



Stellungnahme

zu den Beschlüssen der 23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (23. GFMK) am 5. September 2013 in Magdeburg

Leitantrag „Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit – geschlechtergerechte Einkommensperspektiven schaffen“

Beschluss:

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) hat sich wiederholt mit unterschiedlichen Aspekten der Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen in Deutschland befasst. Sie stellt mit großer Sorge fest, dass in den vergangenen Jahren zwar eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit für dieses Thema erreicht werden konnte, sich jedoch an der faktischen Einkommensdifferenz kaum etwas verändert hat. Der unbereinigte Gender Pay Gap betrug in den Jahren 2006-2009 in Deutschland 23%, seitdem ist er um nur einen Prozentpunkt auf 22% gesunken.

Problematisch stellt sich die Entwicklung auch dar, wenn der unbereinigte Gender Pay Gap in den Neuen Ländern im Vergleich mit dem im früheren Bundesgebiet betrachtet wird: Während die Differenz im früheren Bundesgebiet nahezu unverändert blieb, stieg der unbereinigte Gender Pay Gap in den neuen Ländern von 6% auf 8%, d.h. dort vergrößerte sich die Differenz sogar.

Um überhaupt noch eine Annäherung an die von der Bundesregierung für das Jahr 2020 im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie gegebene Zusage, die geschlechtsspezifische Lohnlücke auf 10% zu reduzieren, zu erreichen, hält die GFMK erhebliche Anstrengungen der Bundesregierung, aber auch der Länder, für erforderlich.

I. Ursachen der Entgeltungleichheit

Das Projekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Statistischen Bundesamtes „Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen“ kommt zu dem Ergebnis, dass, basierend auf den Zahlen von 2010, gut zwei Drittel des unbereinigten Gender Pay Gap auf strukturelle Unterschiede im Erwerbsleben zwischen Männern und Frauen zurückzuführen sind. Die statistisch um diese strukturellen arbeitsplatz- und personenbezogenen Merkmale bereinigte Lohnlücke betrug in Deutschland im Referenzjahr 2010 nach Angaben des Statistischen Bundesamts rund 7% Entgeltunterschied bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit von Frauen und Männern. Der Durchschnitt des bereinigten Gender Pay Gap manifestierte sich im Osten Deutschlands mit 9% noch deutlicher als im Westen. Der

bereinigte Gender Pay Gap kann als Indiz für unmittelbare Lohndiskriminierung gewertet werden.

Strukturell unterschiedliche arbeitsplatz- und personenbezogene Merkmale für den Gender Pay Gap sind:

- Die segregative Berufs- und Branchenwahl von Frauen und Männern führt dazu, dass sich Frauen häufiger in Berufen finden, die gesellschaftlich geringer bewertet und bezahlt werden (bspw. in den sozialen Berufen, im Handel oder im Gaststättengewerbe).
- Arbeit von Frauen wird trotz gleichwertiger Tätigkeiten oft unterbewertet, verstärkt dann, wenn ein höherer Frauenanteil gegenüber Männern in diesem Beschäftigungssegment vorherrscht.
- Frauen sind auf allen Führungsebenen in Unternehmen stark unterrepräsentiert. Beim Aufstieg in höher dotierte Positionen haben Männer immer noch die besseren Möglichkeiten.
- Die mangelnde Transparenz der Entlohnungssysteme lässt Frauen (laut DIW 27/2010) Gehaltsverhandlungen bereits für das Einstiegsgehalt wie auch während des Berufsverlaufs auf einem gegenüber Männern um ca. ein Viertel niedrigeren Niveau führen.
- Nicht zuletzt wegen unzureichender Möglichkeiten der Kinderbetreuung sowie zugunsten von Aufgaben in der Pflege unterbrechen Frauen ihre Berufstätigkeit häufig länger als geplant und sind auch bei Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit auf Teilzeitangebote angewiesen. Frauen leisten weniger Überstunden und erhalten seltener Lohnzuschläge im Vergleich zu Männern.
- Bei dem Wiedereinstieg in das Berufsleben ist das Einkommen meist geringer als vor der Unterbrechung bzw. als es ohne Unterbrechung wäre. Diese als „wage cut“ bezeichnete Reduktion wirkt sich in der Folge erheblich auf das Lebenseinkommen von Frauen aus.
- Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigung, vor allem in Form geringfügiger Beschäftigung, führen zu geringeren Aufstiegschancen und zu einem mit steigendem Lebensalter der beschäftigten Frauen gleichsam steigenden Gender Pay Gap.

II. Ausgewählte Ansatzpunkte für die Reduzierung des Gender Pay Gap

II.1. Aufwertung frauendominierter Berufe

Ein wichtiges Ziel liegt darin, frauendominierte Berufe, insbesondere in den Bereichen Erziehung, Gesundheit und Pflege, im Hinblick auf ihre soziale und finanzielle Wertschätzung aufzuwerten. Es ist nicht hinzunehmen, dass die Verantwortung für Technik und Ressourcen oftmals höher bewertet und finanziell vergütet wird als die Verantwortung für den Umgang mit Menschen. Dies muss bereits bei der Höhe der Ausbildungsvergütung beginnen. Tarif- und Arbeitsverträge in diesen Berufsfeldern sind diskriminierungsfrei auszugestalten. Die Bundesregierung wird gebeten, einen wissenschaftlichen Vergleich von Berufsfeldern unter Berücksichtigung der Qualifikationen, Kompetenzmerkmale und Entlohnung mittels Indikatoren zu initiieren. Dabei soll die Untersuchung durch einen Projektbeirat unter Beteiligung der Länder begleitet werden.

II.2. Berufswahl und -orientierung

Die Einkommensdifferenz wird bereits zu Beginn des Berufslebens von der Berufswahl beeinflusst. Das unterschiedliche Berufswahlverhalten ist weiterhin von traditionellen Rollenvorstellungen geprägt. Zu den 10 beliebtesten Berufswünschen bei Mädchen und jungen Frauen zählen immer noch typische Berufe wie Verkäuferin, Friseurin, Büro- und

Industriekauffrau, Medizinische Fachangestellte sowie Berufe im Pflege- und Dienstleistungsbereich. Jungen bzw. junge Männer bevorzugen unverändert Berufe in handwerklichen und technischen Branchen. Viele frauentypische Berufe wirken sich dabei im Verlauf einer Erwerbsbiografie nachteilig aus. So bieten viele dieser Berufe keine oder nur begrenzte Karrierechancen. Häufig sind die Entgelte so gering, dass sie vor allem bei Arbeitszeitreduzierungen aufgrund familiärer Aufgaben nicht einmal die eigenständige Existenz sichern. Verschiedene Berufsfelder stellen zudem unterschiedliche Anforderungen an die Flexibilität der Arbeitszeit (z.B. wenn in Schicht- oder Nachtdienst gearbeitet wird). Somit wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch durch die Berufswahl geprägt.

Schon während der Berufsausbildung ergeben sich Geschlechterdifferenzen mit sichtbaren finanziellen Auswirkungen. Laut BIBB-Datenreport 2011 gelingt es Mädchen bzw. jungen Frauen und Jungen bzw. jungen Männern immer häufiger, die betriebliche Ausbildung in ihrem Wunschberuf zu realisieren. Dennoch sind Mädchen und junge Frauen in der dualen Berufsausbildung, in welcher bereits eine Ausbildungsvergütung bezogen wird, unterrepräsentiert. Die Ausbildung vieler frauentypischer Berufe erfolgt nicht im dualen System, sondern in schulischen Ausbildungen, für die häufig Schulgeld gezahlt werden muss.

Nicht nur bei der Wahl des Ausbildungsberufes finden sich Mädchen und junge Frauen noch immer vorwiegend in frauentypischen Branchen, gleiches gilt für die Studienwahl. Bezogen auf das Studienwahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen zeigen die vorläufigen Ergebnisse des Statistischen Bundesamtes für das Studienjahr 2012 im Vergleich zum Vorjahr in den vorwiegend männlich dominierten Studienbereichen Informatik, Bauingenieurwesen, Elektrotechnik und Maschinenbau/Verfahrenstechnik einen hohen prozentualen Anstieg bei den Studienanfängerinnen und ein Absinken bei den Studienanfängern, und zwar absolut wie relativ (Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen, 2013). Insofern haben Frauen in den letzten Jahren zwar aufgeholt, sind aber in den meisten naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen noch immer unterrepräsentiert.

Berufs- und studienorientierende Maßnahmen und Aktionstage, wie der Girls'-Day oder die Förderung von Projekten wie Girls'-Technik-Clubs, reichen allein nicht aus, das Berufs- und Studienwahlverhalten von Mädchen zu verändern. Das geschlechterspezifisch eingeschränkte Berufs- und Studienwahlverhalten ist durch eine frühzeitige und breite Orientierung bereits während der Schulzeit so zu verändern, dass es für Mädchen und Jungen eine freie und breit gefächerte Berufs- und Studienwahl ermöglicht wird.

Die GFMK bekräftigt daher ihre Forderung, mit vertiefter Berufsorientierung die Chancengleichheit für Mädchen zu verbessern:

- Bei Mädchen und Frauen sollte weiterhin verstärkt das Interesse an Berufs- und Studienrichtungen gefördert werden, die eine eigenständige Existenzsicherung, Einkommenssteigerung und Aufstiegschancen ermöglichen. Dazu sind u.a. bestehende berufs- und studienorientierende Maßnahmen intensiver und nachhaltiger zu strukturieren und zu vernetzen. Ferner sollte untersucht werden, wie im Bereich der Berufs- und Studienberatung den bestehenden Ungleichheiten im Berufs- und Studienwahlverhalten entgegengewirkt werden könnte. Die GFMK bittet die Bundesregierung eine Evaluierung der Berufs- und Studienberatungspraxis für Mädchen und junge Frauen der Bundesagentur für Arbeit zu veranlassen, um vertiefte Erkenntnisse darüber zu gewinnen, ob diese geeignet ist, Mädchen und Jungen gleichermaßen ohne Rollenstereotype zu informieren und zu beraten.

II.3. Stärkung der Kontinuität im Erwerbsverlauf

Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern ergeben sich auch durch die Tatsache, dass Frauen ihre Arbeitszeit wegen familiären Aufgaben häufiger reduzieren oder unterbrechen als Männer. Damit verringert sich nicht nur das monatlich erarbeitete Einkommen der Frauen, sondern es werden auch ihre zukünftigen Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten beeinträchtigt. Es entsteht ein Circulus Vitiosus, der die rollentypischen Erwartungen bestärkt: Mit der Begründung des geringeren Verdienstes wird in einer Partnerschaft oder Familie die weiter andauernde Reduzierung der Arbeitszeit oder das gänzliche Fernbleiben vom Arbeitsmarkt von Frauen zugunsten von Pflege und Familiensorgearbeit kurz- und mittelfristig als folgerichtig eingeschätzt.

Der Mikrozensus 2010 des Statistischen Bundesamtes 2012 stellt (für das Jahr 2010) fest, dass nach wie vor Familiengründung und die Sorge für Kinder vor allem bei Frauen das Erwerbsverhalten einschränken. Es waren danach 79% der befragten 28-jährigen Frauen ohne Kind erwerbstätig, aber nur 40% der gleichaltrigen Mütter. Unterschiede im Erwerbsverhalten von Müttern im Vergleich des früheren Bundesgebiets (ohne Berlin) gegenüber den neuen Ländern dauern ebenfalls an: 2010 waren 59% der Mütter in Deutschland insgesamt erwerbstätig, ihr Anteil in den Neuen Ländern und Berlin betrug 63%. Frauen ohne Kinder wiesen im Alter von 30 bis 40 Jahren mit ca. 80% die höchste Erwerbstätigkeit auf, während Mütter ihre höchste Erwerbstätigkeitsquote von rund 70% erst zwischen 40 bis 50 Jahren erreichten. Insgesamt waren 2010 ca. 60% der Mütter und 84% der Väter mit mindestens einem im Haushalt lebenden minderjährigen Kind aktiv erwerbstätig. Auch wenn sich Väter heute in einem etwas größeren Maß an der Kindererziehung auch durch Auszeiten oder Reduzierung ihrer Arbeitszeit beteiligen, bleibt die Hauptverantwortung weitgehend den Müttern überlassen.

Rund 70% der erwerbstätigen Mütter zwischen 15 bis 64 Jahren arbeiteten auf Teilzeitbasis, bei den Vätern sind dies nur knapp 6%. Der Bericht „Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt“ des Statistischen Bundesamtes vom Oktober 2012 kommt zu dem Ergebnis, dass im Jahr 2011 fast jede zweite erwerbstätige Frau zwischen 15 und 64 Jahren weniger als 32 Stunden pro Woche arbeitete, Männer dagegen nur mit einem Anteil von 9%. Damit arbeiten Frauen hierzulande auch häufiger Teilzeit als der europäische Durchschnitt, der 32% in der gleichen Altersspanne beträgt. Als Hauptgrund für ihre Teilzeittätigkeit nennen über die Hälfte der Befragten die Betreuung von Kindern und/oder Pflegebedürftigen bzw. andere familiäre oder persönliche Verpflichtungen.

