



**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen
und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder**

5. September 2013 in Magdeburg

Beschlüsse

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

Inhaltsverzeichnis

- TOP 1.1 Beschlussfassung über die Tagesordnung
- TOP 1.2 Durchführung der GFMK in den Jahren 2014 und 2015
- TOP 4.1 Leitantrag:
Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit - geschlechtergerechte
Einkommensperspektiven schaffen
- TOP 5.1 Entgeltgleichheit VI
- TOP 5.3 Datenbasis zu Frauen in Führungspositionen verbessern
- TOP 5.4 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bei Industrie- und
Handelskammern sowie Handwerkskammern als Körperschaften des
öffentlichen Rechts
- TOP 5.5 Geschlechtergerechte Beurteilungen im öffentlichen Dienst
- TOP 5.6 Gleichstellungsperspektive insbesondere durch eine dauerhafte
Beratungsstruktur systematisch in die Programmplanungen für die
kommende EU-Förderperiode 2014-2020 einbeziehen
- TOP 5.8 Diskriminierungsfreie Bewertung der Arbeit in der Pflegebranche
erreichen
- TOP 5.9 Fachkräftesicherung in der Altenpflege - Wiedereinsteigerinnen durch
ausbildungsunterstützende Maßnahmen stärken
- TOP 5.11 Förderung von Gründerinnen
- TOP 5.12 Erleichterte Wiedererhöhung der Arbeitszeit insbesondere nach einer
familienbedingten Teilzeitbeschäftigung
- TOP 6.2 Unterstützung gewaltbetroffener Frauen und Kinder – Fortentwicklung
der Sozialleistungsgesetze
- TOP 6.3 Ein gemeinsames Gewaltschutzverfahren für Mütter und deren Kinder

- TOP 6.4 Gewalt in Beziehungen von Lesben, Schwulen, intersexuellen und transsexuellen Menschen
- TOP 6.6 Verbesserung der Aufenthaltsrechtlichen Situation von Betroffenen des Menschenhandels
- TOP 6.7 Bedarfsanalyse und Bedarfsplanung zur Weiterentwicklung des Hilfesystems für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder
- TOP 7.1 Geschlechterzuschreibungen überwinden - Gesundheit von Mädchen fördern (vorher: Gesundheitsförderung für Mädchen: Selbstbestimmung ermöglichen, Orientierung geben)
- TOP 8.3 Abschaffung der Steuerklasse V
- TOP 9.1 Auflösen von Rollenbildern in den Medien (II)
- TOP 10.1 Sexismus
- TOP 11.2 Fortsetzung der Arbeitsgruppe "Arbeitsmarkt für Frauen"
- TOP 11.4 Fortsetzung der Arbeitsgruppe "Soziale Sicherung von Frauen"
- TOP 11.6 Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Familienrecht und Familienpolitik“
- TOP 11.8 Fortsetzung der Arbeitsgruppe "Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft"

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 1.1

Beschlussfassung über die Tagesordnung

Beschluss

Die 23. GFMK hat die als Anlage beigefügte Tagesordnung beschlossen.

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 1.2

Durchführung der GFMK in den Jahren 2014 und 2015

Beschluss

Hessen wird im Jahr 2014 den Vorsitz und die Geschäftsführung der 24. GFMK übernehmen. Im Jahr 2015 wird Berlin den Vorsitz und die Geschäftsführung der 25. GFMK haben.

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 4.1

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

Beschluss

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

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

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

I. Ursachen der Entgeltungleichheit

Das Projekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Statistischen Bundesamtes „Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen“ kommt zu dem Ergebnis, dass, basierend auf den Zahlen von 2010, gut zwei Drittel des unbereinigten Gender Pay Gap auf strukturelle Unterschiede im Erwerbsleben zwischen Männern und Frauen zurückzuführen sind. Die statistisch um diese strukturellen arbeitsplatz-

und personenbezogenen Merkmale bereinigte Lohnlücke betrug in Deutschland im Referenzjahr 2010 nach Angaben des Statistischen Bundesamts rund 7 Prozent Entgeltunterschied bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit von Frauen und Männern. Der Durchschnitt des bereinigten Gender Pay Gap manifestierte sich im Osten Deutschlands mit 9 Prozent noch deutlicher als im Westen. Der bereinigte Gender Pay Gap kann als Indiz für unmittelbare Lohndiskriminierung gewertet werden.

