



22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen,  
-minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg

---

## Beschlüsse

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**Inhaltsverzeichnis**

- TOP 1.1      Beschluss über die Tagesordnung
- TOP 1.2      Änderung der Geschäftsordnung
- TOP 1.3      Durchführung der GFMK in den kommenden Jahren
- TOP 4.1      Leitantrag: Auflösen von Rollenbildern
- TOP 4.2      Auflösen von Rollenbildern in der Schule
- TOP 4.3      Auflösen von Rollenbildern im Erwerbsleben
- TOP 4.4      Auflösen von Rollenbildern in den Medien
- TOP 4.5      Weibliche Berufsvorbilder in Medien
- TOP 4.6      Anpassung rechtlicher Vorschriften an geänderte Lebensverhältnisse
- TOP 4.7      Stärke Berücksichtigung milieuspezifischer Ansätze zur Überwindung tradierter Rollenmuster in der Jugend- und Integrationsarbeit
- TOP 4.8      Lebensbedingungen von Intersexuellen verbessern
- TOP 5.2 und TOP 5.3      Rente nach Lebensleistung unter Berücksichtigung von Generationenperspektiven in der Alterssicherung
- TOP 5.4      Geschlechtergerechtigkeit bei den Sozialwahlen
- TOP 6.1      Besondere Unterstützung Leistungsberechtigter nach SGB II zur Durchführung einer betrieblichen Ausbildung in Teilzeit
- TOP 6.2      Geschlechtergerechter Arbeits- und Gesundheitsschutz: Ansatzpunkte und Strategien aus gleichstellungspolitischer Sicht
- TOP 6.3      Entgeltungleichheit V (Entgeltgleichstellungsgesetz)
- TOP 7.1      Vertrauensschutz im Unterhaltsrecht
- TOP 8.1      Inanspruchnahme des Faktorverfahrens
- TOP 9.1      Gewalt gegen Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

- TOP 9.3 Prävention gegen sexuelle Gewalt in Behinderteneinrichtungen und Schulen
- TOP 9.4 Verbesserungen für in Schutzzeinrichtungen lebende Frauen
- TOP 9.5 Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis für das Personal in sozialen Einrichtungen/Dienste
- TOP 9.6 Ordnungsrechtliche Regelung der Prostitution
- TOP 9.8 Bekämpfung der Genitalverstümmelung
- TOP 11.1 2.Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern
- TOP 11.2 Frauen in der rechtsextremen Szene
- TOP 11.4 Förderung von Frauenarchiven
- TOP 12.2 Fortsetzung der Arbeitsgruppe "Soziale Sicherung von Frauen"
- TOP 12.4 Fortsetzung der Arbeitsgruppe "Familienrecht und Familienpolitik"
- TOP 12.6 Fortsetzung der Arbeitsgruppe "Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft"
- TOP 12.8 Fortsetzung der Arbeitsgruppe "Arbeitsmarkt für Frauen"

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 1.1**

**Beschlussfassung über die Tagesordnung**

**Abstimmung über die Tagesordnung**

Die 22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) hat die als Anlage beigefügte Tagesordnung beschlossen.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 1.2  
Änderungen der GFMK-Geschäftsordnung**

**Beschluss**

Die Geschäftsordnung der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) in der Fassung vom 10. November 2011 wird wie gefolgt geändert:

1. Nach Ziffer 3.2 h) wird angefügt:  
„i) Pflege der Homepage der GFMK und Verwendung des GFMK-Logos.“
  
2. In Ziffer 4.5 wird folgender neuer Satz 3 ergänzt:  
„Anträge, die das Verfahren betreffen (verfahrensleitende Anträge) werden mit einfacher Mehrheit gefasst; hierzu gehört nicht die Änderung der Geschäftsordnung selbst.“
  
3. Der letzte Satz in Ziffer 4.6 erhält folgende Fassung:  
„Beschlussvorschläge, die nicht die erforderliche Mehrheit finden, werden im Anhang unter der Überschrift „Nicht mehrheitsfähige Beschlussvorschläge“ veröffentlicht.“

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 1.3**

**Durchführung der GFMK in den kommenden Jahren**

**Beschluss**

Für das Jahr 2013 übernimmt Sachsen-Anhalt den Vorsitz und die Geschäftsführung der 23. GFMK. Hessen wird 2014 den Vorsitz und die Geschäftsführung für die 24. GFMK übernehmen.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 4.1**

**Leitantrag: Auflösen von Rollenbildern**

**Entschließung**

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest, dass nach vielen Jahren gleichstellungspolitischer Arbeit und Erfolge immer noch starke geschlechtsspezifische Benachteiligungen existieren. Dies verdeutlichen die Daten und Analysen aus dem Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht des Bundes eindrucklich. Die Gründe dafür sind vielfältig und komplex.

