



## **Stellungnahme zu den Beschlüssen der 21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder 2011**

Berlin, im Juni 2012

### **TOP 4.1**

#### **Leitantrag „Gleichstellung im Lebensverlauf“**

##### **Beschluss**

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

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

zeitiger Verringerung von abgeleiteten Sozialansprüchen, vermehrte Steuereinnahmen und die Steigerung der Kaufkraft.

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

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

### 1. Lebensverlaufsperspektive bringt neue Qualität

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

Gerade die in der Lebensverlaufsperspektive vorgenommene Längsschnittbetrachtung verdeutlicht, welche Institutionen und Regularien die Lebensverläufe von Frauen und Männern nachhaltig beeinflussen. Im Vordergrund steht damit das Miteinander von Faktoren, die einen Einfluss auf unterschiedliche Phasen in Lebensverläufen haben, nicht mehr die alleinige Sicht auf einzelne Lebensabschnitte. Die Lebensverlaufsperspektive macht das unterschiedliche Ausmaß an Handlungsspielräumen und Ressourcen deutlich, die Frauen und Männern über den gesamten Lebensverlauf hinweg zur Verfügung stehen und lässt dadurch die im Schnitt geringeren Verwirklichungschancen von Frauen biografisch sichtbar werden.

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

## 2. Konsistente Gleichstellungspolitik tritt Widersprüchen entgegen

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

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

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

Der Verfassungsauftrag aus Art 3 Abs. 2 S. 2 GG gebietet, eine ganzheitlich ausgerichtete Politik für Frauen und Männer zu formulieren. Frauen- und Gleichstellungspolitik ist als Querschnittsthema besonders darauf angewiesen, dass festgestellte Handlungsbedarfe in allen Politikfeldern erkannt und dort auch umgesetzt werden. Ein konsistenter Politikansatz ermöglicht die Konzentration auf das Erreichen formulierter Ziele sowie die konsequente Beseitigung bestehender Nachteile und struktureller Fehlsteuerungen. Deswegen begrüßt die GFMK, dass die Kommission folgendes Leitbild entwickelt und ihren Empfehlungen zugrunde gelegt hat.

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

Die GFMK fühlt sich diesem Leitbild verpflichtet.

### 3. Moderne Gleichstellungspolitik ist zukunftsweisende Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik

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

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

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

### **4. Die GFMK bekräftigt den im Gutachten festgestellten Handlungsbedarf**

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

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

- Die Honorierung von Pflegearbeit und ihre Anrechnung im Rentensystem sind zu verbessern und die Alterssicherung armutsfest zu machen.

## **5. Ein breiter Diskurs aller Akteurinnen und Akteure ist notwendig**

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

leuten nicht erfasst werden. Im Vertrauen auf die Ehe als eine auf Dauer angelegte Lebens- und Verantwortungsgemeinschaft werden immer noch bestimmte Rollenzuschreibungen unreflektiert übernommen. Über die vielfältigen Konsequenzen des geltenden Rechts für die eigenständige Existenzsicherung einschließlich der Absicherung im Alter und die hierzu bestehenden Alternativen sind Frauen und Männer früh und umfassend aufzuklären.

- c) Die GFMK bittet die Fachministerkonferenzen – ASMK, FMK, JFMK, JUMIKO, KMK, WMK, GWK, IMK - sich zeitnah mit dem Gutachten der Sachverständigenkommission und der Stellungnahme der Bundesregierung zu befassen und den Austausch zur Vermeidung von Anreizen für asymmetrische Rollenteilung mit der GFMK und den zuständigen Bundesressorts insbesondere zu den vorgenannten Themen zu suchen.
- d) Wesentliche Analysen und Aussagen des Gutachtens berühren aufgrund der föderalen Struktur die originären Kompetenzen der Länder und Kommunen. Insoweit begrüßt die GFMK, dass das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend frühzeitig die Diskussion mit den Länderressorts für Gleichstellung gesucht hat. Gerade in den oben genannten Bereichen ist aber vorrangig die Gesetzgebungskompetenz des Bundes berührt. Die GFMK bittet daher das BMFSFJ, die Ergebnisse des Sachverständigen-gutachtens in den vorgesehenen Rahmenplan zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im Lebensverlauf unter Beteiligung der Länder einfließen zu lassen. Mit dem Rahmenplan sollen Vorschläge zur Vermeidung von Anreizen für asymmetrische Rollenteilung formuliert werden.
- e) Das Gutachten ist Bestandteil des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung und thematisch fokussiert. Die GFMK hält die kontinuierliche Fortschreibung des Gleichstellungsberichts zu einem Schwerpunktthema in jeder Legislaturperiode zur Etablierung eines nationalen Berichtswesens für ein unbedingt zu verfolgendes Ziel. Sie bittet die Bundesregierung entsprechend zu verfahren und die hierfür notwendigen Voraussetzungen zu schaffen.

### **Stellungnahme**

Der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung stellt einen Meilenstein in der deutschen Gleichstellungspolitik dar. Er ist eines der wichtigsten Ergebnisse des lang-jährigen Bemühens um gesellschaftliche Anerkennung dieses Politikfeldes – und ein deutlicher Beleg für den Erfolg dieser Bemühungen. Gleichstellungspolitik ist heute kein Nischenthema mehr, sondern in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Laut einer aktuellen Umfrage des BMFSFJ stimmen 86% der Bevölkerung der Aussage zu, dass der Zusammenhalt der Gesellschaft wesentlich von der Realisierung einer tatsächlichen

Geschlechtergerechtigkeit sowie der Gewährung fairer Chancen für Frauen und Männer abhängt.<sup>1</sup>

Der Erste Gleichstellungsbericht ist auch Ausdruck des konstruktiven Zusammenwirkens zahlreicher gesellschaftlicher Kräfte im Bereich der Gleichstellungspolitik. Ganz wesentliche Partner der Bundesregierung sind hier die Landesregierungen, mit welchen insbesondere im Rahmen der GFMK seit Jahren ein intensiver und kontinuierlicher Dialog sowie eine partnerschaftliche Zusammenarbeit gepflegt werden. So wurden auch die Arbeitsfortschritte der Sachverständigenkommission zum Gutachten für den Ersten Gleichstellungsbericht noch während seiner Erstellung in zwei Sitzungen der Abteilungs- und Stabsstellenleitungen der GFMK in den Jahren 2009 und 2010 vorgestellt und diskutiert. Die Sachverständigen haben die Ergebnisse dieser Sitzungen in ihre Arbeit am Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht einfließen lassen.

Doch nicht nur bei der Erstellung des Sachverständigengutachtens, sondern auch bei der politischen Reflexion und Implementierung des Ersten Gleichstellungsberichts spielt die GFMK eine ganz wesentliche Rolle: Am 16. Juni 2011, am Tag nach der Vorlage des Ersten Gleichstellungsberichts durch das Bundeskabinett, hat sich die 21. GFMK unter dem Vorsitz Schleswig-Holsteins bereits in ihrem Leitantrag in intensiver und prominenter Weise mit diesem Bericht auseinandergesetzt. Diese Befassung hat erheblich dazu beigetragen, die Analysen und Befunde des Ersten Gleichstellungsberichts ins Zentrum der öffentlichen, fachöffentlichen und politischen Aufmerksamkeit zu rücken.

