



27.

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

Freistaat Thüringen.

2017

Beschlüsse

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

Vorsitz:

Frau Ministerin Heike Werner

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Geschäftsstelle der 27. GFMK

Werner-Seelenbinder-Straße 6

99084 Erfurt

gleichstellungsministerkonferenz.de

Erfurt, den 13.06.2017

**Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)
Hauptkonferenz am 7. und 8. Juni 2017 in Weimar**

Inhaltsverzeichnis

TOP 1.1	Beschlussfassung über die Tagesordnung	Seite 4
TOP 1.2	Durchführung der GFMK in den Jahren 2018 und 2019	Seite 5
TOP 3.1	Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben, in der Verteilung der Sorgearbeit und in den Alterssicherungssystemen herstellen	Seite 6
TOP 4.2	Demokratische Grundwerte und Freiheit schützen: Recht auf Gleichheit und Gleichberechtigung der Geschlechter bewahren und vorantreiben!	Seite 16
TOP 6.1	Gleiche Repräsentanz von Frauen in Parlamenten ist längst überfällig	Seite 18
TOP 7.1	Anrechnung von Pflegezeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung verbessern	Seite 21
TOP 7.2	Finanzierung von Verhütungsmitteln für Frauen mit geringem Einkommen	Seite 24
TOP 7.4	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Soziale Sicherung von Frauen“	Seite 26
TOP 8.2	Geschlechtsspezifische Auswirkungen des Unterhaltsrechts – eine gleichstellungsorientierte Evaluation ist notwendig	Seite 29
TOP 8.4	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauen in Familienrecht und Familienpolitik“	Seite 32
TOP 9.1	Hemmnisse bei der Integration geflüchteter Frauen beseitigen	Seite 35
TOP 9.2	Interkulturelle Integrationsarbeit	Seite 37
TOP 10.1	Existenzgründungen aus der Wissenschaft (EXIST): Gender Mainstreaming in die Förderpolitik	Seite 39

TOP 10.3	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“	Seite 44
TOP 11.1	Arbeit 4.0 – Perspektiven für Frauen erkennen und Chancen sichern	Seite 48
TOP 11.2	Stärkung der Lebens- und Erwerbssituation von Frauen im ländlichen Raum durch Existenzgründungen/Unternehmensnachfolgen	Seite 54
TOP 11.4	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“	Seite 56
TOP 12.1	Gleichstellung der Geschlechter konsequent in die digitale Agenda der Bundesregierung integrieren!	Seite 62
TOP 12.2	Sexistische Werbung vermeiden	Seite 64
TOP 13.1	Verbesserung des Schutzes von Betroffenen insbesondere bei sexualisierter Gewalt	Seite 67
TOP 13.3	Lösungen zur zeitnahen länderübergreifenden Aufnahme in Frauenhäusern – Beschluss zur Länder-AG	Seite 69
TOP 14.1	Gute Aufklärung zum „Social Egg Freezing“	Seite 72
TOP 14.2	GFMK begrüßt neues nationales Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“	Seite 74
TOP 14.3	2. Nationaler Frauengesundheitsbericht	Seite 76
TOP 15.1	Neue Impulse für die europäische Gleichstellungspolitik	Seite 78

TOP 1.1

Beschlussfassung über die Tagesordnung

Beschluss:

Die 27. GFMK hat die als Anlage beigefügte Tagesordnung beschlossen.

TOP 1.2

Durchführung der GFMK in den Jahren 2018 und 2019

Beschluss:

Für das Jahr 2018 übernimmt Bremen den Vorsitz und die Geschäftsführung der 28. GFMK. Rheinland-Pfalz wird 2019 den Vorsitz und die Geschäftsführung für die 29. GFMK übernehmen.

TOP 3.1

Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben, in der Verteilung der Sorgearbeit und in den Alterssicherungssystemen herstellen

Beschluss:

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

Die GFMK teilt daher die Auffassung der Sachverständigenkommission für den 2. Gleichstellungsbericht, dass die Gleichstellungspolitik noch stärker Frauen und Männer konkret in ihren jeweiligen Lebenssituationen insbesondere in Übergangsphasen mit Auswirkungen auf die Verwirklichungschancen von Frauen und Männern im weiteren Lebensverlauf unterstützen muss. Vor diesem Hintergrund hält die GFMK folgende umfassende Anstrengungen für erforderlich, um die Gleichstellung/Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben (I.), in der Verteilung der Sorgearbeit (II.) und in den Strukturen der Alterssicherungssysteme (III.) herzustellen:

I. Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben

- Im „Gender-Pension-Gap“ werden die Ursachen, die zu den niedrigeren Rentenleistungen von Frauen führen, deutlich sichtbar. Kumulativ sind dies hohe Teilzeitraten, niedrige Entgelte, häufige und längere Erwerbsunterbrechungen sowie die Beschäftigung in nicht

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

sozialversicherungspflichtigen Minijobs. Ein Zusammenwirken aller genannten Faktoren wirkt sich besonders ungünstig für die Absicherung von Frauen im Alter aus.

- Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich weniger als Männer. Die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern beträgt im Bundesgebiet durchschnittlich 21 Prozent. Selbst unter Berücksichtigung struktureller Ursachen wie beispielsweise unterschiedliche Verdienstniveaus in den Branchen, unterschiedliche Karriereaussichten von Frauen und Männern und dem größeren Anteil von Frauen in prekären Beschäftigungsformen verbleibt ein Verdienstunterschied von sechs Prozent.²
- Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern durchziehen die gesamte Erwerbslaufbahn und beginnen bereits in der Phase der beruflichen Ausbildung. Männliche Auszubildende erhalten durchschnittlich eine knapp fünf Prozent höhere Vergütung als ihre weiblichen Pendants. Ein für die späteren Erwerbschancen, die beruflichen Perspektiven und das Einkommen in der Ausbildung und im späteren Erwerbsleben wichtiger Faktor ist daher die Berufswahl. Mit Ausnahme der Ausbildungen zur Industriekaufmann/-frau und Kaufmann/-frau im Einzelhandel, die bei den Geschlechtern ähnlich beliebt sind, spiegeln die anderen Berufe sehr stark Geschlechterstereotype wider. Jungen entscheiden sich eher für technische Ausbildungen im Industriesektor, während Mädchen nach wie vor stärker zum Dienstleistungssektor tendieren. Ferner werden vollzeitschulische Ausbildungsgänge, in denen in der Regel keine Vergütung bezahlt wird, überwiegend von Frauen gewählt. Diese Situation hat sich seit Anfang der 1990er Jahre nur wenig verändert.
- Frauen erreichen deutlich weniger Erwerbsjahre als Männer. Für den Rentenbezug ist jedoch der Erwerbsverlauf entscheidend, denn je länger eine Person erwerbstätig war und je höher ihr sozialversicherungspflichtiges Erwerbseinkommen ausfiel, desto höher ist der Zahlbetrag der gesetzlichen Rente. Zwar steigt die Erwerbsbeteiligung von Frauen seit Jahren kontinuierlich, dennoch liegt die Erwerbstätigenquote von Frauen mit knapp unter 70 Prozent rund acht Prozentpunkte unterhalb der Erwerbstätigenquote von Männern.³
- Das Arbeitsvolumen ist nach wie vor sehr ungleich verteilt. Frauen arbeiten häufig auf Teilzeitstellen um Beruf und Familie zu vereinbaren. Während bei Männern die durchschnittliche Wochenarbeitszeit seit 1991 relativ konstant bei ca. 40 Stunden geblieben ist, ist sie bei Frauen sogar um vier Stunden auf

² Pressemitteilung des statistischen Bundesamtes vom 14.03.2017.

³ Vgl. Studie des BMFSJ „Mitten im Leben“, 1. Aufl. 2016, S. 18f.

knapp 30 Stunden gesunken. Lediglich 39 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind in Vollzeitstellen beschäftigt – aber 88 Prozent der Männer.⁴

- Der ungleiche Erwerbsumfang von Männern und Frauen verstärkt sich in Paarbeziehungen. Frauen in Paarbeziehungen arbeiten rund 16 Wochenstunden weniger als ihre Partner. Bei Paaren mit Kindern ist dieses Ungleichgewicht noch stärker ausgeprägt. Damit weist Deutschland eine der höchsten Lücken in der Arbeitszeitverteilung zwischen Frauen und Männern in Europa auf. Knapp 75 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit werden von Frauen ausgeübt.
- Die Unterschiede im Erwerbsumfang führen zu starken Ungleichgewichten der erzielten Einkommen. Je länger und/oder häufiger eine Unterbrechung in der Erwerbsbiografie oder Teilzeitbeschäftigung stattfindet, umso größer werden die Einkommensunterschiede. Eine eigenständige Existenzsicherung ist für Teilzeitbeschäftigte oft nicht gegeben. Die Häufung von Teilzeitarbeit und hier insbesondere in Minijobs wirken sich bei Frauen besonders negativ auf spätere Rentenanwartschaften aus.⁵
- Hinzu kommen unterdurchschnittliche Entgelte während der Erwerbsphase, weil Frauen häufiger in Branchen mit geringeren Entgelten arbeiten und seltener in gut vergüteten Führungspositionen vertreten sind. Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, werden um rund acht Euro brutto in der Stunde geringer entlohnt als männlich dominierte Berufe – das entspricht einer Differenz von 40 Prozent.⁶
- Ein weiteres Risiko für geschlechtsspezifische Ungleichheiten liegt in der Digitalisierung der Arbeitswelt. Es kann zwar positiv gewertet werden, dass durch die Digitalisierung flexiblere Arbeitszeiten ermöglicht werden, die in Phasen von parallel notwendiger Familienarbeit essentiell sind. Aber bei den durch Digitalisierung neu entstandenen Formen von Soloselbstständigkeit wie Cloud-Working-Jobs und Crowdsourcing sind die unternehmerischen und persönlichen Risiken, welche allein bei der oder dem Cloud Worker liegen, nicht zu unterschätzen.

⁴ A.a.O., S.11 und 17.

⁵ Ebenda, S. 19f.

⁶ Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung 2016, S. 21 (BT-Drs. 18/10570); Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) nach Daten des sozioökonomischen Panels (SOEP)
SOEP ist die erste Längsschnittstudie für die Bundesrepublik Deutschland, die sowohl repräsentative Haushalts- als auch Personendaten bereitstellt. Die wesentlichen Themengebiete des SOEP betreffen die Haushaltszusammensetzung, die Erwerbsbeteiligung, die berufliche Mobilität, Einkommensverläufe und die regionale Mobilität. Darüber hinaus werden in den einzelnen Wellen Daten zu verschiedenen Schwerpunkten erhoben, z. B. zu sozialen Netzwerken und zur Zeitverwendung. 1984 wurde die erste Datenerhebung in knapp 6.000 (auch ausländischen) Haushalten durchgeführt. Befragt werden alle Haushaltsmitglieder ab 16 Jahre, Wiederholungsbefragungen finden im jährlichen Rhythmus statt. Die Leitung des SOEP liegt beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.

- Digitalisierung führt auch zu einer beschleunigten Aktualisierung und Weiterentwicklung von Wissen, Technologien und Kompetenzen und damit gleichzeitig zu einer beschleunigten Entwertung vormals erworbener Qualifikationen. Dies bedeutet, dass die Wettbewerbschancen von Frauen, die für einige Jahre Familienarbeit übernommen haben, auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt geringer werden, je länger die familienbedingte Erwerbsunterbrechung ohne parallele Weiterbildung andauert.
- 2015 gab es knapp 3,7 Millionen Selbstständige in Deutschland, davon waren 2,0 Millionen Solo-Selbstständige. Selbstständig tätige Frauen arbeiten zu zwei Drittel als Solo-Selbstständige. Selbstständige Tätigkeit ist jedoch oft nicht frei gewählt und nicht stets mit einem guten Einkommen gleichzusetzen. Laut Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage zur sozialen Lage und Absicherung von Solo-Selbstständigen (Drs. 18/10762) verfügen fast 30 Prozent aller Solo-Selbstständigen lediglich über ein Nettoeinkommen von bis zu 1.100 Euro. Auch sind Selbstständige im Gegensatz zu abhängig Beschäftigten nicht pflichtversichert und müssen sich selbst um Versicherungsschutz kümmern. Alarmierend ist, dass nur ein kleiner Teil der Selbstständigen in die Alterssicherungssysteme einbezogen wird, da nur für wenige Berufsgruppen in den berufsständigen Versorgungssystemen sowie für Selbstständige mit nur einem Auftraggeber eine Versicherungspflicht besteht. Es sind gerade die Solo-Selbstständigen, die sich häufig eine wirksame soziale Absicherung nicht leisten können. Dies bleibt nicht ohne Konsequenzen für Rentenanwartschaften.

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

1. Geeignete Maßnahmen zu ergreifen, dass Frauen während ihres Erwerbslebens durch eine stabile Erwerbsbiografie eine eigenständige finanzielle Sicherung erzielen, die sowohl für den aktuellen Lebensunterhalt als auch zum Aufbau auskömmlicher Altersvorsorge ausreicht. Hierzu gehören u.a. Investitionen in Bildung und Erziehung und in das Ausbildungs- und Berufswahlverhalten junger Frauen.

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

II. Geschlechtergerechtigkeit in der Sorgearbeit

Wesentliche Ursachen für die ungleichen Lebenslagen von älteren Frauen und Männern sind – so die Feststellungen des 2. Gleichstellungsberichts sowie des 7. Altenberichts – gesellschaftlich bedingt. Erwerbsarbeit und vor allem die haus- und familienbezogene Sorgearbeit, sind nach wie vor in hohem Maße geschlechtsspezifisch strukturiert.

- Sorgearbeit⁷ (Care) ist zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt. Sorgearbeit wird im Wesentlichen von Frauen geleistet. Dies gilt sowohl für die

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

private als auch für die erwerbsmäßige Sorgearbeit. Für private Sorgearbeit wenden Frauen um die Hälfte mehr Zeit auf als Männer: Diese Lücke in Bezug auf unbezahlte Sorgearbeit – der „Gender Care Gap“ – zwischen Männern und Frauen beträgt 52 Prozent. In den Berufen professioneller, erwerbsmäßiger Sorgearbeit sind mehrheitlich Frauen tätig. Beispielsweise sind 87 Prozent der in Pflegediensten und 85 Prozent der in Pflegeheimen Beschäftigten Frauen. Ähnlich sieht es in der Kindererziehung und -betreuung aus.

- Frauen und Männer müssen gleiche Chancen auf wirtschaftliche Eigenständigkeit und Existenzsicherung haben. Eine gute Infrastruktur mit Angeboten professioneller Sorgearbeit aus den Berufen der Sozialen Arbeit, Hausarbeit, Gesundheit und Pflege sowie der Kindererziehung und -betreuung ermöglicht es, Erwerbs- und Sorgearbeit zu vereinbaren und partnerschaftlich aufzuteilen. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit wird dennoch überwiegend durch Teilzeitarbeit oder „Minijobs“ realisiert und führt gerade für Frauen im Alter zu niedrigen eigenen Rentenansprüchen.
- Die weibliche Konnotation von Sorgetätigkeiten sowie die historisch bedingte mangelnde Wertschätzung dieses Arbeitsbereichs wirkt sich im Bereich der professionellen Care-Arbeit aus, die ein auf dem geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarkt ein klassisch weibliches Tätigkeitsfeld ist und wesentlich durch prekäre Arbeitsbedingungen, Arbeitsverhältnisse und niedrige Löhne charakterisiert wird.⁸ Die Care-Berufe⁹ sind bis heute nicht vollständig darauf ausgerichtet, dass die Beschäftigten darauf ein tragfähiges eigenes Berufsleben aufbauen, von deren Ausübung sie den Lebensunterhalt dauerhaft und existenzsichernd bestreiten können. Dabei haben die Care-Berufe einen zunehmenden Bedeutungszuwachs auf dem Arbeitsmarkt. Aktuell beläuft sich der Arbeitsmarktanteil auf rund 18 Prozent. 80 Prozent der hier Beschäftigten sind weiblich.
- Die Ausbildung für die Gesundheits- und Sozialberufe erfolgt zumeist als vollzeitschulische Ausbildung, ist häufig an (privaten) Berufsfachschulen organisiert und unterliegt anderen Regularien als die duale Berufsausbildung. Dadurch ergeben sich Ungleichheiten in Bezug auf Finanzierung und Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Die Gesellschaft ist immer stärker auf qualifizierte und qualitativ hochwertige Sorgearbeit angewiesen. Dies muss sich nicht nur im Aus- und Weiterbildungssystem, sondern auch in der Vergütung in diesen Berufen

⁸ Vgl. insgesamt 2. Gleichstellungsbericht sowie 7. Altenbericht, insbesondere Kapitel 7.8.2, S. 212 f.

⁹ Der 2. Gleichstellungsbericht spricht in Abgrenzung von den sog. MINT-Berufen von SAGHE-Berufen (**S**oziale **A**rbeit, **H**aushaltsnahe Dienstleistungen, **G**esundheit, **P**flege, **E**rziehung), vgl. 2. Gleichstellungsbericht, Kapitel C.IV, S. 86.

widerspiegeln. Derzeit fällt die Vergütung vollzeitbeschäftigter Fachkräfte in Dienstleistungsbereichen wie beispielsweise in Kindertageseinrichtungen, Grundschulen und Pflegeeinrichtungen monatlich zwischen 517 Euro und 1.278 Euro geringer aus als in technischen Berufen wie beispielsweise in der Herstellung von Kraftfahrzeugen und Kraftfahrzeugteilen.¹⁰ Dabei ist Sorgearbeit die Voraussetzung für die Wertschöpfung in anderen Bereichen und sollte entsprechend entlohnt werden.

- Die Wertschätzung für professionelle Sorgearbeit sollte auch in den Arbeitsbedingungen der zumeist weiblichen Beschäftigten zum Ausdruck kommen. Dies ist jedoch keineswegs der Fall, wie die derzeitigen Arbeitsbedingungen in der Altenpflege exemplarisch zeigen: Die Zeit, die Pflegekräften zur Pflege älterer Menschen zur Verfügung steht, wird immer knapper, während die Anforderungen an ihre Arbeit weiter steigen. Eine daraus folgende zu hohe Arbeitslast vermindert die Attraktivität des Pflegeberufs. Insgesamt arbeiten in der ambulanten und stationären Pflege gut eine Million Beschäftigte, von denen 65 Prozent in Teilzeit beschäftigt sind. Etwa 19 Prozent der Stellen in der Altenpflege sind befristet. Eine offene Stelle in der Pflege bleibt durchschnittlich 130 Tage unbesetzt. Die Vakanzzeit in der Altenpflege ist um 56,2 Prozent länger als im Bundesdurchschnitt aller Berufe.