Zum einen beeinflussen immer noch Rollenbilder die Wahl von Berufen und Lebensentwürfen, zum anderen stehen vielfach die äußeren Rahmenbedingungen einer geschlechtergerechten und faktisch gleichberechtigten Gesellschaft im Wege. Die GFMK hat hierzu im vergangenen Jahren bereits einen grundlegenden Beschluss gefasst (TOP 4.1 der 21. GFMK: Leitantrag „Gleichstellung im Lebensverlauf“).

Im Jahr 2012 legt die 22. GFMK ihr Hauptaugenmerk auf die immer noch in der Gesellschaft verankerten traditionellen Rollenbilder, die zu wenig Raum lassen für die Anpassung an die heutigen vielfältigen Lebensverhältnisse und die es deshalb aufzulösen gilt. So entsprach das Rollenbild vom „männlichen Ernährer“ und der „sorgenden Ehefrau“ früher und vor allem in den alten Bundesländern den äußeren Rahmenbedingungen und inneren Einstellungen in der Gesellschaft. In den vergangenen Jahrzehnten hat sich die gesellschaftliche Realität jedoch maßgeblich verändert (s.u. Ziffer 1.1).

Gleichzeitig werden die inneren Bilder zu unbewussten Erwartungshaltungen gegenüber anderen und bestimmen die Bewertung von Verhaltensweisen anderer, selbst bei Frauen und Männern, die sich selbst „aktiv“ gegen das traditionelle Rollenbild entschieden haben (s.u. Ziffer 1.3). Hierunter fällt z.B. die negative Bewertung karriere- und wettbewerbsorientierter Frauen oder die positive Bewertung familienorientierter Männer.

Die GFMK setzt sich dafür ein, dass die Wahl von Beruf und Lebensentwurf eine bewusste Entscheidung auf der Grundlage individueller Werte und persönlicher Möglichkeiten ist. In dieser

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

Phase des Wandels ist es auch Aufgabe einer gleichstellungsorientierten Rechtspolitik, fortlaufend für einen konsistenten Rechtsrahmen zu sorgen, in dem sich überkommene Rollenvorstellungen nicht erneut verfestigen ( s. Sachverständigengutachten Ziffer 3.1.2 letzter Satz).

Die GFMK ist der Ansicht, dass hierfür beide Geschlechter in den Blick genommen werden müssen. Es müssen sowohl weibliche als auch männliche Rollenstereotype überwunden werden, um die Gleichstellung insgesamt voranzutreiben. Statt typisch männliche und typisch weibliche Lebensentwürfe zu begleiten, schafft moderne Gleichstellungspolitik die inneren und äußeren Bedingungen dafür, dass die Vielfalt und alle Mischformen von Lebensentwürfen für beide Geschlechter realistische, gesellschaftlich anerkannte und attraktive Perspektiven bieten. Dazu gehört auch die bessere Ermöglichung des Wechsels von Lebensphasen, beispielweise in Modulen der Aus- und Fortbildung, der Erwerbstätigkeit, der Familien- und Sorgearbeit und von Auszeiten.