Die GFMK bekräftigt ihre Forderungen, alle Anstrengungen auf Landes- und Bundesebene zu unternehmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben zu verbessern. Dazu zählen:

- bedarfsgerechtere Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Einrichtungen und der Tagespflege, die einen ausreichend großen zeitlichen Spielraum bieten (Randzeiten) und möglichst wohnortsnah sind;
- flexible Ausbildungs- und Arbeitszeiten, die eine Balance von Arbeits- und Privatleben ebenso wie Aufstiegschancen gewährleisten und dem Konzept von guter Arbeit (inklusive einer Verbesserung der Situation von prekär Beschäftigten und einer Sicherung auskömmlicher Löhne) entsprechen;
- die dynamische Einbeziehung von ggf. mehreren Teilzeit- sowie Unterbrechungsphasen ohne nachteilige Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen und die Alterssicherung;
- die Unterstützung von Konzepten der sogenannten „kurzen Vollzeit“;
- Unterstützende Einrichtungen zur Pflege von Angehörigen, die eine Fortführung einer Erwerbstätigkeit erleichtern;
- die weitere Erleichterung von Übergängen zwischen Erwerbsarbeit und Sorgetätigkeit durch gesetzliche Regelungen und die stärkere Einbindung von Vätern in die Familienarbeit, z.B. durch Verlängerung der Partnermonate und die Möglichkeit der gleichzeitigen Wahrnehmung der Elternzeit durch die Eltern in Teilzeit über 14 Monate hinweg beim Elterngeld;

- ein größeres Angebot an Teilzeitausbildungen.

Die GFMK fordert auch die Tarifvertragsparteien auf, alle Anstrengungen zu unternehmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben in diesen Bereichen zu verbessern. Bei Frauen kommt es in Folge von Erwerbsunterbrechungen und (längeren) Teilzeitbeschäftigungsphasen häufig zum Verlust von Chancen im Berufsleben; ein Phänomen, dass auch Teilzeitfalle genannt wird, weil es nach einer Reduzierung der Arbeitszeit aus Gründen der Vereinbarkeit oft nicht möglich ist, in eine Vollzeitstelle zurückzukehren.

- Die GFMK bittet den Bund um eine Novellierung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, um das Recht auf Rückkehr in eine gleichwertige Vollzeitbeschäftigung zu verankern.
- Die GFMK fordert, dass Arbeitgebende ihre Personalpolitik dergestalt ausrichten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Teilzeit während und nach der Familienphase gleiche Chancen gewährt werden wie Vollzeitbeschäftigten.
- Zugleich ist durch eine nachhaltige Veränderung der Arbeitskultur (insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit und -ort, teilzeitkompatiblen Besprechungszeiten) eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter anzustreben.

II.4. Schaffung von Rahmenbedingungen für eine eigenständige Existenzsicherung für Frauen

Sofern Frauen die eigene Erwerbstätigkeit zugunsten von Familienpflichten unterbrochen haben, gelten sie nach einigen Jahren oftmals als minder- oder nichtqualifiziert, selbst wenn sie einen hochwertigen Ausbildungs- oder Studienabschluss haben. Viele Frauen entscheiden sich aufgrund der Wirkungen des Ehegattensplittings und der beitragsfreien Mitversicherungen bei den Krankenkassen, für eine geringfügige Beschäftigung – wobei festzuhalten ist, dass diese Frauen im Schnitt gut qualifiziert sind. Am Ende der Entwicklung steht nicht selten eine unzureichende eigene Existenzsicherung.

So sind in den unterdurchschnittlich bezahlten Minijobs Frauen überrepräsentiert. Laut dem Bericht der Bundesagentur für Arbeit „Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt 2012“ waren im Jahr 2010 66% der ausschließlich geringfügig Beschäftigten Frauen. Gerade in atypischer Beschäftigung (Teilzeitbeschäftigung mit bis zu 20 Wochenarbeitsstunden, befristete Beschäftigung, Zeitarbeit und Minijobs) ist eine nachhaltige eigenständige Existenzsicherung kaum möglich. Dies ist u.a. auf die besonders geringe Entlohnung in diesem Bereich zurückzuführen. Wie das Statistische Bundesamt für 2010 mitteilte, erhielt knapp die Hälfte der atypisch Beschäftigten einen Stundenlohn unter der Niedriglohngrenze.

Geringfügige Beschäftigungen sind selten ein Einstieg in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis. Sie ermöglichen keine eigenständige Existenzsicherung und gefährden den Erwerb einer ausreichenden Alterssicherung.

Zum 1. Januar 2013 ist das „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigten“ mit der Anhebung der Arbeitsentgeltgrenze auf 450 Euro in Kraft getreten. Die in diesem Zusammenhang bisher bestehende Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung mit der Möglichkeit der vollen Versicherungspflicht für geringfügig entlohnte Beschäftigte wurde mit der Gesetzesänderung in eine Rentenversicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit umgewandelt. Weiterhin gilt jedoch, dass geringfügig Beschäftigte über ihr Beschäftigungsverhältnis nicht kranken-, arbeitslosen- oder pflegeversichert sind. Die Kosten für die Versicherungsfreiheit werden dabei, wie die Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung herausstellt, in die Zukunft verlagert und zum Teil sozialisiert.

Ziel einer modernen Gleichstellungspolitik muss grundsätzlich sein, eine nachhaltige individuelle Absicherung von Frauen und Männern bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Pflegebedürftigkeit und Alter zu gewährleisten. Dies kann am besten über existenzsichernde und voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse erzielt werden. Die GFMK fordert die Bundesregierung deshalb – entsprechend ihrem Beschluss von 2011, TOP 4.3 –, erneut mit Nachdruck auf, zeitnah Maßnahmen zu ergreifen, die nicht nur unter arbeitsmarkt-, sozial- und wirtschaftspolitischen, sondern insbesondere unter gleichstellungspolitischen Aspekten Minijobs dort, wo sie reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verhindern, beseitigen können.

III. Fazit

Angesichts der komplexen Ursachenstruktur und der Vielzahl der Akteurinnen und Akteure, die für Maßnahmen zur Reduktion der Entgeltungleichheit zuständig sind, hält die GFMK es für erforderlich, einen Prozess mit den beteiligten Institutionen in Bund und Ländern zu initiieren, um die erforderlichen Veränderungen aktiv zu begleiten und Vorschläge zur Fortentwicklung zu unterbreiten. Dazu bildet die GFMK ein zeitlich befristetes Arbeitsgremium und bittet die ASMK und die Wirtschaftsministerkonferenz, die JuMiKo und die Bundesregierung, sich an diesem Vorhaben zu beteiligen.

Stellungnahme

Die Bundesregierung begrüßt die Unterstützung der GFMK bei der Überwindung der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männer in Deutschland. Das Verharren der statistischen Entgeltlücke bei 22% veranlasst die Bundesregierung ihre Anstrengungen bei der Überwindung zu verstärken. Die strukturellen Ursachen der Entgeltunterschiede sind vielfältig: Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter. Sie haben häufigere und längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen als Männer. Zudem arbeiten Frauen häufiger in kleinen Betrieben, in denen die Tarifbindung geringer und die Löhne meist niedriger sind als in großen Betrieben. Individuelle und kollektive Lohnverhandlungen haben gleichermaßen nicht nachhaltig dazu beitragen können, dass „typische Frauentätigkeiten“ nicht mehr schlechter bewertet werden.

Der Vergleich von Ost- und Westdeutschland zeigt auch im Jahr 2013 große Unterschiede in den Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen. So betrug die statistische Entgeltlücke in den neuen Bundesländern 8 Prozent und in den alten Bundesländern 23 %. Eine wesentliche Ursache liegt im höheren Arbeitszeitvolumen von erwerbstätigen Frauen in Ostdeutschland, die häufiger einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen.

Nach einer Auswertung des Statistischen Bundesamtes beträgt die um strukturell unterschiedliche arbeitsmarktrelevante Merkmale bereinigte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ca. 7% (Verdienststrukturerhebung 2010). Das bedeutet, dass Frauen bei gleicher

Tätigkeit und Qualifikation im Durchschnitt 7% weniger verdienen als Männer. Dieser bereinigte Verdienstabstand ist nicht mit Diskriminierung gleichzusetzen. So können sich auch hinter den Unterschieden in den arbeitsmarktrelevanten Merkmalen Diskriminierungen verbergen, z.B. in der Qualifikation oder der Berufserfahrung. Beispielsweise rechtfertigt die geringere Berufserfahrung von Frauen infolge von Erwerbsunterbrechungen nicht per se eine geringere Bezahlung, weil sich Frauen während Kindererziehungs- oder Pflegezeiten neue Kompetenzen und Fähigkeiten aneignen, die sich ebenfalls im Lohn widerspiegeln sollten.

Die Bundesregierung beabsichtigt, das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ besser zur Geltung zu bringen. Unternehmen ab 500 Beschäftigte werden verpflichtet, mehr Transparenz herzustellen und im Lagebericht nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit nach Maßgabe gesetzlicher Kriterien Stellung zu nehmen. Darauf aufbauend soll außerdem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein individueller Auskunftsanspruch festgelegt werden. Unternehmen werden zudem dazu aufgefordert, mithilfe verbindlicher Verfahren und gemeinsam mit den Beschäftigten und unter Beteiligung der Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter im Betrieb in eigener Verantwortung erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen. Schließlich beabsichtigt die Bundesregierung eine Initiative gemeinsam mit den Tarifpartnern zu starten, um die Muster von struktureller Entgeltungleichheit in Tarifverträgen zu erkennen und zu überwinden.

a) Forderung zur Aufwertung frauendominierter Berufe

In ihrem Koalitionsvertrag haben die Regierungsparteien CDU, CSU und SPD u. a. gesetzliche Maßnahmen zur besseren Durchsetzung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ vorgesehen. Darüber hinaus haben sie sich darauf verständigt, gemeinsam mit den Tarifpartnern die Bewertung von Arbeit insbesondere in weiblich konnotierten Berufen auf den Prüfstand zu stellen und voranzubringen. In diesem Kontext wird die Bundesregierung im Sinne einer empirie-gestützten Politik auch die Einholung wissenschaftlicher Expertise im Wege der öffentlichen Auftragsvergabe prüfen.

b) Forderungen zur Berufswahl- und Berufsorientierung

Die Bundesregierung unterstützt die Erweiterung des immer noch sehr eingeschränkten Berufswahlspektrums von Mädchen und jungen Frauen. Die Förderung des bundesweiten Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag seit über 13 Jahren liefert einen wichtigen Beitrag zur Modernisierung der Berufs- und Studienwahlprozesse. Ziel ist dabei das Aufbrechen

einengender Rollenbilder hin zu einem potenzialorientierten Ansatz. Dabei werden als Zielgruppen neben den Mädchen auch die Eltern, Schulen, Unternehmen/Institutionen und die Berufsberatung einbezogen. Seit dem Start des Aktionstages 2001 haben bereits nahezu 1,5 Mio. Mädchen an rund 100.000 Veranstaltungen teilgenommen. 18% der Unternehmen haben aufgrund ihrer Girls'Day-Aktivitäten bereits junge Frauen einstellen können. Die Fortführung des Girls'Day über 2014 hinaus ist vorgesehen.

Die Aufhebung der Segregation der Berufe nach Geschlecht kann jedoch nur gelingen, wenn neben der Zielgruppe der Mädchen auch die Jungen einbezogen werden. Seit 2005 fördert das BMFSFJ das bundesweite Netzwerkprojekt ‚Neue Wege für Jungs‘, das lokale Angebote für Jungen zur Reflektion von Berufs- und Lebensplanung unterstützt. Unter dem Dach von ‚Neue Wege für Jungs‘ wird seit 2010 der bundesweite Jungen-Zukunftstag ‚Boys'Day‘ organisiert. Seit dessen Start haben sich bereits weit über 130.000 Jungen an rund 20.000 Aktionen beteiligt.

Die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit (BA) informiert und berät junge Menschen sowohl in berufsorientierenden Veranstaltungen und individuellen Beratungen als auch in ihren Medien. Bei der Berufsberatung sind nach dem Gesetz die Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der jungen Menschen sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Die von der Bundesagentur für Arbeit bundesweit einheitlich angewandte Beratungsmethodik berücksichtigt dabei genderspezifische Aspekte. Derzeit wird ein Hintergrundtext zur Beratungskonzeption der BA erarbeitet, der sich mit dem Thema „Genderbewusste Beratung“ auseinandersetzt und allen Beratungsfachkräften als Leitlinie für die Unterstützung in der täglichen Arbeit dienen soll.

Die Qualität der Beratung wird durch die Bundesagentur für Arbeit regelmäßig überprüft. Des Weiteren untersucht die BA in einigen Agenturen im Rahmen einer Studie neben der Qualität auch die Wirkung von Beratung. Ggf. können daraus auch Hinweise zur Wirksamkeit gendersensibler Beratungsansätze gewonnen werden.