Der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung besteht aus zwei Teilen: Zum einen das Gutachten der Sachverständigenkommission, zum anderen die Stellungnahme der Bundesregierung. Mit ihrem Gutachten ist es den Sachverständigen gelungen, in Weiterentwicklung der Konzeption des 7. Familienberichts „Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit“<sup>2</sup> die Lebensverlaufsperspektive für die Gleichstellungspolitik fruchtbar zu machen. Das von der Kommission entwickelte Leitbild, das von der Bundesregierung in ihrer

---

<sup>1</sup> 25 Jahre Bundesfrauenministerium. Von der Frauenpolitik zu einer nachhaltigen Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=175472.html>).

<sup>2</sup> <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=88462.html>

Stellungnahme zum Sachverständigengutachten gewürdigt wird, beschreibt, wie wichtig es ist, Frauen und Männern im Lebenslauf gleichberechtigte Gestaltungsmöglichkeiten zu eröffnen, um ihr Leben nach ihren Vorstellungen und Präferenzen gestalten zu können.

Der Erste Gleichstellungsbericht gibt nicht nur Ausblick auf eine Gesellschaft fairer Gestaltungsmöglichkeiten, sondern richtet den Blick insbesondere auch auf die Bedeutung fairer Einkommenschancen für Frauen und Männer im Lebenslauf. Politik ist gefordert, eine vorübergehende und reversible Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, um sich der Betreuung von Kindern, der Pflege von Angehörigen oder der Fort- und Weiterbildung widmen zu können. Zentral für die Schaffung einer geschlechtergerechten Gesellschaft ist dabei nicht nur, dass diese Möglichkeiten Frauen und Männern gleichermaßen zur Verfügung stehen und auch genutzt werden, sondern dass die Nutzung dieser Optionen sich nicht nachteilig auf spätere Lebensphasen und die Alterssicherung auswirken darf.

Diese Einordnung von situativen Ungleichgewichten zwischen den Geschlechtern in eine langfristige Betrachtung mittels der Lebensverlaufsperspektive stellt, neben den zahlreichen Einzelerkenntnissen, den wichtigsten Beitrag des Ersten Gleichstellungsberichts dar, lässt sich so doch die kumulative Wirkung punktueller Benachteiligungen systematisch aufdecken. Wie die Bundesregierung in ihrer Stellungnahme zum Gutachten der Sachverständigenkommission ausgeführt hat, kann die Lebensverlaufsperspektive nicht nur zur Untersuchung gesellschaftlicher Wirklichkeiten genutzt, sondern darüber hinaus zu einem Ansatz für eine konsistente Lebenslaufpolitik weiterentwickelt werden. Gleichstellungspolitik als Lebenslaufpolitik steht damit für eine integrierende Längsschnittperspektive. Sie reagiert auf

- die heute vielfältig fragmentierten Lebensverläufe, in denen sich Phasen der Erwerbstätigkeit und solche der Arbeitslosigkeit, Phasen des Alleinerziehens und des Lebens in einer Partnerschaft dynamisch abwechseln können;
- die Tatsache, dass im Lebensverlauf Weichen stellende Entscheidungen häufig nicht „allein“ getroffen werden;
- die Veränderungen wesentlicher institutioneller und soziokultureller Rahmungen, die früher und zum Teil bis heute lebenslang Geschlechterverhältnisse stabil prägen;
- epochale historische Veränderungen (Mauerfall etc.).

Gleichstellungspolitik als Lebenslaufpolitik muss daher darauf gerichtet sein,



- differenzierte Antworten und Lösungsmöglichkeiten für die generationenspezifisch unterschiedlichen Biografiemuster sowie für die unterschiedlichen Biografiemuster in Ost und West zu entwickeln;
- Verantwortung für Chancen und Risiken, die mit gemeinsamen Entscheidungen im Lebensverlauf verbunden sind, gerecht zu verteilen. Dies gilt insbesondere für die Schaffung fairer Einkommensperspektiven für Frauen und Männer;
- die Menschen zu befähigen, die komplexen Herausforderungen gesellschaftlicher Partizipation in der eigenen Biographie eigenverantwortlich zu meistern.

In ihrer Stellungnahme zum Gutachten der Sachverständigenkommission hatte die Bundesregierung auch betont, dass bei der Entwicklung politischer Maßnahmen für Frauen und Männer nicht nur auf situative Verbesserungen geachtet werden muss. Um die Chancen einer wirkungsvollen Gleichstellungspolitik langfristig nutzen zu können, bedarf es insbesondere auch der Unterstützung bei der Entwicklung neuer Perspektiven. Es geht um eine konsistente Gleichstellungspolitik in Lebensverlaufsperspektive, die das Ziel verfolgt, Übergänge als Ressource und Instrument biografischer Verwirklichungschancen auszugestalten. Die Lebensverlaufsperspektive ermöglicht es, langfristige Folgen von Lebensentscheidungen von Frauen und Männern deutlich zu machen. Es hat sich auch gezeigt, dass im Paarkontext einvernehmlich und gemeinsam getroffene Entscheidungen – zum Beispiel für eine aufgeteilte Wahrnehmung von Sorge- und Erwerbstätigkeiten – in einer Langfristperspektive sehr unterschiedliche und geschlechtshierarchisch geprägte Folgen für die beiden Partner haben. Solche Entscheidungen und ihre Folgen schränken die Möglichkeitsräume für den weiteren Lebensverlauf in asymmetrischer Weise zulasten eines Partners, meist der Frau, stark ein. Aus einer so entwickelten Sichtweise ergeben sich aus Sicht der Bundesregierung für die Politik besondere Herausforderungen für die Gestaltung der institutionellen Rahmung der Lebensverläufe von Frauen und Männern, um beiden Geschlechtern nachhaltig gleiche Chancen zu sichern.

Besondere Beachtung verdienen in diesem Zusammenhang Maßnahmen zur Herstellung fairer Einkommensperspektiven im Lebensverlauf: Seit Jahren liegt die bereinigte Lohnlücke in Deutschland in der Größenordnung von 6-10 Prozent, der Gender Pay Gap, berechnet als unbereinigte Bruttostundenlohn-Lücke, bei 23%. Das vollständige Ausmaß dieser Lohnlücke wird indessen erst dann erkennbar, wenn ihre langfristigen Wirkungen auf die

Alterssicherung betrachtet werden: So erhalten Frauen in Deutschland aufgrund niedrigerer Verdienste, langer familienbedingter Erwerbsunterbrechungen und häufiger Teilzeitarbeit um 59,6% geringere eigene Alterssicherungsleistungen als Männer.<sup>3</sup>

