert das BMBF das Forschungsnetz „Missbrauch, Vernachlässigung und Gewalt in Kindheit und Jugend“. Darin werden Expertinnen und Experten aus der medizinischen, psychologischen und sozialwissenschaftlichen Forschung zusammenarbeiten, um den vielen Facetten des Themas wis-

senschaftlich gerecht zu werden. Ziel dieses Forschungsnetzes ist es, Ursachen und Folgen von Vernachlässigung, Missbrauch und Misshandlungen zu erforschen und wirksame präventive und therapeutische Maßnahmen zu entwickeln. Die Forschung berücksichtigt neben den Betroffenen auch Täter sowie die Rahmenbedingungen. Nach derzeitigem Stand werden sich im Forschungsnetz elf Forschungsverbände zusammenschließen, die das BMBF über drei Jahre fördern wird. Eines der Vorhaben beschäftigt sich mit der Entwicklung und Evaluation eines Programms zur Prävention des sexuellen Missbrauchs von Kindern und Jugendlichen mit geistiger Behinderung befassen. Dieser Ansatz ist weltweit einmalig.

Im Bereich der Bildungsforschung wurde die Förderrichtlinie „Forschungsvorhaben im Zusammenhang mit sexueller Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in pädagogischen Kontexten“ veröffentlicht. Damit setzt das BMBF Impulse für den thematischen Aufbau einer nachhaltigen bildungswissenschaftlichen Forschungslandschaft. Es sollen wissenschaftliche Projekte gefördert werden, die sowohl fundierte Erkenntnisse zu den strukturellen und personalen Faktoren von sexualisierter Gewalt als auch zu Fragen der Prävention generieren. Ein Vorhaben wird sich im Rahmen dieser Förderrichtlinie voraussichtlich mit sexuellem Missbrauch an Kindern und Jugendlichen mit Behinderung befassen. Das Vorhaben fokussiert auf Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Hörschädigung, geistiger, körperlicher und schwerstmehrfacher Behinderung sowie ihr betreuendes, pädagogisches Umfeld. Im Rahmen des Vorhabens soll der Fokus deutschlandweit auf Förderschulen und Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe gelegt werden. Zudem soll ein Lehr-/Fortbildungskonzept für (angehende) Sonderpädagogen und pädagogische Fachkräfte evaluiert sowie ein Präventionstraining für Kinder und Jugendliche mit Behinderung erfolgen. Erhoben werden sollen auch institutionelle Vorgehensweisen in bestätigten Missbrauchs- und Verdachtsfällen durch das betreuende pädagogische und pflegerische Umfeld. Ferner soll eine Optimierung des Versorgungsangebotes der von sexuellem Missbrauch Betroffenen stattfinden. Eine abschließende Bewertung der Förderwürdigkeit ist noch nicht erfolgt.

Darüber hinaus fördert das BMBF gemeinsam mit dem Europäischen Sozialfonds ein am Universitätsklinikum Ulm entwickeltes E-Learning-Curriculum zum Umgang mit sexuellem Kindesmissbrauch. Anhand von digital aufbereiteten Fallbeispielen kann so das zuvor erlernte Grundlagen- und Methodenwissen wirklichkeitsnah angewendet und vertieft werden. Das Vorhaben soll inhaltlich auch den Bereich Menschen mit Behinderung sowie Menschen mit geistiger Behinderung als Opfer von Gewalt und sexueller Gewalt adressieren. Die Hauptzielgruppe dieses Vorhabens bilden Personen in Heilberufen oder im pädagogischen Bereich, da sie oft in der Rolle eines privilegierten Erstansprechpartners für Kinder und Jugendliche sind.

Da in der Vergangenheit nur vereinzelt Forschung über die Wirksamkeit von sexualpädagogischen Konzepten oder Sexualpräventionskonzepten durchgeführt wurde, fehlen bislang national und international wissenschaftliche Grundlagen. Hieraus abgeleitet ergibt sich die Empfehlung einer kontinuierlichen Evaluation des Einsatzes neu entwickelter Konzepte in Deutschland. Die auf der Grundlage weiterer Forschung in dem Bereich zu entwickelnden sexualpädagogischen Konzepte und Sexualpräventionskonzepte werden einer kontinuierlichen Evaluation unterliegen.