## 1. Rollenbilder

### 1.1 Rollenbilder im Wandel

Das traditionelle Rollenbild mit der klassischen Rollenverteilung des Ehemanns als „Ernährer“ und der „sorgenden“ bzw. „hinzuverdienenden“ Ehefrau wird in vielen Familien, vor allem in Westdeutschland, nach wie vor gelebt. In über zwei Dritteln aller Haushalte mit Kindern ist die Frau nicht erwerbstätig oder nur in Teilzeit tätig (West: 73,7 %; Ost: 38,2%; vgl. Gleichstellungsbericht, S. 97). Das umgekehrte Modell (Mann in Teilzeit oder nicht erwerbstätig) leben gerade einmal 7,3 Prozent. Häufig entsprechen diese Erwerbskonstellationen aber nicht (mehr) den Vorstellungen der Frauen und Männer. Insbesondere das klassische „Ernährermodell“ mit vollzeiterwerbstätigem Mann und nicht erwerbstätiger Frau wird oft selbst von denen, die es leben, nicht gewünscht. Zudem äußern erwerbstätige Mütter und Väter in Deutschland ein deutliches Interesse daran, ihre Arbeitszeitvolumina einander anzunähern: Väter wünschen sich häufig eine Verkürzung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit. Bei den Frauen wünscht sich fast die Hälfte der regulär Teilzeitbeschäftigten eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit. Bei den Mini-Jobberinnen sind es sogar zwei Drittel (vgl. Familienmonitor 2010, S. 45 f., Achter Familienbericht der Bundesregierung 2011, S. 43 f.; IAB-Kurzbericht 9/2011, Gleichstellungsbericht an mehreren Stellen, etwa S. 27, 98, 157). Viele bekommen hierzu aber keine adäquate Möglichkeit. Teilzeit wird damit



**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

für Frauen schnell zur Sackgasse. Generell gilt: Die Flexibilität bei der Arbeit z.B. durch Arbeitszeitkonten, Jahresarbeitszeit, mobiles Arbeiten, Jobsharing und andere Instrumente wird für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen immer wichtiger. 90 % der jungen Beschäftigten mit Kindern ist dies bei der Arbeitgeberwahl ebenso wichtig wie das Gehalt (Gesellschaft für Konsumforschung, Personalmarketingstudie 2010).

Deutschland befindet sich seit Jahren in einem Wertewandel (vgl. auch Gutachten zum Gleichstellungsbericht, S. 37). Während in der heute älteren Generation das „männliche Alleinernährermodell“ noch sehr stark verbreitet war, zeigt sich bei der jungen Generation eine deutliche Tendenz weg von diesem traditionellen Rollenbild hin zu anderen, vielfältigen Lebensentwürfen.

Aus Gleichstellungssicht ist besonders relevant, dass mittlerweile neben dem Alleinverdiener- und Zuverdienermodell Frauen in größerem Umfang oder sogar alleine erwerbstätig und insofern oft auch Haupteinkommensbezieherin sind. Inzwischen erwirtschaftet in etwa jedem zehnten Paarhaushalt in Deutschland die Frau mehr als 60 % des Haushaltseinkommens und hat damit die Rolle der „Familienernährerin“ übernommen. Werden alleinerziehende Frauen miteinbezogen, sind es sogar rund 18 % aller Mehrpersonenerwerbshaushalte, in denen die Frau hauptsächlich oder allein die Familie ernährt. Der Unterschied zum traditionellen „männlichen“ Alleinernährermodell besteht bei den weiblichen „Familienernährerinnen“ darin, dass sich Frauen oft unfreiwillig in diesem Status befinden und ihre Familie teilweise unter prekären Bedingungen versorgen, weil sie in der Regel weniger Geld verdienen (Gutachten zum Gleichstellungsbericht, S. 97 und 98). In diesen Fällen wirkt es sich besonders negativ aus, dass Frauen in Deutschland im Durchschnitt deutlich weniger verdienen als Männer und nach einer Familienpause nicht mehr adäquat in den Beruf zurückkehren können.

Mittlerweile zeigt sich aber auch, dass der Wandel der traditionellen Rollenbilder durch positive Rollenbilder unterstützt werden muss. Gerade den Jungen mangelt es in den entscheidenden Jahren der Entwicklung ihrer Geschlechteridentität an männlichen Rollenvorbildern, an denen sie sich orientieren können. Diskrepanzen zwischen partnerschaftlich orientierten Rollenzuschreibungen in der Familie und in den Medien vertretenen Leitbildern der Männlichkeit können zu Verunsicherung der eigenen Selbstdefinition und Orientierungslosigkeit führen. Eine vermeintliche Lösung bietet der Rückzug auf Rollenklischees. Langfristig wird ohne eine Verände-

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

rung der männlichen Rollenmuster die Gleichberechtigung von Frauen nicht erreicht werden können.