Die Bundesregierung hat das Thema „geschlechtergerechte Berufsberatung und Berufsorientierung“ gemäß ihrer gemeinsamen Zielsetzung im Koalitionsvertrag aufgegriffen. Auf Initiative des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat sich im Mai 2014 ein Expertengremium aus Vertreterinnen und Vertretern von Institutionen, Bundes- und Landesverwaltung und der Wissenschaft zusammengefunden. Fachleute aus dem gesamten Feld der Berufswahlunterstützung identifizieren dort gemeinsam Handlungsbedarfe und

Forschungsdesiderate. Neben der Definition und Ausgestaltung eines gemeinsamen Verständnisses zu gendersensibler Beratung und Orientierung wird vor allem die Evaluierung bestehender Angebote sowie die Entwicklung und Erprobung neuer Medien und Methoden in den Blick genommen. Ziel wird auch sein, noch genauer zu erfassen, welche Benachteiligungsaspekte bereits dem deutschen Ausbildungssystem inhärent sind und ihrerseits den Gender-Pay-Gap befördern. Die Bundesregierung geht davon aus, dass der Gender-Education-Pay-Gap in Deutschland noch deutlich größer ausfällt als der Gender-Pay-Gap. Als erste Studie zum Themenkomplex „strukturelle Benachteiligungen von Frauen im Vergleich der Berufsausbildungssysteme“ fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Pilotstudie zu ‚Einflussfaktoren und Kosten von Ausbildungsabbruch und Berufswechsel – Literatur- und Datenüberblick zu einer genderbezogenen Analyse‘, die vom Hamburger Weltwirtschaftsinstitut durchgeführt wird und auch zur Höhe des Gender-Education-Pay-Gap erste Ergebnisse bringen wird.

c) Forderungen zur Stärkung der Kontinuität im Erwerbsverlauf

Die Bundesregierung teilt die Analyse der GFMK. Haupthandlungsfelder zur Stärkung kontinuierlicher Erwerbsbiografien von Frauen sind die Verbesserung der Vereinbarkeit von familiärer Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit für beide Elternteile durch den weiteren Ausbau der Kindertagesbetreuungsangebote und eine stärker auf die Bedürfnisse von Eltern und Pflegenden zugeschnittene Arbeitszeitpolitik und Zeitpolitik.

Die Bundesregierung teilt die Forderung der GFMK nach bedarfsgerechteren Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Einrichtungen und in der Kindertagespflege, die einen größeren zeitlichen Spielraum bieten (Randzeiten) und örtlich auch im ländlichen Gebiet in unmittelbarer Wohnort- oder Arbeitsplatznähe angesiedelt sind.

Insgesamt stellt der Bund (BMFSFJ) den Ländern bis 2014 5,4 Milliarden Euro zur Verfügung, um zusätzliche Plätze in Kitas und in der Kindertagespflege zu schaffen und ihren Betrieb zu finanzieren. Ab 2015 unterstützt der Bund den dauerhaften Betrieb der neu geschaffenen Kitaplätze mit jährlich 845 Millionen Euro. Darüber hinaus wird der Bund in dieser Legislaturperiode 1 Milliarde Euro in den Ausbau der Kindertagesbetreuung investieren. Dabei soll insbesondere dem Bedarf nach ganztägiger Betreuung Rechnung getragen werden.

Darüber hinaus entlastet der Bund die Länder i.H.v. 6 Mrd. Euro im gesamten Bildungsbereich. Dies hat damit natürlich auch positive Auswirkungen auf den Bereich der frühkindliche Bildung.

Allein die Entlastung von der Ausbildungsförderung BAföG i.H.v. 1,17 Mrd. Euro lässt einen enormen finanziellen Spielraum entstehen, der für die frühkindliche Förderung genutzt werden kann. Mit gutem Beispiel geht bereits Niedersachsen voran: die durch die Entlastung von den BaföG-Kosten frei werdenden Mittel sollen u.a. dafür verwendet werden, dass bis 2019 eine dritte Fachkraft in der Krippenbetreuung eingesetzt werden kann.

Um bundesweit gleichwertige Bildungs- und Entwicklungschancen für alle Kinder zu erreichen, muss nicht nur ein breites Angebot sondern auch mehr und bessere Qualität in der Kindertagesbetreuung gewährleistet werden. Am 6. November 2014 werden sich die zuständigen Ministerinnen und Minister von Bund und Ländern zu einer gemeinsamen Konferenz in Berlin treffen. Hier wird das Thema Qualität im Fokus stehen.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels misst die Bundesregierung der Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege von Angehörigen einen hohen Stellenwert bei. Derzeit sind ca. 2,5 Mio. Menschen pflegebedürftig. 70% der Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt.

Im Koalitionsvertrag der die Bundesregierung tragenden Parteien wurde vereinbart: „Wer einen anderen Menschen pflegt, braucht dafür Zeit und muss die Pflege mit dem Beruf vereinbaren können. Wir werden die Möglichkeiten des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes unter einem Dach mit Rechtsanspruch zusammenführen und weiterentwickeln, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu unterstützen. Die zehntätige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer neuen Pflegesituation benötigen, werden wir aufbauend auf der geltenden gesetzlichen Regelung mit einer Lohnersatzleistung analog Kinderkrankengeld koppeln.“ Diesem Auftrag wird die Bundesregierung nachkommen und einen entsprechenden Gesetzentwurf vorlegen.

Die Forderung nach flexiblen Ausbildungs- und Arbeitszeiten und Präsenzpfllichten, Konzepten der sogenannten „kurzen Vollzeit“, nachhaltigen Veränderungen der Arbeitskultur hinsichtlich von Arbeitszeit/-ort sowie der Erleichterung der Rückkehr von Teilzeitbeschäftigten in eine gleichwertige Vollzeitbeschäftigung wird von der Bundesregierung geteilt. Arbeitszeitflexibilisierung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch ein wichtiges Anliegen für die zukunftsfähige Gestaltung der Arbeitswelt. Das Arbeitszeitgesetz legt die zur Sicherung und zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlichen Rahmenbedingungen für die Arbeitszeitgestaltung fest. Dabei bietet das Arbeitszeitgesetz einen weiten Gestaltungsspielraum für Arbeitszeitflexibilisierungen. Um

passgenaue Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben vor Ort zu schaffen, sind die Tarifvertragsparteien, die Betriebspartner und die Vertragsparteien gefordert.

Es ist ein wichtiges gleichstellungspolitisches Anliegen, dass Arbeitnehmerinnen nicht in der „Teilzeitfalle“ verharren müssen. Deshalb setzt sich die Koalition für eine flexible Ausweitung der Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten ein. Eine solche Weiterentwicklung des Teilzeitrechts sollte den Arbeitszeitpräferenzen insbesondere vieler teilzeitbeschäftigter Frauen entgegenkommen, die ihre Wochenarbeitszeit aus vielfältigen Motiven – z.B. nach einer Familien- oder Pflegephase – verlängern möchten. Erreichbar ist dieses Ziel dadurch, dass Beschäftigte nicht nur – wie bisher – Teilzeit für unbegrenzte Zeit verlangen können, sondern künftig einen Anspruch auf befristete Teilzeit erhalten. Nach Ablauf dieses Zeitraumes soll die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer berechtigt und verpflichtet sein, zur Arbeitszeit vor der Teilzeitarbeit zurückzukehren (Rückkehrrecht).

Lebensverlaufsorientierte Zeitpolitik können Wertguthaben (Langzeitkonten) ermöglichen. Mit Wertguthaben besteht schon seit 1998 die Möglichkeit, Arbeitszeit oder Arbeitsentgelt anzusparen, um dieses später für längerfristige sozialversicherte Freistellungen von der Arbeit zu verwenden. Die gesetzlichen Regelungen lassen vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten für die Flexibilisierung der Arbeitszeit zu, die konkrete Ausgestaltung können Beschäftigte und Arbeitgeber unter Berücksichtigung ihrer Interessen vereinbaren. Um den Bekanntheitsgrad von Wertguthaben zu erhöhen, hat das BMAS im Mai 2013 zum Zweiten Demografie Gipfel der Bundesregierung Materialien zu Wertguthaben veröffentlicht, die auch auf der Homepage des Ministeriums abzurufen sind (www.bmas.de).

Die Bundesregierung setzt sich seit 2006 mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften für eine familienbewusste Arbeitswelt ein. Zum Unternehmensprogramm gehört das gleichnamige Unternehmensnetzwerk beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag mit mittlerweile über 5.000 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 Arbeitszeitmodelle 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. Im Koalitionsvertrag ist festgehalten, dass Bundesregierung und Sozialpartner als verbindliches Zeichen gemeinsamer Verantwortung zukünftig regelmäßig einen Bericht „Familie und Arbeitswelt“ erstellen. Der Bericht soll Fortschritte und Defizite bei der Förderung einer familienbewussten Arbeitswelt dokumentieren sowie Handlungsempfehlungen abgeben.

Das Elterngeld trägt ebenfalls zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familie bei. Es soll allen Eltern die Möglichkeit geben, vor allem im ersten Lebensjahr für ihr Kind da zu sein, ohne deswegen finanzielle Einbrüche zu erleben. Zu diesem Zweck gleicht das Elterngeld in erster Linie Erwerbseinkommen aus, das dem betreuenden Elternteil wegfällt, weil dieser zugunsten der Betreuung des Neugeborenen seine berufliche Tätigkeit unterbricht oder vorübergehend einschränkt. Das Elterngeld ist so flexibel gestaltet, dass es sich den ganz unterschiedlichen Lebens- und Einkommenssituationen der Familien anpasst. Den Eltern stehen grundsätzlich gemeinsam bis zu zwölf Monatsbeträge des Elterngeldes zu, die sie untereinander aufteilen können. Für zwei weitere Monate – die so genannten Partnermonate – steht ihnen das Elterngeld zur Verfügung, wenn beide die Leistung nutzen und ihnen für mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen entfällt. Die zwei zusätzlichen Partnermonate richten sich an Mütter und Väter gleichermaßen. In seiner Ausgestaltung als Einkommensersatzleistung und mit dem Angebot der Partnermonate bietet das Elterngeld jedoch insbesondere den Vätern mehr Möglichkeiten, sich stärker an der Kinderbetreuung zu beteiligen bzw. diese zu übernehmen. Die fortlaufenden statistischen Zahlen sprechen für den Erfolg dieser Familienleistung: Der Anteil der Väter, der sich unterstützt durch das Elterngeld an der Betreuung des Neugeborenen beteiligt, steigt nach den Daten der Elterngeldstatistik seit Einführung der Leistung kontinuierlich an. Zuletzt haben bereits 27,3% der Väter Elterngeld für ihre im Jahr 2011 geborenen Kinder beansprucht – in einigen Bundesländern waren es sogar deutlich über 30%. Im Vergleich zum Erziehungsgeld, das im letzten Quartal 2006 nur zu 3,5% von Vätern in Anspruch genommen wurde, zeigt sich der enorme Anstieg der Väterbeteiligung. Dieses Engagement der Väter hilft auch den Müttern, denen eine Rückkehr in den Beruf erleichtert wird. Das Elterngeld trägt dazu bei, dass Väter und Mütter sich eine dauerhafte wirtschaftliche Existenz sichern können und führt zu mehr Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Arbeitsleben.

Die Bundesregierung hat eine Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes auf den Weg gebracht, die den Eltern mehr Zeit für die Familie geben und mehr Partnerschaftlichkeit bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen soll. Der Gesetzentwurf wurde am 4. Juni 2014 vom Bundeskabinett beschlossen und befindet sich derzeit in parlamentarische Beratung. Vorgesehen ist vor allem die Einführung eines Elterngeld Plus, das länger bezogen werden kann als das bisherige Elterngeld und insbesondere Eltern unterstützt, die nach der Geburt ihres Kindes in Teilzeit arbeiten. Der oft gewünschte frühere Wiedereinstieg während der Elternzeit in Teilzeit soll sich lohnen. Ergänzend zum Elterngeld Plus soll es einen Partnerschaftsbonus von je vier zusätzlichen Elterngeld Plus-Monaten geben, wenn die Eltern in vier aufeinanderfolgenden Monaten gleichzeitig 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten. Dieser Bonus unterstützt die partnerschaftliche Aufteilung beruflicher und familiärer Aufgaben. Die Elternzeit soll flexibilisiert werden. Die Regelungen zum Elterngeld für Mehrlingsgeburten werden klarer geburtsbezogen definiert.

Das Elterngeld Plus stellt einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Neun von zehn Männern und Frauen zwischen 20 und 39 Jahren finden heute, dass sich beide Elternteile um die Kinderbetreuung kümmern sollten und 81 Prozent finden, beide Partner sollen für das Einkommen verantwortlich sein. Von den jungen Eltern befürworten 60 Prozent ein Lebensmodell, in dem beide Elternteile in gleichem Umfang erwerbstätig sind und sich gleichermaßen um die Familie kümmern.

Mit der Diskussion um die Familienarbeitszeit prägen wir ein neues gesellschaftliches Leitbild, das diesen Wünschen nach mehr Partnerschaftlichkeit entgegenkommt. Zentrale Vertreter der Arbeitgeber- wie der Arbeitnehmerseite (DIHK-Präsident Eric Schweitzer und der Erste Vorsitzende der IG Metall Detlef Wetzel) unterstützen diese Idee bereits jetzt. In den kommenden Monaten wird das BMFSFJ am Konzept einer Familienarbeitszeit weiterarbeiten.