Die Implementierung präventiver und intervenierender Schutzkonzepte sind in Bezug auf Kinder und Jugendliche mit Behinderung, die von Reha-Trägern bzw. Trägern von Einrichtungen und Diensten im Bereich der Behindertenhilfe betreut werden, unabdingbar, ebenso wie ein qualifiziertes Vorgehen bei Anhaltspunkten für eine Gefährdung des Kindes/Jugendlichen. Lücken, die hier zweifelsohne im Kinderschutz bestanden, wurden deshalb mit dem Bundeskinderschutzgesetz geschlossen. Mit dem Bundeskinderschutzgesetz wurde darüber hinaus im SGB IX explizit klargestellt, dass in den zwischen Leistungserbringern und Rehabilitationsträgern abzuschließenden Verträgen der Sicherung des Kindeswohls Rechnung zu tragen ist. Notwendiger Inhalt der Verträge ist die Einbindung des Jugendamtes zur fachlichen Beratung und zur Sicherstellung der Wahrnehmung des dem Jugendamt obliegenden Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII. Damit korrespondierend enthält das Bundeskinderschutzgesetz für die in Einrichtungen der Behindertenhilfe tätigen Personen auch einen Anspruch auf qualifizierte Beratung im konkreten Verdachtsfall durch eine im Kinderschutz erfahrene Fachkraft (§ 8b Abs. 1 SGB VIII). Damit wurde sichergestellt, dass insbesondere auch in Einrichtungen der Behindertenhilfe tätige Personen bei der Einschätzung von Gefährdungssituationen unterstützt werden. Aber auch im präventiven Bereich können Einrichtungen der Behindertenhilfe fachliche Expertise auf der Grundlage des Bundeskinderschutzgesetzes abrufen, etwa zur Entwicklung von Schutzkonzepten, zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen oder zur Entwicklung eines Beschwerdemanagements (§ 8b Abs. 2 SGB VIII). Das Bundeskinderschutzgesetz stellt damit sicher, dass Einrichtungen der Behindertenhilfe ebenso wie die einzelnen darin tätigen Fachkräfte im Rahmen der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine positive Aufmerksamkeitskultur im Hinblick auf die Sicherung des Kindeswohls der von ihnen betreuten behinderten und von Behinderung bedrohten Kinder oder Jugendlichen entwickeln und die fachliche Expertise der Kinder- und Jugendhilfe im Gefährdungskontext einbeziehen.

## **TOP 9.4 – Verbesserungen für in Schutzeinrichtungen lebende Frauen**

1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder betont, dass dem Schutz vor gewalttätigen Übergriffen im sozialen Umfeld höchste Priorität eingeräumt werden muss und alle Maßnahmen, die zu einer Verhinderung von Gewalttaten beitragen können, ergriffen werden müssen. Sie ist der Auffassung, dass in Fällen von Gewaltbefürchtungen die derzeitige z. B. in §§ 232, 152 oder 170 FamFG geregelte örtliche Zuständigkeit der Familiengerichte in Verfahren zur Geltendmachung von Kindesunterhaltsansprüchen, Kindschaftssachen oder Abstammungssachen nicht ausreicht, den Aufenthaltsort des bedrohten Elternteils und des Kindes gegenüber dem gewaltbereiten Elternteil geheim zu halten und den notwendigen Schutz zu gewährleisten.

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren bittet die Bundesregierung die Initiative zu ergreifen, die entsprechenden Rechtsvorschriften dahingehend zu ändern, dass sich die Zuständigkeit des Gerichts nicht zwingend aus dem Wohnort (gewöhnlichen Aufenthalt) der bedrohten Personen ableitet. Sie bittet die Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister diesen Antrag zu unterstützen.

2. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) erachtet die Sicherheit von Menschenhandels-, Zwangsverheiratungs- und sonstigen Gewaltopfern, die in Schutzwohnungen oder Frauenhäusern Zuflucht gefunden haben, als sehr wichtig und ist der Ansicht, dass der Aufenthaltsort dieser Menschen geheim gehalten werden muss.