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

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

II. Ausgewählte Ansatzpunkte für die Reduzierung des Gender Pay Gap

II.1. Aufwertung frauendominierter Berufe

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

II.2. Berufswahl und -orientierung

Die Einkommensdifferenz wird bereits zu Beginn des Berufslebens von der Berufswahl beeinflusst. Das unterschiedliche Berufswahlverhalten ist weiterhin von traditionellen Rollenvorstellungen geprägt. Zu den 10 beliebtesten Berufswünschen bei Mädchen und jungen Frauen zählen immer noch typische Berufe wie Verkäuferin, Friseurin, Büro- und Industriekauffrau, Medizinische Fachangestellte sowie Berufe im Pflege- und Dienstleistungsbereich. Jungen bzw. junge Männer bevorzugen unverändert Berufe in handwerklichen und technischen Branchen. Viele frauentypische Berufe wirken sich dabei im Verlauf einer Erwerbsbiografie nachteilig aus. So bieten viele dieser Berufe keine oder nur begrenzte Karrierechancen. Häufig sind die Entgelte so gering, dass sie vor allem bei Arbeitszeitreduzierungen aufgrund familiärer Aufgaben nicht einmal die eigenständige Existenz sichern. Verschiedene Berufsfelder stellen zudem unterschiedliche Anforderungen an die Flexibilität der Arbeitszeit (z.B. wenn in Schicht- oder Nachtdienst gearbeitet wird). Somit wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch durch die Berufswahl geprägt.

Schon während der Berufsausbildung ergeben sich Geschlechterdifferenzen mit sichtbaren finanziellen Auswirkungen. Laut BIBB-Datenreport 2011 gelingt es Mädchen bzw. jungen Frauen und Jungen bzw. jungen Männern immer häufiger, die betriebliche Ausbildung in ihrem Wunschberuf zu realisieren. Dennoch sind Mädchen und junge Frauen in der dualen Berufsausbildung, in welcher bereits eine Ausbildungsvergütung bezogen wird,

unterrepräsentiert. Die Ausbildung vieler frauentypischer Berufe erfolgt nicht im dualen System, sondern in schulischen Ausbildungen, für die häufig Schulgeld gezahlt werden muss.

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

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

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

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

II.3. Stärkung der Kontinuität im Erwerbsverlauf

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

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

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

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

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

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

- Die GFMK bittet den Bund um eine Novellierung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, um das Recht auf Rückkehr in eine gleichwertige Vollzeitbeschäftigung zu verankern.

- Die GFMK fordert, dass Arbeitgebende ihre Personalpolitik dergestalt ausrichten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Teilzeit während und nach der Familienphase gleiche Chancen gewährt werden wie Vollzeiterwerbstätigen.
- Zugleich ist durch eine nachhaltige Veränderung der Arbeitskultur (insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit und -ort, teilzeitkompatiblen Besprechungszeiten) eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter anzustreben.

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

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

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

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

Zum 1. Januar 2013 ist das „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigten“ mit der Anhebung der Arbeitsentgeltgrenze auf 450 Euro in Kraft getreten. Die in diesem Zusammenhang bisher bestehende Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung mit der Möglichkeit der vollen Versicherungspflicht für geringfügig

entlohnte Beschäftigte wurde mit der Gesetzesänderung in eine Rentenversicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit umgewandelt. Weiterhin gilt jedoch, dass geringfügig Beschäftigte über ihr Beschäftigungsverhältnis nicht kranken-, arbeitslosen- oder pflegeversichert sind. Die Kosten für die Versicherungsfreiheit werden dabei, wie die Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung herausstellt, in die Zukunft verlagert und zum Teil sozialisiert.

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

III. Fazit

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

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 5.1

Entgeltgleichheit VI

Beschluss

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

Aufgrund der bisherigen Feststellungen wird die GFMK eine zeitlich befristete länderoffene Arbeitsgruppe „Entgeltgleichheit“ unter Federführung der Länder Hessen und Sachsen-Anhalt einrichten. Diese Arbeitsgruppe „Entgeltgleichheit“ soll bis spätestens zur 25. GFMK 2015 eine Bestandsaufnahme und konkrete Vorschläge gesetzlicher und untergesetzlicher Art vorlegen.

Die GFMK bittet die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK), die Wirtschaftsministerkonferenz und die Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister (JuMiKo) sowie die Bundesregierung, an der Arbeitsgruppe „Entgeltgleichheit“ mitzuarbeiten.

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 5.3

Datenbasis zu Frauen in Führungspositionen verbessern

Beschluss

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen steht seit Jahren im Fokus der gleichstellungs- politischen Debatte, gleichzeitig mangelt es jedoch an zeitnahen, empirisch fundierten und repräsentativen Daten zu Umfang und Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen. Deshalb bittet die GFMK den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit zu veranlassen, dass das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Rahmen seines Betriebspanels das Merkmal "Frauen in Führungspositionen" zukünftig im 2-Jahres-Rhythmus erhebt.

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 5.4

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bei Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern als Körperschaften des öffentlichen Rechts

Beschluss

Die 23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren (GFMK) ist der Auffassung, dass eine Erhöhung des Frauenanteils in den ehrenamtlichen und hauptamtlichen Führungspositionen der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern dringend geboten ist. Die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern sind als öffentlich-rechtliche Körperschaften Teil der öffentlichen Gewalt und insoweit in besonderem Maße verpflichtet, an der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung mitzuwirken und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Das zeigt sich beispielsweise auch darin, dass die Kammern in einigen Ländern zudem in den Geltungsbereich der dortigen Landesgleichstellungsgesetze einbezogen sind.