Die GFMK bittet die Bundesregierung:

1. die Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen für attraktivere Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen in den Sorgeberufen zu befördern, damit qualifizierte Frauen und Männer sich für die Sorgearbeit entscheiden,
2. die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und privater Sorgearbeit für Frauen wie für Männer zu stärken und Anrechte und Anreize für Sorgearbeit geschlechtsunabhängig so auszugestalten, dass durch die Sorgearbeit für Kinder, beeinträchtigte Erwachsene und Ältere keine Karriereeinbußen mehr verbunden sind, anderes gesellschaftliches Engagement sowie Zeit für Privatheit ermöglicht werden und dass auch Männer diese Aufgaben gleichberechtigt wahrnehmen,
3. gemeinsam mit den Ländern eine systematische und grundlegende Reform der Aus- und Weiterbildung in den Berufen der Sorgearbeit anzugehen, die von folgenden Leitlinien geprägt ist:

¹⁰ Gutachten der Sachverständigenkommission für den 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Kapitel B.II.3, S. 36 f.

- a) eine kostenfreie Erstausbildung (Schulgeldfreiheit und Ausbildungsvergütung),
 - b) niedrige Einstiegshürden für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger,
 - c) eine bessere Durchlässigkeit zur Höherqualifizierung bzw. zum Hochschulstudium,
 - d) ein transparentes, modulares, gut gefördertes System der Weiterbildung,
4. die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der Sorgearbeit (in der Kinderbetreuung und -erziehung, in haushaltsnahen Dienstleistungen und in der Pflege) gemeinsam mit Ländern, Sozialpartnern, Kostenträgern, Wohlfahrts- und Berufsverbänden nachhaltig und dauerhaft zu unterstützen insbesondere durch:
- a) höhere Ausbildungs- und allgemeinen Vergütungen,
 - b) optimierte Betreuungsrelationen,
 - c) Fortschritte in den Aufstiegsperspektiven und Eröffnung von Weiterbildungsmöglichkeiten und deren Förderung,
 - d) Etablierung von Personalbemessungssystemen zum Beispiel für Pflegeeinrichtungen,
 - e) flächendeckende Tarifverträge und deren Allgemeinverbindlichkeitserklärung,
 - f) Erhöhung des Anteils öffentlicher Finanzierung der Infrastruktur für Sorgearbeit,
 - g) besseren arbeitsrechtlichen Schutz der Beschäftigten sowie
 - h) die Entwicklung von Qualitätsstandards für Dienstleistungen in der Sorgearbeit und im Bedarfsfalle deren Zertifizierung. Auf den Beschluss der JFMK vom 18./19. Mai 2017 zu einem Qualitätsentwicklungsgesetz wird hingewiesen.

III. Geschlechtergerechtigkeit in den Alterssicherungssystemen

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

Eine geringe eigenständige Altersrente von Frauen bedeutet zwar nicht zwingend auch Altersarmut, denn Frauen erzielen durch abgeleitete Rentenansprüche zusätzliche

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

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

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

Auch die Sachverständigenkommission des 2. Gleichstellungsberichtes des Bundes hat sich ausführlich mit den Themen Rente und Alterssicherung befasst. Ihre Empfehlungen zielen insbesondere auf die

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

- die Verbesserung des Zugangs von Frauen zur betrieblichen und privaten Alterssicherung.

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

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

1. Die GFMK bittet die Bundesregierung zu prüfen, ob und wie die Empfehlungen der Sachverständigenkommission in Bezug auf Rente und Alterssicherung umgesetzt werden können.
2. Die GFMK bittet die Bundesregierung insbesondere zu prüfen, ob neben der Zahl der Erwerbsjahre und der Höhe des Einkommens weitere Faktoren stärker gewichtet werden können, die geeignet sind, die Differenz zwischen den Rentenansprüchen von Männern und Frauen anzugleichen.

TOP 4.2

Demokratische Grundwerte und Freiheit schützen: Recht auf Gleichheit und Gleichberechtigung der Geschlechter bewahren und vorantreiben!

Beschluss:

Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder verabschieden die folgende

Erklärung

Demokratische Grundwerte und Freiheit schützen:

Recht auf Gleichheit und Gleichberechtigung der Geschlechter bewahren und vorantreiben!

Geschlechtergerechtigkeit wirkt sich auf ganze Gesellschaften aus. Länder mit einem gerechten Geschlechterverhältnis sind sozial balancierter, kulturell vielfältiger sowie ökonomisch erfolgreicher und produktiver. Geschlechtergerechtigkeit ist zentraler Bestandteil von Demokratie. Die Gleichberechtigung von Mann und Frau und das Recht auf Gleichbehandlung müssen mit allen Kräften verteidigt und andere Länder auf ihrem Weg dahin unterstützt werden.

Die UN-Frauenrechtskonvention (UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau), Art. 14 der Europäischen Konvention der Menschenrechte (Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten) sowie Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland deklarieren die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen sowie das Verbot jeglicher Diskriminierung aufgrund der Geschlechts.

Die GFMK beobachtet mit Sorge internationale und nationale Entwicklungen, die befürchten lassen, dass bereits sicher geglaubte gleichstellungspolitische Errungenschaften keine Selbstverständlichkeit mehr sind und damit demokratische Grundwerte in Frage gestellt werden.

In diese Richtung gehen auch Vorstöße, Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter einschließlich des damit verbundenen Kulturwandels pauschal zu verunglimpfen. Dieser Vorwurf zielt auch auf Wissenschaft und Forschung als Quellen

faktenbasierter Erkenntnis. In dieser Haltung manifestiert sich ein gleichermaßen wissenschaftsfeindliches wie rückwärtsgewandtes Weltbild.

Unsere moderne Gleichstellungspolitik ist Ausdruck einer freien Lebensgestaltung. Sie steht für eine offene, positive und vorwärtsgewandte Gesellschaft.

Fast genau 60 Jahre nach Inkrafttreten des ersten „Gesetz(es) über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiete des bürgerlichen Rechts (Gleichberechtigungsgesetz-GleichberG“) am 18. Juni 1957, dürfen wir mit Stolz auf die oftmals hart erstrittenen gleichstellungspolitischen Errungenschaften blicken.

Mit Blick auf die geltenden internationalen Konventionen sowie Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz weist die GFMK darauf hin, dass der Staat verpflichtet ist, die Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern, also Rahmenbedingungen zu schaffen und zu sichern, in denen Frauen ausnahmslos frei, sicher, nicht benachteiligt und selbstbestimmt leben können.

Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder werden die Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter weiterhin aktiv in das öffentliche Bewusstsein rufen und an der Verwirklichung dieser Ziele festhalten. Sie rufen alle Akteurinnen und Akteure in Politik, Staat, Wirtschaft und Gesellschaft dazu auf, bei ihrem Einsatz dafür nicht nachzulassen und diese wichtigen demokratischen Grundwerte zu verteidigen.

TOP 6.1

Gleiche Repräsentanz von Frauen in Parlamenten ist längst überfällig

Beschluss:

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

Begründung:

Eine gleiche politische Teilhabe von Frauen und Männern ist in Deutschland nicht erreicht. Der Frauenanteil beträgt im Deutschen Bundestag derzeit 36,5 Prozent. In den Länderparlamenten liegt der Frauenanteil bei knapp einem Drittel, auf kommunaler Ebene in den Stadt- und Gemeinderäten beträgt der Frauenanteil nicht mal ein Viertel der Sitze. Die Einführung innerparteilicher Geschlechterquoten oder eines Geschlechterquorums hat seit den 1980iger Jahren u.a. dazu beigetragen, dass es einen signifikanten Anstieg der Repräsentanz von Frauen in Parlamenten gab. Inzwischen jedoch hat sich der Anstieg des Frauenanteils erkennbar verlangsamt und in einigen Bereichen stagniert er, wie z.B. die Ergebnisse der Bundestagswahlen zeigen. Das zeigt deutlich, dass die bisherigen Maßnahmen nicht ausreichen, um die Repräsentanz von Frauen weiter zu steigern.

Auch in anderen Bereichen hat es sich gezeigt, dass Appelle oder Selbstverpflichtungen nicht ausreichen. Es sind in der Regel gesetzliche Vorgaben notwendig. Als Beispiel dafür ist die gescheiterte Selbstverpflichtung der Deutschen Wirtschaft von 2001, mehr Frauen in

Führungspositionen zu bringen, zu nennen, die zwischen der damaligen Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft geschlossen worden war. Die Wirkungslosigkeit dieser Selbstverpflichtung führte dazu, dass der Bundestag 2015 eine gesetzliche Quotenregelung für Frauen in Führungspositionen beschloss. Die gesetzlichen Vorgaben haben dazu geführt, dass für Aufsichtsräte von Unternehmen im Geltungsbereich des Gesetzes innerhalb des Jahres 2016 insgesamt eine Steigerung des Frauenanteils um 3,9 Prozent auf 27,2 Prozent erreicht werden konnte.

Der Blick ins Nachbarland Frankreich zeigt ebenso, dass gesetzliche Vorgaben für die Steigerung von Frauenanteilen notwendig sind. Das französische Parité-Gesetz trat 2001 in Kraft und führte dazu, dass der Anteil der weiblichen Abgeordneten laut einer Bilanz von 2012 in den Regionalparlamenten 47,6 Prozent, in den Kommunalparlamenten 48,5 Prozent und im Europarlament 44,4 Prozent betrug. In der Nationalversammlung hingegen betrug der Frauenanteil 2010 nur 18,9 Prozent; der Anteil ist 2012 auf 25,9 Prozent gestiegen. Der Grund für die unterschiedliche Wirkungskraft der gesetzlichen Vorgaben bei den verschiedenen Parlamenten, liegt u.a. darin, dass bei den Kommunal- und Regionalwahlen als Sanktion die Zurückweisung von nicht quotierten Listen vorgesehen ist. Bei den Wahlen zur Nationalversammlung wird bei der Parteienfinanzierung angesetzt. Den Parteien, bei denen der zahlenmäßige Unterschied zwischen aufgestellten Kandidaten und Kandidatinnen mehr als 2 Prozent beträgt, wird nachträglich die staatliche Zuwendung gekürzt. Die Parteien nehmen anscheinend lieber finanzielle Einbußen in Kauf als die gewünschte Anzahl von Frauen zur Wahl aufzustellen. Diese Erfahrungen in Frankreich sollten bei der Gestaltung einer effektiven Regelung zum tatsächlichen Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen in Parlamenten beachtet werden.

Eine effektive Regelung zur Erreichung der gleichen Repräsentanz von Frauen und Männern in Parlamenten ist zudem nicht nur verfassungsrechtlich zulässig, sondern geboten. Schon die Politikerin und Mitverfasserin des Grundgesetzes Elisabeth Selbert hat 1981 betont, dass die geringe Beteiligung von Frauen „schlicht ein Verfassungsbruch in Permanenz“ sei. Der Wesenskern des verfassungsrechtlichen Demokratiegebots ist der allgemeine Gleichheitssatz. Es geht darum, dass Volkssouveränität die freie Selbstbestimmung aller Bürgerinnen und Bürger meint und damit zwingend eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter. Die gleichberechtigte Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger in der repräsentativen Demokratie findet in Deutschland durch die Parteien statt. Das Wirken der Parteien muss darauf gerichtet sein, allen Wählerinnen und Wählern einen wirksamen Einfluss auf politische Entscheidungen zu ermöglichen und zwar durch die Wahl von Repräsentantinnen und Repräsentanten und nicht nur durch die weit überwiegende Wahl von männlichen Kandidaten. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist es gerade die effektive Einflussnahme des Volkes auf die

Staatsgewalt, welche für die notwendige demokratische Legitimation zwischen Bürgerinnen und Bürger und der Staatsgewalt erforderlich ist. Daher lässt sich in einer repräsentativen Demokratie ein gleichmäßiger Einfluss beider Geschlechter nur über die Parteien erreichen und über die Struktur der Wahllisten. Denn das parteiinterne Verfahren zur personellen Besetzung der Wahlvorschläge durch die Parteien ist der nahezu allein ausschlaggebende Faktor für die spätere Zusammensetzung des Parlaments. Folglich ist die paritätische Vergabe von Plätzen auf Wahllisten durch die Parteien eine der Grundvoraussetzungen für die gleichberechtigte Repräsentanz der Wählerinnen und Wähler in Parlamenten. Für die konkrete Gestaltung effektiver Regelungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Parlamenten ist daher die Durchsetzung des staatlichen Gleichstellungsfördergebots aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG im Verhältnis zur Parteienfreiheit, zu den Wahlrechtsgrundsätzen sowie zur Wahlfreiheit der Bürgerinnen und Bürger zu prüfen.

Eine moderne Demokratie kann es sich im 21. Jahrhundert nicht mehr leisten, die Hälfte der Bevölkerung nicht angemessen zu repräsentieren. Daher hat auch die EU-Kommission 2013 deutlich gemacht, dass sie von den Mitgliedstaaten geeignete gesetzliche Maßnahmen zur Erreichung eines ausgeglichenen Männer-Frauen-Verhältnisses in den nationalen Parlamenten erwartet. Dies gilt in Deutschland aufgrund seiner föderalen Struktur nicht nur für die Bundesebene, sondern in gleicher Weise auch für die Landes- und kommunale Ebene.

TOP 7.1

Anrechnung von Pflegezeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung verbessern

Beschluss:

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

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

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

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

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

- a) die Anrechnung von Pflegezeiten im Rentenrecht unabhängig vom Erwerbsstatus der pflegenden Person erfolgen. Dementsprechend sollte die gesetzlich geforderte

Anspruchsvoraussetzung, die eigene Erwerbstätigkeit auf 30 Stunden zu reduzieren, entfallen,

b) die Möglichkeit eingeräumt werden, auch bei Bezug einer Vollrente wegen Alters nach Erreichen der Regelaltersgrenze Rentenanwartschaften zu erwerben,

c) Pflegezeiten in gleicher Weise honoriert (bewertet) werden wie Kindererziehungszeiten.

Die GFMK bittet die Bundesregierung um entsprechende Prüfung.

3. Die GFMK bittet die ASMK das Thema aufzugreifen und zu prüfen.

Begründung:

Die Zahl der Pflegebedürftigen, die im Jahr 1995 noch bei 1,7 Millionen lag, ist im Jahr 2015 auf knapp 2,9 Millionen Menschen angestiegen. Fast drei Viertel (73 Prozent bzw. 2,08 Millionen) der Pflegebedürftigen wurden zu Hause versorgt. Davon erhielten 1.385.000 Pflegebedürftige ausschließlich Pflegegeld, das bedeutet sie wurden in der Regel zu Hause allein durch Angehörige gepflegt. Diese Zahlen verdeutlichen, dass das deutsche Pflegesystem ohne den Beitrag pflegender Angehöriger nicht denkbar wäre. Aber mit der demografischen Alterung wird das Potenzial an Pflegepersonen zurückgehen. Zusätzlich wird diese Tendenz verstärkt werden durch veränderte Familienstrukturen, die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie die geforderte Flexibilität im Arbeitsleben.

Es wird daher in Zukunft noch mehr als bisher darauf ankommen, denjenigen, die Pflege für Angehörige leisten wollen, gute Rahmenbedingungen zu bieten. Die Pflege durch nahe Angehörige anstatt fremden Pflegekräften entspricht auch dem verständlichen Wunsch der Pflegebedürftigen. Dies kann durch eine gute rentenversicherungsrechtliche Absicherung der pflegenden Angehörigen, die auch die Wertschätzung der Leistung zum Ausdruck bringt, befördert werden. Vor diesem Hintergrund ist es nicht nachvollziehbar, dass die rentenrechtliche Anrechnung von Pflegezeiten nicht unabhängig vom Erwerbsstatus und Alter der pflegenden Person erfolgt. Durch die gesetzlich geforderte Anspruchsvoraussetzung, die eigene Erwerbstätigkeit auf 30 Stunden zu reduzieren, wird den in Vollzeit beschäftigten Personen eine rentenrechtliche Anerkennung für ihre zweifache Leistungserbringung verwehrt. Keine Anerkennung für ihre Leistung erhalten auch Pflegenden, die nach Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wurde, eine Vollrente wegen Alters beziehen. Gerade diese Nichtanerkennung stößt angesichts der mit dem Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz) eröffneten Möglichkeit, bei Erwerbstätigkeit und gleichzeitigem Bezug einer Vollrente wegen Alters nach Erreichen der Regelaltersgrenze auf die Versicherungsfreiheit zur

Rentenversicherung verzichten zu können, auf Unverständnis. Während nunmehr insbesondere Beschäftigte generell neben dem Bezug einer Vollrente wegen Alters neue Rentenanwartschaften erwerben können, bleibt dies Pflegepersonen nach Erreichen der Regelaltersgrenze verwehrt, obwohl diese ebenfalls zum Kreis der versicherungspflichtigen Personen gehören und ihre Tätigkeit rentenrechtlich einer Erwerbstätigkeit gleichgestellt ist. Sorgearbeit wird auch in der gesetzlichen Rentenversicherung unterschiedlich honoriert: die Pflege von Hilfebedürftigen wird im Vergleich zur Kinderbetreuung wesentlich geringer angerechnet. Gerade auch unter dem Aspekt des demografischen Wandels bedarf es hier einer Korrektur, die letztlich auch die gesellschaftliche Wertschätzung dieser unverzichtbaren Tätigkeit zum Ausdruck bringt.

Die GFMK bittet die ASMK, das Thema aufgrund ihrer fachlichen Zuständigkeit im Bereich der sozialen Sicherung aufzugreifen und dabei auch mögliche Finanzierungswege anzusprechen.

TOP 7.2

Finanzierung von Verhütungsmitteln für Frauen mit geringem Einkommen

Beschluss:

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

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

Begründung:

Einkommensschwache Frauen werden zunehmend gezwungen, aus finanziellen Gründen auf billigere und weniger sichere Verhütungsmittel umzusteigen und dadurch das Risiko einer ungewollten Schwangerschaft in Kauf nehmen zu müssen.

Nach dem Bundessozialhilfegesetz konnten die Kosten für ärztlich verordnete Mittel zur Empfängnisverhütung bis zum 31.12.2003 von den Trägern der Sozialhilfe übernommen werden. Durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung ist diese Regelung mit Wirkung vom 01.01.2004 gestrichen worden. Der Umfang der Kosten für empfängnisverhütende Mittel entspricht seitdem für alle Frauen gleichermaßen den Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen. Für leistungsberechtigte Frauen nach dem SGB II folgt dies unmittelbar aus dem SGB V, weil sie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind. Bei leistungsberechtigten Frauen nach dem SGB XII wird auf den Leistungsumfang der gesetzlichen Krankenkassen Bezug genommen. Die Regelungen der gesetzlichen Krankenversicherung sehen eine Kostenübernahme lediglich bis zum 20. Lebensjahr vor, so dass leistungsberechtigte Frauen danach die Verhütungsmittel aus der Regelleistung bestreiten müssen.