Die Bundesregierung teilt die Forderung der GFMK nach einem größeren Angebot an Teilzeitausbildung. In einer gemeinsamen Erklärung vom 6. Februar 2013 werben die Partner des Ausbildungspaktes und die BA für eine stärkere Nutzung der Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter.

d) Forderungen zur Schaffung von Rahmenbedingungen für eine eigenständige Existenzsicherung für Frauen

Die Bundesregierung teilt die Ansicht, dass eine nachhaltige Absicherung von Frauen und Männern bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Pflegebedürftigkeit und Alter am besten über existenzsichernde und voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse erzielt werden kann.

Alle arbeitsrechtlichen Gesetze gelten auch für geringfügig Beschäftigte, insbesondere dürfen sie nicht wegen der geringfügigen Beschäftigung als einer Form der Teilzeitarbeit schlechter behandelt werden als in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Bundesregierung will dafür Sorge tragen, dass geringfügig Beschäftigte besser über ihre Rechte informiert werden. Zudem sollen die Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtert werden.

Frauen sind derzeit besonders von unangemessen niedrigen Entgelten betroffen. Dies zeigen Auswertungen der Verdienststrukturerhebung (VSE) 2010 des Statistischen Bundesamtes und des Sozio-Ökonomischen Panels (z.B. IAQ 2014, DIW 2014, WSI 2014). Ihr Anteil an allen Beschäftigten, die weniger als 8,50 Euro pro Stunde verdienen, liegt bei etwa zwei Dritteln und ist damit überdurchschnittlich hoch. Der im Rahmen des Tarifautonomiestärkungsgesetzes einzuführende Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto pro geleisteter Arbeitsstunde wird deshalb zu einer Verringerung der Entgeltgleichheit am unteren Rand der Einkommensverteilung beitragen.

Das Bundeskabinett hat am 2. April 2014 den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie beschlossen. Die Einführung des allgemeinen Mindestlohnes zum 1. Januar 2015 ist Teil dieses Gesetzespaketes, welches vom Bundestag am 3. Juli 2014 verabschiedet wurde. Die Zustimmung des Bundesrates erfolgte am 11. Juli 2014.

Darüber hinaus sollen Eckpunkte für eine gesetzliche Regelung zur Entgeltgleichheit erarbeitet werden. Dabei geht es um die Verpflichtung im Lagebericht nach dem HGB „auch zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit von gesetzlichen Kriterien Stellung zu nehmen“ (für Unternehmen ab 500 Beschäftigte), um einen individuellen Anspruch auf Auskunft über Entgeltunterschiede sowie um die Festlegung von verbindlichen Verfahren zur Beseitigung erwiesener Entgeltdiskriminierung.

TOP 5.1

Entgeltgleichheit VI

Beschluss:

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren (GFMK) hat mit dem Beschluss zu TOP 6.3 der 22. GFMK zum Ausdruck gebracht, dass sie die bisherigen Ansätze und Maßnahmen zum Abbau der Entgeltungleichheit begrüßt. Bedauerlicherweise sind diese aber nicht ausreichend, da die unbereinigte Lohnlücke dieses Jahr 22% zuungunsten der Frauen beträgt und sie sich seit Jahren auf einem ähnlich hohen Niveau befindet.

Aufgrund der bisherigen Feststellungen wird die GFMK eine zeitlich befristete länderoffene Arbeitsgruppe „Entgeltgleichheit“ unter Federführung der Länder Hessen und Sachsen-Anhalt einrichten. Diese Arbeitsgruppe „Entgeltgleichheit“ soll bis spätestens zur 25. GFMK 2015 eine Bestandsaufnahme und konkrete Vorschläge gesetzlicher und untergesetzlicher Art vorlegen. Die GFMK bittet die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK), die Wirtschaftsministerkonferenz und die Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister (JuMiKo) sowie die Bundesregierung, an der Arbeitsgruppe „Entgeltgleichheit“ mitzuarbeiten.

Stellungnahme

Die Bundesregierung begrüßt die Beschlussvorlage zur Errichtung einer Unterarbeitsgruppe „Entgeltungleichheit“, die eine Bestandsaufnahme und Vorschläge zu gesetzlichen und untergesetzlichen Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltungleichheit erarbeiten sollen. Dem Wunsch einer Mitarbeit der Bundesregierung zum Informationsaustausch wurde gern entsprochen.

TOP 5.6

Gleichstellungsperspektive insbesondere durch eine dauerhafte Beratungsstruktur systematisch in die Programmplanungen für die kommende EU-Förderperiode 2014 - 2020 einbeziehen

Beschluss:

Derzeit werden auf Bundes- und Länderebene die Partnerschaftsvereinbarung mit der europäischen Kommission sowie die Operationellen Programme für die Förderperiode 2014 - 2020 vorbereitet. Die GFMK begrüßt, dass die Europäische Kommission in der allgemeinen Verordnung zur Umsetzung der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds in Artikel 7 der Gleichstellung von Frauen und Männern einen hohen Stellenwert beimisst¹.

Die GFMK bittet die Bundesregierung, auch künftig eine feste Einrichtung (wie die Agentur für Gleichstellung im ESF) für Angelegenheiten der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in den Europäischen Struktur- und Investitionsfonds zu beauftragen. Sie soll bei der Planung und Umsetzung der künftigen Programme des Bundes die Förderung der Gleichstellungsziele beratend begleiten, Ergebnisse zum Gender Budgeting kontinuierlich auswerten und veröffentlichen sowie ESF-Akteur/innen (Fondsverwaltungen, Fachreferate, umsetzende Stellen und Projektträger) und in Einzelfällen die Länder fachlich informieren und unterstützen².

Außerdem bittet die GFMK die Bundesregierung, die Gleichstellungsperspektive systematisch in der Partnerschaftsvereinbarung mit der Europäischen Kommission und den daraus abgeleiteten Programmen des Bundes zu verankern. Folgende Handlungsempfehlungen sollten umgesetzt werden:

- Integration gleichstellungspolitischer Inhalte in die entsprechenden Kapitel zur Herstellung eines kohärenten Ansatzes im Sinne der Gender Mainstreaming-Strategie.
- Geschlechtsspezifische sozio-ökonomische Analyse: Untersuchung von Ausgangslagen, Ursachen und Rahmenbedingungen auf nationaler Ebene. Bsp.: geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und Statistiken sowie Analyse unter Einbeziehung fachpolitischer Genderaspekte.
- Ziele auf Gleichstellungsrelevanz prüfen und geschlechterdifferenziert präzisieren (auch im Hinblick auf die EU-Benchmarks). Bsp.: Armutsbekämpfung unter Genderaspekten; spezifische Maßnahmen gegen Schulabbrüche für Jungen und Mädchen.
- EU-Gleichstellungsstrategie/Gleichstellungspakt als Referenzrahmen für gleichstellungspolitische Zielformulierung verwenden. Bsp.: Herstellung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen (analog zum Bundes-ESF-OP 2007 - 2013 „existenzsichernde Beschäftigung von Frauen“).
- Monitoring:
Einführung eines „Kontrollindicators“ für das interne Monitoring: Vollzeitäquivalent, geschlechterdifferenziert im Jahresverlauf – sowohl im Rahmen der Durchführungsberichte als auch in allen Evaluierungen als Qualitätsstandard. Das Monitoring-System sollte so konzipiert sein, dass jederzeit steuerungsrelevante,

¹ Dort heißt es: „Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung: Die Mitgliedstaaten und die Kommission stellen sicher, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Vorbereitung und Umsetzung der Programme gefördert werden.“

² vgl.: EU-KOM Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen: Wesentliche Aspekte eines Gemeinsamen Strategischen Rahmens (GSR) 2014 - 2020 vom 14.03.2012: „Es ist dringend anzuraten, für Fragen der Gleichstellung eine ständige Struktur einzurichten bzw. eine bereits vorhandene Struktur mit dieser Funktion zu beauftragen, um bei der Planung, Überwachung und Evaluierung der GSR-Fonds über das erforderliche Fachwissen zu verfügen.“

geschlechter-differenzierte Informationen für die Fondsverwaltungen, die Monitoringausschüsse sowie die Evaluierungen zur Verfügung gestellt werden können.

- Beibehaltung des Gender Budgeting-Ansatzes für den vom Bund eingesetzten ESF. Ausdehnung auf ein etwa geplantes EFRE Programm des Bundes. Präzise Formulierungen aller Gleichstellungsziele analog der Verordnungstexte. Keine Reduzierung auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unterlegung dieser Ziele mit Indikatoren und Kriterien zur Steuerung und Evaluierung.
- Konzeptionelle Trennung der Punkte Gleichstellung von Männern und Frauen und Antidiskriminierung.

Stellungnahme

Die Bundesregierung begrüßt den hohen Stellenwert der Gleichstellung von Frauen und Männern, so wie er in Art. 7 der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 zur Umsetzung der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESI-Fonds) und in Art. 7 der Verordnung (EU) Nr. 1304/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 über den Europäischen Sozialfonds (ESF) zum Ausdruck kommt. Die Bundesregierung sichert zu, dass die Gleichstellungsperspektive im Zuge der Programmplanung für die kommende EU-Förderperiode 2014 – 2020 berücksichtigt und umgesetzt wird. Für eine dauerhafte Beratungsstruktur im Bundes-ESF sieht die Bundesregierung die Vergabe einer geeigneten Unterstützungsstruktur zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Themen sowie der ebenfalls geforderten Themen Nichtdiskriminierung und Nachhaltigkeit vor. Die von der GFMK geforderte feste Einrichtung für Angelegenheiten der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern wurde zwischenzeitlich vom BMAS für die Förderperiode 2014-2020 ausgeschrieben. Die Ausschreibung zur Einrichtung einer Unterstützungsstruktur zur Umsetzung der Querschnittsziele „Gleichstellung von Frauen und Männern“, „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ und „Nachhaltige Entwicklung“ wurde am 25. April 2014 veröffentlicht. Das Chancengleichheitsprinzip wird durchgehend im ESF-Bundesprogramm verankert.

Einige Entwürfe Operationeller Programme (OP) wurden bereits offiziell bei der Europäischen Kommission eingereicht. Die Partnerschaftsvereinbarung 2014-2020 für Deutschland befindet sich bereits seit Februar im offiziellen Genehmigungsverfahren bei der EU-Kommission. Die Bundesregierung weist darauf hin, dass die gleichstellungspolitische Perspektive, wie sie in den Verordnungen vorgesehen ist, sich in der Partnerschaftsvereinbarung mit der Europäischen Kommission und im Operationellen Programm des Bundes widerspiegelt und in den regionalen Operationellen Programmen berücksichtigt wird.

Das Monitoring des ESF-Bundesprogramms weist geschlechterdifferenzierte Daten aus, die als Grundlage für die Jahresberichte und Evaluationen genutzt werden. Das sog. Vollzeitäquivalent stellt eine statistische Größe dar, die im Monitoring nicht abgebildet werden kann.

Die Beibehaltung eines geschlechterdifferenzierenden Monitoring der Ausgaben ist ein wichtiger spezifischer Ansatz zur Stärkung der EU-Gleichstellungsstrategie. Diese Monitoring wird fortgeführt und regelmäßig ausgewertet werden. Der Interventionsbereich „Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten, einschließlich des Zugangs zu Beschäftigung und des beruflichen Aufstiegs, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit“ ist Bestandteil des ESF-Bundesprogramms und mit entsprechenden Indikatoren unterlegt.

Die Anforderungen der ESI-Fonds Verordnung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung sind auch für den EFRE (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung) und die regionalen Operationellen EFRE-Programme (OP) der Länder verbindlich. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie wird kein eigenes EFRE-OP erarbeiten.

Das OP des Bundes sieht eine klare konzeptionelle Differenzierung zwischen der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Antidiskriminierung vor. In der Partnerschaftvereinbarung sind die Querschnittsziele „Gleichstellung von Frauen und Männern“, „Antidiskriminierung“ sowie „barrierefreier Zugang“ verankert.

TOP 5.8

Diskriminierungsfreie Bewertung von Arbeit in der Pflegebranche erreichen

Entschließung:

Gefordert wird, eine Studie zur analytischen Bewertung der Tätigkeiten in der Pflegebranche in Auftrag zu geben. Die Studie soll konkrete Wege zum Abbau mittelbarer Diskriminierung aufzeigen und neue Handlungsoptionen in einem wichtigen Feld der Fachkräftedebatte eröffnen.

Im Rahmen einer solchen Untersuchung sollen die relevanten Anforderungsmerkmale und deren Gewichtung bestimmt werden. Besondere Bedeutung soll dabei der physischen und psychischen Belastung sowie der Übernahme von Verantwortung beigemessen werden. Es sollte zudem geprüft werden, inwieweit der direkte Vergleich eines Pflegeberufs mit einem männerdominierten Dienstleistungsberuf hinsichtlich der Bewertung gleichwertiger Leistungen von Frauen und Männern möglich ist.