Der Gleichberechtigungsauftrag des Grundgesetzes weist staatlichen Institutionen eine Vorbildfunktion zu im Hinblick auf gleiche Beschäftigungs- und Karrierechancen für Frauen und Männer wie auch im Hinblick auf die gleichberechtigte Nutzung von politischen Gestaltungsspielräumen, die sich im Rahmen der Mitwirkung in Entscheidungsgremien ergeben. Die bundesweit zu konstatierende gravierende Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungspositionen im ehren- und hauptamtlichen Bereich der Industrie- und Handels- sowie der Handwerkskammern weist darauf hin, dass es den Kammerorganisationen bislang kaum gelungen ist, dem ihnen gem. Artikel 3 Grundgesetz zugewiesenen Auftrag zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Beseitigung von bestehenden Nachteilen nachzukommen. Dies ist umso bedauerlicher, als von den Kammern aufgrund ihrer besonderen Rechtsstellung erwartet werden darf, dass sie im Hinblick auf eine chancengerechte Personalpolitik gegenüber ihren Mitgliedsunternehmen mit gutem Beispiel vorangehen und sie darin gezielt fördern.

Die GFMK bittet die Wirtschaftsministerkonferenz, sich zeitnah mit dem Thema zu befassen und zu prüfen

1. welche Hindernisse und Nachteile zur Unterrepräsentanz von Frauen in den Wahlämtern und in den hauptamtlichen Führungspositionen der Geschäftsstellen der Industrie- und Handels- sowie der Handwerkskammern führen,
2. mit welchen Fördermaßnahmen und Regelungen es gelingen kann, die Unterrepräsentanz abzubauen
3. der GFMK über das Ergebnis der Prüfung zu berichten.

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 5.5

Geschlechtergerechte Beurteilungen im öffentlichen Dienst

Beschluss

Dienstliche Beurteilungen und Zeugnisse haben für Frauen und Männer eine zentrale, essentielle Bedeutung für den beruflichen Erfolg und Aufstieg im öffentlichen Dienst.

Diverse Studien belegen, dass Leistungsbewertungen häufig nicht geschlechtsneutral erfolgen, sondern vielmehr von Vorurteilen, Rollenklischees und Geschlechterstereotypen geprägt sein können und damit insbesondere ursächlich für eine Benachteiligung von Frauen sind. Teilzeittätigkeit, Telearbeit, Eltern- und Pflegezeit haben signifikanten Einfluss auf die Bewertung beruflicher Leistungen. Das Beurteilungswesen ist generell anfällig für den bewussten und/oder unbewussten Einfluss subjektiver Faktoren. Um dem entgegenzuwirken gilt es zu klären, welche Anforderungen an eine geschlechtergerechte Personalbeurteilung zu stellen sind und welche Instrumente zu einer geschlechterneutralen Leistungsbeurteilung beitragen können.

Hierbei ist insbesondere die Formulierung von „Vorschlägen“ für eine geschlechtergerechte Leistungsbewertung zur Unterstützung derjenigen, die diesen Anforderungen entsprechen sollen, sinnvoll.

Die GFMK bittet daher die für das Dienstrecht zuständige Ministerkonferenz der Länder, die Frage einer geschlechtergerechten Personalbeurteilung zeitnah zu thematisieren und die Voraussetzungen für die Einrichtung einer gemeinsamen temporären Arbeitsgruppe beider Fachkonferenzen zu schaffen.

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 5.6

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

Beschluss

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

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

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

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

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

- Integration gleichstellungspolitischer Inhalte in die entsprechenden Kapitel zur Herstellung eines kohärenten Ansatzes im Sinne der Gender Mainstreaming-Strategie.
- Geschlechtsspezifische sozio-ökonomische Analyse: Untersuchung von Ausgangslagen, Ursachen und Rahmenbedingungen auf nationaler Ebene. Bsp.: geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und Statistiken sowie Analyse unter Einbeziehung fachpolitischer Genderaspekte.
- Ziele auf Gleichstellungsrelevanz prüfen und geschlechterdifferenziert präzisieren (auch im Hinblick auf die EU-Benchmarks). Bsp.: Armutsbekämpfung unter Genderaspekten; spezifische Maßnahmen gegen Schulabbrüche für Jungen und Mädchen.
- EU-Gleichstellungsstrategie/Gleichstellungspakt als Referenzrahmen für gleichstellungspolitische Zielformulierung verwenden. Bsp.: Herstellung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen (analog zum Bundes-ESF-OP 2007-2013 „existenzsichernde Beschäftigung von Frauen“).
- Monitoring:
Einführung eines „Kontrollindikators“ für das interne Monitoring: Vollzeitäquivalent, geschlechterdifferenziert im Jahresverlauf – sowohl im Rahmen der Durchführungsberichte als auch in allen Evaluierungen als Qualitätsstandard. Das Monitoring-System sollte so konzipiert sein, dass jederzeit steuerungsrelevante, geschlechterdifferenzierte Informationen für die Fondsverwaltungen, die Monitoringausschüsse sowie die Evaluierungen zur Verfügung gestellt werden können.
- Beibehaltung des Gender Budgeting-Ansatzes für den vom Bund eingesetzten ESF. Ausdehnung auf ein etwa geplantes EFRE Programm des Bundes. Präzise Formulierungen aller Gleichstellungsziele analog der Verordnungstexte. Keine Reduzierung auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unterlegung dieser Ziele mit Indikatoren und Kriterien zur Steuerung und Evaluierung.
- Konzeptionelle Trennung der Punkte Gleichstellung von Männern und Frauen und Antidiskriminierung.