Über die Herstellung dieses Zusammenhanges verweist die Lebenslaufperspektive auf die Notwendigkeit einer generationendifferenzierenden Gleichstellungspolitik : Für Frauen und Männer, die momentan am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn stehen, ist es besonders wichtig, Beruf und Familie gleichberechtigt zu vereinbaren. Dies geschieht etwa durch den gezielten Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur. Der Generation der Frauen 40 plus, die bereits familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit für einige Jahre unterbrochen haben, muss der Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtert werden. Dazu dient insbesondere das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“, welches das BMFSFJ gemeinsam mit der BA entwickelt hat. Nach einem erfolgreichen Abschluss der ersten Programmphase wurde im Frühjahr 2012 die zweite Phase gestartet. In dieser Phase erfolgt eine Schwerpunktsetzung auf die Einbeziehung des Partners wie auch auf das Entlastungspotenzial durch haushaltsnahe Dienstleistungen. Diese Fokussierung zeigt, wie die Erkenntnisse des Gleichstellungsberichts, hier die Berücksichtigung von Entscheidungen und Aufgabenverteilungen im Paarkontext, in die praktische Programmgestaltung einfließen können. Gleichzeitig verdeutlicht das Projekt, wie Frauen und Männer an kritischen Übergängen im Lebensverlauf wirkungsvoll unterstützt und begleitet werden können. Das Programm nimmt dabei bewusst die Erkenntnis zum Ausgangspunkt, dass die Muster der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit von Paaren im Zeitverlauf häufig eine zunehmende Retraditionalisierung aufweisen, die in vielen Fällen ursprünglich gar nicht erwünscht war. Diese Retraditionalisierung soll im Programm „Perspektive Wiedereinstieg II“ mit gezielten Maßnahmen - zum Beispiel über den oben genannten Fokus auf haushaltsnahe Dienstleistungen - wirkungsvoll durchbrochen werden.

Die Lebenslaufperspektive bietet auch wichtige Ansatzpunkte für die Zielsetzung mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. „Karriere wird nach Feierabend gemacht“ lautet eine Maxime, die sich auch heute noch allzu häufig bewahrheitet. Sie bedeutet in ihrer

---

<sup>3</sup> BMFSFJ (2011): Gender Pension Gap - Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=175248.html>).

unausgesprochenen Konsequenz, dass in erster Linie solche Menschen Karriere machen, die jenseits der regulären Arbeitszeit Zeit in Netzwerkpflege investieren können. In aller Regel bedeutet dies, dass mit der Sorgearbeit die Frau aus dem Karriereaufzug aussteigt, während der Mann sich in einer tradierten Ernährerrolle wiederfindet – und die Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs aktiv nutzt. Solche Arrangements auf Paarebene werden durch normative gesellschaftliche Erwartungen und durch immer noch fortbestehende Rollenbilder im Recht befördert, wie dies der Erste Gleichstellungsbericht zeigt und der Leitanspruch der 21. GFMK bestätigt. Wichtig ist daher vor allem ein Wandel der Kultur in den Betrieben, die die Vereinbarkeit von Kindern und Karriere für Frauen und Männer ermöglicht. Lange zeitliche Präsenz am Arbeitsplatz muss als Karrierevoraussetzung an Bedeutung verlieren. Deshalb wird vom BMFSFJ eine gesetzliche Regelung zur Förderung von Frauen in Führungspositionen mit Hilfe einer Flexi-Quote angestrebt, die die Unternehmenskultur von unten verändert und dafür sorgt, dass Zeit für Verantwortung und familiäre Fürsorge nicht mit dauerhaft eingeschränkten beruflichen Chancen bezahlt werden muss. Eine solche gesetzliche Regelung findet die breite Unterstützung der Bevölkerung.<sup>4</sup>

Der Erste Gleichstellungsbericht stellt mit seinem Schwerpunktkapitel zu „Rollenbildern im Recht“ auch einen wichtigen Schritt zur Umsetzung des Beschlusses Nr. 10.1 der GFMK 2010 („Wertungswidersprüche im Ehe- und Familienrecht, Steuerrecht, Sozial- und Sozialversicherungsrecht“) dar. Die Ergebnisse dieses Kapitels sind wichtige Bausteine für die Umsetzung von zwei Leuchtturmprojekten, die der Förderung der Konsistenz rechtlicher Rahmenbedingungen dienen. So zeigen die Erfahrungen im Projekt „Familienernährerinnen“, das kooperativ von BMFSFJ und DGB durchgeführt wird, welche Hindernisse Frauen entgegenstehen, wenn sie – meist unfreiwillig – zur Hauptverdienerin einer Familie werden. Diese Erfahrungen sind zum Ende der ersten Projektphase in eine „Roadmap“ gemündet mit Handlungsempfehlungen für Politik, Gesellschaft und Betriebe und Umsetzungsmöglichkeiten, um Familienernährerinnen adäquat zu unterstützen. Ebenso werden, als eine unmittelbare Konsequenz aus dem Auftrag der Prüfung des rechtlichen Harmonisierungsbedarfs sowie aufgrund der Befunde des Gleichstellungsberichts, die Möglichkeiten der Einführung von alternativen Güterständen im Eherecht geprüft. Eine erste

---

<sup>4</sup> 25 Jahre Bundesfrauenministerium. Von der Frauenpolitik zu einer nachhaltigen Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=175472.html>).

Sondierung dieses Themenfeldes erfolgt im Rahmen einer Konferenz, die am 22. Juni 2012 in Berlin stattfindet. Ziel ist dabei die Auslotung alternativer Formen des rechtlich institutionalisierten Zusammenlebens im Rahmen der Ehe, die eine gleichberechtigte Teilhabe am gemeinsam Erworbenen bereits während einer bestehenden Ehe ermöglicht.

Die Ergebnisse des Ersten Gleichstellungsberichts bieten eine Fülle von Ansatzpunkten und Impulsen für die zukünftige Gleichstellungspolitik. Ziel der politischen Umsetzung des Berichts ist einerseits die systematische und konsequente Zugrundelegung der Lebenslaufperspektive bei allen gleichstellungspolitisch relevanten Maßnahmen. Dieses Vorhaben findet, wie exemplarisch aufgezeigt, bereits in den gleichstellungspolitischen Projekten des BMFSFJ seinen Niederschlag. Neben diesem grundsätzlichen Aspekt ist es ein Ziel der Bundesregierung, wie auch eine Forderung des Leitantrags der 21. GFMK, einen Rahmenplan zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Phasen des Lebensverlaufs zu erarbeiten. Einen solchen gleichstellungspolitischen Rahmenplan als Konsequenz aus dem Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sieht auch der Antrag „Geschlechtergerechtigkeit im Lebensverlauf“ vor, den die die Bundesregierung tragenden Fraktionen im Deutschen Bundestag zum Internationalen Frauentag 2012 (Drucksache 17/8879) eingebracht haben. Sobald der Deutsche Bundestag den genannten Antrag angenommen hat, werden die Arbeiten an besagtem Rahmenplan unmittelbar aufgenommen. Die abschließende Befassung des Deutschen Bundestags mit dem Ersten Gleichstellungsbericht steht noch aus, vorab ist eine Sachverständigenanhörung durch den federführenden Ausschuss geplant.