Seitdem ist für die betroffenen Frauen eine massive Einschränkung ihres Rechts auf sexuelle und reproduktive Gesundheit entstanden.

Zusätzlich sind in der jetzigen Situation die geflüchteten Frauen besonders betroffen, da auch für sie die Kosten der Verhütungsmittel nur im Ausnahmefall übernommen werden.

Die Situation der Flüchtlingsfrauen zeigt nochmal den dringenden Bedarf, endlich eine bundesgesetzliche Regelung für einkommensschwache Frauen und Frauen im SGB II-, SGB XII- und AsylG-Bezug zu treffen.

TOP 7.4

Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Soziale Sicherung von Frauen“

Beschluss:

Die 27. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) beschließt die Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Soziale Sicherung von Frauen“.

Die inhaltliche und organisatorische Federführung obliegt bis zur 28. GFMK weiterhin Baden-Württemberg.

Die Arbeitsgruppe dient zum einen dem Informations- und Erfahrungsaustausch über Grundsatzfragen und aktuelle Entwicklungen im Bereich der sozialen Sicherung von Frauen zwischen den Ländern sowie zwischen den Ländern und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und verschiedenen Sozialversicherungsträgern wie zum Beispiel der Deutschen Rentenversicherung Bund. Zum anderen hat die Arbeitsgruppe zum Ziel, aufbauend auf einer aktuellen Bestandsaufnahme und Problemanalyse, festzustellen, inwieweit bezüglich der Absicherung bei Eintritt von Krankheit und Pflegebedürftigkeit sowie im Alter Handlungsbedarf besteht und schließlich mögliche Empfehlungen bzw. Vorschläge zu erarbeiten.

Daneben erhält die Arbeitsgruppe konkret den Auftrag – vorbehaltlich aktueller Entwicklungen – folgende inhaltliche Schwerpunkte zu bearbeiten:

- a) Frauen- und gleichstellungspolitische Analyse und Bewertung von Parlamentsdokumenten des Deutschen Bundestages und Bundesrates sowie von Vorschlägen und Beschlüssen von Parteien betreffend die soziale Sicherung von Frauen
- b) Frauen- und gleichstellungspolitische Einschätzung der Handlungsempfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts
- c) Begleitung der Diskussion über die solidarische Absicherung in der neuen Arbeitswelt (u. a. soziale Sicherung von (Solo-) Selbständigen)

- d) Auswertung des Koalitionsvertrags auf Bundesebene für die nächste Legislaturperiode und gleichstellungspolitische Einschätzung zu dessen Umsetzung
- e) Gegebenenfalls Vorbereitung von Beschlussvorlagen für die GFMK auf Basis der Befassungen a) bis d).

Begründung:

Das Ziel der Geschlechtergleichstellung ist in Deutschland weiterhin nicht erreicht. Dies zeigt sich insbesondere beim Leistungsbezug in der gesetzlichen Rentenversicherung. Da dieses Leistungssystem stark erwerbszentriert ist, widerspiegeln sich unstete Erwerbsverläufe in niedrigeren eigenen Rentenleistungen der Frauen. Aufgrund des Zusammenwirkens mehrerer Faktoren ist dabei feststellbar, dass der als Messgröße für die geschlechtsspezifische Leistungsungleichheit entwickelte „Gender Pension Gap“ noch deutlich größer ist als der „Gender Pay Gap“. Es ist zwar davon auszugehen, dass vor allem durch eine steigende Erwerbstätigkeit von Frauen im Zeitverlauf die geschlechtsbezogene Rentenlücke kleiner wird. Zusätzlich bedarf es aber auch Gesetzesänderungen.

Welche konkreten Vorschläge, nicht nur im Rentenrecht, sondern allgemein zur Verbesserung der sozialen Sicherung von Frauen haben die Regierung sowie die im Bundestag vertretenen Parteien? Mit den Antworten hierauf, die angesichts der im September 2017 stattfindenden Bundestagswahl von besonderem Interesse sind, wird sich die Arbeitsgruppe beschäftigen.

Darüber hinaus wird sich die Arbeitsgruppe auch ausführlich mit den Handlungsempfehlungen im Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung „Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten“ auseinandersetzen. Im Fokus werden dabei die unter der Überschrift „Rente und Alterssicherung: Bilanz des Lebenslaufs“ gemachten Empfehlungen stehen:

- Einführung einer durchgängigen Rentenversicherungspflicht
- Verbesserung der Anrechnung von Pflegezeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung
- Verlagerung von der abgeleiteten hin zur eigenständigen Sicherung, insbesondere Einführung eines Anwartschaftssplittings bei Ehepartnerinnen und Ehepartnern sowie Eingetragenen Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern als Regelmodell
- nachsorgender sozialer Ausgleich bei niedrigen Rentenansprüchen
- Verbesserung des Zugangs von Frauen zur betrieblichen und privaten Alterssicherung.

Unabhängig hiervon ist feststellbar, dass sich Veränderungen in der Arbeitswelt zunehmend auch auf die soziale Sicherung von Frauen auswirken. Durch die verstärkte Digitalisierung, vor allem durch das Aufkommen von Crowdfunding und die internetbasierte Erledigung von Aufgaben durch Selbständige, werden andere Formen der Erwerbstätigkeit als das Normalarbeitsverhältnis an Bedeutung gewinnen. Hier gilt es darauf zu achten, dass sich dies nicht negativ auf die Absicherung in den Sozialversicherungssystemen auswirkt. Dieser Aufgabe wird sich die Arbeitsgruppe stellen.

TOP 8.2

Geschlechtsspezifische Auswirkungen des Unterhaltsrechts – eine gleichstellungsorientierte Evaluation ist notwendig

Beschluss:

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

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

Begründung:

Das Unterhaltsrecht ist 2008 geändert worden. Damit sollte gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung getragen werden: Die Anzahl der Scheidungen sind in den letzten Jahrzehnten immer weiter gestiegen, insbesondere auch die Anzahl der Scheidungen von kurzen Ehen. Daher kommt es vermehrt zur Gründung von Patchwork-Familien oder Zweitfamilien und damit zur Frage, wie vorhandenes Einkommen in gerechter Weise verteilt werden kann. Das Unterhaltsrecht betont seit 2008 den Grundsatz der wirtschaftlichen Eigenverantwortung der ehemaligen Ehegatten noch stärker als bisher. Nach der Scheidung obliegt es jedem Ehegatten, selbst für ihren oder seinen Unterhalt zu sorgen. Die Gerichte haben seitdem mehr Möglichkeiten, den nahehelichen Unterhalt herabzusetzen oder zeitlich zu begrenzen. Im ersten Unterhaltsrang stehen nunmehr ausschließlich die minderjährigen bzw. noch zur Schule gehenden und im Haushalt eines Elternteils lebenden

Kinder. Ein Kinderbetreuungsunterhaltsanspruch besteht in der Regel nur bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.

Aufgrund der noch immer gelebten klassischen Rollenverteilung und der damit einhergehenden Verantwortung für die Kinderbetreuung durch die Mütter liegt es nahe, dass diese Veränderungen Frauen und Männer unterschiedlich betreffen. Zumeist verbleiben die Kinder nach der Trennung der Eltern im Haushalt der Mutter. Dadurch sind die Mütter – abhängig auch vom Vorhandensein und der Flexibilität von Kinderbetreuungseinrichtungen – , im Vergleich zu Vätern, deutlich in ihren Möglichkeiten der wirtschaftlichen Eigenverantwortung eingeschränkt.

Der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat verdeutlicht, dass gerade Übergänge im Lebensverlauf, wie z.B. eine Scheidung und der damit zum Teil verbundene Wiedereinstieg in den Beruf – insbesondere für Frauen – benachteiligende Wirkungen haben. Diese können oft im gesamten Lebensverlauf nicht mehr ausgeglichen werden. Frauen, die aufgrund von Kinderbetreuungsphasen unterbrochene Erwerbsbiografien aufweisen, sehen sich oft gezwungen, Beschäftigungen mit geringen Qualifikationsanforderungen anzunehmen. Für andere Frauen gelingt der Wiedereinstieg nicht mehr und manche von ihnen sind folglich dauerhaft auf staatliche Transferleistungen angewiesen. Das bedeutet, dass Frauen als Folge einer Scheidung einem wesentlich höheren Armutsrisiko ausgesetzt sind als Männer. Die Auswirkungen treffen dann nicht selten auch die Kinder.

Diese Probleme stellen sich im besonderen Maße für Frauen aus Alteen, weil das Unterhaltsrecht keine Übergangsregelung enthält. Frauen, die in einer Ehe ein klassisches Rollenmodell lebten, konnten nach der alten Rechtslage nach einer möglichen Scheidung der langjährigen Ehe von einer lebenslangen Versorgung ausgehen. Nunmehr müssen die betroffenen Frauen bei einer gerichtlichen Geltendmachung ihrer Unterhaltsansprüche zum Beweis ehebedingter Nachteile eine plausible Prognose vorlegen, welche hypothetische Karriere sie ohne Übernahme der Kinderbetreuung und/oder Führen einer sogenannten Hausfrauenehe gemacht hätten. Diese Beweiserbringung ist äußerst schwierig und wenn sie nicht gelingt, erhalten sie keinen oder einen nicht existenzsichernden Unterhalt. Vor diesem Hintergrund wurde 2013 das Unterhaltsrecht geändert. Es wurde die Dauer der Ehe als eigenständiger Billigkeitsmaßstab für die Befristung des Ehegattenunterhalts eingefügt (vgl. § 1578 b Bürgerliches Gesetzbuch). Daher ist es erforderlich, die Wirksamkeit dieser Gesetzesänderung im Rahmen einer Gesamtevaluation zu überprüfen und anhand von Fällen vor 2008, nach 2013 und in der Zwischenzeit zu ermitteln, ob weiterer Handlungsbedarf besteht.

Die Bundesregierung wurde schon mit Beschluss der 18. GFMK zu TOP 7.1 und mit Beschluss der 21. GFMK zum TOP 8.2 aufgefordert, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Unterhaltsrechtsreform zu untersuchen. In der Stellungnahme des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von 2012 zum Beschluss der 21. GFMK wurde darauf verwiesen, dass eine umfassende Evaluation noch verfrüht sei. Daher ist es jetzt – knapp 10 Jahre nach dem Inkrafttreten des neuen Unterhaltsrechts – an der Zeit, dass die Bundesregierung die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Unterhaltsrechtsreform in einer Gesamtevaluation untersucht.

TOP 8.4

Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauen in Familienrecht und Familienpolitik“

Beschluss:

Die 27. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) beschließt die Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauen in Familienrecht und Familienpolitik“.

Die Arbeitsgruppe befasst sich mit frauenrelevanten gesetzlichen Initiativen und aktuellen Entwicklungen im Bereich des Familienrechts und der Familienpolitik und dient dem Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Ländern und dem für Frauen- und Gleichstellungsfragen zuständigen Bundesministerium.

Die Arbeitsgruppe erhält den Auftrag – vorbehaltlich aktueller Entwicklungen – insbesondere folgende inhaltliche Schwerpunkte zu bearbeiten:

Inhaltliche Federführung Rheinland-Pfalz:

- Frauen- und gleichstellungspolitische Analyse und Bewertung von parlamentarischen Vorhaben sowie Vorschlägen und Konzepten von Parteien zur steuerlichen Entlastung von Ehe, Partnerschaft und Familie.
- Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Bewertung von Empfehlungen zur Ehegattenbesteuerung.

Inhaltliche Federführung Berlin:

- Frauen- und gleichstellungspolitische Analyse und Bewertung von parlamentarischen Vorhaben sowie von Vorschlägen und Konzepten relevanter Akteurinnen und Akteure zur Verbesserung der Situation Alleinerziehender.
- Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Bewertung familienrechtlicher Empfehlungen aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht.
- Aufbereitung und Bewertung aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht der Regelung von Ehen von Minderjährigen.

Begründung:

Änderungen in familienrechtlichen und familienpolitischen Rechtsgebieten betreffen Frauen in spezifischer Weise, sodass diese eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung und Bewertung erfordern.

Zu den Arbeitsaufträgen im Einzelnen:

- Die Neuregelung der Ehebesteuerung bleibt weiterhin ein kontrovers diskutiertes Thema, mit dem sich auch die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht in ihrem Gutachten befasst hat. Dabei werden insbesondere die Anreizwirkungen bei der Ressourcen- und Arbeitsteilung in Ehe und Eingetragener Lebenspartnerschaft in den Blick genommen.

Die Arbeitsgruppe wird Empfehlungen der Sachverständigenkommission zur Einkommensbesteuerung sowie die Stellungnahme der Bundesregierung zu diesem Themenbereich diskutieren und aus frauenpolitischer Sicht bewerten.

- Die Arbeitsgruppe wird auch die familienrechtlichen Empfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts aus frauen- und gleichstellungspolitischer Perspektive analysieren und vor dem Hintergrund gleichstellungspolitischer Relevanz bewerten.
- Alleinerziehende haben eine Vielzahl von Herausforderungen im Alltagsleben zu bewältigen und bedürfen dabei besonderer Unterstützung. Die Gefahr von Armut ist bei dieser Familienkonstellation besonders hoch und da über 90 Prozent der Alleinerziehenden Frauen sind, sind davon insbesondere Frauen und ihre Kinder betroffen. Von familienpolitischen Leistungen profitieren gerade die Alleinerziehenden nicht in ausreichendem Maße. Die Bundesregierung hat zwar im letzten Jahr einige familienpolitische Leistungen verbessert und ist gerade dabei, beim Unterhaltsvorschuss die Bezugsdauergrenze aufzuheben sowie die Altersgrenze von 12 auf 18 Jahre anzuheben, was für einige Alleinerziehende eine Verbesserung darstellt. Weitere Forderungen der GFMK wurden jedoch noch nicht erfüllt, wie z.B. die wirksamere Ausgestaltung des Kinderzuschlags, die Einführung eines Mehrbedarfszuschlags für Alleinerziehende (s. Beschluss der 25. GFMK zu TOP 4.1). Die Unterstützung von Alleinerziehenden bleibt ein Dauerthema. Daher wird die Arbeitsgruppe die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für Alleinerziehende weiterhin beobachten und konstruktiv begleiten.

Durch Globalisierung, Internationalisierung und Fluchtsituationen weisen auch familienrechtliche Sachverhalte immer öfter Auslandsbezüge auf. Das Familienrecht ist sehr

unterschiedlich ausgestaltet und bei einer Kollision verschiedener familienrechtlicher Regelungen ist nach Regeln des Internationalen Privatrechts zu entscheiden, wie mit dieser Kollision umzugehen ist. Aktuell betrifft dies insbesondere Ehen von Minderjährigen. Ein Gesetzesentwurf des zuständigen Bundesjustizministeriums befindet sich derzeit in der Ressortabstimmung. Details zum Stand des gegenwärtigen Gesetzgebungsverfahrens sowie eine frauen- und gleichstellungspolitische Einschätzung finden sich im Bericht dieser Arbeitsgruppe. Die Arbeitsgruppe wird sich mit diesem Themenkreis weiter beschäftigen, um die Anwendung gleichstellungsrechtlicher Vorgaben auch bei solchen Kollisionsfällen abzusichern und frauen- und gleichstellungspolitische Gesichtspunkte einzubringen.

TOP 9.1

Hemmnisse bei der Integration geflüchteter Frauen beseitigen

Beschluss:

Die GFMK fordert die Bundesregierung auf, dafür Sorge zu tragen, dass die besondere Situation von geflüchteten Frauen bei der Ausgestaltung aller Integrationsmaßnahmen unterschiedlicher Träger durchgängig und langfristig Berücksichtigung findet.

Für eine regelmäßige und erfolgreiche Teilnahme an Sprach- und Integrationskursen müssen alle Hindernisse beseitigt werden, die in Zusammenhang mit familiären Aufgaben stehen.

Mangelnde Möglichkeiten einer Kinderbetreuung dürfen keinen Hinderungsgrund bei einer Partizipation an Sprachfördermaßnahmen darstellen. Eine Betreuung der Kinder in Regeleinrichtungen wirkt sich vorteilhaft auf den Spracherwerb und künftige Integrationschancen aus. Solche Angebote sollten Vorrang haben, das Angebot von integrationskursbegleitender Betreuung sollte gleichwohl bei Bedarf ohne erschwerte Bedingungen wahrgenommen werden können.

Es wird begrüßt, dass das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) wieder Möglichkeiten der Kostenerstattung zur Kinderbetreuung während der Integrationskurse eröffnet hat. Allerdings sind die Anforderungen zur Inanspruchnahme in der Realität so nicht umsetzbar.

Die Förderbedingungen sind entsprechend zu überarbeiten. Mindestens dort, wo Kinder von Zugewanderten nicht in Regeleinrichtungen betreut werden können, sind ergänzende Angebote zu unterbreiten.

Begründung:

Es ist wichtig für das nachhaltige Gelingen der Integration, die Sprach- und Bildungsförderung im Sinne einer lückenlosen Förderkette zu optimieren und insbesondere die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen sicherzustellen.

Das BAMF hat die Kinderbetreuung seit Anfang des Jahres wieder in die Förderung der Integrationskurse aufgenommen. Die Regelung sieht vor, dass die Bildungsträger eine Prämie für den Fall erhalten, dass sie Teilnehmende bezüglich der Inanspruchnahme von Betreuungsplätzen in einem Regelangebot beraten und unterstützen.

Darüber hinaus hat das BAMF mit Trägerrundschreiben vom 16.03.2017 darüber informiert, dass private Betreuungsangebote des Kursträgers dann gefördert werden können, wenn ein örtliches Regelangebot nicht vorhanden ist und das Fehlen eines Betreuungsplatzes nachgewiesen wird. Weitere Hürden bestehen bezüglich der Örtlichkeiten und des betreuenden Personals. Schulkinder und Kleinstkinder sind in der Praxis oft von dieser Regelung ausgeschlossen.

Dabei ist es unbedingt erforderlich, realistische Kriterien zu entwickeln, unter denen die Integrationskursträger und die Teilnehmenden Kinderbetreuung anbieten bzw. in Anspruch nehmen können.