Lebensverläufe sind stark von Einstellungen und tradierten Denkmustern geprägt (vgl. hierzu auch die aktuelle Studie des BMFSFJ „Biografiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen“ aus dem Jahr 2011; dort S. 18).

Wie relevant das Auflösen solcher Denkmuster ist, zeigen auch die heute noch bestehenden großen Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: Während die Rollenvorstellungen in der Bundesrepublik Deutschland vor 1990 vom asymmetrischen Partnerschaftsmodell ausgingen, verlangte die DDR eine Ausrichtung am Leitbild der „werk tätigen Mutter“ (vgl. S. 38 und 44 des Gleichstellungsberichts). Heute – gut 20 Jahre nach der Wiedervereinigung – sind zwar die gesetzlichen Rahmenbedingungen bundesweit gleich; aber die Zahlen und Fakten unterscheiden sich in West- und Ostdeutschland gravierend. Die in Ostdeutschland noch bestehenden Unterschiede zwischen Frauen und Männern wurzeln häufiger als in Westdeutschland nicht in den geschlechtsspezifischen Rollenvorstellungen, sondern sind der Arbeitsmarktsituation geschuldet. Teilzeittätigkeit von Frauen ist häufig unfreiwillig. Die Frauen würden gerne Vollzeitarbeit arbeiten, es fehlen aber die entsprechenden Arbeitsplätze.

### 1.2 Aktives Eintreten in Rollenmuster

Der Einfluss von Rollenbildern zeigt sich schon bei der Berufswahl: Rund 76 Prozent der männlichen Jugendlichen ergreifen einen männlich dominierten oder überwiegend männlich besetzten Ausbildungsberuf und rund 70 Prozent der weiblichen Auszubildenden einen weiblich dominierten oder überwiegend weiblich besetzten Ausbildungsberuf (Agentur für Gleichstellung im ESF, „Junge Frauen und Männer im Übergang zwischen Schule und Beruf“, S. 12). Nach dem Berufsbildungsbericht 2011 der Bundesregierung fanden sich 75,9 Prozent aller weiblichen Berufsanfänger in nur 25 Berufen wieder, bei den männlichen Jugendlichen waren es nur 59,8 Prozent. Ein Grund für diese starke Segregation ist auch die Tatsache, dass die Wahl eines „geschlechtstypischen“ Berufs für Mädchen und Jungen keine gesellschaftlichen Widerstände auslöst. Eine Entscheidung für einen „geschlechtsuntypischen“ Beruf setzt hingegen einen gewissen Mut und Selbstbewusstsein voraus, sich gegen verbreitete gesellschaftliche Vorstellungen

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

gen zu entscheiden. Gerade in der Jugendphase, in der Jugendliche stark von äußerer Bestätigung abhängig sind, fällt dies oft schwer (S. 19 a.a.O.).

Darüber hinaus entscheiden Frauen bei ihrer Berufswahl und auch im späteren Berufsleben nach anderen Werten als Männer. Für junge Männer sind bei der Berufsentscheidung ein hohes Einkommen und gute Aufstiegsmöglichkeiten deutlich wichtiger als für Mädchen. Mädchen dagegen ist es wichtiger, einen Beruf zu haben, bei dem man anderen helfen kann (DJI-Jugendsurvey 2003). Im weiteren Berufsleben sind Männer aufstiegs- und karriereorientierter als Frauen, während für Frauen eher das Streben nach Sinn und Autonomie im Vordergrund steht (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 80, S. 21, 2000). Hinzu kommt, dass „männliche“ Fachrichtungen mit „männlichen“ Umgangsformen und Karrieremustern Frauen teilweise diskriminieren, zumindest befremden und dazu führen, dass Frauen sich diese Berufe weniger zutrauen. Häufig führt auch schon die Befürchtung einer Diskriminierung dazu, dass Frauen solche Fachrichtungen nicht einschlagen (vgl. Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht des Bundes, Seite 76).

Das aktive Eintreten in traditionelle Rollenmuster zeigt sich auch bei der Familienarbeit. Frauen übernehmen immer noch den Großteil der privaten Haus- und Sorgearbeit. Dadurch verringern sich ihre zeitlichen Kapazitäten für Erwerbstätigkeit.