Die GFMK fordert daher die Bundesregierung auf, die gesetzlichen Regelungen dahingehend zu ändern, dass bei ausländischen Opfern, die sich in Schutzwohnungen oder Frauenhäusern aufhalten, bei Ausstellung des elektronischen Aufenthaltstitels in das Adressfeld Postfachadressen einzutragen sind. Gleiches gilt für die bei deutschen Staatsangehörigen erforderliche Ummeldung des Wohnsitzes und die damit verbundene Adressänderung im Personalausweis. Die GFMK bittet zudem die Konferenz der Innenministerinnen und -minister der Länder (IMK), dieses Anliegen zu unterstützen.

### **Stellungnahme:**

Im September 2012 hat der damalige Vorsitzende der Konferenz der Justizministerinnen und -minister der Länder zu der Unterstützungsbitte mitgeteilt, dass diese Frage bereits Gegenstand der Prüfungen im BMJ ist.

Im Anschluss an eine Beteiligung der Landesjustizverwaltungen zu möglichen Änderungen der Regelung in § 232 FamFG zur örtlichen Zuständigkeit in Unterhaltsverfahren durch das BMJ im Jahr 2011 hat sich gezeigt, dass eine sorgfältige Prüfung auch in den in dem Beschluss der GFMK angesprochenen Bereichen der Abstammungs- und Kindschaftssachen erforderlich wird. Die weitere Prüfung dieser Frage soll daher der vom BMJ beabsichtigten Evaluierung des FamFG vorbehalten bleiben. Allerdings wird sich die Evaluation des FamFG noch etwas verzögern.

Die vorgeschlagenen gesetzlichen Änderungen werden nicht für erforderlich erachtet, da die bereits bestehenden gesetzlichen Regelungen ein angemessenes Schutzniveau sicherstellen. Auch würden die vorgeschlagenen gesetzlichen Regelungen nicht in allen Bereichen nachweislich zu einer Verbesserung der Situation von in Schutzeinrichtungen lebenden Menschen führen.

Auf die Möglichkeit der Einrichtung von Auskunftssperren im Melderegister zum Schutz vor Gefahren für Leben, Gesundheit, persönliche Freiheit oder ähnlich schutzwürdige Interessen auf der Grundlage von § 21 Absatz 5 des Melderechtsrahmengesetzes bzw. ab 1. Mai 2015 des § 51 Bundesmeldegesetzes wird ergänzend hingewiesen. Der Eintragung von Postfachadressen im Melderegister bedarf es nicht.

Der elektronische Aufenthaltstitel beinhaltet ebenfalls die Anschrift des Dokumenteninhabers. Damit wird der Inhaber des elektronischen Aufenthaltstitels in die Lage versetzt, diesen wie eine Meldebescheinigung oder einen Personalausweis zum Nachweis seiner Wohnanschrift einzusetzen. Diese Systematik des Pass- und Ausweiswesens, die an das Melde-recht anknüpft, würde mit der Aufnahme einer Postfachadresse, die keine melderechtlich zulässige Eintragung darstellt, in die Anschriftenzeile aufgehoben.

Zudem fehlt es an einer empirischen Prüfung, in welchen Fällen die Mitteilung der Anschrift auf der Meldebescheinigung oder dem Personalausweis in der Vergangenheit zu Gefährdungen geführt hat.

Auch das Pass- und Personalausweiswesen bedarf der Eintragung einer physischen Anschrift auf den Personaldokumenten. Die Anschrift ist ein (Teil-)Merkmal der verschiedenen persönlichen Daten, welche in ihrer Gesamtheit erst die eindeutige Identifizierung einer Person möglich machen. Nur so kann sichergestellt werden, dass bei einer Personenkontrolle durch zur Identitätsfeststellung berechnete Behörden ein Abgleich mit der aktuellen Wohnanschrift möglich ist. Die Angabe eines Postfaches wäre für eine zweifelsfreie Identifizierung nicht ausreichend.

Auf die nachstehende Beschlussfassung der IMK am 6.-7. Dezember 2012 in diesem Zusammenhang wird hingewiesen:

1. Die IMK teilt die Auffassung der GFMK, dass die Sicherheit von Menschenhandels-, Zwangsverheiratungs- und sonstigen Gewaltopfern, die in Schutzwohnungen oder Frauenhäusern Zuflucht gefunden haben, sehr wichtig ist.