Das Subsidiaritätsprinzip und die derzeitige Ausgestaltung der Inanspruchnahme von Kindebetreuungsmöglichkeiten können Hemmnisse auf dem Weg des Spracherwerbs für zugewanderte Frauen mit Kindern sein. Viele von ihnen haben gerade zu Beginn ihres Aufenthalts in Deutschland aus kulturellen oder persönlichen Gründen Vorbehalte gegen eine räumlich entfernte Fremdbetreuung. Sie lehnen eine längere Trennung von ihren Kindern ab oder die Kinder brauchen die Nähe/Erreichbarkeit ihrer Mutter. Oft finden Kurse überdies nur in weit entfernteren größeren Städten statt, so dass eine ortsnahe Unterbringung aufgrund der Wegezeiten nicht möglich bzw. zumutbar ist.

Berichte aus der Praxis zeigen, dass Frauen zwar statistisch ausreichend an Integrationskursen teilnehmen, diese aber überdurchschnittlich oft nur unregelmäßig erscheinen oder diese nicht beenden.

Um allen Frauen die lückenlose Teilnahme an den wichtigen ersten Integrationsmaßnahmen zum Spracherwerb und zur gesellschaftlichen Orientierung zu ermöglichen, müssen daher alle Möglichkeiten einer sachgerechten Unterbringung der Kinder von geflüchteten Frauen während der Kursangebote ausgeschöpft und gleichrangig gefördert werden.

Im Anschluss an den Integrationskurs sollte den Frauen, die sich zunächst für eine integrationskursbegleitende Kinderbetreuung entschieden haben, die Wahrnehmung der Regelbetreuungsangebote bekannt gemacht und nahegelegt werden.

TOP 9.2

Interkulturelle Integrationsarbeit

Entschließung:

Die GFMK bittet das BMFSFJ ein Forschungsprojekt zu vergeben, welches sich langfristig mit Rollenbildern, Geschlechterstereotypen und sich ändernden Rollenerwartungen von geflüchteten sowie zugewanderten Frauen und Männern aufgrund der Auseinandersetzung mit dem kulturellen Bezugssystem der Bundesrepublik beschäftigt und mögliche adäquate Folgerungen für das bestehende Hilfesystem aufzeigt. Grundlage des Forschungsprojektes sollen auch – sofern geeignet – bereits erhobene Daten über geflüchtete Familien sein.

Begründung:

Im Integrationskonzept der Bundesregierung wird formuliert, dass der Integrationskraft von Frauen und Familien besondere Bedeutung zukommt. Die Situation von Frauen, Männern und Familien mit Fluchterfahrungen stellt aus wissenschaftlicher Perspektive eine enorme Herausforderung dar.

In der BAMF-Geschlechterrollenstudie 2013 wird der Themenbereich der Geschlechterrollen erstmals breit abgedeckt. Die Studie untersucht die Erwerbstätigkeit im Kontext von Geschlechterrollen, die Entscheidungsstruktur innerhalb der Partnerschaften und beschreibt die gelebte Arbeitsteilung im Haushalt und in der Familie. Sie zeigt, dass die traditionellen Strukturen bei Geschlechterrollenorientierungen sowie die gelebten traditionellen Geschlechterrollen und Rollenmuster i. d. R. den Männern eine dominante Position in der Gesellschaft zusprechen.¹¹ Die Frau ist bei diesem Modell insbesondere in ökonomischer Hinsicht von ihrem Mann abhängig.¹²

Mit einer Ablösung von festgelegten traditionellen Geschlechterrollen wächst das Angebot an Rollenmodellen für Frauen und Männer, welches die Pluralität von Lebensentwürfen stärkt. Der Staat hat hierbei grundsätzlich die Aufgabe, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Deshalb wurde im Rahmen der 26. GFMK festgestellt, dass die Vermittlung der Werte dieser Gesellschaft explizit allen

¹¹ vgl. Betz/Ziebertz 2010, S. 249.

¹² vgl. Greenglas 1995, 152.

Menschen verdeutlicht werden sollen und in Deutschland gleiche Rechte und Pflichten für Frauen wie für Männer gelten.

Geschlechterrollen und deren Zuschreibung unterliegen insgesamt einem gesamtgesellschaftlichen Wandel. Durch die in der Praxis bestehende Fokussierung der Arbeit mit Frauen – z. B. als Ansprechpartnerinnen bzw. „Türöffnerinnen“ in sozialen Angelegenheiten, in Kindertagesstätten, in Schulen oder in Frauenschutzsystemen – besteht die Gefahr der „Entwertung der traditionellen Männlichkeit“. Erfahrungen innerhalb von Familienberatungsstellen zeigen, dass diesbezüglich auch eine verstärkte geschlechtersensible Männerarbeit bzw. die Arbeit am männlichen Rollenbild notwendig ist.

Ein diesbezügliches Forschungsprojekt sollte vor allem den Blick auf die Binnenstrukturen in den Familien bzw. auf die Frage, in welchem Zeitrahmen sich die Adaptionprozesse im familiären Gefüge vollziehen, richten. Weitere forschungsrelevante Fragen wären beispielsweise, in welchem Bereich sich interfamiliäre Konfliktzonen ergeben und wie sich innerfamiliäre Dynamiken in der Auseinandersetzung mit dem Bezugssystem der Bundesrepublik entwickeln.

Mit einem Forschungsprojekt wird die interkulturelle (Fort-)Bildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Hilfeinrichtungen, beginnend bei Frauenschutzeinrichtungen bis hin zu familienberatenden und -begleitenden Strukturen als ein wichtiger Teil der Integrationsarbeit unterstützt.

TOP 10.1

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

Beschluss:

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

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

- sollten Programme inklusiv angelegt sein und im Querschnitt allen Zielgruppen offen stehen. Dadurch sind Förderprogramme für Frauen attraktiver und Finanzmittel werden gleichermaßen für die Gründungsaktivitäten von Männern und Frauen (an Hochschulen) eingesetzt.
- sollte der Innovationsbegriff erweitert werden und interdisziplinäre Kooperationen stärker in den Fokus der Förderung rücken. Dahingehende Pläne des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), die unter dem Arbeitstitel „EXIST Potenziale“ diskutiert werden, begrüßt die GFMK, sie könnten aber noch offener formuliert werden. Nur in einem Förderrahmen, der u. a. auf die breite Ansprache der Disziplinen abzielt, können das gesamte Innovationspotenzial (an den Hochschulen) ausgeschöpft, vielfältigere Unternehmenskulturen befördert und gesellschaftliche Probleme besser bewältigt werden.
- sollten die Hochschulen dabei stärker unterstützt werden, die bislang im Rahmen von EXIST entstandenen und höchst erfolgreichen Gründungsnetzwerke noch weiter in Richtung der Geistes- und Sozialwissenschaften zu öffnen und ihre Interdisziplinarität zu stärken. Grundsätzlich sollte im EXIST-Programm eine von der Prämisse der Vielfalt geleitete „culture of entrepreneurship“ von den Hochschulen eingefordert werden. Dies würde die Hochschulen dabei unterstützen, die entsprechenden Entwicklungen beim Aufbau des Lehrkörpers (Berufungen, Lehrbeauftragte usw.), der attraktiven Gestaltung von Curricula und der Einbeziehung von bislang eher „gründungsfernen“ Fachdisziplinen voranzutreiben.
- sollten Berichte, Evaluierungen und Datenerhebungen immer Genderaspekte beinhalten und damit auch ESF Standards bzw. Vorgaben der EU eingehalten

werden. Zwar werden die Programzzahlen für die ESF-Berichte bereitgestellt, allerdings bleiben die Aktivitäten an den Hochschulen eine „black box“. Aus diesem Grund ist es zu begrüßen, dass bei künftigen Evaluierungen Genderaspekte ausdrücklich stärker berücksichtigt werden sollen, um die Datengrundlage zu verbessern – allerdings ist das Förderumfeld als Ganzes zu betrachten. Dazu müssen die Vergaberichtlinien so gestaltet werden, dass die Hochschulen die notwendigen Informationen über alle Maßnahmen bereitstellen. Neben quantitativen Erhebungen sollten idealerweise auch qualitative Aspekte Berücksichtigung finden.

- sollten die Evaluationsergebnisse Eingang in die Weiterentwicklung der Förderprogramme finden und Defizite aus Sicht von Gender Mainstreaming zügig behoben werden. Die differenzierten Analysen der Gründungsforschung sollten in die Förderpolitik einfließen und eine ausgewogene Beteiligung an den Programmressourcen gewährleisten.
- sollte im Sinne einer transparenten Vergabepolitik nicht nur eine geschlechterparitätische Zusammensetzung von (Auswahl-)Gremien angestrebt werden, sondern auch über transparente Auswahlverfahren eine diskriminierungsfreie Förderung garantiert sein.
- und last but not least, sollte in allen Dokumenten (z. B. Richtlinien) eine genderneutrale Sprache Anwendung finden, denn über Sprache wirken nach wie vor Exklusionsmechanismen.

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

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

Begründung:

Existenzgründungen sind eine wichtige Grundlage für wirtschaftliches Wachstum. Neue Geschäftsmodelle modernisieren nicht nur die Wirtschaftsstruktur, sondern schaffen auch neue Arbeitsplätze und sind Motor des wirtschaftlichen Strukturwandels. Vor allem Gründungen mit hoher Innovationskraft stehen daher im Fokus der Politik – obwohl sie in der Regel nicht mehr als ein Prozent des Gründungsgeschehens ausmachen. Gemessen an der Marktneuheit ihrer Produkte oder Dienstleistungen liegen in diesem Bereich insbesondere Ausgründungen aus der Wissenschaft weit vorn.

Gleichzeitig gewinnt die Präsenz von Frauen im allgemeinen Gründungsgeschehen und in der beruflichen Selbständigkeit zunehmend an Bedeutung: 32,4 Prozent aller Selbständigen in Deutschland sind Frauen (Mikrozensus 2014) und der KfW-Gründungsmonitor 2015 verzeichnet einen Frauenanteil an Unternehmensgründungen von 43 Prozent. Darunter sind immer mehr sogenannte „Potenzialgründungen“ von gut Qualifizierten bzw. Akademikerinnen in ihrem Fachgebiet. Aber es sind nicht nur die größeren Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume, sondern auch die größere zeitliche Flexibilität, die Frauen zu Unternehmerinnen macht.¹³ Schlechte Aufstiegschancen und Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie tragen heute immer noch dazu bei, dass Frauen in einer selbstständigen Tätigkeit die besseren Arbeits- und Lebensbedingungen für sich suchen. Ein Großteil der von Frauen gegründeten und geführten Unternehmen wird daher auch als Soloselbstständigkeit oder im Nebenerwerb geführt.

Trotz dieser Entwicklungen zeigt das vornehmlich männlich geprägte Idealbild des Unternehmers sowie die Erfolgsbewertung von Unternehmen, in welcher insbesondere Umsatz und Unternehmensgröße als Indikatoren hinterlegt sind, besondere Beharrungskraft. Diese Stereotypen gehen jedoch an der Lebensrealität vieler Selbständiger vorbei und blenden vor allem die Potenziale und Impulse von Unternehmen aus, die von Frauen gegründet und geführt werden. Verstärkt werden diese Ausblendungen durch Förderprogramme einer Innovations- und Wirtschaftspolitik, deren Aufmerksamkeit nach wie vor hauptsächlich auf den technologieorientierten Unternehmensgründungen mit dem Ziel eines schnellen Wachstums (Startups) liegt.

Da im Bereich der Gründungsförderung aus der Wissenschaft eine deutliche Dynamik für das Innovationssystem und ein erhebliches volkswirtschaftliches Wachstumspotenzial unterstellt wird, müssen gerade in diesem Bereich die bislang noch nicht genutzten Potenziale aktiviert werden.

Dazu muss Gründungsförderung

- ein nach Geschlecht unterschiedlich ausgeprägtes Gründungsverhalten,
- einen breit ausgelegten Innovationsansatz und
- Gründungsideale, die die heterogene Lebensrealität von Selbständigen einbeziehen,

berücksichtigen und die Gruppe der Gründerinnen im Querschnitt der bestehenden Großförderprogramme konkret adressieren.

Das Fehlen dieser Handlungsprämissen und die Auswirkungen auf den Fördererfolg lassen sich beispielhaft am Programm „EXIST – Existenzgründungen aus der Wissenschaft“, einem Baustein der BMWi-Förderung, zeigen.

¹³ Gründerinnen und Unternehmerinnen in Deutschland – Daten und Fakten IV bga Nr. 39; 2015.

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung initiierte und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie weiterentwickelte EXIST-Programm wurde zur Förderung des Innovations- und Technologietransfer entwickelt und soll das Gründungspotenzial an den Hochschulen aktivieren. Es setzt bereits im Vorfeld der Gründung innovativer Unternehmen an. Über eine dreiteilige Förderstrategie soll eine „Culture of Entrepreneurship“ an den Hochschulen etabliert werden. Dazu werden drei Förderlinien vorgehalten:

- (1) der EXIST-Wettbewerb „Die Gründerhochschule“ zur Institutionalisierung einer hochschulischen Gründerkultur (Exzellenzansatz);
- (2) das EXIST-Gründerstipendium zur Förderung individueller Gründungsvorhaben an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der Vorgründungsphase;
- (3) der EXIST-Forschungstransfer zur Stärkung des Technologietransfers ebenfalls auf Individualebene.

Das Förderkonzept wurde seit 1998 mehrfach angepasst, die inhaltliche Ausrichtung auf technologie- und wissensbasierte Unternehmensgründungen blieb jedoch unverändert. Insgesamt sind für das EXIST-Programm in den Jahren 2015 bis 2019 rund 190 Mio. Euro Fördermittel vorgesehen, Mittel des Europäischen Sozialfonds werden zur Kofinanzierung herangezogen.

In seiner Wirkung auf Gründerinnen und Gründer zeigen sich bei einer differenzierten Analyse des EXIST-Programms deutliche Geschlechterunterschiede: Die Beteiligung von Frauen und Männern an den verschiedenen Förderlinien ist sehr unausgewogen. Während in den Netzwerkaktivitäten die Teilnahme durch eine größere Vielfalt gekennzeichnet ist, besteht bei den sogenannten „Gründerstipendien“ eine dauerhafte und drastische Unterrepräsentanz von Frauen. Von 2007 bis 2015 wurden 87 Prozent der Stipendien an Männer vergeben.¹⁴ Trotz eines positiven Trends 2015, als erstmalig 22 Prozent der Stipendien an Frauen vergeben wurden, qualifiziert sich das EXIST-Programm vorrangig als Instrument der Männerförderung.

Die begleitenden Berichte verzichteten bisher weitgehend auf eine differenzierte und systematische genderspezifische Datenerhebung, vor allem in einzelnen Förderlinien oder bei der Gremienbesetzung an Hochschulen. Insgesamt blieben sie wenig aussagekräftig auch hinsichtlich weiterführender Aspekte wie der „Überlebensrate“ von Unternehmen, den Umsatz- und Beschäftigtenzahlen oder hinsichtlich der Umsetzung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik in den geförderten Unternehmen.

Kritikwürdig ist auch der einengende Technikfokus des Programms – auch wenn in diesem Feld besonders starke Impulse erwartet werden. Hier wird der seit mehreren Jahren

¹⁴ Vgl. BMWi: Das ist EXIST. 2015: S. 9.

geforderte Paradigmenwechsel in Richtung Nachhaltigkeit unter Einbeziehung von Care- und Geschlechteraspekten¹⁵ nicht vollzogen. Dabei können in hoch technologisierten Gesellschaften gerade soziale Innovationen dazu beitragen, die größten Probleme der Zukunft zu lösen. Die Förderung von Gründungen im Sozialsektor, die mit ihren neuartigen Angeboten auf gesellschaftliche Probleme antworten, ist aber immer noch ein randständiges Handlungsfeld.

Und schließlich adressieren die 2016 neu gefassten Richtlinien des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie für den EXIST-Forschungstransfer und das EXIST-Gründerstipendium ausschließlich das männliche Geschlecht. Gerade in der Gründungsszene, die männlich dominiert ist, wirkt eine solch einseitige Ansprache verstärkend auf bestehende Ungleichheiten. Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf hinsichtlich einer geschlechtergerechten Sprache.

Das Beispiel des Förderprogramms EXIST macht somit deutlich, wie wichtig es ist, auch die bestehenden Förderprogramme immer wieder hinsichtlich der Prinzipien des Gender-Mainstreaming zu überprüfen und in ihrer Wirkung auf die Geschlechter zu hinterfragen. Nur so können Fehlsteuerungen und falsche Anreize vermieden werden.

¹⁵ Röhr, Ulrike, Segebart, Dörte, Gottschlich, Daniela (Hg.): Care, Gender und Green Economy: Forschungsperspektiven und Chancengerechtigkeit nachhaltigen Wirtschaftens. CaGE Texte Nr. 3/2014. Gefördert vom BMBF.

TOP 10.3

Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“

Beschluss:

Die 27. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) beschließt die Fortführung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“. Die Tätigkeit der Arbeitsgruppe wird in den Jahren 2017 und 2018 weiterhin von den Ländern Berlin und Rheinland-Pfalz gemeinsam koordiniert.

Die Arbeitsgruppe hat den Auftrag, politische Prozesse und gesetzliche Initiativen im Bereich Wissenschaft und Forschung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu begleiten und zu bewerten sowie anlassbezogene Beschlussvorlagen für die GFMK zu erarbeiten. Die Arbeitsgruppe befasst sich im Jahr 2017 schwerpunktmäßig mit folgenden Themen:

1. Auswertung und Weiterentwicklung von gemeinsamen Initiativen und Programmen des Bundes und der Länder
2. Akkreditierung von Hochschulen
3. Weiterentwicklung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)
4. Geschlechtergerechtigkeit im Europäischen Forschungsraum.

Begründung:

Die GFMK wirkt mit ihren Beschlüssen und Stellungnahmen auf die Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung hin. Handlungsleitend sind dabei die konsequente Weiterentwicklung und Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips. Das gilt ebenso für Strategien und Maßnahmen zur gezielten Förderung der Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen, außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und bei der Gestaltung von Bund-Länder-Vereinbarungen. Als wichtiges gleichstellungspolitisches Gremium kann die GFMK eine Perspektive stärken, die in der wissenschaftspolitischen Debatte meist wenig ausgeprägt ist.

Die Arbeitsgruppe selbst trägt mit ihrer fachlichen Expertise zur Weiterentwicklung von chancengleichheitsfördernden Konzepten und zu ihrer Integration in die Hochschul- und Wissenschaftspolitik auf Bundes- und Länderebene bei. Sie pflegt enge Kontakte zum

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) aber auch zur Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Der vertrauensvolle fachliche Dialog als Ergebnis einer intensiven Netzwerkarbeit ist dabei eine wertvolle Ressource.