Eine weitere Forderung des Antrags „Geschlechtergerechtigkeit im Lebensverlauf“ wie auch des Leitantrags der 21. GFMK bildet die Fortschreibung des Gleichstellungsberichts, indem von nun an in jeder Legislaturperiode ein solcher Bericht vorgelegt werden soll. Auch hier sieht der Antrag der Koalitionsfraktionen vor, mit den Vorbereitungen für den Zweiten Gleichstellungsbericht unmittelbar zu beginnen.

Darüber hinaus bittet die GFMK in ihrem Leitantrag zur 21. GFMK die Bundesressorts um die verstärkte Befassung mit einer ganzen Reihe von Themen, die alle im Kontext einer lebensverlaufsorientierten Gleichstellungspolitik zu sehen sind. So betont die GFMK den Stellenwert beruflicher Qualifizierung sowie der Fort- und Weiterbildung, sie regt die Über-

nahme des lebensereignisorientierten Personalmanagements für den öffentlichen Dienst an, sie wirbt für die Fortentwicklung von Arbeitszeitmodellen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit einschließlich der Möglichkeit, von Teilzeit auf Vollzeit zurückzukehren, und sie schlägt die Verbesserung der Aufklärung über die rechtlichen Konsequenzen der Eheschließung vor.

Diese Empfehlungen zielen auf gleichstellungspolitische Maßnahmen, deren Umsetzung zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit im Lebensverlauf wichtig ist. Mit der Bundesministerin für Arbeit und Soziales wie auch der Bundesministerin für Justiz haben bereits zwei Ressorts ihre diesbezügliche Unterstützung zugesagt. Auch das BMFSFJ wird gerne mit der GFMK zu den genannten Punkten in einen weiteren fachlichen Austausch treten, und hat dies im vergangenen Jahr auch bereits getan, insbesondere auch durch eine verstärktes Engagement in den GFMK-Arbeitsgruppen „Arbeitsmarkt für Frauen“ und „Soziale Sicherung von Frauen“. Darüber hinaus wird das BMFSFJ den Dialog mit der GFMK in gewohnter wie bewährter Weise im Rahmen der halbjährlich stattfindenden Sitzungen der Abteilungsleitungs- und Stabsstellenleitungen pflegen.

Das BMFSFJ dankt der GFMK für die intensive Befassung mit dem Ersten Gleichstellungsbericht sowie für die umfassende Unterstützung bei dessen Erarbeitung und Verbreitung. Die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern hat in erheblichem Maße dazu beigetragen, dass dieser Meilenstein der deutschen Gleichstellungspolitik sowohl in Fachkreisen als auch in der Öffentlichkeit positiv aufgenommen wird und den Kristallisations- und Ausgangspunkt bildet für eine moderne Politik der fairen Chancen, orientiert am Lebenslauf von Frauen und Männern.

## **TOP 4.3**

### **Minijobs gehören auf den Prüfstand**

#### **Beschluss**

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

#### **Stellungnahme**

Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sind meist bei Frauen zu finden. Vor allem in den westlichen Bundesländern überwiegen Biografien mit langen Erziehungsphasen und spätem Wiedereinstieg – häufig in Teilzeit oder in Minijobs. „Minijobs“ bieten aber nur selten eine Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die steuer- und sozialrechtlichen Regeln, die Minijobs als besonderes Beschäftigungsverhältnis abgrenzen, verleiten viele Frauen – die z.B. nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung Teilzeit arbeiten wollen – mit einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis wieder einzusteigen. Drei Viertel der Mütter, die weniger als 15 Wochenstunden arbeiten, würden ihre Arbeitszeit gern verlängern (Quelle: Erster Gleichstellungsbericht). Das zeigt: Der Minijob, der für Studenten und Rentner seine Berechtigung hat, wird für Frauen im erwerbsfähigen Alter leicht zur Sackgasse. Im BMFSFJ wird daher geprüft, wie hier Fehlanreize vermieden werden können. Im Gespräch mit dem DGB, der ein gleichstellungspolitisch ausgerichtetes Reformkonzept vorgelegt hat und auf der Basis eigener Studien, die den Klebeffekt des Minijobs im

Lebenslauf von Frauen sichtbar machen werden, soll insbesondere geprüft werden, ob durch die Umkehrung des Regel-Ausnahme-Verhältnisses beim Faktorverfahren rasch ein erster Schritt zur Minderung von Fehlanreizen bei geringfügiger Beschäftigung verheirateter Frauen getan werden kann.

Für die Lohnfindung beim Wiedereinstieg, für die beruflichen Entwicklungschancen und für die Alterssicherung von Frauen haben Minijobs nachteilige Folgen. Im Rahmen des Programms „Perspektive Wiedereinstieg“, welches das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit der Bundesagentur für Arbeit betreibt, wird gezielt darauf hingewirkt, dass an den Modellstandorten der Wiedereinstieg in den Beruf nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung in einem Umfang jenseits der Minijob-Grenze erfolgt. Mit der Freischaltung eines Wiedereinstiegsrechners<sup>5</sup> ist es gelungen, Transparenz für verschiedene Wiedereinstiegsoptionen (z.B. Berechnung realitätsnaher Brutto- und Nettolöhne incl. individuell erzielbarer zusätzlicher Rentenansprüche) herzustellen.

---

<sup>5</sup> [www.wiedereinstiegsrechner.de](http://www.wiedereinstiegsrechner.de)

## **TOP 6.1**

### **Ausbau der Tagesbetreuung in der Pflege**

#### **Beschluss**

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

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

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

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

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

#### **Stellungnahme:**

Die Tagesbetreuung ist ein wichtiges Element bei der Pflege und Betreuung demenzerkrankter Menschen. Sie bietet den von Demenz Betroffenen Anregung, Zuwendung und Abwechslung außerhalb der Wohnung. Für Pflegenden und betreuende Angehörige schafft das Angebot Entlastung vom Pflege- und Betreuungsalltag. Die Tagesbetreuung ist ein niedrighwelliges Angebot im Sinne des § 45b SGB XI und kann bereits derzeit schon im Rahmen der Pflege-



versicherung als zusätzliche Betreuungsleistung (Kostenerstattung in Höhe von 100 € oder 200 € monatlich) abgerechnet werden. Auch kommt ggf. eine Abrechnung im Rahmen der Verhinderungspflege (max. 4 Wochen bis zu 1.550 € im Jahr) in Betracht. Soweit Leistungen der Pflegeversicherung und das eigene Einkommen nicht ausreichen, kann ggf. eine Kostenübernahme durch den Träger der Sozialhilfe erfolgen.