Während junge Paare häufig mit gleichberechtigten Vorstellungen bezüglich der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit in die Ehe starten, stellt sich spätestens mit dem ersten Kind eine „Retraditionalisierung“ ein. In einer Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland wurde ermittelt, dass bei der Eheschließung nur 25,5 % der befragten Paare eine „stark traditionale“ Arbeitsteilung hatten (Mann als Alleinverdiener), nach 14 Jahren aber bereits 60,2 %. Im Gegenzug fiel der Anteil der Ehen mit partnerschaftlicher Aufgabenteilung im gleichen Zeitraum von 43,6 % auf 13,7 %. Gründe hierfür sind laut Studie u.a. die eigene Erfahrung sowie kulturelle Muster und Rollenbildung (vgl. Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht des Bundes, Seite 99).

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

1.3 Übertragen von Rollenerwartungen auf andere

Insbesondere in der öffentlichen Diskussion hält sich das traditionelle Rollenbild – trotz vielfach anders lautender Beteuerungen – hartnäckig:

- So wird etwa die Problematik der Vereinbarkeit von Kindern und Beruf automatisch bei den Frauen verortet, selten bis gar nicht bei den Vätern. Dies gilt ebenso für die Pflege älterer Angehöriger. So wird es gesellschaftlich als (positiver) „Sonderfall“ wahrgenommen, wenn ein Mann die Pflege seiner (eigenen) Eltern übernimmt, hingegen als „normal“ erachtet, wenn eine Frau die Pflege ihrer Eltern oder sogar der Schwiegereltern übernimmt. Schon die Tatsache, dass Frauen möglicherweise wegen Familienarbeit ausfallen und daher als „risikobehaftet“ angesehen werden, führt zur Einschränkung ihrer beruflichen Entwicklungschancen.
- Bei der Berichterstattung über Frauen in leitenden Positionen oder im Sport werden Frauen häufig noch in klassischen Rollenbildern dargestellt. So war etwa bei der Frauenfußball-WM im Jahr 2011 zu beobachten, dass anstelle der sportlichen Leistungen und der Sportlerpersönlichkeiten bei den Kommentatoren häufig die Optik der Spielerinnen im Vordergrund stand. Dies ist nur ein Beispiel unter vielen.

Statistiken und Studien im Bereich des Beurteilungswesens zeigen, dass Frauen und insbesondere teilzeitbeschäftigte Frauen tendenziell schlechter beurteilt werden als Männer. Häufig wird die „durchgängige“ Erwerbsbiografie mit Qualität gleichgesetzt. Die unterbrochene Erwerbsbiographie oder Erwerbstätigkeit mit einer nicht ganztägigen Präsenz am Arbeitsplatz werden im Gegenzug als nachteilig und die betroffenen Personen (überwiegend Frauen) damit als leistungsschwächer empfunden. Wesentlich ist auch der Effekt, dass Beurteilte, die den Beurteilenden in bestimmten Merkmalen ähnlicher sind, tendenziell besser beurteilt werden. Da die beurteilenden Führungskräfte mehrheitlich männlich sind, wirkt sich dies zu Lasten der Frauen aus. Das in den Führungsetagen häufig noch verankerte sog. „Think manager – think male“-Stereotyp führt dazu, dass Frauen bei gleichem Verhalten und bei gleicher Qualifikation unbewusst in ihrer Führungskompetenz anders beurteilt werden als Männer (vgl. etwa S. 107 f. Gleichstellungsbericht m.w.N.). Hinzu kommt, dass die in Beurteilungsbögen verwendeten Beschreibungen für Spitzengruppen häufig Merkmale enthalten, die eher männlichen Führungskräften zugeschrieben werden (z.B. Autorität und Durchsetzungskraft). Demgegenüber spiegeln die Beschreibungen für das „Mittelfeld“ eher das weibliche Stereotyp der „pflichtbewussten und

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

emsgen Zuarbeit“ (vgl. *Schreyögg*: Die Rolle der Kategorie Geschlecht im Personalbeurteilungsverfahren - eine Untersuchung der Praxis in der Münchner Stadtverwaltung, ZfP 1996, 157, 168). Dies gilt sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft.