Der Erfahrungsaustausch auf Fachebene gewährt zudem einen vertieften Einblick in die jeweiligen Landespolitiken und generiert wichtige Erkenntnisse über unterschiedliche Handlungsstrategien. Diese Anregungen zur Weiterentwicklung von Gleichstellungspolitik und -maßnahmen finden Eingang in die GFMK-Beschlussfassungen und Länderaktivitäten.

In Anerkennung ihrer gleichstellungspolitischen Expertise im Bereich der Wissenschaft wird die GFMK-Arbeitsgruppe in entsprechende Arbeitskreise anderer Fachministerkonferenzen eingeladen (z. B. Arbeitskreis Chancengleichheit der GWK). Der Austausch erhöht die Chance, an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Ressortzuständigkeiten Reformprozesse anzustoßen.

Die im Bericht der Arbeitsgruppe an die 27. GFMK ausgewertete Datenerhebung zur „20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ belegt erneut, dass trotz unbestrittener Fortschritte Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind. Daher müssen auch zukünftig die Beschäftigungssituationen und Karriereperspektiven für Wissenschaftlerinnen, die Bedingungen zur Vereinbarkeit von Studium, Lehre und Forschung mit Familienverantwortung bzw. anderen Lebensbereichen sowie die Maßnahmen der Personalentwicklung in Hochschulen bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtungen bezüglich ihrer strukturellen Wirkungen zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen hinterfragt werden. Das Bekenntnis der Mitgliedshochschulen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) zu einer **systematischen Personalentwicklung** könnte hierbei ein wichtiger Meilenstein werden.

Die Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen, die kritische Reflektion von Verfügbarkeitsidealen und ausschließenden Funktionsweisen von individuellen Förderstrukturen bleiben zentrale Herausforderungen an das Wissenschaftssystem. Die Erkenntnisse der **Geschlechterforschung** leisten einen wertvollen Beitrag in diesen Handlungsfeldern. Die Arbeitsgruppe diskutiert mit Expertinnen und Experten neueste Forschungsergebnisse, um Anhaltspunkte für Lösungsmodelle zu gewinnen und übernimmt damit eine wichtige Brückenfunktion.

Die Evaluationsergebnisse zum Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an

deutschen Hochschulen (Professorinnenprogramm II), zu dessen Umsetzung sich die Arbeitsgruppe regelmäßig verständigt, wurden Anfang 2017 vorgelegt. Die geplante **Fortsetzung und Weiterentwicklung des frauenspezifischen Förderprogramms** wird ein inhaltlicher Schwerpunkt im Arbeitsprogramm 2017.

Bund und Länder verständigten sich im Jahr 2016 auf eine **Neugestaltung der Forschungsförderung**. Hierzu zählen die Verwaltungsvereinbarung zur Förderung von Spitzenforschung an Universitäten – „Exzellenzstrategie“, die Verwaltungsvereinbarung zur Förderung des forschungsbasierten Ideen-, Wissens- und Technologietransfers an deutschen Hochschulen – „Innovative Hochschule“ sowie das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses („Tenure-Track-Programm“). Letzteres soll durch ein zusätzliches Programm für die Nachwuchsgewinnung an Fachhochschulen flankiert werden. Gleichstellungspolitische Positionen wurden in diesem Prozess weit weniger berücksichtigt, als es angemessen gewesen wäre. Aus diesem Grund wird die Arbeitsgruppe die Entwicklung weiterverfolgen und anlassbezogen ergänzende Vorschläge einbringen.

Nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17. Februar 2016 – 1 BvL 8/10 – zur **Akkreditierung von Hochschulen** bedürfen die mit der Qualitätssicherung verbundenen Eingriffe in die Wissenschaftsfreiheit einer hinreichenden gesetzlichen Grundlage. In der Folge werden nun in einem Staatsvertrag die Rollen von Akkreditierungsrat und Agenturen neu definiert sowie die Entscheidungsbefugnis zukünftig auf den Akkreditierungsrat übertragen. Die bestehenden Regeln der Akkreditierung werden überarbeitet, die Kriterien durch Leitlinien oder Kommentare ergänzt sowie eine Rechtsverordnung als „Musterrechtsverordnung“ zur Studiengangsakkreditierung formuliert. Aus diesem Grund greift die Arbeitsgruppe die Thematik, der sich bereits der GFMK-Beschluss 2006 zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Akkreditierungsinstitutionen und den Akkreditierungsverfahren widmete, erneut auf. Sie wird fachliche Anregungen aus gleichstellungspolitischer Perspektive unterbreiten.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe verständigen sich regelmäßig zu gleichstellungspolitischen Gesetzesinitiativen und neuen, für den Wissenschaftsbereich relevanten Regelungen auf Länderebene sowie zur Weiterentwicklung der verschiedenen Steuerungsinstrumente. In diesem Kontext wird die Entscheidung der DFG zum weiteren Verfahren mit den **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** die Arbeitsgruppe intensiv beschäftigen.

Das **EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation „Horizont 2020“** wird aktuell einer Zwischenevaluation unterzogen, deren Ergebnisse die Ausgestaltung des nächsten

Rahmenprogramms wesentlich beeinflussen werden. Die Arbeitsgruppe wird mit ihrer Expertise Bund und Länder dabei unterstützen, sich in den anstehenden Verhandlungen sowohl für gleichstellungspolitische Aspekte als auch für die weitere Einbeziehung der Genderperspektive in die Forschung stark zu machen.

TOP 11.1

Arbeit 4.0 – Perspektiven für Frauen erkennen und Chancen sichern

Entschließung:

Herausforderungen für die Arbeitswelt 4.0

- (1) **Der Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung ist seit Jahren ein kontinuierlicher Prozess.** 2015 nutzten 80 Prozent der Beschäftigten regelmäßig einen Computer bei ihrer Arbeit, 2010 waren es erst zwei Drittel.¹⁶ 56 Prozent der weiblichen Beschäftigten sind heute schon in hohem und sehr hohem Umfang von der Digitalisierung betroffen. Wenn Arbeitsplätze digitalisiert sind, nutzen drei Viertel softwaregesteuerte Abläufe, bei knapp der Hälfte ist bereits heute Internetzusammenarbeit erforderlich, knapp ein Viertel arbeitet mit Maschinen bzw. Robotern. Immer mehr Beschäftigte meistern diese Veränderungen in der Kommunikation, der Organisation von Arbeitsabläufen und von beruflichen Anforderungen. Viele Menschen erleben dabei auch spezifische Belastungen aus subjektiv zugenommener Arbeitsmenge, Multitasking, wachsender Kontrolle und Entgrenzung von Arbeit und Freizeit.¹⁷

- (2) **„Die digitale Transformation der Arbeitswelt markiert einen grundlegenden Umbruch für unsere Gesellschaft – historisch vergleichbar mit der industriellen Revolution im 19. Jahrhundert.** Sie hat heute auch die Wirtschaft in Deutschland mit großer Dynamik erfasst: Es gibt kaum eine Branche, in der man sich nicht intensiv damit beschäftigt, wie die Digitalisierung bestehende Geschäfts- und Produktionsmodelle verändert, wie Produkte und Dienstleistungen erneuert werden müssen und wie die Art und Weise, wie wir arbeiten, neu gedacht werden kann.“¹⁸. Das Revolutionäre ist, dass der „Raum der Informationen selbst zum Fundament moderner Arbeits- und Wertschöpfungsprozesse“ wird. Als technologische Grundlagen gelten die exponentielle Steigerung der Rechnerleistungen, Entwicklungen der Robotik und der Sensorik mit der Ausweitung der Wahrnehmungs- und Lernfähigkeit moderner Maschinen und der damit einhergehenden Erweiterung

¹⁶ BMAS, Diskussionsentwurf Arbeiten 4.0, 2016 (im Folgenden: BMAS (2016)).

¹⁷ DGB-Index Gute Arbeit „Was bedeutet Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen. Februar 2017.

¹⁸ A. Boes, T. Kämpf u.a. „Digitalisierung und „Wissensarbeit“: Der Informationsraum als Fundament der Arbeitswelt der Zukunft“ in APuz, Heft „Arbeit und Digitalisierung“, 18-19/2016. Diese grundlegende Einschätzung treffen Forscherinnen und Forscher aus einem umfassenden bundesgeförderten Forschungsprojekt (BMAS und BMBF) auf der Basis von 200 Expertengesprächen und Intensivinterviews mit Experten, Führungskräften und Beschäftigten.

ihrer Einsatzmöglichkeiten, das Entstehen cyberphysischer Systeme, die die virtuelle Welt mit der Welt der Objekte vereinen: der 3-D-Druck als neue Produktionstechnik sowie die wachsende Bedeutung von Big Data. Der Prozess wird von einer Vielzahl politischer Initiativen und Begleitgremien und auch mit erheblichen öffentlichen Mitteln gefördert.

- (3) **Angesichts dieser Entwicklung ist in den letzten beiden Jahren eine Vielzahl von Untersuchungen zu den erwarteten Beschäftigungseffekten, zu den Auswirkungen auf Tätigkeiten und Qualifikationen sowie zur Transformation betrieblicher und überbetrieblicher Wertschöpfungsketten veröffentlicht worden, mit divergierenden Einschätzungen.**¹⁹ Einerseits wird eine kontinuierliche Aufwertung qualifizierter Tätigkeiten vorausgesagt. Andererseits ist nach Prognosen eine Polarisierung von Tätigkeiten zu erwarten: Angenommen wird eine Zunahme sowohl von Tätigkeiten mit komplexem als auch von solchen mit niedrigem Qualifikationsniveau; Tätigkeiten mit mittleren Qualifikationsanforderungen, soweit sie einen gut strukturierten und regelorientierten Charakter haben, sollen dagegen abnehmen. Unterschiedliche Fragen, Einordnungen und Bewertungen gibt es auch zum Crowdfunding.²⁰ Zu den erwarteten digitalisierungsbedingten Beschäftigungseffekten geht das BMAS nach verschiedenen Studien, die im Weißbuch 4.0 dargestellt sind, mittelfristig von deutlichen quantitativen Verschiebungen zwischen Berufsgruppen und Branchen aus und hält sogar eine Ausweitung der Beschäftigung für möglich. Von den Größenordnungen her könnte etwa jeder 7. Arbeitsplatz wegfallen (um 600.000 in der Produktion und um 400.000 in der öffentlichen Verwaltung), aber mehr als 1 Mio. könnten im Bereich IT und Datenanalyse sowie in naturwissenschaftlichen Berufen neu entstehen. IT und Datenanalyse sind typische Bereiche, in denen Crowdfunding entstanden ist, zunächst im informellen Open Source Bereich.
- (4) **Daneben wird die Einschätzung vertreten, dass eine technikzentrierte Perspektive mit ihrem teilweise weitreichenden Prognoseanspruch zu kurz greift.**²¹ Die Entwicklung und die Ausbreitung neuer Technologien sei nicht aus den Potenzialen neuer Technologien - bruchlos und widerspruchsfrei - ableitbar, es müssten auch nicht-technische Faktoren berücksichtigt werden. So verlange die

¹⁹ Hartmut Hirsch-Kreinsen, Digitalisierung und Einfacharbeit. WISO-Diskurs, 12/2016 Abschnitt „Digitalisierung von Arbeit – zum Stand der Forschung“, S. 10ff.

²⁰ z.B.: Gutachten der Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam gestalten, (2017; Hensel/Koch/Kocher, Crowdfunding als Phänomen der Koordination digitaler Erwerbsarbeit- Eine interdisziplinäre Perspektive, in: Industrielle Beziehungen 23,2 2016; Abschnitt. 2017; Interview zur Selbstorganisation von Crowdworkern: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-06/crowdsourcing-crowdworker-arbeitsbedingungen-zukunft>.

²¹ s. Hirsch-Kreinsen, s.o.

Behebung von Störungen komplexer Produktionstechnologien ein hohes Maß an akkumuliertem Erfahrungswissen, Flexibilität, Urteilsvermögen, sozialer Interaktion und Kommunikation. In einer Studie konnte auch gezeigt werden, dass mehr als 70 Prozent der Erwerbstätigen aller Qualifikationsniveaus in Deutschland mit solchen schwer oder gar nicht digital beschreibbaren Aufgaben umgehen und ihre Jobs für störungsfreie Prozesse unterschiedlichste Art unverzichtbar sind.

Perspektiven für Frauen

(5) Für Frauen im Erwerbsleben sind – je nach Tempo und Gestaltung der weiteren Digitalisierung und zusammen mit der demografischen Entwicklung – folgende Perspektiven erkennbar:

- Die technischen Möglichkeiten zur (partiellen) Arbeit im **Homeoffice** mit größeren zeitlichen Spielräumen können möglicherweise von einer zunehmenden Beschäftigtengruppe zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit häuslicher Sorgearbeit, auch partnerschaftlichen Arrangements, genutzt werden. Der Wunsch danach ist deutlich höher als die Praxis.²² Risiken können sich bei der Home-Office-Arbeit insbesondere aus der ihr innewohnenden Entgrenzung, auch gesundheitlichen Folgen, ergeben. Insgesamt wird hier Regulierungsbedarf gesehen.
- Vereinbarkeitswünsche können v. a. für Frauen/Eltern auch ein wesentliches Motiv sein, **Crowdwork** im Homeoffice zu leisten, also Plattform vermittelte internetbasierte „Wissensarbeit“ in freier Mitarbeit und damit als „Solo-Selbstständige“. Diese Form der Arbeit ist derzeit in Deutschland noch nicht sehr verbreitet, aber sie nimmt zu. Hierbei gibt es prekarierte Varianten, bei der outgesourcte klar definierte Arbeitspakete, z. B. die Erstellung kurzer Internettexpte, unter Zeitdruck für geringes Honorar „abgearbeitet“ werden. Crowdwork kann aber auch relativ gut dotierte Jobs im Bereich Design oder Softwareentwicklung umfassen. Crowdwork wird aktuell noch überwiegend neben einer hauptberuflichen Beschäftigung ausgeübt. Crowdworker gelten als Auftragnehmer und sind damit nicht vom Arbeitsrecht geschützt. Als Soloselbstständige sind sie sozialversicherungsrechtlich nicht abgesichert, müssen also anderweitig vorsorgen.

²² BMFSFJ (Hg.), Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 2015.

- Personen/Frauen, die derzeit verstärkt **über Plattformen vermittelt, Dienstleistungen in Privathaushalten** erbringen, verdienen in der Regel so wenig, dass sie für Vorsorge vor Risiken keine finanziellen Spielräume haben.
 - In den Frauenbranchen **Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen** wird das jetzt schon hohe Beschäftigungsniveau aufgrund der demografischen Entwicklung weiter steigen, und qualifizierte Tätigkeitsprofile werden sich vermutlich auch durch Einsatz digitaler Technik verändern. Es wird kein Automatismus sein, dass eine (weitere) Veränderung bzw. Erhöhung des Qualifikationsniveaus zu einer Aufwertung der Tätigkeiten führen wird.
 - **Hochqualifizierte Frauen** mit digitaler Kompetenz aus einem breiten akademischen Spektrum, aber gerade auch aus MINT-Studiengängen, haben angesichts eines hohen entsprechenden Fachkräftebedarfs, z. B. in der Forschung und Entwicklung und der Unternehmensberatung, beste Beschäftigungs- und Karriereaussichten. Dies wird der verstärkten interdisziplinären, gemeinschaftlich von Teams (kollaborativ) und damit horizontal geführten Arbeit in Projektteams zugeschrieben, für die Frauen als besonders gut qualifiziert und erfolgreich angesehen werden. Ihre Chancen auf Führungs- und Leitungspositionen steigen.²³
 - **Beschäftigungsabbau** wird v. a. in klassischen, durch Frauenarbeit gekennzeichneten Büroberufen in Verwaltungen sowie bei Banken und Versicherungen erwartet.²⁴
 - Für die verbleibenden Beschäftigten in allen Branchen wird mit digital getriebenen **Veränderungen der Tätigkeitsprofile und der Arbeitsbedingungen** gerechnet, die zum Teil mit erheblichen Weiterqualifizierungsbedarfen verbunden sind. Dies gilt auch für die sog. Einfacharbeit.
- (6) **Veränderungen in der Arbeitswelt folgen keinem „technologischen Diktat“, sie werden gestaltet. Damit sind sie grundsätzlich verhandelbar – in den verschiedenen Einflussphären.** In diesen Aushandlungsprozess wird sich die GFMK künftig einbringen und vertieft mit der Sicherung gleichberechtigter Erwerbschancen von Frauen in einer digitalisierten Arbeitswelt auseinandersetzen.

²³ Bultemeier, Anja/Marrs, Kira (Hrsg.) (2016) Frauen in der digitalen Arbeitswelt von Morgen. München. 2016.

²⁴ BMAS (2016), S. 52.

Die GFMK sieht Staat und supranationale Organisationen, Sozialpartner, Wissenschaft und Gesellschaft in der Verantwortung, die Risiken neuer Technologien und ihre Chancen für den sozialen Fortschritt zu identifizieren und dafür passende Rahmenbedingungen zu schaffen. Die GFMK erkennt an, dass mit dem vom BMAS initiierten und gut dokumentierten Erkenntnisgewinnungs- und Beratungsprozess hierfür wertvolle Grundlagen geschaffen wurden und begrüßt, dass sich auch das aktuelle Sachverständigengutachten zum 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mit dieser Thematik befasst.

Chancen sichern

(7) Damit Frauen in der digitalisierten Arbeitswelt gleichberechtigt Erwerbchancen verwirklichen können, fordert die GFMK:

- 1) Fortführung des politischen und wissenschaftlich interdisziplinären Begleitprozesses Arbeiten 4.0 mit verstärkter Ausrichtung auf die Gleichstellung der Geschlechter, d.h. auf die gleichberechtigte Sicherung der Chancen und Interessen von Frauen. Hierbei sollen auch die Länder einbezogen werden.
- 2) Erhöhung der Chancen von Frauen, beim Einsatz und bei der Gestaltung von digitalen Produkten und Anwendungen mitzuwirken. Hierzu gehört auch die Stärkung der Motivation von Frauen, für digitale Produkte und Anwendungen mehr Verständnis und Kompetenzen zu erwerben.
- 3) Förderung der beruflichen Qualifizierung und einer stärkeren Teilnahme von Frauen an beruflichen Fort- und Weiterbildungsangeboten sowie Prüfung geeigneter Formate. Flächendeckend sollte eine unabhängige und für jede/n zugängliche berufsbezogene Bildungsberatung, in die bereits bestehende Angebote einbezogen werden, angeboten werden. Die betrieblich organisierte und auf Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen basierende berufliche Weiterbildung sollte durch finanziell hinreichend ausgestattete öffentliche Förderprogramme ergänzt werden. Transparenz und Verstetigung der Förderangebote sind wichtige Voraussetzungen, um den Zugang von Frauen zur beruflichen Qualifizierung zu verbessern.
- 4) Höhere Arbeitszeitsouveränität mit einem „Wahlarbeitszeitkorridor“, mit dem Beschäftigte ihre Arbeitszeiten entsprechend ihren Bedürfnissen variieren können, sofern dem keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen.