Zur Tagesbetreuung im Zusammenhang mit einem neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff ist Folgendes anzumerken:

Ein erweiterter Pflegebedürftigkeitsbegriff wird sicherlich auch weiter gefasste Leistungen der Pflegeversicherung nach sich ziehen. Will man den besonderen Bedarf z.B. von Demenzkranken miteinfassen, so wird man sich bei den häuslichen Pflegesachleistungen nicht mehr nur auf "Leistungskomplexe" im Bereich der Grundpflege beschränken können, sondern wird auch betreuerische Leistungen mit einbeziehen müssen. Eine Ausweitung der ambulanten Pflegeleistungen auf den Bereich der häuslichen Betreuung ist im Pflege-Neuausrichtungsgesetz (PNG) bereits vorgesehen. Zugleich werden Zeitkontingente als Alternative zu den Leistungskomplexen eingeführt. Die im PNG vorgesehene häusliche Betreuungsleistung tritt neben die Betreuungsangebote, insbesondere neben die niedrigschwelligen Betreuungsangebote, die nach § 45b SGB XI in Anspruch genommen werden können. In diesem Rahmen ist auch eine Gruppenbetreuung möglich. Ein erweiterter Pflegebedürftigkeitsbegriff kann auch zu einer Ausweitung der Leistungsart "Tagespflege" nach § 41 SGB XI führen. Neben der pflegerisch ausgerichteten Tagespflege könnte eine mehr betreuerisch ausgerichtete Tagesbetreuung eingeführt werden. Das bedeutet ggf. auch eine fachlich-inhaltliche Flexibilisierung der Tagespflege: Neben der medizinisch-pflegerisch ausgerichteten Tagespflege könnte es auch Tagesbetreuung mit anderen Voraussetzungen für die Zulassung der Tagespflegereinrichtung geben. Zu der Frage, ob die Einführung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs zu einer Modifizierung der Leistungsart Tagespflege nach § 41 SGB XI oder zur Einführung einer neuen Leistungsart "Tagesbetreuung" führen soll, bedarf es näherer Prüfungen, die erst auf der Grundlage der Empfehlungen des Expertenbeirats vorgenommen werden können. Im Rahmen des Pflege-Neuausrichtungsgesetzes werden hierzu keine Fakten im Vorgriff auf die näheren Prüfungen geschaffen. Das PNG sieht in erheblichem Umfang Leistungsverbesserungen für Pflegebedürftige und Versicherte ohne Pflegestufe mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz, also insbesondere für demenz-

krankte Personen, vor. Die Vorziehleistungen für Versicherte mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz im Vorgriff auf die Einführung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs nach §§ 123 bis 125 SGB XI sind ein besonderer Schwerpunkt der Pflegereform. Diese Leistungsverbesserungen wirken sich auch entlastend auf die pflegenden Angehörigen aus.

Die Schaffung von Pflege- und Betreuungseinrichtungen ist im Übrigen keine Aufgabe der Pflegeversicherung, vielmehr sind nach der verfassungsrechtlichen Ordnung für die Vorhaltung einer leistungsfähigen, zahlenmäßig ausreichenden und wirtschaftlichen pflegerischen Versorgungsstruktur die Bundesländer verantwortlich. So wird in § 9 SGB XI klargestellt: *"Die Länder sind verantwortlich für die Vorhaltung einer leistungsfähigen, zahlenmäßig ausreichenden und wirtschaftlichen pflegerischen Versorgungsstruktur. Das Nähere zur Planung und zur Förderung der Pflegeeinrichtungen wird durch Landesrecht bestimmt; ...."*

## **TOP 7.2**

### **Frauen in Führungspositionen**

#### **Beschluss**

1. Die 21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder begrüßt die wichtigen Ausführungen zu den Karriereentwicklungen von Frauen und Männern in dem Gutachten der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Der Bericht belegt auf eindrucksvolle Weise, dass in den Führungsetagen des Arbeits- und Wirtschaftslebens Männer noch immer weitgehend unter sich sind. Er benennt zahlreiche Handlungsoptionen für die Verbesserung der Chancengleichheit im Berufsleben. Die GFMK teilt die Analyse der Kommission.
2. Die GFMK hält eine angemessene Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen nicht nur aus rechtlichen Gründen, sondern auch unter ökonomischen Aspekten für notwendig. Erforderlich ist eine Abkehr von unzureichenden Erklärungsmustern hin zu einem konsistenten Politikansatz, der Frauen gleiche Verwirklichungschancen gibt. Die GFMK bittet die Bundesregierung daher, die im Sachverständigengutachten auch für dieses Handlungsfeld relevanten grundsätzlichen Empfehlungen aufzugreifen und weiterzuentwickeln.
3. Dabei spricht sich die Kommission nicht nur für Förderprogramme auf unteren Führungsebenen, sondern darüber hinaus für eine gesetzliche Quotenregelung bei Spitzenpositionen zugunsten von Frauen aus. Die GFMK unterstützt dies nachdrücklich und spricht sich dafür aus, dass eine gesetzliche Regelung bis zum Jahr 2017 wirksam werden muss, wenn sie bis dahin nicht durch die Selbstverpflichtungen der Unternehmen entbehrlich geworden ist.
4. Die GFMK sieht sich in dieser Haltung auch durch den Beschluss der 82. Konferenz der Justizministerinnen - und -minister bestätigt, nach dem die Einführung einer bundesgesetzlich geregelten Geschlechterquote für Führungspositionen der Wirtschaft dringend geboten ist und eine einfache gesetzliche Lösung empfohlen wird, die Zeitabläufe und die Besonderheiten einzelner Branchen berücksichtigt.

#### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung teilt die Auffassung, dass nach wie vor noch viel zu wenige Frauen in Führungspositionen sind. Dies ist nicht nur ein gleichstellungspolitisches Ärgernis, sondern stellt arbeitsmarktpolitisch in Zeiten drohenden Fachkräftemangels ein großes Problem dar

und führt wirtschaftspolitisch zu einer mangelnden Ausnutzung innovativer Potenziale. Der Unternehmenserfolg ist – bei Unternehmen mit starkem Privatkundengeschäft und hohem Frauenanteil unter den Beschäftigten – nachweislich positiv mit dem Anteil von Frauen in Aufsichtsräten verbunden. Diversität kann zu einer besseren wirtschaftlichen Bilanz von Unternehmen insgesamt beitragen. Die Bundesregierung teilt deshalb die Ansicht, dass es darum gehen muss, faire Chancen für Frauen in Spitzenpositionen zu gewährleisten. Sie hat sich deshalb in den letzten Jahren aktiv dafür eingesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern. Dabei hat das Prinzip der unternehmensspezifischen Regelungen innerhalb der letzten zwei Jahre bereits zu erkennbaren Entwicklungen geführt: Seit 2010 enthält der Deutsche Corporate Governance Kodex explizit Empfehlungen zur Berücksichtigung von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten sowie in sonstigen Führungsfunktionen börsennotierter Unternehmen. Die Aufsichtsräte sollen sich für ihre Zusammensetzung konkrete Ziele setzen, die eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen. Die Unternehmen sollen regelmäßig über Zielsetzung und Stand der Umsetzung berichten.

Auf Einladung der Bundesregierung haben sich darüber hinaus fast alle DAX-30-Unternehmen bei zwei Spitzentreffen im Jahr 2011 konkrete Ziele zur Förderung von Frauen in Führungspositionen unterhalb der Ebene des Vorstands und Aufsichtsrats gesetzt. Es ist positiv, dass diese Unternehmen den Anteil von Frauen in den mittleren und oberen Führungsebenen entschlossen steigern wollen.