2. Die IMK stellt fest, dass durch die bereits ergriffenen Maßnahmen in diesem Bereich der Schutz der Opfer verbessert worden ist und verweist insoweit auf die bereits bestehenden Möglichkeiten im Bereich des Melde-, Ausländer- und Passrechts.
3. Die IMK bittet ihren Vorsitzenden, die Vorsitzende der GFMK über diesen Beschluss zu unterrichten.“

## **TOP 9.5 – Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis für das Personal in sozialen Einrichtungen/Diensten**

Die GFMK bittet, in Unterstützung der ASMK-Beschlüsse, die Bundesregierung zur Verbesserung des Schutzes behinderter Frauen als eine wirksame Maßnahme der Gewaltprävention bundesgesetzliche Regelungen zu schaffen, die soziale Einrichtungen und Dienste verpflichten, sich bei Personaleinstellungen ein erweitertes Führungszeugnis zum Nachweis der persönlichen Eignung vorlegen zu lassen.

### **Stellungnahme:**

Die im Auftrag des BMFSFJ erstellte Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“, die ab Sommer 2013 auch als navigierbare Langfassung auf der Homepage des BMFSFJ zur Verfügung steht, liefert umfangreiche Daten zu Diskriminierungen und Gewalterfahrungen von Frauen mit Behinderungen in Haushalten und in Einrichtungen. Die Ergebnisse der repräsentativen Studie machen deutlich, dass Frauen mit Behinderungen körperlicher, sexueller, psychischer und struktureller Gewalt besonders stark ausgesetzt sind und vielfältige Formen von Diskriminierung und Gewalt erleiden müssen. Sie deuten ferner darauf hin, dass als Täter bei sexueller/körperlicher Gewalt in Einrichtungen weit überwiegend männliche Bewohner und Arbeitskollegen in Werkstätten benannt wurden; nur sehr selten wurde Personal genannt (eher bei psychischen Übergriffen).

Um zielgenaue Maßnahmen für Prävention und Intervention zu entwickeln, wurde vom BMFSFJ eine Sonderauswertung der Universität Bielefeld zu „Frauen mit Behinderungen in Einrichtungen: Lebenssituation, Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen“ in Auftrag gegeben. Ziel dieser Sekundäranalyse ist die Beantwortung zentraler Fragestellungen, die weiteren Differenzierungen und Vertiefungen der Vorgängerstudie dienen. Die Ergebnisse werden als Broschüre im Sommer 2013 erwartet.

Träger von Einrichtungen, in denen Kinder oder Jugendliche ganztägig oder für einen Teil des Tages betreut werden, müssen infolge des Bundeskinderschutzgesetzes (§ 45 Abs. 3 SGB VIII) sicherstellen, dass ihr Personal erweiterte Führungszeugnisse vorlegt. Andernfalls erhalten sie keine Betriebserlaubnis. Dies gilt grundsätzlich auch für Einrichtungen der Behindertenhilfe und hängt in der Umsetzung von der jeweiligen landesrechtlichen Ausgestaltung ab.

## **TOP 9.6 – Ordnungsrechtliche Regelung der Prostitution**

1. Die GFMK bittet die Bundesregierung im Einvernehmen mit Bundesrat und IMK erneut, als Ergänzung zum Prostitutionsgesetz eine Rechtsgrundlage zur Regulierung von Bordellen und bordellähnlichen Betrieben zu schaffen. Diese sollte sich am öffentlichen Wirtschaftsrecht orientieren und insbesondere auf die Sicherstellung zumutbarer Arbeitsbedingungen sowie die Zurückdrängung illegaler Formen der Prostitution zielen.

2. Die GFMK hält es dabei für sinnvoll, im Rahmen dieser bundesgesetzlichen Regelung den Ländern einen Spielraum zu belassen, der es ihnen ermöglicht, unterschiedliche Wege der Regulierung zu erproben.

### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung nimmt das fachliche Anliegen der Länder sehr ernst.