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 5.8

Diskriminierungsfreie Bewertung der Arbeit in der Pflegebranche erreichen

Beschluss

Die traditionell schlechtere Bewertung weiblicher Arbeitskraft zeigt sich beispielhaft in den frauendominierten Pflegeberufen, die tendenziell immer noch ein geringeres Entlohnungsniveau aufweisen als Berufe mit hohen Männeranteilen. Da die Unterbewertung und -bezahlung frauentypischer Tätigkeiten ein zentrales Thema der Gleichstellungspolitik darstellt, bittet die GFMK die Bundesregierung, eine Studie zur analytischen Bewertung der Tätigkeiten in der Pflegebranche in Auftrag zu geben. Ziel ist es, konkrete Wege zum Abbau mittelbarer Diskriminierung aufzuzeigen und neue Handlungsoptionen in einem wichtigen Feld der Fachkräftedebatte zu eröffnen.

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

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 5.9

**Fachkräftesicherung in der Altenpflege - Wiedereinsteigerinnen durch ausbildungs-
unterstützende Maßnahmen stärken**

Beschluss

Die GFMK begrüßt die am 13. Dezember 2012 von 30 Partnern aus Bund, Ländern und Verbänden unterzeichnete "Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012 - 2015", durch die vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung die Aus- und Weiterbildung sowie die Beschäftigungssituation in der Altenpflege nachhaltig verbessert werden soll.

Dies betrifft insbesondere die Vereinbarungen zur Ausbildung von Wiedereinsteigerinnen in der Altenpflege.

Um das Scheitern des Wiedereinstiegs von Frauen, die erst wieder an theoretisches Lernen herangeführt werden müssen, zu vermeiden, fordert die GFMK die Bundesregierung und die Bundesagentur für Arbeit auf, die arbeitsmarktpolitischen Instrumente so weiter zu entwickeln, dass die Teilnehmenden ergänzend und frühzeitig entsprechend ihrer spezifischen Bedarfe unterstützt werden können. Hierbei sollte insbesondere die Öffnung des Förderinstrumentes der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), das bislang grundsätzlich nur für Auszubildende unter 25 Jahren eingesetzt werden kann, für ältere Auszubildende geprüft werden.

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 5.11

Förderung von Gründerinnen

EntschlieÙung

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

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

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

Mit der Umwandlung des Gründungszuschusses von einer Pflicht- in eine Ermessensleistung und dem damit verbundenen Vorrang der Vermittlung ging die Zahl der Förderfälle im Rechtskreis des SGB III insgesamt stark zurück. Bundesweit erhielten laut monatlicher Statistik der Bundesagentur für Arbeit „Frauen und Männer“ (veröffentlicht im April 2013) im Januar 2013

im Vergleich zum Vorjahresmonat 79,2 Prozent weniger Frauen (Männer: 82,4 Prozent) einen Gründungszuschuss. In Ostdeutschland verringerten sich die Gründungszuschüsse für Frauen um 72,9 Prozent (Männer: 77,2 Prozent), in Westdeutschland um 81,3 Prozent (Männer: 83,9 Prozent).

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

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

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

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

(4) weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass wichtige Grundlagen für erfolgreiche Gründungen bereits vor der Phase der Berufstätigkeit gelegt werden. Insoweit unterstützen sie die Bemühungen der Europäischen Kommission, wie jüngst im Rahmen des „Aktionsplans Unternehmertum 2020 – Den Unternehmergeist in Europa neu entfachen“, unternehmerische Bildung bereits in der Schul- und Hochschulbildung zu verankern. Im Hinblick auf die Gründung von Studentinnenfirmen soll die Förderung insbesondere da ansetzen, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Das trifft vor allem auf Unternehmensgründungen im technischen Bereich zu.

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

(6) machen darauf aufmerksam, dass angesichts des im Durchschnitt geringeren Startkapitals, das Frauen für eine Existenzgründung zur Verfügung steht, die Neuausrichtung des

Gründungszuschusses im SGB III arbeitslose Frauen mittelbar noch stärker in ihren Gründungsvorhaben beeinträchtigt als Männer.

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

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

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 5.12

Erleichterte Wiedererhöhung der Arbeitszeit insbesondere nach einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung

Beschluss

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

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

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 6.2

Unterstützung gewaltbetroffener Frauen und Kinder – Fortentwicklung der Sozialleistungsgesetze

Beschluss

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

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 6.3

Ein gemeinsames Gewaltschutzverfahren für Mütter und deren Kinder

Beschluss

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

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

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

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 6.4

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

Beschluss

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

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 6.6

Verbesserung der aufenthaltsrechtlichen Situation von Betroffenen des Menschenhandels

Beschluss

Die GFMK hält es für erforderlich, dass Opfern von Menschenhandel, die sich als Zeuginnen oder Zeugen in einem Strafverfahren zur Verfügung stellen, frühzeitig und rechtssicher eine aufenthaltsrechtliche Perspektive über das Strafverfahren hinaus eröffnet wird. Sie bittet die Innenministerkonferenz, hierfür geeignete Maßnahmen zu prüfen, die auch den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Möglichkeit des Familiennachzuges berücksichtigen.