Im März 2012 wurde – ergänzend zu der Dax-30-Initiative des letzten Jahres – der Startschuss gegeben für 10 regionale Bündnisse für Chancengleichheit, die diesen Gedanken in die Fläche tragen sollen. Politik und Unternehmen setzen sich vor Ort gemeinsam für die Gewinnung von mehr Frauen in Führungspositionen ein. Ziel ist es, die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der beteiligten Unternehmen und Regionen durch mehr Chancengleichheit zu erhöhen.

Zur Begleitung der freiwilligen Zielvereinbarungen prüft die Bundesregierung Maßnahmen auf freiwilliger und gesetzlicher Basis, insbesondere Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten.

Die notwendigen Veränderungsprozesse in der Wirtschaft werden ferner mit einer Vielzahl von Projekten und Fördermaßnahmen der Bundesregierung – z.B. mit Förderung des Projektes „Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung“ des Deutschen Juristinnenbundes – unterstützt.

## **TOP 7.3**

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

#### **Beschluss**

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

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

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

#### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung hat stets die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes nach Berufen und Branchen als einen der Gründe für die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen in Deutschland bezeichnet. Eine Aufwertung frauentypischer Berufe, die Verbesserung von Karrierechancen für Frauen und die Überwindung eines geschlechts- und rollenspezifischen Berufswahlverhaltens sind ursachengerechte Strategien, um der Entgeltungleichheit entgegenzuwirken. So fördert die die Bundesregierung gemeinsam mit dem „Nationalen Pakt MINT“ sowie mit dem Girls´ und dem Boys´ Day und dem Programm

„Mehr Männer in Kitas“ Initiativen zur Überwindung von Rollenstereotypen bei der Berufswahl.

Gerade in letzter Zeit sind auch im Bereich der Pflegedienstleistungen Schritte unternommen worden, um diesen Bereich attraktiver zu gestalten. Um die Berufsausbildung in der Pflege moderner und attraktiver zu gestalten, aber auch, um die Qualifikation in den Pflegeberufen breiter anzulegen, hat die Koalition im Koalitionsvertrag vereinbart, dass die Ausbildungsinhalte für die Pflegeberufe im Rahmen eines neuen Pflege-Berufsgesetzes neu definiert werden sollen. Geplant ist, die Ausbildungen in der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Kinderkrankenpflege zusammenzuführen. Damit werden den Absolventinnen und Absolventen dieses Ausbildungsfeldes mehr berufliche Entwicklungsmöglichkeiten an die Hand gegeben. Die Zusammenführung der Pflegeberufe in einen gemeinsamen Ausbildungsstrang ist schon deshalb erforderlich, weil die Kernkompetenzen zur Pflege älterer Menschen sowohl im Krankenhaus als auch in ambulanten Diensten, in Pflegeeinrichtungen und neuen Wohnformen benötigt werden.

Um einem zukünftigen Pflegekräftemangel vorzubeugen, ist es wichtig, das Ansehen und die Wertschätzung für den Pflegeberuf zu erhöhen. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, wie gerade junge Männer gezielter angesprochen und ihnen der Weg in den Beruf geebnet werden kann.

Der Mindestlohn in der Pflegebranche gilt seit dem 1. August 2010 für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich und gewährleistet eine untere Grenze für die Entlohnung für alle vom Geltungsbereich der Verordnung erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Beim Equal Pay Day 2013, den das BMFSFJ seit 2008 finanziell fördert, wird die Aufwertung von Berufen im Gesundheitswesen im Mittelpunkt stehen. Dabei werden bisherige Untersuchungen und Studien zu Verdiensten in diesem Bereich ausgewertet. Zusammen mit Schwerpunktpartnern aus dem Gesundheitswesen wird es zahlreiche Veranstaltungen geben, bei denen Handlungsmöglichkeiten zur Aufwertung von Berufen im Gesundheitswesen diskutiert werden.

## TOP 7.4

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

#### **Beschluss**

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

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

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

#### I. Handlungsbereich der GFMK

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

1. Das Vorsitzland wird gebeten, gemeinsam mit Hessen und weiteren Ländern, die sich aktiv beteiligen wollen, die Berichtsergebnisse in geeigneter Form in die Öffentlichkeit, insbesondere in die Fachöffentlichkeit zu tragen.



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

## II. Handlungsbereich der Bundesressorts

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

1. Die GFMK bittet das BMFSFJ, zum Thema Mutterschutz unter einer ganzheitlichen Geschlechterperspektive eine Situationsanalyse und ein Diskriminierungen vorbeugendes Handlungskonzept zu erarbeiten und das BMAS, die Länder sowie Expertinnen und Experten zu beteiligen. Dabei soll der Beschluss zu TOP 9.8 der 20. GFMK (Problematiken des Mutterschutzes für schwangere Ärztinnen, die sich in der Weiterbildung befinden) mit aufgegriffen werden. Die GFMK würde einen Beginn dieser Arbeit durch das BMFSFJ nach Möglichkeit bereits im Jahr 2011 begrüßen.
2. Die GFMK regt an, dass das BMAS exemplarisch überprüft, wie der gegebene Rechtsrahmen des Arbeitsschutzes so weiterentwickelt werden kann, dass er stärker auf eine geschlechtersensible und generell zielgruppengerechte betriebliche Praxis hinwirkt. Ansatzpunkte sieht die GFMK beim Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) durch Überprüfung der Zugangsvoraussetzungen und Ausbildungscurricula für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, sowie beim Technischen Regelwerk durch Überprüfung, inwieweit auch geschlechterspezifischen Aspekten konkret Rechnung zu tragen ist.
3. Die GFMK bittet das BMAS, im Rahmen der anstehenden Weiterentwicklung der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) einen Thematischen Initiativkreis (TIK) „Geschlechtergerechter Arbeitsschutz“ einzurichten. Da die GFMK besonderen Handlungsbedarf bei der betrieblichen Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen sieht, schlägt sie vor, dass der TIK dies als eins seiner Hauptthemen bearbeiten sollte. Ein weiteres Hauptthema sollte die geschlechtergerechte Gestaltung der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung sein.

Das BMAS wird gebeten, die 22. GFMK über erfolgte Schritte zu informieren.

4. Die GFMK bittet BMAS und BMBF sowie ggfs. BMG, bei forschungsorientierten sowie umsetzungsorientierten Förderprogrammen in den Bereichen Arbeitsschutz und

Arbeitsmedizin, Arbeitsbedingungen, Prävention und Gesundheitsförderung das Leitprinzip des Gender Mainstreaming verstärkt umzusetzen.

Bedarf sieht die GFMK im Hinblick auf Meta-Analysen des Forschungsstandes im Hinblick auf geschlechterrelevante Erkenntnisse und Initiierung geschlechtersensibler Forschung sowie Förderung des Wissenstransfers.

Die Bundesregierung wird hierzu für die 22. GFMK um einen Statusbericht gebeten.

5. Die GFMK hält es für dringend erforderlich, im Hinblick auf Geschlechter- und Demographie-Kriterien die Aussagekraft der Statistiken und Berichte zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu verbessern. Sie appelliert in diesem Sinne an das BMAS; ebenso an die Unfallversicherungsträger und die Krankenversicherungen, die von einer verbesserten Datenlage unmittelbar profitieren durch mehr Zielgenauigkeit und daraus resultierende Effizienzgewinne. Die GFMK würdigt ausdrücklich die bereits erfolgten ersten Schritte; diese reichen jedoch nicht aus.