- 5) Förderung der Inanspruchnahme des Arbeitens im Wohnumfeld durch die Einrichtung von den arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen genügenden Telearbeitsplätzen als Ergänzung zum betrieblichen Arbeitsplatz. Hierbei sind mögliche, aus der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelt und insbesondere aus den verschiedenen Formen des mobilen Arbeitens entstehende neue und spezifische Gesundheitsgefährdungen frühzeitig zu identifizieren und entsprechend gegen zu steuern. Die Rechtsvorschriften des Arbeitsschutzes und des Arbeitsrechts sind so anzupassen und zu modernisieren, dass der Schutz der Gesundheit und die Mitwirkung der Beschäftigten auch bei neuen Arbeitsformen gewährleistet bleiben.
- 6) Erprobung eines flächendeckenden Bundesprogrammes zur Gestaltung der Arbeitswelt 4.0, wie durch Beteiligung und Mitsprache der Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertretungen digitale Veränderungsprozesse so gestaltet werden können, dass eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch Innovationen bei gleichzeitiger Steigerung der Arbeitsplatzqualität erreicht werden.
- 7) Stärkung der Sozialpartnerschaft und der betrieblichen Mitbestimmung und Prüfung, inwieweit bestehende Gesetze zur Mitbestimmung weiterentwickelt werden müssten.
- 8) Verbesserung der sozialen Absicherung Soloselbstständiger sowie Anpassung der bestehenden arbeits- und Verbraucherschutzrechtlichen Schutzgesetze für diese Personengruppe.

TOP 11.2

Stärkung der Lebens- und Erwerbssituation von Frauen im ländlichen Raum durch Existenzgründungen/Unternehmensnachfolgen

Beschluss:

Die 27. GFMK setzt sich dafür ein, die Lebens- und Erwerbssituation von Frauen im ländlichen Raum auch durch die Förderung von Existenzgründungen und Unternehmensnachfolgen zu verbessern. Daran anknüpfend betont die GFMK, dass die Umsetzung der Chancengleichheit in den Förderprogrammen des Bundes und der Länder weiterentwickelt und fortgesetzt wird. Die GFMK bittet die Konferenzen der Agrarministerinnen und -minister sowie die Wirtschaftsministerinnen und -minister dieses Ziel nachdrücklich zu unterstützen.

Begründung:

In ländlichen Regionen wird nicht nur insgesamt weniger gegründet, als in den großen Städten, sondern Frauen sind zudem unterdurchschnittlich an solchen Gründungen beteiligt. Wenn es gelingt diese Gründerinnen zu stärken und mehr Frauen für eine Gründung zu sensibilisieren, wirkt sich das positiv auf regionale Wirtschaftskreisläufe sowie die Daseinsvorsorge in den ländlichen Regionen aus. Hier brauchen wir Frauen als Existenzgründerinnen mit neuen Ideen. Der Freistaat Sachsen unterstützt beispielsweise zusätzlich zu den Förderungen des Sächsischen Wirtschafts- und Arbeitsministeriums im Rahmen der Förderrichtlinie Chancengleichheit durch das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, Geschäftsbereich Integration und Gleichstellung, Existenzgründungen von Frauen im ländlichen Raum. Ziel der Förderung ist es, die Lebens- und Erwerbssituation von Frauen im ländlichen Raum zu verbessern und damit die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frau und Mann zu unterstützen.

Frauen im ländlichen Raum sind eine wichtige Zielgruppe moderner Gleichstellungspolitik. Sie sind ein ganz entscheidender Faktor dafür, dass die großen Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigt werden können und die Attraktivität des ländlichen Raumes langfristig gesteigert wird.

Viele Gründerinnen machen oftmals aus der Not eine Tugend, gründen in Marktnischen und schließen Lücken in den vorhandenen Infrastrukturen, etwa im Bereich der haushaltsnahen und familienunterstützenden Dienstleistungen. Daneben muss aber auch das Thema der

Unternehmens-Nachfolgerinnen angesprochen werden. Im Freistaat Sachsen werden jährlich über 1.000 Übergaben organisiert, da in Unternehmen oder Handwerksbetrieben der Chef oder die Chefin in absehbarer Zeit aus Altersgründen eine Nachfolge suchen. Auch andere Flächenländer stehen vor dieser Herausforderung.

Um den demografischen Wandel bewältigen zu können, muss langfristig die Attraktivität des ländlichen Raumes gesteigert werden. Dazu ist es notwendig die Arbeits- und Wohnverhältnisse in den ländlichen Räumen zu verbessern. Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit Familienaufgaben ist ein entscheidender Aspekt, ob die Gründung oder Übernahme eines Unternehmens für Frauen überhaupt eine Option darstellt.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unterstützt bereits Projekte, die sich mit dem Veränderungsprozess im ländlichen Raum befassen. Unter der Schirmherrschaft von Frau Bundesministerin Manuela Schwesig wurde die Initiative „Aktionstage 2017.LandFrauen:Stimmgewaltig.Mitbestimmend.Mittendrin“ ins Leben gerufen. Die Mitglieder des Deutschen LandFrauenverbandes e.V. nutzen diese Plattform, um auf Veränderungen im ländlichen Raum, in Form von Seminaren, Veranstaltungen und/oder Infoständen auf Wochenmärkten aufmerksam zu machen.

Das Evangelische Bauernwerk „Frauen bewegen Landwirtschaft“ befasst sich speziell mit dem Veränderungsprozess weiblicher Lebens- und Arbeitsrealitäten in der Landwirtschaft.

Wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen weichen die traditionellen Rollenvorstellungen von Frauen und Männern sowie die Arbeitsteilung in Familie und Betrieb auf. Frauen in der Landwirtschaft übernehmen Bereiche, wie die professionelle Betriebsleitung, die früher klar den Männern zugeschrieben war und tragen so zum Aufbrechen traditioneller Rollenzuschreibungen bei. Somit ist die Rolle der Frauen in den landwirtschaftlichen Betrieben vielseitiger, vielfältiger, mit mehr Verantwortung und von mehr Eigenverantwortlichkeit gekennzeichnet. Für Frauen besteht die Herausforderung in der Vereinbarkeit dieses „Zugewinns“ mit partnerschaftlichen Rollenvorstellungen, Quantität und Qualität ihrer Arbeit sowie der individuellen Leistbarkeit in Partnerschaft, Familie und Betrieb.

Frauen zu sensibilisieren und ihnen Möglichkeiten der Selbstständigkeit aufzuzeigen sowie die Entwicklung von Unterstützungsinstrumenten, ist ein wesentlicher Baustein für die Zukunft des ländlichen Raumes. Dabei geht es um Fragen der Unternehmensweiterführung, des Aufzeigens neuer Wege innerhalb eines Wirtschaftszweiges, die Inanspruchnahme von Beratungs- und Förderangeboten und deren Verbesserung.

Ländliche Regionen sollen für Frauen auch weiterhin ein Raum mit Perspektiven sein.

TOP 11.4

Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“

Beschluss:

Die Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder setzt ihre Arbeit fort.

Die Tätigkeit der Arbeitsgruppe dient dem Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Ländern, den zuständigen Bundesressorts – insbesondere dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) – und der Bundesagentur für Arbeit (BA) über aktuelle und grundsätzliche Entwicklungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik für Frauen.

Im Jahr 2017 wird die Tätigkeit der Arbeitsgruppe durch das Land Thüringen koordiniert und organisiert. Ab dem 1. Januar 2018 übernimmt diese Aufgabe das Land Bremen.

Die Arbeitsgruppe hat – vorbehaltlich aktueller Entwicklungen – folgende inhaltliche Schwerpunkte:

1. Begleitung und Bewertung der Umsetzung und Entwicklung des SGB II und III (Federführung für SGB II – Hessen; Federführung für SGB III – BA)
2. Prüfung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung von Minijobs (Federführung Berlin)
3. Weitere Begleitung des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ des BMFSFJ in Kooperation mit der BA (Federführung BA in Zusammenarbeit mit Nordrhein-Westfalen)
4. Abbau der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern (Federführung Hessen)
5. Integration von geflüchteten Frauen in den Arbeitsmarkt (Federführung Bremen mit Unterstützung der anderen Bundesländer)
6. Digitalisierung/Arbeit 4.0

7. Begleitung der Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag Bund, Themen u. a.:
 - Gleichstellung im Erwerbsleben und Steigerung der Frauenerwerbsquote
 - Entwicklung Teilzeitrecht (Rückkehrrecht)
 - Frauen in Führungspositionen

8. Darüber hinaus ist ein kontinuierlicher Austausch im Rahmen der Arbeitsgruppe zu folgenden Themen von Bedeutung:
 - Aktivitäten und Initiativen zur Fachkräftesicherung
 - Besondere Erwerbssituation von Alleinerziehenden
 - Ost-West-Vergleich von weiblichen Erwerbsformen und -risiken (potentielle Unterschiede bzgl. Erwerbsorientierungen, Arbeitsstrukturen und Teilhabe am Erwerbsleben)

Begründung:

1. Begleitung und Bewertung der Umsetzung und Entwicklung des SGB II und III

Die Ausgestaltung der gesetzlichen Bestimmungen des SGB II und III hat direkte Auswirkungen auf die soziale und wirtschaftliche Absicherung von erwerbsfähigen Frauen und auf deren Integrationsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt. Damit ist eine Fortführung der kontinuierlichen gleichstellungspolitischen Begleitung und Bewertung der Umsetzung und Weiterentwicklung dieser Gesetze unerlässlich.

Gegenstand der Diskussion wird weiterhin die Tätigkeit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in allen Grundsicherungsstellen sein. Zur wirksamen Wahrnehmung ihrer umfangreichen Beratungs- und Beteiligungsrechte in Bezug auf Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ist eine kontinuierliche Unterstützung erforderlich, u. a. im Hinblick auf ihre Ausstattung mit Ressourcen.

Die Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt für Frauen tauscht sich regelmäßig über die Diskussionen und Vorschläge des Bund-Länder-Ausschusses und seiner AGs aus. Insbesondere zu Gleichstellungsfragen wird Unterstützung geleistet.

2. Prüfung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung von Minijobs

Geringfügige Beschäftigung ist in ihrer gegenwärtigen Ausgestaltung als gleichstellungspolitisch problematisch einzuschätzen. Auch der kürzlich veröffentlichte 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung greift das Thema erneut auf. Gefordert wird weiterhin die Abschaffung der Sonderbehandlung von geringfügiger Beschäftigung bei Steuern und Sozialversicherung. Eine völlige Abschaffung geringfügiger Beschäftigung ist gegenwärtig politisch nicht durchsetzbar; für bestimmte Gruppen der Bevölkerung wie

Schüler/innen, Studierende und Rentner/innen kann diese Form der Erwerbstätigkeit sinnvoll sein. Daher hat auch die GFMK lediglich eine Begrenzung gefordert. Die gleichstellungspolitischen Probleme bestehen weiter fort, relativieren sich aber, wenn Frauen durch Verbesserungen am Arbeitsmarkt (Verringerung der Arbeitslosigkeit, Verbesserung des Stellenangebots) und den Ausbau der Kinderbetreuung alternative Optionen haben.

Auf Bundesebene wurden im Berichtszeitraum keine Reformansätze im Hinblick auf geringfügig entlohnte Beschäftigung entwickelt bzw. umgesetzt. ASMK und GFMK hatten eine Abkehr von der Minijob-Strategie empfohlen und dies mit konkreten Vorschlägen untersetzt. Diese Vorschläge wurden bislang nicht aufgegriffen. Zum einen konnten Bedenken bezüglich eventueller Effekte auf die Schwarzarbeit nicht ausgeräumt werden, zum anderen sollte zunächst die Wirkung des Mindestlohns in einem ausreichend großen Zeitrahmen abgewartet werden.

Erhebliche Anstrengungen wurden unternommen, um geringfügig Beschäftigte besser über ihre Rechte zu informieren. Hierzu gab es eine Reihe von Projekten in den Bundesländern und Aktivitäten von Gewerkschaften. Über die interne Informationsplattform der Bundesagentur für Arbeit zum Thema „Minijobs“ für die Beratungs-, Integrations- und Vermittlungsfachkräfte, den Arbeitgeber-Service, Führungskräfte und die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt wurde bereits berichtet. Sie zielt insbesondere auf die Thematik Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Die GFMK-AG wird sich in ihrer weiteren Arbeit mit den Vorstellungen der zur Bundestagswahl antretenden Parteien sowie insbesondere mit denen der künftigen Bundesregierung zur weiteren Gestaltung der geringfügigen Beschäftigung auseinandersetzen.

3. Begleitung des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) des BMFSFJ in Kooperation mit der BA

Die Arbeitsgruppe wird das Aktionsprogramm, insbesondere das ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ und seine Weiterentwicklung, weiter begleiten. Dabei werden auftretende Probleme und die Wirksamkeitsoptimierung geförderter Projekte besondere Aufmerksamkeit erfahren.

Das BMFSFJ wird in der ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 das Modellprogramm mit neuen Bausteinen weiterentwickeln. Von besonderem Interesse ist, Erkenntnisse für den Aufbau längerfristiger Unterstützungsangebote für Berufsrückkehrerinnen und Wiedereinsteigerinnen und deren Integration in das Regelinstrumentarium der BA zu gewinnen. Die AG will durch einen fachlichen Austausch zwischen dem BMFSFJ, dem BMAS, der BA und den Ländern zu einer möglichst hohen Wirksamkeit beitragen. Auch das verstetigte Produkt PWE soll hinsichtlich der Umsetzung in den Ländern begleitet werden.

4. Abbau der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern

Die länderoffene GFMK AG „Entgeltgleichheit“ als Unterarbeitsgruppe der GFMK-AG „Arbeitsmarkt für Frauen“ hatte 2015 ihre Arbeit abgeschlossen. Inhaltlich wird das Thema von der AG Arbeitsmarkt für Frauen weiter begleitet. Die Federführung liegt beim Land Hessen.

Die Arbeitsgruppe hat in diesem Zusammenhang die Aktivitäten der Bundesregierung zum Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen diskutiert und bewertet. Zudem werden die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern beobachtet und diskutiert.

5. Integration von geflüchteten Frauen in den Arbeitsmarkt

Die AG hat das Thema Integration von geflüchteten Frauen in den Arbeitsmarkt als inhaltlichen thematischen Schwerpunkt aufgenommen. Es soll auch zukünftig intensiv thematisch begleitet und durch externe Referentinnen und Referenten unterstützt werden.

Etwa ein Drittel der Geflüchteten, die seit dem Jahr 2015 nach Deutschland gekommen sind, sind Frauen. Trotz erheblicher Unterschiede zwischen den Herkunftsländern verfügen sie im Durchschnitt über ein geringeres Qualifikationsniveau und weniger Berufserfahrung als geflüchtete Männer. So haben 16 Prozent der erwachsenen Frauen, die im ersten Halbjahr 2016 einen Asylantrag gestellt haben in ihrem Heimatland nie eine Schule besucht²⁵; 50 Prozent der geflüchteten Frauen, die im Rahmen einer repräsentativen Befragung von IAB, BAMF und SOEP befragt wurden, verfügen über keinerlei Berufserfahrung²⁶. Daten, die im Rahmen der BAMF-Flüchtlingsstudie 2014 erhoben wurden, zeigen zudem, dass sie auch nach ihrer Ankunft in Deutschland nur zu einem sehr geringen Anteil und deutlich seltener als Männer eine Beschäftigung finden: Auch mehrere Jahre nach ihrer Ankunft sind nur 11,5 Prozent von ihnen (gegenüber knapp 50 Prozent der Männer) erwerbstätig.²⁷ Sie nehmen seltener als Männer an Sprach- und Integrationskursen teil und profitieren in geringerem Maße von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung. Diese Differenz steht in deutlichem Kontrast, zur Erwerbsneigung geflüchteter Frauen: Im Rahmen der BAMF-Flüchtlingsstudie gaben 79 Prozent der befragten Frauen an, in Deutschland arbeiten zu wollen (gegenüber 92 Prozent der befragten Männer).²⁸ Die hohe Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Erwerbsbeteiligung geflüchteter Frauen deutet darauf hin, dass sich die

²⁵ Neske, Matthias/Rich, Anna-Katharina (2016): Asylantragsteller in Deutschland im ersten Halbjahr 2016. Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit, Ausgabe 4/2016 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg, S. 7.

²⁶ Brückner, Herbert et al (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration, Ausgabe 5/2016 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg, S. 9.

²⁷ Worbs, Susanne/Bund, Eva/Böhm, Axel (2016): Asyl – und dann? Die Lebenssituation von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen in Deutschland. BAMF-Flüchtlingsstudie 2014. Nürnberg, S. 153.

²⁸ Worbs, Susanne/Bund, Eva/Böhm, Axel (2016), S. 177.

Benachteiligung, welche die Frauen in ihren Heimatländern im Hinblick auf Bildung und Erwerbsarbeit erfahren haben, auch in Deutschland fortsetzt.

Um dieser Benachteiligung entgegenzuwirken und das Potential an zukünftigen Fachkräften zu nutzen, ist ein verstärktes arbeitsmarktpolitisches Engagement auf allen Ebenen erforderlich.

6. Digitalisierung/Arbeit 4.0

In der Frühjahrssitzung der GFMK-AG Arbeitsmarktpolitik für Frauen 2016 wurde beschlossen, sich künftig mit dem Thema „Digitalisierung in der Arbeitswelt“ stärker zu befassen. Über den Erwerb grundlegender Kenntnisse zu laufenden Entwicklungen mit ihren besonderen Auswirkungen auf die Position von Frauen im Erwerbsleben hinaus sollen im Austausch mit Expert/en/innen gleichstellungspolitische Gestaltungsspielräume identifiziert und Strategien/Forderungen entwickelt und beraten werden.