Anknüpfend an die Entschließung des Bundesrats vom 11. Februar 2011 (BR-Drs. 314/10(B)) zur stärkeren Regulierung von Prostitutionsstätten sowie an den Bericht der Bundesregierung zu den Auswirkungen des Prostitutionsgesetzes (BT-Drs. 16/4146) ist das BMFSFJ der Frage nachgegangen, wie durch Festlegung rechtlicher Anforderungen für zulässige Formen der gewerbsmäßigen Betätigung im Bereich sexueller Dienstleistungen der Gefährdung besonders schutzwürdiger Rechtsgüter wie des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung, des Rechts auf körperliche Unversehrtheit und des Rechts auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen entgegengewirkt werden kann.

Auch im Rahmen der Ressortabstimmung zur Umsetzung der Richtlinie 2011/36 zur Bekämpfung des Menschenhandels wurden weitergehende gesetzgeberische Maßnahmen zur Verbesserung der Bekämpfung des Menschenhandels, insbesondere auf dem Gebiet der Regulierung von Prostitutionsstätten erörtert,

Ein Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen .- Entwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung des Menschenhandels und Überwachung von Prostitutionsstätten; BT-Drs. 17/13706- befindet sich derzeit im parlamentarischen Verfahren.

Mit dem Gesetzentwurf soll zum einen die Richtlinie 2011/36/EU zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer aus dem Jahr 2011 umgesetzt werden. Zum anderen sollen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für in der Prostitution tätige Personen Prostitutionsstätten in den Katalog der überwachungsbedürftigen Gewerbe nach § 38 der Gewerbeordnung (GewO) aufgenommen werden. Damit ist eine automatische Überprüfung der Zuverlässigkeit des Bordellbetreibers unverzüglich nach Erstattung der Gewerbebeantragung oder Gewerbeummeldung verbunden. Den zuständigen Behörden steht zur Überwachung und Kontrolle des Betriebs zudem ein umfangreiches Instrumentarium an Auskunfts- und Nachschauerechten zur Verfügung. Darüber können gegenüber dem Bordellbetreiber Auflagen zum Schutz der Allgemeinheit, der Kunden, der

Prostituierten oder der Bewohner des Betriebsgrundstücks oder der Nachbargrundstücke vor Gefahren, erheblichen Nachteilen oder erheblichen Belästigungen erteilt werden.

## **TOP 9.8 - Bekämpfung der Genitalverstümmelung**

Die Verstümmelung weiblicher Genitalien ist eine schwere Grund- und Menschenrechtsverletzung. Die GFMK begrüßt daher ausdrücklich die im Aktionsplan II der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen beschriebenen Maßnahmen und Aktionen zur Bekämpfung der Genitalverstümmelung. Die GFMK hält jedoch gerade zum Schutz der im Inland lebenden Frauen weitere Maßnahmen für erforderlich und bittet die Bundesregierung

1. sich für eine Fortsetzung des parlamentarischen Verfahrens bezüglich der vorliegenden Gesetzentwürfe für ein Strafrechtsänderungsgesetz – Strafbarkeit der Verstümmelung weiblicher Genitalien – beim Deutschen Bundestag einzusetzen;
2. hinsichtlich der Bekämpfung der Genitalverstümmelung im Inland auf Bundesebene ein federführendes Ministerium zu bestimmen.

Protokollnotiz:

Die GFMK erwartet, dass im Rahmen des parlamentarischen Verfahrens die aufenthaltsrechtlichen Folgen für die Opfer mit berücksichtigt werden.

### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung teilt die Einschätzung des Bundesrates, dass es sich bei Genitalverstümmelung um eine schwerwiegende Grund- und Menschenrechtsverletzung handelt.

Daher legte die Bundesregierung am 29. Mai 2013 eine Formulierungshilfe zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Strafgesetzbuches – Strafbarkeit der Verstümmelung weiblicher Genitalien vor. Der Entwurf, der sich derzeit im parlamentarischen Verfahren befindet, orientiert sich inhaltlich an dem Gesetzentwurf des Bundesrates vom 24. März 2010 (BT-Drs. 17/1217). Er sieht die Schaffung eines neuen eigenen Straftatbestandes (§ 226a StGB) vor, der für die Verstümmelung weiblicher Genitalien eine Strafandrohung von einer Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestimmt und betreffende Taten daher als Verbrechen einstuft. Als Folge der Schaffung des neuen Straftatbestandes werden auch die Verjährungsregelungen (§ 78b Absatz 1 Nummer 1 StGB) wie auch die Vorschriften über die Nebenklageberechtigung (§ 95 StPO) und zur Bestellung eines Rechtsbeistandes (§ 397a StPO) angepasst.