#### 1.4 „Rollenbrecherinnen und Rollenbrecher“

Die GFMK stellt fest, dass Rollenbrecher und Rollenbrecherinnen es derzeit noch schwer haben. Die gut verdienende Managerin wird schnell als „harte Karrierefrau“, berufstätige Mütter als Rabenmütter abgestempelt, wohingegen der „Karrieremann“ keinerlei Aufmerksamkeit erregt. Umgekehrt wird der „Hausmann“ und aktive Familienvater entweder mitleidig angesehen oder als „leuchtendes“ Vorbild gefeiert. Dagegen wird die tägliche unbezahlte Arbeit der Hausfrauen nicht gewürdigt. Diese Rollenstereotypen aufzulösen und alle Lebensentwürfe gleichermaßen wertzuschätzen, muss Ziel der Gleichstellung sein.

#### 2. Folgen / Auswirkungen von Rollenstereotypen

Das beschriebene Ausrichten von Denken und Handeln an Rollenstereotypen ist für die bekannten geschlechtsspezifischen Ungleichheiten mitverantwortlich: Es bestimmt mit, dass sich nur wenige Frauen in Führungspositionen und kaum Männer in Pflegeberufen und der Familienarbeit finden. Die starke Segregation der Berufe führt in allen Ländern, die eine solche aufweisen zu einer Auseinanderentwicklung der Gehälter und stellt das größte Risiko für einen großen Gender pay gap (EU-Durchschnitt 16,4 %) dar. Dies ist insbesondere in Zypern (gender pay gap: 21,0 %), Estland (27,6%), Slowakei (20,7 %) und Finnland (19,4 %) der Fall. Auch ein signifikant hoher Anteil von Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen führt zu einem hohen gender pay gap. Dieser Faktor ist insbesondere in Deutschland (23,1 %), Großbritannien (19,5 %) und Österreich (25,5 %) relevant (Eurostat 2010).

Dass Berufe mit einem hohen Frauenanteil im Verhältnis an Lohnniveau verlieren, dass Frauen weniger selbstbewusst und daher auch weniger erfolgreich Gehaltsverhandlungen führen und dass in Tarifverträgen Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, bei vergleichbarem Bildungsabschluss niedriger eingruppiert werden als Berufe, in denen überwiegend Männer arbeiten, hat seinen Hauptgrund in der festsitzenden Vorstellung, der Mann habe ja schließlich mit seinem Gehalt eine Familie zu ernähren, die Frau lediglich einen Zuverdienst zu erwirtschaften.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

Einen solchen mit der „Verweiblichung“ eines Berufs einhergehenden Verlust an Lohnniveau hat eine amerikanische Studie (Prof. Larissa Grunig, University of Maryland, 2005) für die PR-Branche näher untersucht: Der PR-Bereich galt bis in die 70er Jahre hinein als Männerdomäne, inzwischen liegt der Frauenanteil bei rund 80 %. Dies führte lt. Prof. Grunig zu einem massiven Abfall der Gehälter und dem Verlust von Prestige der Branche.

Im tarifvertraglichen Bereich resultiert die schlechtere Bezahlung von Frauen auch daraus, dass bei frauendominierten Tätigkeiten bestimmte Anforderungen, die zu einer höheren Eingruppierung führen würden, nicht bewertet werden, z. B. Körperkraft bei Pflegepersonal oder soziale Kompetenz (Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll, [www.eg-check.de](http://www.eg-check.de)). Auch die Tatsache, dass viele Frauen nicht so sehr für das Gehalt sondern in erster Linie für die Erfüllung und Wertschätzung in ihrem Job arbeiten, wirkt sich hierbei natürlich aus ) Dieses Phänomen wurde z.B. bei der Vergütung von Professorinnen und Professoren festgestellt. Obwohl sie nach einem einheitlichen Vergütungssystem besoldet werden, verdienen weibliche Professorinnen deutlich weniger, wenn es um die grundsätzlich frei verhandelbaren Zulagen geht (Hauptursachen u.a. starke Ausrichtung auf die Arbeitsinhalte statt einer Orientierung an Aufstieg und Karriere, defensivere Selbstdarstellung, zurückhaltendere Umgangsweise mit Konkurrenzsituationen und Unterschätzung der eigenen Fähigkeiten, vgl. Dr. Leo Hellemacher in Die Neue Hochschule 3/2011 m.w.N.).