Stellungnahme

Die Bundesregierung dankt für die Unterstützung der GFMK bei der Überwindung der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland. Das Verharren der statistischen unbereinigten Entgeltlücke bei 22% veranlasst die Bundesregierung, ihre Anstrengungen bei der Überwindung zu verstärken. Die strukturellen Ursachen der Entgeltunterschiede sind vielfältig: 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.

Der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD greift das Anliegen der GFMK auf. Gemeinsam mit den Tarifpartnern will die Bundesregierung die Feststellung des Wertes von Berufsfeldern, von Arbeitsbewertungen und die Bewertung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen voranbringen. Ziel muss es sein, unter anderem die Arbeit in der Pflege, Betreuung und frühkindlicher Bildung weiter aufzuwerten. Über die Umsetzung gibt es innerhalb der Bundesregierung noch keine Festlegungen.

Zudem wird die angesprochene Thematik auch im Rahmen der länderoffenen Arbeitsgruppe „Entgeltgleichheit“ der GFMK diskutiert, an der auch Vertreterinnen und Vertreter des Bundes teilnehmen.

Die Bundesregierung stimmt mit der GFMK überein, dass bei einem steigenden Pflegebedarf infolge des demographischen Wandels unter anderem eine angemessene Vergütung und gute Arbeitsbedingungen im Pflegebereich zur Steigerung der Attraktivität dieser Berufe beitragen können. Im Bereich der Altenpflege hat die Bundesregierung daher im Rahmen der am 13. Dezember 2012 unterzeichneten „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ zahlreiche Maßnahmen vereinbart, um Verbesserungen für das Ausbildungs-, Berufs- und Beschäftigungsfeld der Altenpflege zu erreichen. Darüber hinaus setzt sich die Bundesregierung jedoch auch branchenunabhängig dafür ein, die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen.

Die Arbeitsbewertung und die Umsetzung in Tarifverträgen ist in Deutschland Aufgabe der Sozialpartner. Beispiele aus der Metallindustrie und der Handelsbranche zeigen, dass die Neubewertung von Tätigkeiten ein langwieriger Prozess ist, der maßgeblich von der Zusammenarbeit der Sozialpartner abhängt. Derzeit erarbeitet das BMFSFJ in zwei Projekten allgemeine Hilfestellungen für die Tarifpartner, um die faire Bewertung von Tätigkeiten in Tarifverhandlungen und Tarifverträgen stärker als bisher zu thematisieren. In dem aktuellen Projekt „Tarifverhandlungen und Equal Pay“ der Universität Erlangen-Nürnberg und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung werden zusammen mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden Möglichkeiten eruiert, das Thema Entgeltungleichheit in kollektive Lohnverhandlungen einzubringen. Bereits fertiggestellt ist ein Prüfverfahren zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren („EVA-Liste“), welches vom WSI der Hans-Böckler-Stiftung erarbeitet wurde. Eine Broschüre mit der Beschreibung des Verfahrens wurde im August 2014 veröffentlicht.

TOP 5.9

Fachkräftesicherung in der Altenpflege – Wiedereinsteigerinnen durch ausbildungsunterstützende Maßnahmen stärken

Entschließung:

Mit dem vorgeschlagenen Beschluss soll die Bundesregierung und die Bundesagentur für Arbeit aufgefordert werden, die arbeitsmarktpolitischen Instrumente bei der Aus- und Weiterbildung so weiterzuentwickeln, dass Wiedereinsteigerinnen entsprechend ihrer spezifischen Bedarfe unterstützt werden. Insbesondere soll das Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) auch für über 25-jährige eingesetzt werden können.

Stellungnahme

Die Bundesregierung hat mit dem am 19. März 2013 in Kraft getretenen „Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege“ eine wesentliche Verpflichtung aus der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ umgesetzt. Hierdurch können u.a. Umschulungen in der Altenpflege durch die Agenturen für Arbeit (SGB III) bzw. Jobcenter (SGB II) wieder dreijährig bei Eintritten zwischen dem 01. April 2013 und dem 31. März 2016 gefördert werden. Im Bereich Altenpflege wird die berufliche Weiterbildungsförderung gerade lebensälterer Personen hierdurch erheblich ausgeweitet und erleichtert. Die berufliche Weiterbildungsförderung im Altenpflegebereich wird in Umsetzung der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege auch weiter forciert werden. Hierdurch können auch Wiedereinsteigerinnen entsprechend profitieren (2013 sind über die Arbeitsförderung rd. 7.400 Umschulungen alleine im Bereich der examinierten Altenpflege gefördert worden, Vergleich 2012: 3.800).

Die berufliche Weiterbildungsförderung nach dem SGB III ist ein Förderinstrument ausschließlich für Qualifizierungsmaßnahmen von Erwachsenen (25-65-Jährige). Entsprechend sind von den für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Trägern die speziellen Belange der Zielgruppe bereits in ihrem Konzept zu berücksichtigen, § 2 Abs. 4 Nr. 6 und § 3 Abs. 1 Nr. 1 Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV. In diesem Rahmen ist es auch Aufgabe des Trägers, Unterstützungen u.a. in folgender Form zu leisten:

- Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken
- Vermeidung von Umschulungsabbrüchen/Stabilisierung des Durchhaltevermögens / Motivationsförderung
- Sicherung des Maßnahmenerfolgs / gezielte Prüfungsvorbereitung
- Integrationsunterstützung

Darüber hinaus gibt es auch spezielle Maßnahmeangebote nach § 45 SGB III, die der Vorbereitung auf den Pflegeberuf dienen oder sich den speziellen Problemen von Wiedereinsteigerinnen widmen.

Das auf die betriebliche Erstausbildung und betriebliche Einstiegsqualifizierung von Jugendlichen ausgerichtete Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) ist bei der Erwachsenenweiterbildung durch Bildungsträger daher nicht vorgesehen bzw. wird auch nicht als erforderlich erachtet. Das bestehende Förderinstrumentarium bietet daher bereits jetzt schon ausreichend Möglichkeiten der Förderung und Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen im Pflegebereich.

Im Rahmen der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ haben sich die Partner im Übrigen darauf verständigt, dass Pflegekräften der Wiedereinstieg nach längeren Unterbrechungszeiten durch spezielle berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungen sowie durch Wiedereinstiegsprogramme erleichtert werden soll. Hierbei sollen verschiedene Maßnahmen auch der Länder und Verbände zur Erreichung dieses Ziels beitragen.

TOP 5.11 Förderung von Gründerinnen

Entschließung:

Unternehmensgründungen sind aus wirtschaftspolitischer Sicht eine wesentliche Grundlage für das Entstehen neuer Arbeitsplätze und ein Motor für den wirtschaftlichen Wandel. Vor diesem Hintergrund ist die Entwicklung des Gründungsgeschehens in Deutschland im Jahr 2012 zu betrachten: Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn stellte fest, dass die Zahl der gewerblichen Gründungen 2012 um 14% zurück ging und, dass zum zweiten Mal seit 1970 in Deutschland der Gründungssaldo im Bereich der gewerblichen Gründungen trotz zurückgehender Zahl der Liquidationen negativ war. Damit einher ging zugleich ein leicht überproportionaler Rückgang der Zahl der von Frauen gegründeten Einzelunternehmen.

Wie eine kürzlich von Rambøll vorgelegte Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft zeigt, ist es bislang nicht gelungen, Förderkonzepte für Existenzgründerinnen in den Mainstream der Gründungsförderung zu implementieren.

Vor dem Hintergrund, dass Frauen über weniger Vermögen verfügen als Männer und wegen des Gender Pay Gap auch geringere Möglichkeiten haben, während unselbständiger Tätigkeit Gründungskapital zu akkumulieren, ist die finanzielle Unterstützung ihrer Gründungsvorhaben von besonderer Relevanz. Auch kleine finanzielle Beiträge wie der Gründungszuschuss für Arbeitslose im Rechtskreis des SGB III oder der Eingliederungszuschuss im Rechtskreis des SGB II können für die Durchführung eines Vorhabens einer Gründerin entscheidend sein.

Mit der Umwandlung des Gründungszuschusses von einer Pflicht- in eine Ermessensleistung und dem damit verbunden Vorrang der Vermittlung ging die Zahl der Förderfälle im Rechtskreis des SGB III insgesamt stark zurück. Bundesweit erhielten laut monatlicher Statistik der Bundesagentur für Arbeit „Frauen und Männer“ (veröffentlicht im April 2013) im Januar 2013 im Vergleich zum Vorjahresmonat 79,2% weniger Frauen (Männer: 82,4%) einen Gründungszuschuss. In Ostdeutschland verringerten sich die Gründungszuschüsse für Frauen um 72,9% (Männer: 77,2%), in Westdeutschland um 81,3% (Männer: 83,9%).

Die für Frauen und Gleichstellung zuständigen Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren

(1) stellen fest, dass sich das Gründungsverhalten von Frauen von dem von Männern in vielfältiger Hinsicht unterscheidet (später, häufiger im Nebenerwerb, mit geringerem Eigenkapital, risikobewusster).

(2) stellen fest, dass die Beratung von Gründerinnen dem unterschiedlichen Gründungsverhalten nicht immer hinreichend Rechnung trägt und nicht ausreichend auf die verschiedenen Lebensphasen ausgerichtet ist, in denen eine Gründung stattfindet. Die Einrichtungen der Gründungsberatungen sind insoweit aufgefordert, ihre Beratungspraxis zu überprüfen und erforderlichenfalls weiter zu entwickeln.

(3) streben an, dass gerade in Deutschland, wo die Selbständigenquote traditionell niedriger als andernorts ist, mehr Menschen Existenzgründungen unternehmen. Dabei soll zugleich der Anteil der Frauen an den Unternehmensgründungen weiter gesteigert werden.

(4) weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass wichtige Grundlagen für erfolgreiche Gründungen bereits vor der Phase der Berufstätigkeit gelegt werden. Insoweit unterstützen sie die Bemühungen der Europäischen Kommission, wie jüngst im Rahmen des „Aktionsplans

Unternehmertum 2020 – Den Unternehmergeist in Europa neu entfachen“, unternehmerische Bildung bereits in der Schul- und Hochschulbildung zu verankern. Im Hinblick auf die Gründung von Studentinnenfirmen soll die Förderung insbesondere da ansetzen, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Das trifft vor allem auf Unternehmensgründungen im technischen Bereich zu.

(5) erkennen hier insbesondere den Beitrag von Schülerfirmen, die oftmals durch die Länder finanziell unterstützt werden, aber auch vorhandener gründungsorientierter Beratungs- und Bildungsangebote der Hochschulen an.

(6) machen darauf aufmerksam, dass angesichts des im Durchschnitt geringeren Startkapitals, das Frauen für eine Existenzgründung zur Verfügung steht, die Neuausrichtung des Gründungszuschusses im SGB III arbeitslose Frauen mittelbar noch stärker in ihren Gründungsvorhaben beeinträchtigt als Männer.

(7) verweisen darauf, dass das Thema unternehmerische Selbständigkeit als Berufsalternative zu abhängigen Beschäftigungsverhältnissen für Frauen in allen Familiensituationen interessant ist. Es bietet die Chancen zur Übernahme einer eigenverantwortlichen Tätigkeit und einer eigenständigen Existenz. Vielfach lassen sich so auch Beruf und Familie besser mit-einander vereinbaren. Im Allgemeinen ist es aber immer noch ein Spagat zwischen Kind und Karriere insbesondere für Frauen, wenn sie alleinerziehend sind und/oder in strukturschwachen ländlichen Regionen leben. Hier sollten entsprechende Kinderbetreuungsangebote die Wahlmöglichkeit von Frauen unterstützen.

(8) halten die seit 2004 tätige bundesweite gründerinnenagentur (bga), die sowohl auf Bundes- wie auch auf Ebene der Bundesländer und in den Regionen Deutschlands aktiv ist, mit ihren spezifischen Informations- und Beratungsangeboten für ein Erfolgsmodell und fordern daher insbesondere den Bund auf, seine Förderung auch in den kommenden Jahren aufrecht zu erhalten.

Stellungnahme

Die Bundesregierung begrüßt die Befassung der GFMK mit dem Thema Gründerinnen. Der aufgeführte Beschluss bezieht sich dabei auf die Gewerbeanzeigenstatistik. Hier waren die Gründungszahlen 2012 insgesamt rückläufig: minus 13,7%. (2013 schwächte sich die rückläufige Entwicklung ab: minus 2,4%). Dies ist ein deutschlandweiter Trend und betrifft beide Geschlechter, wobei lt. Institut für Mittelstandsforschung in Bonn (IfM) Frauen weniger stark vom allgemeinen Rückgang betroffen sind. Der Anteil der Frauengründungen an Einzelunternehmen liegt im Jahr 2013 mit 28,5% (2012: 29,5%) nur leicht unter dem Niveau des Vorjahres.