Die Arbeitsgruppe hat in ihrer letzten Sitzung festgelegt, insbesondere folgende Aspekte in den Mittelpunkt zu stellen:

- Arbeits- und Tarifrecht
- Arbeitszeitregelungen
- Mitbestimmungsrechte
- Qualifikation und berufliche Weiterbildung
- sowie die Frage der sozialen Absicherung insbesondere bei Solo-Selbständigkeit

7. Begleitung der Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag Bund

Aktivitäten des Bundes in Politikfeldern, die insbesondere für Frauen von Bedeutung sind, erfordern eine Begleitung durch die Arbeitsgruppe. Beispiele sind die zukünftige Gestaltung und Ausrichtung der Arbeitsförderung und/oder der Programme zum Wiedereinstieg in existenzsichernde Arbeit.

Das Gleiche gilt für das im Koalitionsvertrag vereinbarte Thema Gleichstellung im Erwerbsleben und Steigerung der Frauenerwerbsquote sowie die Bewertung der Entwicklung des Teilzeitrechts (Rückkehrrecht).

Beim Thema Frauen in Führungspositionen wird die AG die Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen begleiten, insbesondere bezogen auf die Privatwirtschaft.

8. Weitere Themen der Arbeitsgruppe

Im Rahmen der Arbeitsgruppe wurde zudem festgestellt, dass es nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen den Erwerbsorientierungen und -beteiligungen von Frauen in Ost- und Westdeutschland gibt. In der Arbeitsgruppe soll der Vergleich im Besonderen mit dem

Fokus auf weibliche Beteiligung an atypischen Beschäftigungsformen und der Entlohnung von Frauen weiter diskutiert und begleitet werden.

TOP 12.1

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

Beschluss:

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

Begründung:

Längst ist klar, dass die digitale und analoge Welt nicht getrennt voneinander existieren. Machtverhältnisse und Geschlechterungleichheiten setzen sich im Netz fort und sind damit Bestandteil unserer digitalen Gesellschaft. Es ist angezeigt, dies im Rahmen der politischen Gestaltung des digitalen Wandels von Beginn an zu berücksichtigen, um die Verfestigung von Geschlechterungleichheiten zu verhindern. Das gilt beispielsweise auch für die Task Force „Umgang mit rechtswidrigen Hassbotschaften im Internet“. Zwar nutzen Frauen das Internet – als einen gewichtigen Teil der Digitalisierung – mittlerweile fast so intensiv wie Männer, allerdings bestehen Unterschiede im Nutzungsverhalten. Laut der ARD/ZDF-Onlinestudie 2016 nutzen Frauen das Netz verstärkt für Kommunikation (bspw. Messaging-Dienste wie WhatsApp und Onlinecommunities wie Facebook), während sich unter Männern eine höhere Nutzung von z. B. Nachrichtendiensten und Onlinespielen sowie eine doppelt so hohe Beteiligung an Internetforen (12 Prozent ggü. 6 Prozent Frauen) zeigt. Diese Unterschiede im Nutzungsverhalten liegen unter anderem auch daran, dass Frauen im Netz sexualisierter digitaler Gewalt ausgesetzt sind und darüber aus digitalen Räumen verdrängt oder in diesen gar nicht erst zugelassen werden.

Mit ihren Beschlüssen vom 01./02. Oktober 2014, TOP 5.1 „Bekämpfung von Cybergewalt gegen Frauen und Mädchen“ und 02./03. Juli 2015, TOP 7.7 „Cybergewalt gegen Frauen und Mädchen ist reale Gewalt“, haben die 24. und 25. GFMK die Bedeutung von geschlechtsspezifischer digitaler Gewalt im Internet deutlich gemacht. Frauen und Mädchen,

aber auch Lesben, bisexuelle, transsexuelle und intersexuelle Menschen (LBTI*) sind in besonderer Weise von Hassbotschaften betroffen; dies bezieht sich zum einen auf die Häufigkeit der Angriffe, aber auch auf ihren sexualisierten Charakter.

Gleichzeitig sind Menschen, die sich gegen Frauenfeindlichkeit und Sexismus im Netz und für Gleichberechtigung und Feminismus einsetzen, vielfältigen Drohungen und Angriffen ausgesetzt. Damit werden frauenverachtende Haltungen Teil der digitalen Alltagskultur.

Für zielgerichtete und erfolgsorientierte Maßnahmen gegen Hasskriminalität und für eine gleichberechtigte digitale Gesellschaft bedarf es daher eines offensiven Einbezugs geschlechterbezogener Perspektiven in die Digitale Agenda der Bundesregierung. Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung in sozialen Netzwerken (Netzwerkdurchsetzungsgesetz - NetzDG) können erste Weichen gestellt werden.

TOP 12.2

Sexistische Werbung vermeiden

Beschluss:

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

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

Begründung:

Werbung ist aufdringlich und allgegenwärtig, sich ihr zu entziehen ist nahezu unmöglich. Werbung macht sich häufig die identitätsstiftende Kategorie „Geschlecht“ gezielt zunutze. Es werden Produkte speziell für ein Geschlecht entwickelt und entsprechend vermarktet. Über Bilder und zusätzliche Werbetexte werden „Idealbilder“ von Frauen und Männern vermittelt.²⁹ Dabei werden einem Geschlecht klischeehaft immer wieder dieselben Eigenschaften zugewiesen. Werbung ist nicht nur ein Spiegel der Gesellschaft, reproduziert also nicht nur bestehende Geschlechterrollen, sondern hat Auswirkungen darüber hinaus.

Wenn durch Werbung immer wieder bestimmte Bilder transportiert werden, hat dies die Bildung und Verfestigung von Stereotypen zur Folge. Häufig sind es Frauen, die in untergeordneter Rolle, reduziert auf ihre Sexualität oder als bloße Dekoration ohne Zusammenhang für ein beliebiges Produkt dargestellt werden. Dadurch werden Mädchen und Frauen beim Streben nach anderen als denen von Werbung vorgegebenen Idealen entmutigt. Geschlechterdiskriminierende Werbung steht damit der Verwirklichung des Gleichheitsgebots entgegen. Es besteht die Gefahr, dass Bemühungen, die auf anderen Gebieten zur Verwirklichung der Gleichberechtigung unternommen werden, durch die immer wieder reproduzierten Stereotype unterlaufen werden. Aufgrund ihres manipulativen

²⁹ Vgl. *Völzmann*: Geschlechterdiskriminierende Wirtschaftswerbung, Baden-Baden 2014, S.23.

Charakters und der hohen Breitenwirkung bergen Werbebilder eine besondere Gefahr für die Entwicklung und Entfaltung junger Menschen und die Gleichstellung der Geschlechter.³⁰ Kinder sind im besonderen Maße von Werbung betroffen, denn ihre Einstellungen und Überzeugungen formen sich noch und werden durch immer wiederkehrende Werbebilder beeinflusst. Dies macht sich die Werbeindustrie zunutze, Werbung für Kinderspielzeug enthält besonders viele Stereotypen. Die negative Wirkung von stereotyper Werbung ist bereits vielfach durch Studien³¹ belegt. Dass Werbung die Sichtweisen, Werte und Einstellungen von Menschen nicht unerheblich beeinflusst, hat auch das Bundesverfassungsgericht bereits festgestellt.³²

Geschlechtsdiskriminierende Werbung ist von den derzeit bestehenden Regelungen nur unzureichend erfasst. Nach § 3 Abs. 1 des Gesetzes gegen unlauteren Wettbewerb (UWG) sind unlautere geschäftliche Handlungen unzulässig. Das trifft auf geschlechtsdiskriminierende Werbung aber nur dann zu, wenn darin auch gleichzeitig eine Verletzung der Menschenwürde³³ zu sehen ist wenn also die Ungleichheit in einer Nicht-Achtung der betroffenen Person als Mensch wurzelt. Das ist etwa der Fall, *„wenn der menschliche Körper als benutzbares Objekt dargestellt wird, das nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu äußern oder überhaupt erst zu begründen, oder wenn in Darstellungen (sexuelle) Handlungen gegen den Willen eines Menschen vorgenommen werden, wobei er oder sie in unterlegener Position als Opfer dargestellt wird, das sich der fremden Handlung nicht erwehren kann.“*³⁴ Die Anforderungen sind also hoch und nur in wenigen Fällen von geschlechtsdiskriminierender Werbung erfüllt, sodass der weitaus größere Teil geschlechterdiskriminierender Werbung vom geltenden Recht nicht erfasst wird. Unterhalb der Schwelle einer Menschenwürdeverletzung bleibt derzeit nur die Selbstkontrolle der Werbetreibenden durch den Deutschen Werberat.

Der Deutsche Werberat ist ein notwendiges Mittel zur Vermeidung von Verfehlungen in der Werbung. Um sexistische Werbung wirksam zu unterbinden, ist der Werberat aber allein nicht ausreichend. Denn die Spruchpraxis des Deutschen Werberats zeigt, dass Werbung die nach Auffassung von Beschwerdeführenden als geschlechterdiskriminierend angesehen wird, vom Werberat mit Verweis auf Ironie oder Humor häufig nicht gerügt wird. Das Entscheidungsgremium des Deutschen Werberats setzt sich ausschließlich aus Expertinnen und Experten aus der Werbewirtschaft zusammen. Zudem hat der Werberat nicht die Möglichkeit, eine Werbung zu verbieten. Ihm steht lediglich die Beanstandung der Werbung und wenn das Unternehmen nicht entsprechend reagiert, das sogenannte Instrument der

³⁰ Völzmann, S. 214.

³¹ Vgl. dazu den Überblick in Völzmann, S. 51 ff.

³² NJW 2003, 1303, 1305.

³³ Vgl. BT Drs. 18/6571, S. 14, Harte-Bavendamm/Henning-Bodewig/Podszun UWG § 3 Rn. 188-191, beck-online.

³⁴ Völzmann, S. 157.

„öffentlichen Rüge“ zur Verfügung. Eine gerichtliche Durchsetzung seiner Entscheidung bleibt dem Werberat verwehrt und es werden auch keine Bußgelder oder andere Sanktionen verhängt. Somit haben Entscheidungen des Werberats eher einen empfehlenden Charakter.³⁵ Deshalb kann die Selbstkontrolle durch den Werberat eine unabhängige richterliche Kontrolle letztlich nicht ersetzen.³⁶

³⁵ *Völzmann*, S. 79.

³⁶ *Steinbeck*: Das Bild der Frau in der Werbung ZRP 2002, 435, 438.

TOP 13.1

Verbesserung des Schutzes von Betroffenen insbesondere bei sexualisierter Gewalt

Beschluss:

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

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

Begründung:

Seit Mitte der 1980-er Jahre sind die Rechte von Opfern in Strafverfahren durch verschiedene Gesetzesänderungen – zuletzt durch das 3. Opferrechtsreformgesetz und die damit verbundene Einführung der psychosozialen Prozessbegleitung – deutlich verbessert worden.

Dennoch stellt insbesondere bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sowie bei anderen sich gegen die persönliche Integrität richtenden Delikten das Strafverfahren eine erhebliche psychische Belastung für die Opferzeuginnen und Opferzeugen dar. Das Wissen um diese Belastung, die Angst vor der erneuten Konfrontation sowohl mit der Tat als auch mit dem Täter hält trotz der bereits ergriffenen Maßnahmen wie z.B. der Möglichkeit der audiovisuellen Dokumentation von Zeugenvernehmungen viele Geschädigte davon ab,

Anzeige zu erstatten. Im Ergebnis müssen viele Täter keine strafrechtliche Ahndung befürchten.

Es ist daher erforderlich, weitere Maßnahmen zu ergreifen, um die Position von Opferzeuginnen und Opferzeugen in Strafverfahren weiter zu verbessern und sie vor den belastenden Auswirkungen des Verfahrens besser zu schützen. Da in einem rechtsstaatlichen Verfahren jedoch auch die Rechte des bzw. der Angeklagten zu wahren sind, handelt es sich um eine ausgesprochen komplexe Materie, um deren Prüfung daher das fachlich zuständige Bundesministerium gebeten wird.

Die Reform des Sexualstrafrechts im vergangenen Jahr beinhaltet mit dem Paradigmenwechsel „Nein heißt Nein“ eine Stärkung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung und damit auch einen anderen Blick auf die Betroffenen. Es gilt nun, diese veränderte Perspektive im gesellschaftlichen Bewusstsein zu verankern und sexuelle Gewalt verharmlosende Sichtweisen abzulösen. Ein gesellschaftlicher Konsens, dass alle Formen nicht einvernehmlicher sexueller Handlungen inakzeptabel und alles andere als Bagatellen sind, stärkt auch die Betroffenen und kann sie ermutigen, ihre Rechte wahrzunehmen. Auf Länderebene gibt es hierzu bereits Aktivitäten wie beispielsweise in Berlin die Kampagne „Nein heißt Nein“. Aufgrund der Bedeutung des Themas erscheinen jedoch zusätzliche Maßnahmen, die bundesweit öffentlichkeitswirksam sind, erforderlich.

TOP 13.3

Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Lösungen zur zeitnahen länderübergreifenden Aufnahme in Frauenhäuser“

Beschluss:

Die GFMK nimmt die bisherige Arbeit der Arbeitsgruppe „Lösungen zur zeitnahen länderübergreifenden Aufnahme in Frauenhäuser“ zur Kenntnis und beschließt deren Weiterführung bis zur 28. GFMK unter der Federführung der Länder Bremen und Hamburg.

Begründung:

1. Auftrag der Arbeitsgruppe

Vor dem Hintergrund der Bestandsaufnahme des Bundes zur Situation der Frauenhäuser, Fachberatungsstellen und anderer Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder (Drucksache 17/10500) hat die 24. GFMK ein länderoffenes GFMK Arbeitsgremium „Frauenhäuser und Opferunterstützungsstellen“ unter der Federführung Sachsen-Anhalts beschlossen und die Weiterführung mit Beschluss der 25. GFMK bestätigt. Mit dem Bericht und den Empfehlungen der AG zur 26. GFMK wurde die Arbeit der AG in dieser Form beendet.

Gleichzeitig hatte die GFMK unter 7.1 „Betreuung und Beratung für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder (AG)“ beschlossen, die Arbeit dieses länderoffenen Arbeitsgremiums – unter gemeinsamer Federführung der Länder Bremen und Hamburg – insoweit fortzusetzen, um weiter an Lösungen zu arbeiten, die eine zeitnahe länderübergreifende Aufnahme in einem Frauenhaus ermöglichen.

2. Vorgehensweise und inhaltliche Ausrichtung der Arbeitsgruppe (AG)

Die Bundesländer Bremen und Hamburg haben die Federführung unter der Maßgabe einer Mitwirkung weiterer Bundesländer, insbesondere auch von Flächenländern übernommen.

Die AG stellt fest, dass die Problemanalyse der AG der 26. GFMK nach wie vor aktuell ist: Die Finanzierungsart insbesondere die Abhängigkeit von Kostenübernahmen bzw. die Verknüpfung der Aufnahme mit einer Kostenzusage der Herkunftskommunen stellen nach wie vor (länderübergreifend) eine Zugangshürde dar. Problematisch gestaltet sich häufig die Aufnahme von Frauen,

- ✓ die grundsätzlich einen Anspruch auf Kostenübernahme/Sozialleistungen haben, aber noch keine Kostenübernahme bei Aufnahme vorlegen können,
- ✓ bei denen noch rechtlich geklärt werden muss, ob sie einen Anspruch auf Sozialleistungen haben,
- ✓ die keinen Anspruch auf Sozialleistungen/Kostenübernahmen haben (Schülerinnen/Studierende/EU-Bürgerinnen/„Selbstzahlerinnen“, geflüchtete Frauen ohne geklärten Aufenthaltsstatus).

Darüber hinaus bleiben weiterhin die hohen bürokratischen Hürden und Aufwände für alle Beteiligten in der Abwicklung von Kostenübernahmen problematisch.

Die AG hatte sich in ihrer bisherigen Arbeit mit der kostenerstattungsrechtlichen Praxis auseinandergesetzt. Diese Auseinandersetzung zeigt, dass auch die ausdrücklich Frauenhausaufenthalte betreffende kostenerstattungsrechtliche Anspruchsgrundlage des § 36 a SGB II an unterschiedlichen Stellen Unsicherheiten erzeugt. Insbesondere haben sich Probleme im Themenkreis rund um die Aufnahme und Dauer des Frauenhausaufenthaltes und den Themenkreis psychosoziale Betreuungskosten herausgebildet. Unklarheiten z.B. im Hinblick auf Nachweise zur Erforderlichkeit des Aufenthalts im Einzelfall oder zur Leistungserbringung der psychosozialen Betreuung wirken sich letztendlich auch auf eine unbürokratische und schnelle länderübergreifende Aufnahme aus.

Die Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die rechtliche Erfahrungen aus Kostenerstattungsverfahren sollen in der weiteren Arbeit der AG genutzt werden, um Handlungssicherheit bei den relevanten Akteur_innen zu erreichen.

Darüber hinaus hat die AG auf der Grundlage der Arbeit der vorherigen GFMK-AG (Bericht 2014) eine aktualisierte Übersicht der Länder (Stand April 2017) erstellt. Diese soll gezielt ausgewertet werden, um weitere Ansatzpunkte für Verbesserungen der Verfahren zu identifizieren.

Die aktualisierte Übersicht betrifft folgende Bereiche:

- ✓ Grundlagen und Rahmenbedingungen der Länderfinanzierungen,
- ✓ Mögliche Vereinbarungen über die Zuständigkeit und Kostenerstattung bzw. sonstige (kommunale) Rahmenvereinbarungen zur Kostenübernahme,
- ✓ Einschätzungen zu Stolpersteinen bei existierenden bzw. noch zu entwickelnden Rahmenvereinbarungen,
- ✓ Sammlung von Hinweisen auf eine veränderte Praxis oder Entwicklungen.

3. Aktueller Stand/Weiteres Vorgehen

Die Prüfung und die Erarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung der Verfahren und zur Erhöhung der Handlungssicherheit sind komplex und aufwendig – zumal in den meisten Ländern die Kommunen für die Unterbringung von Frauen und ihren Kindern zuständig sind.

Die Rückläufe der Länder zeigen, dass einige Kommunen durchaus Gebrauch machen von Vereinbarungen, auf deren Basis der Kostenerstattungsanspruch für die Unterbringung auch ortsfremder Frauen aus anderen Bundesländern transparent und nachvollziehbar und damit auch gerichtsfest sind. Insoweit sehen die Länder zudem die Notwendigkeit die Verantwortlichen der kommunalen Spitzenverbände in die weitere Diskussion einzubeziehen. Hierzu braucht es jedoch noch mehr Zeit.

Die nun vorliegenden Vereinbarungen, Vorgehensweisen und Einschätzungen der Länder sowie die bisherigen rechtlichen Erfahrungen aus der Kostenerstattungspraxis bieten sehr gute Ansatzpunkte für mögliche Verfahrensoptimierungen.