Darüber hinaus bittet die GFMK die Innenministerkonferenz und die Integrationsministerkonferenz zu prüfen, wie für Betroffene, die eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 4a AufenthG erhalten haben, analog der Regelungen in § 25 Abs. 4b AufenthG die Möglichkeit eröffnet werden kann, diesen Aufenthaltstitel zu verlängern, um noch ausstehende Schadenersatz- und Vergütungsansprüche durchzusetzen.

Die GFMK bittet die Innenministerkonferenz und die Integrationsministerkonferenz diesbezügliche Regelungen anderer Länder, wie z.B. das sogenannte T-Visum der USA, in ihre Überlegungen mit einzubeziehen.

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 6.7

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

Beschluss

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

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

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 7.1

Geschlechterzuschreibungen überwinden - Gesundheit von Mädchen fördern

Entschließung

Erhebungen zur gesundheitlichen Lage und subjektiven gesundheitlichen Befindlichkeit zeigen, dass insbesondere geringe familiäre finanzielle und soziale Ressourcen feststellbare negative Auswirkungen auf die gesundheitliche Entwicklung von Kindern und Jugendlichen haben können. Die KiGGS-Studie (Erhebung 2003-2006, Ergebnisse verfügbar seit 2009) stellt z. B. fest, dass Kinder und Jugendliche aus Familien mit niedrigem sozialem Status ggf. mit einem Migrationshintergrund weit häufiger von Adipositas oder psychischen Problemen betroffen sind. Diese erste repräsentative Erhebung zur Kinder- und Jugendgesundheit für das Alter von 0-17 Jahren sowie die aktuelle HBSC-Erhebung 2009/2010 („HealthBehaviour in School-agedChildren“) geben darüber hinaus Hinweise darauf, dass Mädchen unabhängig von ihrer sozialen Lage, ihrem Bildungsgrad und ihrer kulturellen Herkunft, spezifischen Gesundheitsrisiken unterliegen. So schätzen Mädchen ihre subjektive Gesundheit im Vergleich zu Jungen ab der beginnenden Pubertät schlechter ein, mit zunehmendem Alter wird dieser Unterschied immer größer (HBSC 2009/2010). Mädchen leiden häufiger unter körperlichen Beschwerden, insbesondere Kopf- und Bauchschmerzen. Mädchen (81,3 %) sind generell weniger zufrieden mit ihrem Leben als Jungen (87,1 %). Ein weiterer deutlicher Unterschied zeigt sich hinsichtlich des Körperbildes und Diätverhaltens. Insgesamt findet sich fast die Hälfte der Mädchen zu dick, dabei findet ein Anstieg mit dem Alter statt (ab 15 Jahre mehr als die Hälfte). 18,5 % der Mädchen machten zum Erhebungszeitpunkt eine Diät. Der Anteil von Mädchen mit Essstörungen steigt von 20 % mit elf Jahren auf 30 % mit 17 Jahren an, bei Jungen sinkt der Anteil von 19,5 % auf 13 % in den gleichen Altersstufen (KiGGS 2006).

Die Daten der KiGGS- und der HBSC-Studie bestätigen die Ergebnisse aktueller Jugend- und Mädchen-Forschung. Jugendliche Frauen müssen heute vielfältige und sich widersprechende Rollenerwartungen und Anforderungen erfüllen, um als weibliches, ernstzunehmendes

des Mitglied der Familie/Gruppe/Gesellschaft anerkannt zu werden. Diese stellen sich bei genauerer Untersuchung oft als bloße Addition tradierter „weiblicher“ und „männlicher“ Rollenerwartungen dar. So besteht der Anspruch, gleichzeitig sexy, niedlich, cool, leistungsstark, anschmiegsam, intelligent und schön zu sein. Einerseits ist es objektiv unmöglich, diese Erwartungen und Ansprüche zu erfüllen, andererseits können und wollen Mädchen dies auch nicht, wissen aber nicht, wie sie sich dem entziehen können. Der Prozess der Identitätsfindung gerade in der Pubertät wird dadurch deutlich erschwert. Neben Störungen in Bezug auf das Körpergefühl und das Selbstbewusstsein können weitere, auch massive, gesundheitliche Störungen die Folge sein.