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

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

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

### **Stellungnahme:**

In einer Gesellschaft des langen Lebens kommt einer wirksamen Gesundheitsvorsorge gerade auch im Betrieb eine herausragende Bedeutung zu. Eine sachgerechte Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes muss unzweifelhaft geschlechterdifferenzierend

erfolgen. Dabei sind in Frauen- und Männerlebensläufen geschlechtsspezifische Unterschiede präventiv zu berücksichtigen.

zu Punkt II.1: Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend plant derzeit eine Novellierung der Mutterschutzregelungen. Im Rahmen der geplanten Novellierung werden relevante Fragestellungen aufgegriffen und mit Expertinnen und Experten besprochen. Hierbei wird auch die besondere Situation schwangerer und stillender Ärztinnen in den Blick genommen. Im Übrigen wird auf die Stellungnahme der Bundesregierung zum Beschluss TOP 9.8 der 20. GFMK verwiesen.

Auf die der GFMK bereits vorliegenden Stellungnahmen der anderen im Beschluss genannten Bundesressorts (BMG, BMAS, BMBF) wird verwiesen.

## TOP 8.2

### Auswirkungen des Unterhaltsänderungsgesetzes

#### Beschluss

Die GFMK bittet die Bundesregierung erneut, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen des Unterhaltsrechtsänderungsgesetzes unter Berücksichtigung der hierzu ergangenen Rechtsprechung zu untersuchen und zu analysieren und präzisiert ihren Beschluss der 18. GFMK<sup>6</sup> aus dem Jahre 2008 wie folgt:

Die GFMK bittet die Bundesregierung mit einer Begleitforschung

1. unter Beachtung des Gender-Mainstreaming-Prinzips Auswirkungen des zum 01.01.2008 in Kraft getretenen Unterhaltsänderungsrechts auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, des Bundesgerichtshofs und der Oberlandesgerichte
  - a) zum Ehegattenunterhaltsrecht im Allgemeinen und im Besonderen der vor dem 01.01.2008 geschlossenen Ehen, sogenannte Altfälle,
- und
- b) zum Unterhaltsrecht nichtehelicher Elternteile untersuchen und auswerten zu lassen;
2. die Fortentwicklung der Leitlinien der Oberlandesgerichte zum Unterhaltsrecht seit 01.01.2008 unter Gender-Aspekten auswerten zu lassen;
3. die wirtschaftlichen Auswirkungen von Trennung und Scheidung auf Frauen, Männer und Kinder untersuchen zu lassen.

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

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

---

<sup>6</sup> Beschluss der 18. GFMK: „Die GFMK bittet die Bundesregierung, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen des Unterhaltsrechtsänderungsgesetzes unter Berücksichtigung der hierzu ergehenden Rechtsprechung zu begleiten und zu analysieren. Neben einem bundesweiten Monitoring zur Entwicklung des Armutsrisikos von Frauen, Männern und Kindern nach einer Trennung/Scheidung soll auch die Fortentwicklung der Leitlinien der Oberlandesgerichte zur Rechtsprechung im Unterhaltsrecht ausgewertet werden.“

**Stellungnahme:**

Bei Neuregelungen von einer besonderen gesellschaftspolitischen Tragweite wie die des Unterhaltsrechts werden regelmäßig nach Ablauf einer bestimmten Frist die Wirkungen der Reform in der Praxis wissenschaftlich untersucht. Eine verlässliche Bewertung der Unterhaltsrechtsreform setzt indes eine ausreichende Datenbasis voraus. Eine umfassende Evaluierung des reformierten Unterhaltsrechts zum jetzigen Zeitpunkt ist daher noch etwas verfrüht. Unabhängig von einer solchen wissenschaftlichen Auswertung der gesetzlichen Neuregelungen beobachtet das BMJ aber seit dem Inkrafttreten der Reform sehr genau, ob die Rechtsprechung den mit der Reform verfolgten Zielen auch gerecht wird. Ob ein Nachjustieren noch vor Abschluss einer umfassenden Evaluation erforderlich, sinnvoll und geboten ist, wird gegenwärtig eingehend geprüft.

## **TOP 9.1**

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

#### **Beschluss**

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

#### **Stellungnahme:**

Vor dem Hintergrund des einstimmigen IMK–Beschlusses sowie des von einer breiten Mehrheit getragenen Bundesratsbeschlusses nimmt die Bundesregierung die fachlichen Anliegen der Länder sehr ernst.

Anknüpfend an den Bericht der Bundesregierung zu den Auswirkungen des Prostitutionsgesetzes (BT-Drs.16/4146) sowie an die Entschließung des Bundesrats vom 11. Februar 2011 (BR-Drs. 314/10(B)) zur stärkeren Regulierung von Prostitutionsstätten ist das BMFSFJ der Frage nachgegangen, wie die bestehenden rechtlichen Instrumentarien des Gaststätten-,

des Gewerbe- sowie des Polizei- und Ordnungsrechts ausgebaut werden sollten, um die Bedingungen, unter denen Prostitution praktiziert wird, zum Schutz der dort tätigen Personen einer rechtsstaatlichen Kontrolle zu unterwerfen und kriminellen Begleiterscheinungen vorzubeugen.

Gegenstand der Überlegungen war es, durch die 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 entgegenzuwirken.

Das BMFSFJ hatte dazu im Sommer 2011 Eckpunkte mit dem Ziel der Abstimmung im Kreis der Bundesressorts erarbeitet. Die Meinungsbildung über den in dieser Frage einzuschlagenden Weg ist innerhalb der Bundesregierung jedoch noch nicht abgeschlossen. Es besteht derzeit noch weiterer fachlicher Diskussionsbedarf. Ein Termin für die Vorlage eines evtl. Gesetzentwurfs kann daher nicht genannt werden.

Für die Schaffung eines flächendeckenden Angebots für Ausstiegshilfen für Prostituierte sind in erster Linie die Länder und Kommunen zuständig. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert zurzeit ein entsprechendes Modellprojekt zur Unterstützung des Ausstiegs aus der Prostitution aus an 3 Standorten, dessen Evaluierung 2015 vorliegen wird.

## **TOP 9.2**

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

#### **Beschluss**

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

#### **Stellungnahme:**

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat ein Interesse an dem angestrebten Konzept zur Behandlung von Fällen von Zwangsverheiratung in der Kinder- und Jugendhilfe, gerade auch für die jungen Volljährigen. Teile der nun vorgelegten Handreichung stimmen mit der von BMFSFJ federführend erstellten Handreichung überein. Es gibt in der Anwendungspraxis Probleme, die ein breit unterstütztes Konzept, das gemeinsam von GFMK, JFMK und IntMK getragen wird, beheben könnte. Es sollte daher eine weitere AG eingerichtet werden, die die im Zusammenhang mit einer länderübergreifenden Unterbringung auftauchenden Fragen hinsichtlich der Zuständigkeit und der Finanzierung klären kann. Nur wenn in einer zweiten AG diese Fragen behandelt werden, wird aus Sicht des BMFSFJ der Auftrag an die GFMK vollständig umgesetzt.