Das bedeutet im Einzelnen: Unternehmerinnen holen auf, bleiben aber deutlich in der Minderheit. Die Zahl der selbständigen Frauen ist von 2001 bis 2011 von 1,012 Mio. auf 1,395 Mio. gewachsen (plus 38%). Der Frauenanteil an allen Selbstständigen erhöhte sich von 27,9% auf 31,7%. Dabei stieg die Solo-Selbständigkeit von Frauen mit plus 57% deutlich stärker als

die Zahl der Unternehmerinnen mit Beschäftigten (plus 10%). Obwohl der Anteil der von Frauen durchgeführten Gründungen langfristig gesehen rückläufig ist (der Anteil der Gründerinnen lag 2003 noch bei 32,7%; 2013 lag er nur noch bei 28,5%), steigt der Frauenanteil unter den Selbstständigen dennoch. Das kann u.a. zwei Gründe haben: Erstens, unter den älteren Selbstständigen, die sich zu Ruhe setzen, sind deutlich mehr Männer. Zweitens, mehrere Studien weisen auf eine bei Frauen stärker als bei Männern stabilitätsorientierte Geschäftspolitik hin, was zu weniger Geschäftsaufgaben führen könnte.

Die Ursachen für den Rückgang der Gründungszahlen liegen vor allem in der hohen Beschäftigung. Über 41 Mio. Menschen sind in Deutschland beschäftigt, so viele wie nie zuvor. Daher gibt es weniger Gründungen aus der „Not“ heraus. Die Umwandlung des Gründungszuschusses zum 1. Januar 2012 in eine vollständige Ermessensleistung und der damit einhergehende Vorrang der Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung haben sich auf die Anzahl der Förderungen mit Gründungszuschuss ausgewirkt (2012 minus 113.000 bzw. minus 85% der Förderungen durch die Arbeitsagenturen). Der Anteil der Gründungen aus der Arbeitslosigkeit an allen Gründungen insgesamt fällt dagegen längst nicht so stark aus (minus 32%; KfW-Gründungsmonitor). Viele Arbeitslose gründen offensichtlich auch ohne die BA-Zuschüsse bzw. verstärkt im Nebenerwerb als „Test“ für die Selbständigkeit oder unter Beibehaltung des Arbeitslosengeldes als Sicherheit für einen Teil des Einkommens.

Lt. Unternehmensgründungsstatistik des IfM Bonn gründen Frauen verstärkt in den freien Berufen bzw. im Dienstleistungsbereich. Lt. Institut für Freie Berufe ist in den freien Berufen innerhalb der letzten 10 Jahre ein deutlicher Anstieg bei den beruflich selbständigen Frauen zu verzeichnen, was die Gewerbeanzeigenstatistik jedoch nicht abbildet, da diese keine Zahlen zu Gründungen durch Freiberuflerinnen und Freiberuflern enthält.

Betrachtet man die Zahlen des Mikrozensus hat im Zeitraum 2000 bis 2011 die Zahl der selbständigen Frauen zugenommen (2011: 31,7% gegenüber 31,5% in 2010). 2012 ist ein leichter Rückgang auf 31,6% zu verzeichnen (Destatis, 2013). Insbesondere bei den Frauen hat zwischen 2000 und 2011 die Ein-Personen-Selbständigkeit (Soloselbständigkeit) – vermutlich aufgrund der zeitweise intensiven Förderung von Existenzgründungen - deutlich zugenommen. Bei den Männern hat die Zahl der Soloselbständigen im Verhältnis geringer zugenommen.

Die Förderung von Existenzgründerinnen und selbstständig tätigen Frauen bringt mehr wirtschaftliches Wachstum, eine Steigerung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie mehr

Chancengleichheit und Gleichstellung im Erwerbsleben. An der Schnittstelle zwischen Wirtschafts- und Gleichstellungspolitik wollen das BMWi und das BMFSFJ Frauen den Sprung in die Selbstständigkeit erleichtern. Am 13. August 2014 wurde deshalb eine gemeinsame Initiative „Frauen gründen – Gründerinnen und Unternehmerinnen in Deutschland stärken“ von beiden Ministerien gestartet. Im Rahmen der Initiative sollen erfolgreiche Unternehmerinnen als Vorbilder sichtbar gemacht und Hürden bei der Gründung abgebaut werden. Gründungswillige Frauen sollen durch speziell auf ihre Bedürfnisse ausgerichtete Beratungsangebote bei den ersten Schritten in die Selbstständigkeit begleitet werden. Verbesserte Bedingungen der Vereinbarkeit von Selbstständigkeit und Familie sollen den Frauen helfen, auch in der Familiengründungsphase erfolgreich selbstständig zu sein.

Folgende Maßnahmen, die dem gemeinsamen Eckpunktepapier zu entnehmen sind, sollen bis 2016 umgesetzt werden:

- Mit der neuen Initiative „FRAUEN unternehmen“ des BMWi wird ein bundesweites Netzwerk von Unternehmerinnen aufgebaut, um Mädchen und junge Frauen in Schule, Ausbildung und Hochschule für den Schritt in die Selbstständigkeit zu sensibilisieren und zu motivieren, aber auch die Sichtbarkeit von Unternehmerinnen insgesamt in Wirtschaft und Gesellschaft zu erhöhen.
- Die diesjährige „Gründerwoche Deutschland“ des BMWi widmet sich erstmals dem Schwerpunktthema „Existenzgründerinnen“ und lenkt damit noch mehr Aufmerksamkeit auf weibliches Unternehmertum: In der Aktionswoche vom 17. bis 23. November 2014 stehen Gründerinnen im Fokus von zahlreichen Veranstaltungen, Workshops und Wettbewerben.
- Die Zusammenarbeit mit der bundesweiten gründerinnenagentur (bga) (darunter u. a. „Die eigene Chefin sein“) zur Qualifizierung von Frauen für Gründungen und Unternehmensnachfolge wird ausgeweitet.
- Die Roadshow „Mehr Chefinnen im Handwerk“, gefördert vom BMFSFJ, ist eine multimediale Ausstellung, die sechs erfolgreiche Handwerkschefinnen in Bild und Ton porträtiert. Sie wird künftig einem neuen Adressatenkreis geöffnet und in Arbeitsagenturen, Gleichstellungsstellen, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Gründerinnen- und Technologiezentren präsentiert und von Veranstaltungen für die Zielgruppe und Multiplikatorinnen begleitet. Aufbauend auf den Erfahrungsberichten aus der Roadshow werden Gründungen von Frauen im Handwerk durch fachkundiges Mentoring – von etablierter Unternehmerin (Handwerkschefin) zu Gründerin – unterstützt. Zudem wird die Vernetzung durch einen jährlich stattfindenden Fachaustausch gefördert. Damit sollen

insbesondere auch junge Frauen motiviert und unterstützt werden, eine Führungsposition im Handwerk zu übernehmen.

- Eine Studie über das öffentliche Bild, aber auch das Selbstbild von Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen, wird Auskunft über Einstellungen, Motive, Hemmnisse sowie über einschlägige Rollenbilder bei der Unternehmensgründung geben. Die Studie ist erstmals gegliedert nach gesellschaftlichen Milieus und Lebenslagen (z. B. beruflicher Wiedereinstieg, Migrationshintergrund). Auf dieser Basis werden Empfehlungen für eine zielgenauere Ansprache von Frauen erarbeitet.
- Das Angebot an speziellem Coaching für gründungsinteressierte Frauen (bspw. zu Nebenerwerbs- und Teilzeitgründungen, die von Frauen häufiger im Vergleich zu Vollzeitgründungen gestartet werden) soll ausgeweitet und sichtbarer werden. Dabei soll es künftig gezielter um die besonderen Belange von Frauen gehen, etwa bei Fragen zur Kinderbetreuung und zur Vereinbarkeit von Selbstständigkeit und Beruf.
- Mit dem neuen Projekt „MIGRANTINNEN gründen“ wird das BMFSFJ ab 2015 Migrantinnen bei der Existenzgründung besser und individuell unterstützen. Dabei werden Migrantinnen- und Migrantenorganisationen und erfahrene Mentorinnen eingebunden. Es werden die regionale und internationale Vernetzung, den Austausch guter Praxis (erfolgreiche Informations- und Beratungsangebote), den Aufbau sog. „soft“ und „hard“ skills sowie die Sensibilisierung von Entscheidungsträgern gefördert. Die Initiative „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ des BMFSFJ unterstützt speziell Mütter mit Migrationshintergrund beim Einstieg in die Erwerbsarbeit und aktiviert das hier vorhandene Potential, u. a. indem der Zugang zu Beratungsangeboten und Förderinstrumenten für Gründerinnen erleichtern.
- Für Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg fördert das BMFSFJ ab 2015 eine „Sommer Akademie Existenzgründung“, bei der die Themen von der Geschäftsidee bis zum erfolgreichen „Netzwerken“ behandelt werden. Darauf aufbauend wird ein Mentoring-Programm für Existenzgründerinnen sowie einen eigenständigen eLearning-Baustein für das preisgekrönte Online-Qualifizierungsnetzwerk „Perspektive-Wiedereinstieg-Online“ entwickelt.
- Das BMWi wird das Existenzgründerinnenportal www.existenzgruenderinnen.de weiterentwickelt, insbesondere Erfolgskonzepte und Herausforderungen von Gründerinnen werden dargestellt, um dem besonderen Informations- und Beratungsbedarf von gründungsinteressierten Frauen gerechter zu werden.
- Der Mikrokreditfonds wird auch nach Auslaufen der ESF-Mittel durch das BMWi fortgeführt. Gerade das Mikrokreditangebot ist für Gründerinnen, die keinen Zugang zu Bankkrediten und einen relativ geringen Kapitalbedarf haben, von großer Bedeutung.

- Gründungsinteressierte Frauen und Gründerinnen sollen stärker als bisher über das vorhandene Finanzierungsangebot informiert und für eine Gründung begeistert werden. Die Programme des Bundes sollen zielgruppengerechter ausgerichtet werden.
- Nach der Geburt eines Kindes profitieren Mütter und Väter von dem Angebot des Elterngelds, das mit dem neuen Elterngeld Plus auch für Selbstständige an Attraktivität gewinnt: Es verbessert die Situation für Mütter, die schon im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes wieder in Teilzeit bis zu 30 Wochenstunden arbeiten wollen. Mit dem Elterngeld Plus können sie auch bei einer Teilzeittätigkeit das volle Elterngeldbudget ausschöpfen. Ab 1. Juli 2015 gilt: Ein Elterngeldmonat sind zwei Elterngeld-Plus-Monate. Da Selbstständige in der Regel früh wieder einsteigen bzw. auch nach der Geburt Einkünfte haben, können sie die finanzielle Unterstützung durch das Elterngeld Plus über einen längeren Zeitraum als bisher strecken. Eltern, die beide parallel 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten und sich die Kinderbetreuung partnerschaftlich teilen, erhalten jeweils vier weitere Elterngeld-Plus-Monate.
- Die Zahl der Kinderbetreuungsmöglichkeiten hat sich bundesweit innerhalb der letzten Jahre für unter Dreijährige deutlich verbessert. Bund, Länder und Gemeinden setzen ihre Anstrengungen um eine bedarfsgerechte Zahl der Plätze fort und setzen ein besonderes Augenmerk auf die Qualität der Betreuung. Denn Eltern wollen ihre Kinder gut betreut wissen.
- Der Schritt in die Selbstständigkeit bringt zeitliche Belastungen mit sich und stellt die Aufgaben in Familie und Haushalt auf die Probe. Ein gutes Angebot an haushaltsnahen Dienstleistungen kann diese Belastungen mindern. Das BMFSJF wird für Familien den Zugang zu legal und professionell erbrachten haushaltsnahen Dienstleistungen verbessern, den Markt transparenter machen und durch Qualitätsstandards professionalisieren. Dies ist auch für Frauen von Interesse, die sich in diesem Bereich eine abgesicherte berufliche Existenz oder ein Unternehmen aufbauen wollen.
- Nach derzeit geltendem Recht sind selbstständige Frauen während der Mutterschutzfristen nicht abgesichert, wenn sie privat krankenversichert sind oder in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) keinen Anspruch auf Krankengeld haben. Daher erarbeitet eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe Regelungen, wie für Selbstständige bei Schwangerschaft und Stillzeit bessere Bedingungen geschaffen werden können. Der Blick wird hier insbesondere auf die Themenbereiche Vertretungsregelungen und finanzielle Absicherung gerichtet.

TOP 5.12

Erleichterte Wiedererhöhung der Arbeitszeit insbesondere nach einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung

Beschluss:

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) unterstreicht die Notwendigkeit, teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern die Wiedererhöhung ihrer Arbeitszeit insbesondere nach einer familienbedingten Teilzeitphase zu erleichtern. Die GFMK begrüßt vor diesem Hintergrund die Überlegungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit zu erleichtern. Die GFMK fordert daher die Bundesregierung auf, das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) mit dem Ziel der Erleichterung der Rückkehr auf Vollzeit beziehungsweise zur ursprünglichen Arbeitszeit mit insbesondere folgenden Ansatzpunkten unter angemessener Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten und der Arbeitgeber zu novellieren:

1. Einführung eines Anspruchs auf zeitliche Begrenzung der Arbeitszeitreduzierung. Nach Ablauf des vereinbarten Zeitraums soll ein Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit bzw. zur ursprünglichen Arbeitszeit bestehen. Bei unvorhersehbarem, früherem Wegfall des Betreuungs- bzw. Pflegebedarfs soll ein Anspruch auf vorzeitige Rückkehr in Vollzeit bzw. die ursprüngliche Arbeitszeit nach Ablauf einer angemessenen Frist, eingeführt werden.
2. Umkehr der Darlegungs- und Beweislast in § 9 TzBfG beim Berücksichtigungsgebot im Hinblick auf die fachliche Eignung für den zu besetzenden freien Arbeitsplatz.
3. Ferner bittet die GFMK die Bundesregierung um Prüfung, inwieweit die Rückkehr in Vollzeit bzw. die ursprüngliche Arbeitszeit auch für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit bereits reduziert haben, erleichtert werden kann – z. B. entsprechend Ziffer 1 Satz 2.