Gleichzeitig wachsen Mädchen und junge Frauen heute mit dem Lebensgefühl auf, dass sie gleichberechtigt (mit Jungen) sind, ihnen keine Nachteile aus der Geschlechtszugehörigkeit entstehen. Medial wird außerdem der Eindruck vermittelt, dass Körperinszenierungen, Aussehen und Styling wesentlich für ein erfolgreiches Frauenleben sind. Zudem scheint das "Norm-Aussehen" für jede Frau durch den Einsatz geeigneter Instrumente erreichbar (Diäten, Permanent-Make-up, Schönheitsoperationen). Auf dieser Basis erleben Mädchen und junge Frauen Benachteiligungen oder das Scheitern in bestimmten Lebensbereichen als persönliches Versagen. Der Blick auf die nach wie vor vorhandenen strukturellen Benachteiligungen bleibt für sie verstellt.

Im 13. Kinder- und Jugendbericht (KJB) im Auftrag der Bundesregierung (2009) mit dem Titel „Mehr Chancen für gesundes Aufwachsen – Gesundheitsbezogene Prävention und Gesundheitsförderung in der Kinder- und Jugendhilfe“ werden die oben skizzierten Bedingungen für die heutigen die Gesundheit beeinflussenden Lebenslagen Jugendlicher aufgegriffen. In Leitlinien und Empfehlungen werden Ansätze dargestellt, auf welchen Handlungsfeldern Schutzfaktoren und Selbststärkung der Kinder und Jugendlichen wirksam werden können. Auch die Notwendigkeit, geschlechtsspezifische Unterschiede zu berücksichtigen, ist systematisch beschrieben und für einzelne Handlungsfelder und Altersstufen detaillierter ausgeführt (u. a. z. B. „Förderung eines achtsamen Körperbezugs“).

Es gilt jedoch für alle wesentlichen Handlungsfelder und Präventionsstrategien, die Mädchen betreffen, konkrete und realisierbare Strategien zu entwickeln. Angesichts der oben beschriebenen Lage der Mädchen, von klein auf überhöhten z. T. gesundheitsgefährdenden Anforderungen und Sexualisierungsversuchen ausgesetzt zu sein, und sich ihnen aufgrund der vorherrschenden medialen Dominanz letztendlich einseitiger Frauenbilder nicht entziehen zu können, bedarf es einer besonderen und expliziten Verankerung einer mädchenengesundheitsfördernden Perspektive bei Beratungs- und Aufklärungsangeboten. Hauptziele müssen Empowerment (Ermutigung, Stärkung) und die Ermöglichung einer echten Selbstbestimmung sein. Als besonders wichtige Handlungsfelder dabei werden angesehen:

für alle Beratungsbereiche:

- zeitgemäße und niedrigschwellige Ansprache von Mädchen und jungen Frauen, Motivierung zur Annahme von Hilfe-, Beratungs- und Aufklärungsangeboten,
- Integration von Empowerment-Modulen in Angebote von Kinderbetreuungseinrichtungen, Schule, Kinder- und Jugendhilfe, Familienberatung und Gesundheitswesen,
- Sensibilisierung für die Vermeidung von Stigmatisierung und Normierung in Projekten und Angeboten,

für Modellprojekte und Programme:

- Orientierung an den Bedürfnissen von Mädchen und jungen Frauen, verbindliche Partizipation in der Konzeptentwicklung,
- systematische Integration einer ganzheitlichen Körpersicht, Mädchenspezifische Angebote zum Umgang mit dem eigenen Körper und Verhältnis von Körper- und Selbstwertgefühl,

für Kooperationen von Gesundheitswesen, Jugendhilfe, Frauenberatungsstruktur und Bildungsbereich:

- interdisziplinäre Vernetzung, gute gegenseitige Verweisungspraxis,

für Schule und Unterricht:

- Aufnahme des Themas Rollenerwartungen an Mädchen und Jungen in den Unterricht in allen Schulen, auf Basis der in Rahmenlehrplänen und Curricula verankerten Ziele, Mädchen und Jungen in ihrer Unterschiedlichkeit wahrzunehmen und gleich wertzuschätzen,

für Aus, Fort- und Weiterbildung von Fachkräften:

- Sensibilisierung für die Problemperspektive der Adressatinnen und Fortbildung von Fachkräften zum adressatengerechten Umgang mit Mädchen,
- Sensibilisierung von Fachkräften für mögliche Gewalt- und Belästigungserfahrungen von Mädchen.

Bund, Länder, Kommunen und Sozialleistungsträger sind aufgerufen, entsprechende Programme zu entwickeln bzw. vorhandene Programme entsprechend zu erweitern. Ziele sollten sein, insbesondere den Vernetzungsgrad, die Qualität der Mädchenspezifischen Ansprache und Ausgestaltung, sowie die Interdisziplinarität und Nachhaltigkeit der Beratungslandschaft zu verbessern.

Die GFMK bittet die JFMK, KMK und GMK, sich mit dem Thema Mädchengesundheit verstärkt auseinanderzusetzen und bei der Bearbeitung des Themas insbesondere interdisziplinäre ressortübergreifende Konzepte zu entwickeln.