Die AG sollte daher ihre Arbeit noch bis zur 28. GFMK 2018 fortsetzen.

TOP 14.1

Gute Aufklärung zum „Social Egg Freezing“

Beschluss:

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

Begründung:

Das Angebot der Unternehmen Apple und Google an ihre Mitarbeiterinnen, Kosten für das Einfrieren ihrer Eizellen zu übernehmen, hat eine große Debatte ausgelöst. Beim „social egg freezing“ werden einer Frau Eizellen entnommen, eingefroren und bei Wunsch zu einem späteren Zeitpunkt aufgetaut, um in einem Reagenzglas künstlich befruchtet zu werden. Die Kosten dafür belaufen sich auf mehrere tausend Euro für die Eizellenentnahme und auf mehrere hundert Euro für die spätere Aufbewahrung. Die Kosten variieren je nach Intensität der vorausgehenden Hormonbehandlung.

Gesundheitliche Risiken bestehen für die Frauen dahingehend, dass vor der Eizellenentnahme eine hormonelle Überstimulation erfolgen muss. Da dieses Verfahren bisher erst einige wenige Jahre angewendet wird, lassen sich noch keine validen Aussagen zu Langzeitfolgen treffen. Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau nach einer künstlichen Befruchtung schwanger wird, liegt pro Behandlungszyklus bei ca. 20 Prozent, sinkt aber mit dem Alter der Frau bei der Eizellenentnahme.

Es besteht große Uneinigkeit über das Einfrieren von Eizellen im Allgemeinen, aber auch in frauen- und gleichstellungspolitischer Hinsicht. Für die einen stellt die Möglichkeit, eigene Eizellen einfrieren zu können, einen Akt der reproduktiven Selbstbestimmung von Frauen dar. Die Methode wird als Chance für Frauen betrachtet, den Beginn der Familienphase selbständig entscheiden zu können. Laut Studien stehen insbesondere junge Frauen im Alter zwischen 14 und 29 Jahren dieser Methode grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber.

Diejenigen, die diese Methode ablehnen, begründen dies u.a. damit, dass Frauen unter Druck gesetzt würden, ihre Entscheidung für ein Kind den Interessen eines Unternehmens unterzuordnen. Aus Angst den Arbeitsplatz zu verlieren oder die eigene Karriere zu blockieren, würden sie die Entscheidung immer weiter nach hinten verlagern und sich quasi unfreiwillig für das Einfrieren ihrer Eizellen entscheiden. Das Aufschieben des Kinderwunsches ändere aber nichts an den strukturellen Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ferner seien den Frauen die konkreten Gesundheitsrisiken und Erfolgsaussichten oft nicht ausreichend bekannt.

Es ist zu vermuten, dass die Relevanz dieses Themas – gerade für junge Frauen – mit der Weiterentwicklung der Reproduktionsmedizin in den nächsten Jahren zunimmt. Daher ist erforderlich, sicherzustellen, dass Frauen über bestehende Gesundheitsrisiken und Erfolgsaussichten von einer neutralen Stelle informiert und aufgeklärt werden. Eine Beratungsstelle ist dann als neutral anzusehen, wenn sie kein eigenes wirtschaftliches Interesse an der Entscheidung der einzelnen Frau für oder gegen die persönliche Inanspruchnahme des „social egg freezing“ hat.

TOP 14.2

GFMK begrüßt neues nationales Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“

Beschluss:

1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) nimmt die Zielrichtung und Maßnahmenempfehlungen, die in der Arbeitsgruppe „Gesundheit rund um die Geburt“ im Rahmen des Kooperationsverbundes gesundheitsziele.de erarbeitet wurden³⁷, zur Kenntnis, und bittet die Bundesländer, sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten an der Umsetzung zu beteiligen.
2. Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder sehen in dem auf breiter Basis erstellten Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“ eine wichtige Grundlage für ihre eigenen Zielprozesse und prioritäre Handlungsfelder in diesem Bereich.
3. Sie bitten die Akteurinnen und Akteure in Ländern und Kommunen, die Maßnahmenempfehlungen in ihre konzeptionellen Überlegungen einzubeziehen.

Begründung:

Im Kooperationsverbund gesundheitsziele.de arbeiten Bund, Länder, Kommunen, Kostenträger und Leistungserbringer im Gesundheitswesen, Fachverbände, PatientInnen- und Selbsthilfeorganisationen, Wissenschaft und Wirtschaft an der Entwicklung der nationalen Gesundheitsziele. Mehr als 120 einzelne Akteurinnen und Akteure erarbeiten im Konsens nationale Gesundheitsziele und empfehlen Maßnahmen zur Zielerreichung. gesundheitsziele.de basiert auf einem partizipativen Ansatz und schafft so die Voraussetzung für eine breite Akzeptanz der Arbeitsergebnisse.

Am 12.04.2013 konstituierte sich die Unterarbeitsgruppe „Gesundheit rund um die Geburt“ als Unterziel des bereits bestehenden Gesundheitszieles „Gesund aufwachsen“. Mitglieder der Arbeitsgruppe waren u. a.: Bundesministerium für Gesundheit (BMG), Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK), Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA), Öffentlicher Gesundheitsdienst (ÖGD), Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund, Gesundheitsministerkonferenz (GMK), Bundesärztekammer, Deutsche Krankenhausgesellschaft, Kassenärztliche Bundesvereinigung, Gesunde Städte Netzwerk,

³⁷ http://gesundheitsziele.de/cgi-bin/render.cgi?_cms_page=nationale_gz/geburt.

Krankenkassen, Robert Koch Institut (RKI), Deutsche Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (DGGG), Deutsche Gesellschaft für Hebammenwissen (DGHWi), Deutsche Gesellschaft für Psychosomatische Frauenheilkunde und Geburtshilfe (DGPFH). Der gesamte Abstimmungsprozess fand unter Beteiligung der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFML) statt.

Grundlage der Arbeit war ein salutogenetisches Verständnis von Schwangerschaft und Geburt: die Förderung von Ressourcen und Potenzialen der Frauen und Familien. Gleichzeitig ging es um die Weiterentwicklung des gesundheitlichen Versorgungssystems, um Risiken und Belastungen in Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett bis zum ersten Lebensjahr des Kindes zu mindern. Evidenzbasierte Informationsquellen und Möglichkeiten einer partizipativen Entscheidungsfindung sollen Frauen und Familien dabei unterstützen, eine eigene selbstbestimmte Meinung zu bilden und informierte Entscheidungen treffen zu können.

Der in drei Jahren im Konsens erarbeitete Bericht mit Zielen, Teilzielen und Maßnahmenempfehlungen des Gesundheitsziels „Gesundheit rund um die Geburt“ wurde am 19.07.2016 im Ausschuss von gesundheitsziele.de, dem zentralen Beschlussgremium, vorgestellt und dort einstimmig verabschiedet. Dort wurde zudem beschlossen, "Gesundheit rund um die Geburt" als eigenständiges Gesundheitsziel zu etablieren.

TOP 14.3

2. Nationaler Frauengesundheitsbericht

Beschlussvorschlag:

Die GFMK begrüßt das Vorhaben der Bundesregierung, einen zweiten Frauengesundheitsbericht aufzulegen und zu veröffentlichen.

1. Die GFMK bittet das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) einen Sachverständigenrat mit Frauengesundheits-Expert_innen aus Wissenschaft und Praxis einzurichten, der die Erstellung des Berichtes fachlich begleitet.
2. Der Frauengesundheitsbericht sollte Frauen in ihrer Vielfalt abbilden und ihre besonderen Bedarfe und Lebenssituationen in der Versorgung aufzeigen. So ist es sinnvoll, einen Fokus insbesondere auf Frauen mit Migrations- und/oder Fluchterfahrung, Frauen mit chronischen Erkrankungen/Behinderungen, aber auch ältere/alte sowie LBQTI* Frauen zu legen.
3. Wegen ihrer Relevanz für die Gesundheit und Versorgung von Frauen sind Themen wie gesundheitliche Folgen von Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen, gynäkologische Versorgung sowie reproduktive Gesundheit mit in den Blick zu nehmen. Darüber hinaus sollten soziodemografische Daten mit den speziellen Lebenslaufperspektiven und Lebenssituationen von Frauen verknüpft werden. Hierfür sollten bereits bestehende Daten in die Analyse miteinbezogen werden.

Begründung:

2001 wurde auf Bundesebene der erste und vorerst letzte Frauengesundheitsbericht veröffentlicht. Daher ist das Vorhaben des BMG einen weiteren Frauengesundheitsbericht zu erstellen, sehr zu begrüßen. Für die Erstellung des ersten nationalen Frauengesundheitsberichts wurde 1996 eine Gruppe von Wissenschaftlerinnen vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beauftragt, eine „Untersuchung zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland“ durchzuführen und darüber einen Bericht vorzulegen. Dies hatte zur Folge, dass dieser Bericht eine tiefe Analyse der damaligen Daten zur Frauengesundheit aufwies und explizite Frauengesundheitsthemen, wie reproduktive Gesundheit, gynäkologische Erkrankungen und Versorgung sowie gesundheitliche Folgen von Gewalterfahrungen enthielt.

Gegenwärtig ist das Robert Koch-Institut (RKI) vom BMG aufgefordert, konzeptionelle Überlegungen für diesen Bericht vorzulegen.³⁸ Der erste Konzeptentwurf wurde am 03. November 2016 im BMG im Rahmen eines Fachgesprächs vorgestellt und u. a. mit Akteur_innen aus dem Frauengesundheitsbereich diskutiert. Die dort anwesenden Vertreter_innen aus Wissenschaft und Frauenverbänden schlugen vor, einen Sachverständigenrat für die Erstellung des Frauengesundheitsberichts einzurichten, der diesen Prozess fachlich begleitet, um die inhaltliche Tiefe und thematische Breite des ersten Frauengesundheitsberichts sicherzustellen.

Auch wenn der letzte vom RKI erstellte Bundesgesundheitsbericht „Gesundheit in Deutschland“ von 2015 alle Daten geschlechterdifferenzierend darstellt, lässt er im Hinblick auf die Interpretation der Daten jedoch eine gewisse Tiefe vermissen. So fehlen beispielsweise die Verknüpfung zu früheren Ergebnissen, zu Lebenslagen und sozialen Kontexten sowie eine Identifizierung von Risikokonstellationen. Zudem wird die Gesundheit von bestimmten Zielgruppen, wie z. B. Menschen mit Behinderungen oder Menschen mit Migrationserfahrung zwar dargestellt, aber auch hier fehlen Gender-Aspekte sowie ein Blick auf geschlechtsspezifische Lebensverläufe und -umstände. Hier bedürfte es ebenfalls einer Analyse und Interpretation von Gesundheitsdaten mit bereits veröffentlichten Daten weiterer Ressorts³⁹, um Barrieren für eine gerechte Gesundheitsversorgung aller Frauen zu erkennen und abbauen zu können.

Dem entsprechend sollte der 2. Nationale Frauengesundheitsbericht Frauen in ihrer Vielfalt und in ihren unterschiedlichen gesundheitlichen Bedarfen sowie Bedürfnissen an eine gesundheitliche Versorgung abbilden. Hierfür sollten insbesondere Frauen mit Migrations- und/oder Fluchterfahrung, Frauen mit chronischen Erkrankungen /Behinderungen, aber auch ältere/alte sowie LBQTI* Frauen explizit in den Blick genommen werden.

³⁸ vgl. hierzu: Zweiwochendienst (ZWD), Ausgabe 345 (23.12.16).

³⁹ z. B. könnten Daten des Zweiten Gleichstellungsberichts des Bundes einfließen. Dieser wurde im April 2017 veröffentlicht. Vgl.: <http://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/2.zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung.html>.

TOP 15.1

Neue Impulse für die europäische Gleichstellungspolitik

Entschließung:

1. Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder begrüßen die nicht legislativen Maßnahmen, mit denen die Kommission die Ziele der Initiative zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen, vorgelegt am 26. April 2017, begleitend befördern möchte, u.a. die verbesserte Erhebung europaweiter Daten über die Inanspruchnahme von Urlauben aus familiären Gründen und flexiblen Arbeitsregelungen durch Frauen und Männer, die Bereitstellung vorhandener Mittel zur Finanzierung neuer Pilotprojekte zur Entwicklung innovativer Arbeitsregelungen, den Austausch bewährter Verfahren mit den Sozialpartnern und den Mitgliedstaaten und die Fortführung der Überwachung der nach Geschlechtern ausgewogenen Inanspruchnahme von Urlauben aus familiären Gründen und flexiblen Arbeitsregelungen im Rahmen des Europäischen Semesters. Sie unterstützen die Zielstellung der Mitteilung der Kommission, die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt zu erhöhen und geschlechtsspezifische Unterschiede, einschließlich des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles zu verringern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Chancen und Wahlmöglichkeiten zu eröffnen, um ihre beruflichen sowie ihre Betreuungs- und Pflegepflichten in Einklang zu bringen, wobei der Rolle der Männer besondere Aufmerksamkeit beigemessen wird sowie moderne familienpolitische Ansätze in den Mitgliedstaaten zu unterstützen, auch um demografischen und gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen.
2. Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder geben jedoch zu bedenken, dass die Verwendung des Begriffs „Urlaub“ im Hinblick auf Realität und Wertigkeit von Erziehung und Pflege nicht angebracht ist. Alternativ sollte etwa der Begriff der „Elternzeit“ bzw. „Pflegezeit“ genutzt werden.
3. Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder sind der Auffassung, dass eine ausgewogene Inanspruchnahme von Elternzeitregelungen durch Männer und Frauen und eine gleichmäßige

Aufteilung von Erwerbs- und Carearbeit zwischen Frauen und Männern über alle Gruppen von Erwerbstätigen hinweg angestrebt werden sollte, um für Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Positionierung darin zu verbessern sowie die Rolle der Väter bei der Erziehung ihrer Kinder zu stärken. Aus Sicht der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder sollte gleichstellungspolitisches Leitbild in der Beschäftigungspolitik auf EU-Ebene die eigenständige Existenzsicherung von Frauen sein. Diese ist eine wesentliche Voraussetzung zur Verringerung des gender pay - wie des gender pension gaps und damit auch der Altersarmut von Frauen. Die eigenständige Existenzsicherung unterstützt die persönliche Selbstbestimmung von Frauen, deren Gleichberechtigung in Partnerschaften und trägt vielfach zur Verhinderung von Armut in Familien, insbesondere bei Alleinerziehenden bei. Gefragt sind daher Ansätze, wie Frauen bessere Zugänge zu existenzsichernder und qualifikationsadäquater Erwerbstätigkeit eröffnet und prekäre Beschäftigungsverhältnisse, in denen Frauen übermäßig vertreten sind, zurückgedrängt werden können. Auch bedarf es weiterer Handlungsansätze, um die sog. gläserne Decke, die den Aufstieg von Frauen verhindert, zu durchbrechen und um für Frauen eine gleichberechtigte Übernahme von Verantwortung in Führungspositionen und Entscheidungsgremien zu vereinfachen. Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder heben hervor, dass es zur Förderung der Gleichstellung weiter angezeigt ist, Maßnahmen zum Abbau von Geschlechterstereotypen, insbesondere im Rahmen der Berufswahl und bei der Aufteilung von Erwerbs- und Carearbeit zwischen Frauen und Männern voranzutreiben. Insbesondere in den Bereichen Erziehung und Schule, Erwerbsleben und Medien muss der weiteren unkritischen Verbreitung oftmals unbewusster, nicht hinterfragter Rollenbilder energisch entgegengewirkt werden. Ein best-practice-Austausch zwischen den Mitgliedsstaaten kann auch hierbei einen wertvollen Beitrag leisten.

4. Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder begrüßen die angekündigte Vorlage einer Halbzeitbilanz des strategischen Engagements für die Gleichstellung der Geschlechter (2016-2019) im Jahr 2018, um weitere Herausforderungen zu identifizieren und die künftige Vorgehensweise zu erörtern. Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder bitten die Kommission gleichzeitig vor dem Auslaufen ihres strategischen Engagements für die Gleichstellung der Geschlechter (2016-2019) um Prüfung, ob im Anschluss wieder eine neue hochrangige Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter in Form einer

Mitteilung angenommen werden könnte, wie es bei der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 der Fall war. Sie versprechen sich davon, den Status des Engagements der Kommission für die Gleichstellung der Geschlechter dauerhaft aufzuwerten, um Stärke und Sichtbarkeit der Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe in allen Politikbereichen nachdrücklich zu gewährleisten und das Bewusstsein dafür weiter zu schärfen. Gleichzeitig sprechen sich die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder dafür aus, die jährlichen Berichte über die Gleichstellung der Geschlechter wieder offiziell anzunehmen, damit Fortschritte bzw. Entwicklungen zeitnah verfolgt und identifiziert werden können und in der öffentlichen Wahrnehmung die nötige Präsenz erfahren.

5. Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder halten gleichzeitig nach wie vor die durchgängige Anwendung der gleichstellungspolitischen Querschnittsklausel des Artikels 8 AEUV für erforderlich. Hierzu rechnet insbesondere die Prüfung aller Maßnahmen auf EU-Ebene im Hinblick auf ihre gleichstellungspolitische Relevanz im Sinne des Gender Mainstreaming-Prinzips, auch im Rahmen des europäischen Semesters und in sämtlichen Beschäftigungsprogrammen. Ein wichtiges gleichstellungspolitisches Instrument dabei ist die geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung, die mit Blick auf das Maßnahmenpaket „Bessere Rechtsetzung“ Bestandteil der standardisierten Prozesse bei EU-Rechtsetzungsverfahren werden sollte. Das Ziel, Chancengleichheit zu schaffen und sämtlichen Formen von Diskriminierung effektiv entgegenzuwirken, sollte nach Auffassung der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder im Zuge sämtlicher EU-Rechtsetzungsverfahren kontinuierlich weiter verfolgt und umgesetzt werden.
6. Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder stellen fest, dass zur Erreichung der gemeinsamen gleichstellungspolitischen Ziele EU-weit die Bereitstellung zuverlässiger statistischer Daten, die nach Geschlecht und nach den Indikatoren für die Gleichstellung der Geschlechter aufgeschlüsselt sind, erforderlich ist. Diese sollten so differenziert zur Verfügung gestellt werden, dass sie eine intersektionale Analyse insbesondere unter dem Aspekt der Mehrfachdiskriminierung ermöglichen. Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder sprechen sich dafür aus, die Erhebung, Zusammenstellung, Auswertung und Verbreitung zeitnaher, zuverlässiger und vergleichbarer geschlechts- und altersspezifisch aufgeschlüsselter Daten in allen Amtssprachen voranzutreiben.