## **TOP 9.3**

### **Kostenerstattung für Frauenhausaufenthalte ortsfremder Frauen**

#### **Beschluss**

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

#### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung beabsichtigt, wie im Koalitionsvertrag vereinbart, einen Bericht zur Lage der Frauenhäuser und der darüber hinausgehenden Hilfeinfrastruktur für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder vorzulegen. Eine vorbereitende Studie zur Bestandsaufnahme des Hilfesystems in den Bundesländern wurde im Dezember 2010 in Auftrag gegeben; der Bericht der Bundesregierung wird auf der Basis dieser Studie erstellt und soll voraussichtlich im 3. Quartal 2012 vorliegen.

Der Berichtsauftrag aus dem Koalitionsvertrag knüpft an die Diskussion der letzten Legislaturperiode zur Frage der finanziellen Absicherung der Frauenhäuser, eine Entschließung des Deutschen Bundestages von 2009, sowie an die Ergebnisse der Anhörung im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages vom 12.11.2008 an, bei der die heterogene und komplexe Struktur der Frauenhausfinanzierung sowie Schwierigkeiten, die sich in der Praxis für Träger von Frauenhäusern ergeben, deutlich geworden sind. Der Bericht der Bundesregierung wird zur Klärung der im Bundestag diskutierten Fragen nach Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten auf Bundesebene beitragen. Er wird ein Instrument bilden, das den Verantwortlichen in Bundesregierung, Bundestag und Bundesländern eine aktuelle und umfassende Bilanzierung des bestehenden

Hilfesystems erlaubt und Perspektiven der Weiterentwicklung aufweist und dadurch einen Beitrag für die im Koalitionsvertrag vorgesehene weitere Stützung des Hilfesystems im Bereich Gewalt gegen Frauen leistet.

Auf der Basis des Berichts wird die Bundesregierung den Vorschlag der Länder zur Ergänzung des § 36a SGB II prüfen.

## **TOP 9.5**

### **Errichtung einer bundesweiten Frauen-Helpline**

#### **Beschluss**

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

Diese soll vor allem

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

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

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

#### **Stellungnahme:**

Die Bundesregierung richtet derzeit - entsprechend dem Beschlussvorschlag – für Frauen, die von Gewalt betroffen sind, das bundesweite und auf Dauer angelegte Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ ein. Das Hilfetelefon wird auf der Grundlage des Hilfetelefongesetzes, das im März 2012 in Kraft getreten ist, aufgebaut. Den von den Ländern benannten Anforderungen wird das Hilfetelefon entsprechen. Es wird kostenfrei und rund um die Uhr ein mehrsprachiges Erstberatungs- und Weitervermittlungsangebot bereitstellen, das die Gewaltopfer mit Hilfe qualifizierter Beratung dorthin lotst, wo sie weitere Unterstützung bekommen, nämlich insbesondere bei den Frauenhäusern, Frauenberatungsstellen und

sonstigen Hilfseinrichtungen vor Ort. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend stimmt mit der GFMK darin überein, dass hierfür eine gute Kooperation mit den Länder- und dem auf kommunaler Ebene bestehenden Hilfe- und Unterstützungssystem, notwendig ist.

Für die Länder und Kommunen entstehen durch den Betrieb der Helpline unmittelbar keine Kosten; ob für die Länder und Kommunen mittelbar Kosten entstehen werden, kann derzeit nicht beurteilt werden. Die Finanzierung der Unterstützungseinrichtungen vor Ort obliegt nach der Kompetenzverteilung des Grundgesetzes den Ländern.

Der unter 9.3. angesprochene Bericht der Bundesregierung zum Unterstützungsangebot gewaltbetroffener Frauen wird die – länderdifferenzierte - Ausgangsbeschreibung für die angesprochene Evaluation bieten.

## **TOP 11.1**

### **Konsequente Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Rechtsvorschriften**

#### **Beschluss**

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

#### **Stellungnahme:**

Insgesamt ist festzuhalten, dass es Einzelfälle gibt, in welchen die Anforderungen an eine geschlechtergerechte Sprache in Rechtsvorschriften nicht in ausreichendem Maße Rechnung getragen wird, sodass die Hinweise der GFMK berechtigt und im Sinne der Zielsetzung zu begrüßen sind. Gleichwohl ist erkennbar, dass die Bundesregierung bestrebt ist, den Vorgaben an eine geschlechtergerechte Sprache in Rechtsvorschriften vollumfänglich nachzukommen.

Die Bundesregierung hatte bereits 1987 eine interministerielle Arbeitsgruppe „Rechtssprache“ mit dem Auftrag eingesetzt, die Rechtssprache im Hinblick auf die Forderungen nach sprachlicher Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu untersuchen und sprachliche Alternativen zu erarbeiten. In dieser Arbeitsgruppe waren unter Federführung des Bundesministeriums der Justiz, die Bundesministerien des Innern, für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit sowie für Arbeit und Sozialordnung vertreten. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe liegen in der Bundestagsdrucksache 12/1041 vom 7. August 1991 „Maskuline und feminine Personenbezeichnungen in der Rechtssprache“ vor. In dem Bericht der Arbeitsgruppe, der vom Bundestag und Bundesrat gebilligt wurde, werden anstelle des bisherigen generischen Maskulinums (als geschlechtsübergreifender Ausdruck) „geschlechtsindifferente Personenbezeichnungen“ empfohlen. Generische Maskulina sollen nur dann gebraucht werden, wenn gebräuchliche und verständliche Formulierungen nicht

gefunden werden können oder die inhaltlichen Aussagen der Vorschrift unpräzise und unverständlich würden“ (Bundestagsdrucksache, S. 37).<sup>7</sup>

Speziell für die Bezeichnung von Amts- und Funktionsbezeichnungen heißt es im Teil B 1.8, Ziffer 121 des vom BMJ herausgegebenen Handbuch der Rechtsförmlichkeit<sup>8</sup>: „Soweit es um Berufs-, Amts- und Funktionsbezeichnungen geht, sollten die Gesetze und Rechtsverordnungen die für Männer und Frauen jeweils zutreffenden Bezeichnungen ausdrücklich festlegen. Ältere Vorschriften, die diesem Anspruch nicht oder nur teilweise gerecht werden, müssen bei einem Änderungsvorhaben angepasst werden. Beispiele: Ausübung des ärztlichen Berufs ist die Ausübung der Heilkunde unter der Berufsbezeichnung „Arzt“ oder „Ärztin“. „Krankenschwestern“, „Krankenpfleger“, „Kinderkrankenschwestern“, „Kinderkrankenpfleger“, die eine Erlaubnis oder eine einer solchen Erlaubnis gleichgestellte staatliche Anerkennung besitzen, dürfen die Berufsbezeichnung weiterführen.“

---

<sup>7</sup> vgl. das BBB-Merkblatt M 19 „Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ (S. 4f.), einsehbar unter: <http://www.bundesverwaltungsamt.de>.

<sup>8</sup> <http://hdr.bmj.de>