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 8.3

Abschaffung der Steuerklasse V

Beschluss

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

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

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

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

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

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 9.1

Auflösen von Rollenbildern in den Medien (II)

Beschluss

1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) fordert das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die für Wissenschaft und Forschung zuständigen Landesministerien, den Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien, die Landesmedienanstalten und die Deutsche Forschungsgemeinschaft auf, Möglichkeiten für eine finanzielle Unterstützung der Forschung zum Themengebiet „Rollenbilder in den Medien“ zu prüfen. Die GFMK sieht die Notwendigkeit eines verstärkten Engagements auf diesem Forschungsgebiet, um eine wissenschaftlich fundierte Entwicklung von Qualitätskriterien für ein systematisches Gendermonitoring der Medien zu ermöglichen.
2. Die GFMK fordert die Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten für Medienberufe auf, Ausbildungsinhalte um den Aspekt der Sensibilisierung von Nachwuchs- und Führungskräften im Hinblick auf das Auflösen von Rollenbildern zu erweitern.
3. Die GFMK regt eine ARD-Themenwoche über die „Gleichstellung von Frauen und Männern“ an. Sie bittet das ZDF, diesem Thema ebenfalls einen vergleichbaren Schwerpunkt in seinem Programm zu widmen. Sie beauftragt die Vorsitzende der 23. GFMK 2013, diesen Vorschlag dem Vorsitzenden der ARD und dem Intendanten des ZDF zu unterbreiten.
4. Die GFMK fordert die Medienschaffenden, insbesondere die für den Inhalt von Film, Fernsehprogrammen und Social Media Verantwortlichen auf, diese Inhalte selbstkritisch im Hinblick auf das Ziel des Auflösens von Rollenbildern zu analysieren.
5. Die GFMK prüft Möglichkeiten, einen Medienpreis ins Leben zu rufen, der herausragende Beiträge zum Auflösen von Rollenbildern in den Medien auszeichnet.

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 10.1

Sexismus

EntschlieÙung

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

In Deutschland wird seit Jahresbeginn über Sexismus als gesellschaftliches Problem diskutiert. Nicht zuletzt die Aktion #Aufschrei bei Twitter hat diese notwendige Debatte neu entfacht. Tausende - insbesondere junge Frauen - haben dort ihre Erfahrungen dargelegt und klar gemacht, dass Sexismus keine individuelle Angelegenheit einzelner Frauen ist. Durch die Vernetzung und die Heftigkeit der Diskussion wird ein großes Bedürfnis, diese Erfahrungen mitzuteilen und sich darüber auszutauschen, deutlich. Diese Frauen, von denen viele nach eigener Aussage die Geschlechter- und Gleichstellungsfrage bislang als „weitestgehend gelöst“ empfunden haben, fordern eine neue Kultur im Umgang der Geschlechter.

Sexismus findet sich - verdeckt und offen – überall: in der Schule, der Ausbildung, im Beruf und in der alltäglichen Lebenswirklichkeit von Mädchen und Frauen. Sexismus hat System und kann sich auf vielerlei Weise zeigen. Sexistische Sprüche sind richtig „platziert“ äußerst wirkungsvoll. Gemeinsam ist den Erscheinungsformen in der Regel eine Abwertung von Frauen, die subtile Verletzung ihrer Menschenwürde durch fehlenden Respekt und herabwürdigendes Verhalten. Sexismus zeigt sich allgegenwärtig in der Zuweisung spezifischer Merkmale und Eigenschaften (Einfühlsamkeit, Zaghaftheit, Spontanität gegenüber Risikobereitschaft, Zielstrebigkeit, Coolness) zum jeweiligen Geschlecht, um damit Kompetenzzuschreibungen zu rechtfertigen.

Ein – oftmals unbewusstes – Ziel sexistischen Verhaltens ist, Frauen (weiterhin) in die Defensive oder die Unterordnung zu zwingen. Frauen werden eingeschüchtert, sie werden auf ihren vermeintlich angestammten Platz verwiesen, ihre Reputation wird beschädigt zum

Zweck, männliche Vormachtstellung - z. B. in der Unternehmenshierarchie - zu erhalten. Sexismus zielt auf Zementierung der überkommenen Rollen- und Machtverteilung ab.

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

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

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

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

Die GFMK unterstützt deshalb

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

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

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 11.2

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 2013 wird die Tätigkeit der Arbeitsgruppe durch Sachsen-Anhalt koordiniert und organisiert. Ab dem 1. Januar 2014 übernimmt diese Aufgabe Hessen.

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

1. Begleitung und Bewertung der Umsetzung und Entwicklung des SGB II (Federführung Hessen) und III
2. Prüfung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung von Minijobs (Federführung Berlin)
3. Begleitung des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ des BMFSFJ in Kooperation mit der BA sowie der Partnerschaft „Perspektiven für Alleinerziehende“ zwischen BMFSFJ, BMAS und BA (Federführung Nordrhein-Westfalen)
4. Abbau der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern (Federführung Hessen)

5. Vorbereitung einer zeitlich befristeten gemeinsamen Arbeitsgruppe „Entgeltgleichheit“ mit den anderen Fachministerkonferenzen unter Vorbehalt der Beschlussfassung der 23. GFMK 2013 (Federführung Hessen und Sachsen-Anhalt)
6. Begleitung des Europäischen Sozialfonds - ESF

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 11.4

Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Soziale Sicherung von Frauen“

Beschluss

Die 23. GFMK beschließt den Fortbestand der Arbeitsgruppe „Soziale Sicherung von Frauen“.