Stellungnahme

Die Bundesregierung begrüßt die Unterstützung der GFMK beim Thema Wiedererhöhung des Beschäftigungsumfangs von Teilzeitbeschäftigten. Sie plant das Teilzeit- und Befristungsgesetz zu ändern, um den im Koalitionsvertrag vereinbarten Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit (Rückkehrrecht) zu schaffen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich z.B. wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, soll sichergestellt werden, dass sie wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können.

Für bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse soll die Darlegungslast im Teilzeit- und Befristungsgesetz auf den Arbeitgeber übertragen werden. Bestehende Nachteile für

Teilzeitbeschäftigte sollen dadurch beseitigt werden. Für Konkretisierungen bleibt das Gesetzgebungsverfahren abzuwarten.

TOP 6.2: Unterstützung gewaltbetroffener Frauen und Kinder – Fortentwicklung der Sozialleistungsgesetze

Beschluss:

Die Unterstützung gewaltbetroffener Frauen und Kinder ist in den Sozialleistungsgesetzen unzureichend geregelt. Dadurch ist der Zugang zu Frauenhäusern oder anderen Hilfsangeboten für bestimmte Frauengruppen (z.B. Studentinnen, Frauen mit psychischen oder Suchterkrankungen, z.T. Migrantinnen) nicht immer sichergestellt. Ferner bestehen Defizite bei den Detailregelungen zu Leistungsumfang und -inhalt (z.B. Übernahme von Wohnungskosten, Heranziehung Unterhaltspflichtiger, Betreuung von Kindern, psychosoziale Beratung). Die gesetzlichen Lücken könnten im Rahmen der bestehenden sozialrechtlichen Gesetzessystematik durch punktuelle Änderungen und Klarstellungen geschlossen werden. U.a. kommt die Einfügung eines eigenen Abschnitts im SGB XII in Betracht. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren bittet die Bundesregierung, einen entsprechenden Gesetzentwurf vorzulegen.

Stellungnahme

Der Beschluss knüpft an die Ergebnisse des Berichts der Bundesregierung zur Situation der Frauenhäuser, Fachberatungsstellen und anderer Unterstützungsangebote (BT- Drs. 17/10500) an, insbesondere wird auf die in der Stellungnahme der BReg auf S. 23 bis 25 der o.g. BT-Drs. (3.5. „Verortung der psychosozialen Leistungen bei Gewalt im System des sozialen Leistungsrechts überprüfen und rechtlichen Klärungsbedarf hinsichtlich sozialrechtlicher Schnittstellen aufgreifen“ und „3.6. Ungleichgewichte infolge inkompatibler Finanzierungsmodelle reduzieren“) angesprochenen Handlungsbedarfe und Prüfwzusagen und die hierzu im Rechtsgutachten enthaltenen Lösungsvorschläge Bezug genommen.

Im Koalitionsvertrag haben die Regierungsfractionen hierzu Folgendes vereinbart: „Gewalt gegen Frauen, Frauenhäuser: Wir werden Gewalt an Frauen und Kinder konsequent bekämpfen und Schutz und Hilfe für alle Betroffenen gewährleisten. (...) Wir werden ressortübergreifend Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Kinder und Frauen bündeln und Lücken im Hilfesystem schließen.“ Die Bundesregierung wird daher in Umsetzung des Koalitionsvertrages prüfen, wie ressortübergreifend Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Kinder und Frauen gebündelt und Lücken im Hilfesystem geschlossen werden können. Zudem wird die bedarfsgerechte Ausgestaltung der Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Frauen auch Thema von Gesprächen zwischen dem BMFSFJ mit den Ländern sein. Es wird in diesem Zusammenhang angeregt zu prüfen, ob die GFMK eine zeitlich befristete Arbeitsgruppe zu dieser Thematik einrichtet und das BMFSFJ zu deren Sitzungen einlädt.

Schon in der Stellungnahme zum Bericht zur Situation der Frauenhäuser und Fachberatungsstellen hatte die Bundesregierung festgehalten, dass angesichts des Fortdauerns dieser Diskussion vieles dafür spreche, die sozialrechtliche Verortung der Leistungen im Frauenhaus, insbesondere der psychosozialen Beratung bei Gewalt, der Überprüfung mit dem Ziel einer sachgerechteren Zuordnung innerhalb der bestehenden Systematik der sozialleistungsrechtlichen Regelungskontexte bedürfe. Neben verschiedenen punktuellen Anpassungen, die im Rechtsgutachten aufgezeigt werden, werde die Bundesregierung auch den notwendigen gesetzlichen und untergesetzlichen Klarstellungsbedarf bei Leistungen für Kinder prüfen, die diese zur Bewältigung der Gewalterfahrungen benötigen. Soweit sich die beschriebenen Schnittstellenprobleme auf Gesetzgebungszuständigkeiten des Bundes beziehen, ist es Angelegenheit des Bundesgesetzgebers, die entsprechenden Schritte zur Beseitigung der hieraus erwachsenden Hindernisse zu ergreifen. Die Bundesregierung wird daher prüfen, ob es im Schnittstellenbereich von SGB II, SGB XII und BAföG oder im AsylbLG klarstellender Regelungen bedarf. Im Hinblick auf die spezifische Situation von Studentinnen, Auszubildenden oder Schülerinnen mit entsprechendem Hilfebedarf wird eine Weiterentwicklung des Zusammenspiels der Leistungssysteme für die Grundsicherung einerseits und für die Ausbildung andererseits geprüft. Die Bundesregierung geht davon aus, dass dadurch die Situation der von Gewalt betroffenen Frauen, die sich in einem Frauenhaus aufhalten, verbessert werden kann.

TOP 6.3

Ein gemeinsames Gewaltschutzverfahren für Mütter und deren Kinder

Beschluss:

Die GFMK sieht mit großer Sorge, dass in vielen Fällen häuslicher Gewalt auch nach Trennung und Scheidung weder die Mütter noch die Kinder vor weiteren Übergriffen und Traumatisierungen durch den ehemaligen Partner bzw. Kindsvater geschützt sind. Die Nichtbeachtung häuslicher Gewalt in Umgangsverfahren führt zu ungeschützten und zu früh einsetzen-den Umgangsregelungen, die viele Kindsväter zu weiteren Übergriffen nutzen. Schutzanordnungen nach dem GewSchG zugunsten der Mutter gehen dadurch ins Leere.

Kinder, die unter elterlicher Sorge, Vormundschaft oder unter Pflegschaft stehen, sind gem. § 3 Abs. 1 GewSchG vom Geltungsbereich des GewSchG ausgeschlossen. Ihnen bleibt nur der zivilrechtliche Kinderschutz nach § 1666 BGB. Verfahren nach § 1666 BGB werden aber nur selten durchgeführt.

Die Bundesregierung wird gebeten zu prüfen, ob in Fällen häuslicher Gewalt gegen Frauen und Kinder ein gemeinsames gerichtliches Verfahren zum Gewaltschutz und zum Umgangsrecht ermöglicht werden kann, um den Schutz von gewaltbetroffenen Frauen und deren Kin-der zu verbessern. Dabei sollte auch in Erwägung gezogen werden, ob auf die Anwendungseinschränkung des § 3 Abs. 1 GewSchG künftig verzichtet werden kann.

Stellungahme

Die Bundesregierung nimmt diese Problematik sehr ernst. Die im Beschluss geschilderten Probleme sind der Bundesregierung bekannt und wurden bereits in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Häusliche Gewalt - unter Federführung des BMFSFJ - diskutiert. Aussagekräftige und fundierte wissenschaftliche Studien zum Umgangsrecht fehlen allerdings bisher. Die Koalitionsfraktionen haben daher im Koalitionsvertrag vereinbart, „das Ineinandergreifen von Gewaltschutz und Umgangsrecht in Bezug auf das Kindeswohl wissenschaftlich zu untersuchen“ (S. 100). Die Bundesregierung wird in Umsetzung dieser Vereinbarung diese wissenschaftliche Untersuchung auf den Weg bringen. Unabhängig von der Klärung der Frage, ob die zu erwartenden Untersuchungsergebnisse gesetzlichen Änderungsbedarf erforderlich machen werden, prüft die Bundesregierung aktuell im Rahmen der Vorbereitung der Ratifizierung des Übereinkommens des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt etwaigen Umsetzungsbedarf zur Verbesserung des Schutzes von gewaltbetroffenen Frauen und deren Kindern. Dabei wird insbesondere auch geprüft werden, ob das geltende Umgangs- und Gewaltschutzrecht den Anforderungen von Artikel 31 der Konvention entspricht.

TOP 6.4

Gewalt in Beziehungen von Lesben, Schwulen, intersexuellen und transsexuellen Menschen

Beschluss:

Die Bundesregierung wird gebeten, bei der Vergabe wissenschaftlicher Untersuchungen zum Thema häusliche Gewalt auch das Ausmaß und die Formen der Gewalt in Beziehungen homo-, trans- bzw. intersexueller Menschen einzubeziehen.

Stellungnahme

Zur Frage von Beziehungsgewalt in intersexuellen Partnerschaften konnten aufgrund der geringen Fallzahlen in der repräsentativen Studie „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ der Bundesregierung von 2004 mit der Befragung von über 10.000 Frauen keine Erkenntnisse gewonnen werden. Im Jahr 2012 hat jedoch der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) einberufene Arbeitskreis „Geschlechtsspezifische Aspekte von Gewalt in Haushalten und Partnerschaften / im Fokus Männer“ über Fragen der Gewalt in gleichgeschlechtlichen, trans* oder queeren PartnerInnenschaften diskutiert und die Einbeziehung entsprechender Fragestellungen in eine künftige geschlechtervergleichende Untersuchung zum Thema Gewalt, insbesondere auch in Paarbeziehungen, thematisiert.

Mit finanzieller Unterstützung und unter Mitwirkung der Bundesregierung (BMFSFJ) hat am 22. Mai 2013 der Kongress der Konrad-Adenauer-Stiftung zum Thema „Leben zwischen den Geschlechtern – Intersexualität“ stattgefunden. Ziele des Kongresses waren eine Bestandsaufnahme zur Situation Intersexueller in Deutschland, der Austausch mit Betroffenen sowie die Diskussion über politische Unterstützungsmöglichkeiten. Der Deutsche Ethikrat, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie die Interessenvertretungen intersexueller Menschen waren bei Planung und Durchführung des Kongresses einbezogen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat 2010 / 2012 zwei Studien finanziell gefördert, u.a. auch zu Gewalt- und Mehrfachdiskriminierungserfahrungen der genannten Zielgruppen. Da hierbei die Gewalt in Partnerschaften nicht spezifisch erfasst wurde, unterstützt auch die ADS eine entsprechende wissenschaftliche Erfassung.

Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag vereinbart, die besondere Situation von trans- und intersexuellen Menschen in den Blick zu nehmen. Der Deutsche Ethikrat hat im

Februar 2012 eine Stellungnahme zur Intersexualität mit Empfehlungen vorgelegt, die mehrere Ressorts betreffen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird zur Umsetzung in Kürze eine interministerielle Arbeitsgruppe „Intersexualität/Transsexualität“ unter seiner Federführung einrichten. In Kontext der Arbeitsgruppe sollen unter anderem auch aktuelle Forschungsbedarfe erörtert und im Hinblick auf ihre Umsetzung überprüft werden.

TOP 6.7

Bedarfsanalyse und Bedarfsplanung zur Weiterentwicklung des Hilfesystems für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder

Beschluss:

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder stellt fest, dass es als Grundlage für eine Weiterentwicklung des Hilfesystems für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder einer Bedarfsanalyse und Bedarfsplanung bedarf. Bislang gibt es aber in diesem Themenbereich kaum Erfahrungen mit solchen Entwicklungsinstrumenten.

Die Konferenz bittet deshalb die Bundesregierung im Rahmen eines Projektes in Zusammenarbeit mit den Ländern, dem deutschen Landkreistag und dem deutschen Städtetag Instrumente und Verfahren zur Bedarfsermittlung und -planung zu entwickeln und diese modellhaft in unterschiedlichen Regionen zu erproben und zu evaluieren.

Stellungnahme

Aus Sicht der Bundesregierung ist es zu begrüßen, dass die Länder das Ergebnis des Berichtes der Bundesregierung zur Situation der Frauenhäuser, Fachberatungsstellen und anderer Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder aufgreifen und sich aktiv an der Entwicklung von Instrumenten zur Bedarfsermittlung und Bedarfsplanung beteiligen wollen und sich insoweit in der politischen Verantwortung für diese Prozesse sehen. Es ist beabsichtigt, das weitere Vorgehen in diesem Feld gemeinsam mit den Ländern und Kommunalen Spitzenverbänden zu entwickeln.