Mit dem neuen Straftatbestand wird ein höherer Schutz der Betroffenen erreicht. Zwar konnte schon nach der bisherigen Rechtslage die Verstümmelung der äußeren weiblichen Genitalien mit Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren bestraft werden. Allerdings wird mit der Gesetzesänderung die Bekämpfung der Genitalverstümmelung weiter verstärkt und das Bewusstsein der Öffentlichkeit für das damit verbundene Unrecht geschärft.

Einer expliziten Regelung sogenannter Ferienbeschneidungen bedarf es indes nicht. Hier geht es um Fälle, in denen die Eltern mit ihrer Tochter ins Herkunftsland reisen oder sie dorthin reisen lassen, damit dort die Verstümmelung durchgeführt wird. Solche Fälle werden bereits jetzt in der Regel vom deutschen Strafrecht erfasst, unabhängig davon, ob die Tochter Deutsche ist oder nicht.

Genitalverstümmelung ist ein gewaltsamer Eingriff in die körperliche Integrität von jungen Mädchen, der vor allem in Migrantenfamilien meist in deren Heimatländern von traditionellen „Heilerinnen“, vorgenommen wird. Diese Tradition strahlt inzwischen nach Europa, auch nach Deutschland aus, deren Bekämpfung kann jedoch nur durch einen koordinierten Ansatz gelingen, bei dem die Komponente entwicklungspolitischer Zusammenarbeit und internationaler Abstimmung im Mittelpunkt steht. Das BMZ verfügt aufgrund von Projekten in der Entwicklungszusammenarbeit und der bestehenden Vernetzung mit Nichtregierungsorganisationen über langjährige Erfahrungen in der Bekämpfung von Genitalverstümmelung. Dies gilt auch hinsichtlich der Bekämpfung von Genitalverstümmelung in entsprechenden Communities in Deutschland. Die hierdurch beim BMZ gesammelte fachliche Expertise spielt eine zentrale Rolle bei der Entwicklung von Strategien zur Bekämpfung der Genitalverstümmelung im Inland, die sich in der Regel an Familien mit entsprechendem Migrationshintergrund richten. Dies ist auch das Ergebnis der vom BMZ ausgerichteten Konferenz „Weibliche Genitalverstümmelung beenden: Erfahrungen aus Afrika und Europa – Perspektiven für Deutschland“ im Dezember 2006.

## **TOP 11.2 – Frauen in der rechtsextremen Szene**

Die GFMK sieht mit großer Sorge, dass sich verstärkt auch Mädchen und Frauen in rechtsextremistischen Gruppen und Organisationen engagieren. Frauen haben im „modernen Rechtsextremismus“ eine wichtige soziale Funktion. So stärken sie das Milieu nach innen – bis hin zur gezielten Steigerung der Geburtenrate, um „Nachwuchs für eine kommende Volksgemeinschaft heranzuziehen“\* - und verharmlosen es nach außen. Darüber hinaus nimmt die Gefährdung weiblicher Jugendlicher augenscheinlich stetig zu.

Die GFMK bittet daher

1. das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, einen Forschungsauftrag für eine Studie zu erteilen, die die Ursachen und Motive für den steigenden Anteil aktiver Mitarbeit von Frauen in der rechtsextremen Szene erhellt. Damit könnte ein wesentlicher Beitrag zur systematischen Ursachenforschung geleistet und damit Ansätze zur Bekämpfung von Rechtsextremismus aufgezeigt werden.
2. das Bundesinnenministerium zusammen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, Maßnahmen zu entwickeln, die
  - zum einen die Bevölkerung (insbesondere Eltern, Beschäftigte in Schulen und Kitas) über die Gefahren und Erscheinungsformen von rechts aufklären und
  - zum anderen gezielt Mädchen und junge Frauen ansprechen, sie über Rechtsextremismus aufklären und hierbei insbesondere die von Mädchen und jungen Frauen genutzten Medien wie Facebook und You-Tube einbeziehen.
3. das Bundesamt für Verfassungsschutz und die zuständigen Länderministerien werden gebeten, ihre bislang bereits erfolgreich eingesetzten Aussteigerprogramme um geschlechtsspezifische Gesichtspunkte zu erweitern, um den spezifischen Belangen von Frauen der rechten Szene gerecht werden zu können.