Die inhaltliche und organisatorische Federführung obliegt Hessen. Die Arbeitsgruppe hat folgende Schwerpunkte:

- Frauen- und gleichstellungspolitische Analyse der gleichstellungspolitisch wesentlichen aktuellen Entwicklungen in Bereich der sozialen Sicherung
- Analyse des Regierungsprogramms bzw. Koalitionsvertrages für die 18. Legislaturperiode bezüglich frauen- und gleichstellungspolitischer Aspekte von Vorhaben der Bundesregierung im Bereich der sozialen Sicherung
- Frauen- und gleichstellungspolitische Analyse von Vorhaben der Bundesregierung für die 18. Legislaturperiode im Bereich der gesetzlichen Alterssicherung in allen drei Säulen sowie der Grundsicherung im Alter
- Frauenpolitische und gleichstellungspolitische Analyse der Auswirkungen der betrieblichen und privaten Altersversorgung unter Berücksichtigung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 1. März 2011 (C-236/09)
- Frauen- und gleichstellungspolitische Begleitung der Überlegungen zur Stärkung der Prävention durch ein Präventionsgesetz
- Frauen- und gleichstellungspolitische Begleitung des im Jahr 2012 in Kraft getretenen Gesetzes zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung (Pflege-Neuausrichtungsgesetz – PNG)
- Frauen- und gleichstellungspolitische Begleitung der Überlegungen zur Umsetzung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs
- Frauenpolitische und gleichstellungspolitische Analyse einer geschlechtergerechten Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und der Leistungen zur sozialen Sicherung von Pflegepersonen

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 11.6

Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Familienrecht und Familienpolitik“

Beschluss

Die 23. GFMK beschließt die Fortsetzung der Arbeitsgruppe unter der neuen Bezeichnung „Frauen in Familienrecht und Familienpolitik“ unter der organisatorischen Federführung von Rheinland-Pfalz.

Die Arbeitsgruppe erhält den Auftrag, sich – vorbehaltlich aktueller Entwicklungen - mit folgenden inhaltlichen Schwerpunkten zu befassen:

Inhaltliche Federführung Rheinland-Pfalz:

- Frauen- und gleichstellungspolitische Analyse und Bewertung der von der Bundesregierung beauftragten ‚Gesamtevaluation ehe- und familienbezogener Leistungen‘;
- Frauen- und familienpolitische Analyse und Bewertung der parlamentarischen Vorhaben zur steuerlichen Entlastung von Ehe und Familie.

Inhaltliche Federführung Sachsen-Anhalt:

- Frauen- und gleichstellungspolitische Analyse und Bewertung der Forschungsergebnisse zu frühkindlichen Rollenprägungen in der Familie und in betreuungs- und erziehungsunterstützenden Institutionen sowie Erarbeitung von Empfehlungen.

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

TOP 11.8

Fortführung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“

Beschluss

Die 23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder beschließt die Fortführung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“.

Die Federführung wird bis zum Ende des Jahres 2013 gemeinsam von den Ländern Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt übernommen, wobei Sachsen-Anhalt darauf hinweist, dass in diesem Jahr aufgrund des Vorsitzes der GFMK nur begrenzt zusätzliche Kapazitäten für die Arbeitsgruppe zur Verfügung gestellt werden können.

Für das Jahr 2014 wird Sachsen-Anhalt die Federführung der AG fortsetzen.

Die Arbeitsgruppe hat den Auftrag, wissenschaftspolitische Prozesse und gesetzliche Initiativen unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu begleiten und zu bewerten sowie anlassbezogene Beschlussvorlagen für die GFMK zu erarbeiten. Vorbehaltlich aktueller Entwicklungen soll sich die Arbeitsgruppe mit folgenden Bereichen befassen:

1. Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie in diesen Einrichtungen
2. Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung und Familie.

Die Arbeitsgruppe trägt zur Weiterentwicklung von chancengleichheitsfördernden Konzepten und zu ihrer Integration in die Hochschul- und Wissenschaftspolitik bei und kooperiert mit Gremien und Institutionen, die sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzen.

**23. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
-senatorinnen und -senatoren der Länder
am 5. September 2013 in Magdeburg**

Nicht mehrheitsfähige Beschlussvorschläge

- | | |
|----------|--|
| TOP 4.2 | Betriebliche Entgeltsysteme diskriminierungsfrei gestalten |
| TOP 4.4 | Einführung eines Mindestlohns |
| TOP 5.2 | Verbindliche gesetzliche Vorgaben zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen |
| TOP 5.7 | Entgeltersatzleistung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung nach § 2 Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG) |
| TOP 5.13 | Abschaffung des Betreuungsgeldes |
| TOP 6.8 | Umsetzung der Richtlinie 2011/36/EU zur Verhütung und Bekämpfung der Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer |
| TOP 8.1 | Reform der Ehegattenbesteuerung |