TOP 8.3 Abschaffung der Steuerklasse V

Beschluss:

Seit der Einführung des Faktorverfahrens in Deutschland stehen mit den Steuerklassenkombinationen IV/IV und IV/IV mit Faktor für die Besteuerung von Ehegatten, bei denen beide Partner erwerbstätig sind, ausreichende Alternativen zur steuerlichen Gestaltung zur Verfügung. Die noch häufig gewählte Steuerklassenkombination III/V hat demgegenüber für diese Fälle den Nachteil, negative Erwerbsanreize für die Person mit dem geringeren Einkommen zu setzen und asymmetrische Belastungseffekte (hierzu zählen sowohl Einkommensverlusten als auch Bürokratiekosten) zuungunsten von Frauen zu erzielen. Zudem ist der Erfüllungsaufwand¹ – insbesondere bei der Finanzverwaltung – im Vergleich zu den anderen Steuerklassenkombinationen unverhältnismäßig hoch.

Die GFMK bittet deswegen die Bundesregierung, die Steuerklasse V abzuschaffen und die Steuerklasse III nur noch für solche Paare vorzusehen, bei denen nur eine Person erwerbstätig ist.

Darüber hinaus bittet die GFMK die FMK, zu dem Gutachten „Gesetzesfolgenabschätzung unter der Genderperspektive – Am Beispiel des Faktorverfahrens nach § 39 f EStG“ von Prof. Dr. Gisela Färber², Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung in Speyer, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Stellung zu nehmen. Die GFMK erwartet dabei insbesondere eine Rückmeldung zu der festgestellten indirekten Diskriminierung von Frauen, der vorgeschlagenen verfassungsrechtlichen Überprüfung, den verfahrenstechnischen Anregungen insbesondere zum zivilrechtlichen Ausgleichsanspruch der nach Steuerklasse V versteuerten Ehepartnerinnen oder Ehepartner und dem Vorschlag der Streichung der Steuerklasse V.

¹ Der Erfüllungsaufwand umfasst den Zeitaufwand und die Kosten, die durch die Befolgung einer bundesrechtlichen Vorschrift bei Bürgerinnen und Bürgern, Wirtschaft sowie der öffentlichen Verwaltung entstehen (vgl. § 2 Abs. 1 des Gesetzes zur Einsetzung eines Nationalen Normenkontrollrates – NKRG).

² Prof. Dr. Gisela Färber war Mitglied des Normenkontrollrates 2006 bis 2011 für den Bereich Einkommensteuer.

Stellungnahme

Der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode sieht folgendes vor:
„Wir wollen die Akzeptanz des Faktorverfahrens für Ehegatten stärken. Der Faktor soll künftig nicht mehr jährlich, sondern für mehrere Jahre festgelegt werden. Eine Änderung des Faktors wird nur dann noch vorgenommen, wenn sich die Einkünfte bzw. die Einkünfteverteilung in nicht nur geringem Ausmaß ändern. Zudem fordern wir die Länder auf, das Faktorverfahren in Steuerklasse IV durch geeignete Maßnahmen der Steuerverwaltungen bekannter zu machen.“

Die Bundesregierung beabsichtigt, die vereinbarte Vereinfachung umzusetzen, indem die Gültigkeit des Faktors auf zwei Jahre verlängert wird. Ein Gesetzgebungsverfahren hierzu soll im Zusammenhang mit anderen steuerrechtlichen Vorschriften voraussichtlich im Jahr 2014 eingeleitet und 2015 abgeschlossen werden.

Die FMK nahm am 30. Januar 2014 Stellung zu dem GFMK-Beschluss. Darin werden die im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen begrüßt. Die Finanzministerinnen und Finanzminister der Länder weisen darauf hin, dass Ehegatten die Möglichkeit haben, die Steuerklassenkombination IV/IV oder IV/IV mit Faktorverfahren zu wählen, wenn die Steuerklassenkombination III/V als Benachteiligung des geringer verdienenden Ehepartners bzw. als Hinderungsgrund für eine Beschäftigungsaufnahme empfunden wird. Darüber hinaus befürworten die Finanzministerinnen und Finanzminister der Länder eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, um die Akzeptanz des Faktorverfahrens zu erhöhen.

Die Bundesregierung schließt sich insoweit der Stellungnahme der FMK an und begrüßt die angekündigte Unterstützung der Finanzministerinnen und Finanzminister der Länder in Sachen Öffentlichkeitsarbeit.

TOP 10.1

Sexismus

Entschließung:

Die 23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,-senatorinnen und -senatoren der Länder stellt fest:

In Deutschland wird seit Jahresbeginn über Sexismus als gesellschaftliches Problem diskutiert. Nicht zuletzt die Aktion #Aufschrei bei Twitter hat diese notwendige Debatte neu entfacht. Tausende - insbesondere junge Frauen - haben dort ihre Erfahrungen dargelegt und klar gemacht, dass Sexismus keine individuelle Angelegenheit einzelner Frauen ist. Durch die Vernetzung und die Heftigkeit der Diskussion wird ein großes Bedürfnis, diese Erfahrungen mitzuteilen und sich darüber auszutauschen, deutlich. Diese Frauen, von denen viele nach eigener Aussage die Geschlechter- und Gleichstellungsfrage bislang als „weitestgehend gelöst“ empfunden haben, fordern eine neue Kultur im Umgang der Geschlechter. Sexismus findet sich - verdeckt und offen – überall: in der Schule, der Ausbildung, im Beruf und in der alltäglichen Lebenswirklichkeit von Mädchen und Frauen. Sexismus hat System und kann sich auf vielerlei Weise zeigen. Sexistische Sprüche sind richtig „platziert“ äußerst wirkungsvoll. Gemeinsam ist den Erscheinungsformen in der Regel eine Abwertung von Frauen, die subtile Verletzung ihrer Menschenwürde durch fehlenden Respekt und herab-würdigendes Verhalten. Sexismus zeigt sich allgegenwärtig in der Zuweisung spezifischer Merkmale und Eigenschaften (Einfühlsamkeit, Zaghafteigkeit, Spontanität gegenüber Risiko-bereitschaft, Zielstrebigkeit, Coolness) zum jeweiligen Geschlecht, um damit Kompetenz-zuschreibungen zu rechtfertigen.

Ein – oftmals unbewusstes – Ziel sexistischen Verhaltens ist, Frauen (weiterhin) in die Defensive oder die Unterordnung zu zwingen. Frauen werden eingeschüchtert, sie werden auf ihren vermeintlich angestammten Platz verwiesen, ihre Reputation wird beschädigt zum Zweck, männliche Vormachtstellung - z.B. in der Unternehmenshierarchie - zu erhalten. Sexismus zielt auf Zementierung der überkommenen Rollen- und Machtverteilung ab.

Sexismus kann individuell unterschiedlich wahrgenommen, bewertet und durch verschiedene Abwehrstrategien mehr oder weniger gut bewältigt werden – oder auch nicht. Ein Bewusst-sein darüber, dass ein Verhalten sexistisch ist, fehlt häufig – nicht nur bei denjenigen, die sexistisch agieren, sondern auch bei den Betroffenen selbst. Jedoch bewirkt die ständige Präsenz von Sexismus strukturell verursachte allgemeine Benachteiligungen, die zu Lasten von persönlichen Ressourcen und Gesundheit gehen.

Sexistische Handlungen erfolgen in beruflichen Zusammenhängen in der Regel hierarchieabwärts oder allenfalls auf gleicher Ebene und prägen den Berufsalltag vieler Frauen. Die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen im Erwerbsleben und die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen haben positive Auswirkungen auf die jeweilige Unternehmenskultur und wirken somit Sexismustendenzen entgegen.

Eine nicht zu unterschätzende Rolle kommt Medien zu, die durch die nach wie vor erfolgende Vermittlung stereotyper Darstellungen zu einer weiteren Festschreibung der Geschlechterverhältnisse beitragen. Verdeckter und offener Sexismus findet sich nicht nur in der sog. Regenbogenpresse, sondern ebenso im weitgehend seriösen Journalismus und den öffentlich rechtlichen Medien.

Sexismus wird – viel zu oft – geduldet und durch diese Duldung gefördert. Hier muss ein grundsätzliches Umdenken in unserer Gesellschaft erfolgen.

Die GFMK unterstützt deshalb

1. die öffentliche Debatte über den alltäglichen Sexismus und
2. insbesondere die Veränderungen von Unternehmenskulturen (auch) durch mehr Frauen in den Führungspositionen und
3. das Ziel einer diskriminierungsfreien geschlechtergerechten Darstellung von Frauen und Männern in den Medien.

Weiterhin bittet die GFMK die Bundesregierung, eine Bestandsaufnahme der bereits in der Geschlechterforschung, der Soziologie, der Politikwissenschaft, der Geschichtswissenschaft und der Psychologie seit 2008 vorgelegten Studien im Themenbereich Sexismus zu erstellen, sie auszuwerten, die identifizierten Kernergebnisse zu publizieren und auf den Erkenntnissen aufbauend Vorschläge für das weitere Vorgehen gegen Sexismus abzuleiten.

Stellungnahme:

Die Bundesregierung begrüßt den Beschluss der GFMK zum Thema Sexismus. Das Thema wurde über das Jahr 2013 hinweg breit in der Öffentlichkeit diskutiert, nachdem sexistische Übergriffe und sexuelle Belästigung im politischen Raum durch Medienberichte bekannt wurden. Die Debatte erfolgte nicht nur in den Printmedien und im Rundfunk, sondern insbesondere auch in den neuen Medien. So wurde unter dem Twitter-Hashtag #Aufschrei die Problematik des alltäglichen Sexismus breit und konstruktiv diskutiert wurde.

Alltäglich zu beobachtender Sexismus in der Öffentlichkeit, am Arbeitsplatz oder in der Freizeit, stellt eine nicht selten gezielte Herabwürdigung von Frauen dar und zeigt auch die noch immer eklatanten Mängel in der tatsächlichen Gleichberechtigung der Geschlechter auf. Die Bundesregierung unterstützt daher grundsätzlich das breite öffentliche Anliegen gegen alltäglichen Sexismus.

Den Vorschlag der GFMK, die Bundesregierung möge eine Synopse zu aktuellen Forschungsarbeiten aus unterschiedlichen Disziplinen zum Thema Sexismus als Grundlage für weitere politische Handlungsschritte erstellen, erachtet die Bundesregierung als grundsätzlich interessant, aus Gründen begrenzter Ressourcen jedoch als nicht realisierbar. Gleichwohl weist die Bundesregierung darauf hin, dass die Bundeszentrale für politische Bildung die Ausgabe 8/2014 ihrer Publikation „Aus Politik und Zeitgeschichte“ dem Thema „Sexismus“ gewidmet hat und bittet die GFMK um deren Kenntnisnahme. In dieser Veröffentlichung finden sich Beiträge, die sich wissenschaftlich und auch journalistisch mit verschiedenen Aspekten des Themenkomplexes „Sexismus“ auseinandersetzen.

Die Bundesregierung teilt die Auffassung der GFMK, dass eine Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe von Frauen, insbesondere in der Arbeitswelt und dort in Führungspositionen,

Sexismustendenzen entgegenwirkt. Die von der Bundesregierung avisierten gesetzlichen Maßnahmen zur Steigerung von Frauen in Führungspositionen werden daher einen wichtigen Beitrag leisten, um Sexismus und dessen Duldung vor allem in Arbeitszusammenhängen einzudämmen. Ebenso verweist die Bundesregierung auf das im März 2013 vom Bundesfamilienministerium freigeschaltete Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“. Das Beratungsspektrum des Hilfetelefon deckt auch Hilfestellungen für Ratsuchende bei sexistischen Übergriffe und sexueller Belästigung ab.

Darüber hinaus steht die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) all jenen Ratsuchenden und Betroffenen Menschen zur Verfügung, die sich wegen eines der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Diskriminierungsmerkmale, darunter das Geschlecht, benachteiligt fühlen. Das Diskriminierungsverbot des AGG umfasst ganz explizit auch sexuelle Belästigungen. Die ADS will im Rahmen des geplanten Themenjahres 2015 (Geschlechterdiskriminierung) einen Schwerpunkt auf das Thema sexuelle Belästigung legen. In diesem Rahmen soll auch eine Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erstellt werden. Ziel der Studie ist es zu erheben, wie Arbeitgebende mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umgehen. Es sollen Handlungsleitlinien entwickelt werden, die Verantwortlichen in Betrieben sowie auch (potentiell) Betroffenen Hilfestellung bieten und mit deren Hilfe bestehende Unsicherheiten beim Schutz vor sexueller Belästigung in der Praxis abgebaut werden können.

Die Bundesregierung wird sich auch künftig mit den Ländern über geeignete Maßnahmen und Vorgehensweisen austauschen, um alltäglichen Sexismus als wichtigen Aspekt gleichstellungspolitischer Arbeit im Auge zu behalten sowie wirksam und effizient zu bekämpfen.