### **Stellungnahme:**

Frauen haben in den letzten Jahren generell eine größere Präsenz in der rechtsextremistischen Szene erlangt. Die Bundesregierung begrüßt daher, dass sich die GFMK mit diesem Themenkomplex auseinandersetzt.

Die Bundesregierung und die ihr nachgeordneten Bereiche nehmen die Situation im Hinblick auf die Präsenz und Mitwirkung von Frauen in der rechtsextremen Szene ernst. Dies spiegelt sich auch in der vertieften Auseinandersetzung mit der Szene und ihren weiblichen Mitglieder wider. In diesem Zusammenhang wird auf das Schreiben von Bundesinnenminister Friedrich an die Vorsitzende der 22. GFMK, Frau Staatsministerin Haderthauer, vom Januar 2013 verwiesen. Die in diesem Schreiben benannten und bereits veröffentlichten Materialien der Bundeszentrale für politische Bildung – in Buchform sowie als Online-Dossier – beinhalten auch Darstellungen von und Untersuchungen zu den Ursachen und Motiven von Frauen und Mädchen zum Engagement in der rechtsextremen Szene. Darüber hinaus wird derzeit die Erstellung eines Themenhefts in der Publikationsreihe des Bundesamts für Verfassungsschutz geprüft.

## **TOP 11.4 – Förderung von Frauenarchiven**

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder bittet die Bundesregierung, sich für den Erhalt der Archive der Deutschen Frauenbewegungen einzusetzen und dazu

- eine Bestandsaufnahme der aktuellen Rahmenbedingungen für die Archivarbeit der maßgeblichen deutschen Frauenarchive und der erschlossenen und noch zu erschließenden Materialien vorzunehmen,
- dabei gleichermaßen die Bewahrung und Erschließung der Materialien der alten und der neuen Frauenbewegung sowie der Lesbenbewegung und der ostdeutschen Frauenbewegung zu berücksichtigen,
- die maßgeblichen Archive in einem Arbeitskreis, unter Beteiligung der Länder, zusammen zu bringen, um über ein mittelfristiges Konzept zu beraten, wie die Bestände aller Frauenarchive sinnvoll gesichert, aufbereitet sowie langfristig aufbewahrt werden können und darzustellen, wie ein finanzielles Engagement der Bundesregierung dazu beitragen kann und
- eine einheitliche und verbindliche Vergabep Praxis für die Fördermittel des Bundes zu erarbeiten.

### **Stellungnahme:**

Aus gesellschafts- und frauenpolitischen Gründen ist es das Ziel der Bundesregierung, dass Frauenarchive als Ort der Dokumentation von zeitgeschichtlich wichtigen Entwicklungsprozessen erhalten bleiben. Deshalb fördert das BMFSFJ derzeit folgende Projekte:

- FrauenMediaTurm, Köln, Alice Schwarzer  
Thema: Neusortierung von vorhandenen und neuen Dokumenten zu zentralen Themen der Frauenbewegung  
Laufzeit: 01.06.2012 bis 31.05.2016, Förderhöhe: 600.000 €
- i.d.a. Dachverband deutschsprachiger Lesben-/Frauenarchive e.V.  
Thema: Entwicklung einer Metadatenbank für Frauenarchive und –bibliotheken und ihre Präsentation in einem überarbeiteten i.d.a.-Portal  
Laufzeit: 01.10.2012 bis 30.09.2015; Förderhöhe: 600.000 €
- Stiftung Archiv der deutschen Frauenbewegung, Kassel  
Thema: Ausbau der Sammlungen der Stiftung vor allem in Hinsicht auf die Geschichte von Frauen und Frauenbewegungen der Jahre 1945 bis 1970  
Laufzeit: 01.12.2012 bis zum 31.12.2015; Förderhöhe: 592.675 €

Langfristiges Ziel ist ein digitales Frauenarchiv, derzeit wurden die Möglichkeiten dazu zwischen BMFSFJ, BKM und BMBF geklärt.