Die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern verfestigt sich. Bezogen auf das Lebenserwerbseinkommen liegt sie bei 58 % (vgl. Gleichstellungsbericht, S. 118). Besonders eindrücklich zeigen sich die Folgen in den gesetzlichen Rentenansprüchen von Frauen und Männern. Der gesetzliche Rentenanspruch wird in Deutschland von den Faktoren „Dauer“ und „Höhe“ des Erwerbseinkommens bestimmt. Er ist damit gewissermaßen ein Spiegelbild des Erwerbslebens. Es verwundert daher auch nicht, dass der „Gender Pension Gap“ derzeit bei 59,6 % (BMFSFJ, 2011) liegt und damit in etwa dem o.g. Entgeltunterschied entspricht.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**3. Gegensteuern**

Die GFMK beabsichtigt deshalb, die Macht von Rollenbildern bewusst zu machen und die Entscheidungsfreiheit im Hinblick auf Veränderung innerer Denkmuster und äußerer Rahmenbedingungen zu stärken. Dazu gehören insbesondere die Bereiche

- Erziehung und Schule
- Erwerbsleben
- Öffentlichkeit und Medien

Von einer freien und bewussten Wahl der Lebensgestaltung, die den wirklichen Anlagen und Befähigungen entspricht, werden alle Beteiligten und insbesondere auch die Wirtschaft profitieren. Es ist erwiesen, dass gemischte Teams bessere Betriebsergebnisse erzielen. Noch wichtiger aber erscheint, dass Frauen und Männer auch solches Potential einbringen können, das den herkömmlichen Rollenzuschreibungen widerspricht. Dies trägt zur Zufriedenheit der Einzelnen und gleichzeitig zum Erfolg der Gesellschaft als Ganzes bei.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 4.2**

**Auflösen von Rollenbildern in der Schule**

**Beschluss**

Traditionelle Rollenbilder von Frauen und Männern sind noch stark in den Köpfen der Menschen verwurzelt. Sie zu überwinden bedeutet eine Erweiterung der Handlungsspielräume bei Lebensentwürfen, Berufen und Verhaltensweisen. Ein dementsprechendes Bewusstsein muss gerade bei jungen Menschen geweckt werden. Die GFMK hält daher die Schule für einen wichtigen Bereich, um überkommene Rollenbilder von Frauen und Männern aufzubrechen und junge Menschen für gleichstellungsrelevante Themen zu sensibilisieren. Die GFMK hält insbesondere die nachfolgenden Ansatzpunkte für zielführend:

- Geschlechtersensibler Unterricht
- Lehrmaterial
- Aktionen zur gendergerechten Berufsorientierung, die das jeweilige traditionelle, geschlechtsspezifische geprägte Spektrum der Berufe erweitern

**1. Ansatzpunkt: Geschlechtersensibler Unterricht**

Die GFMK hält eine geschlechtersensible Gestaltung des Unterrichts für zwingend erforderlich. Sowohl Mädchen als auch Jungen müssen „mitgenommen“ werden. Verschiedene geschlechtsspezifisch unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen und Lerntypen müssen bei der Vermittlung des Lehrstoffes berücksichtigt werden. Darüber hinaus sollten in allen Fächern die Lebenswelten von Jungen und Mädchen angesprochen und gegebenenfalls erweitert werden, d.h. dass Mathematikaufgaben z.B. auch aus der Lebenswelt von Mädchen kommen oder Deutschthemen behandelt werden, die gerade Jungen ansprechen. Ruhige Mädchen und Jungen werden darin unterstützt, ihre Potenziale stärker einzubringen. Unterschiedliches Lernverhalten und verschiedene Lerntypen müssen erkannt und ihnen müssen Räume geöffnet werden. In die Gestaltung von Unterricht muss auch Bewegungsförderung integriert werden. Die Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte muss dieser Anforderung Rechnung tragen. Geschlechtersensibler Unterricht sollte ein Qualitätsmerkmal bei der Evaluation schulischer Arbeit sein.



**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

2. Ansatzpunkt: Lehrmaterial

Unterrichtsmaterialien sind eine wichtige Voraussetzung für den Lernerfolg in der Schule. Sie dienen der Vermittlung von fachspezifischen Inhalten und beeinflussen das Verständnis des Alltagslebens von Schülerinnen und Schülern durch das facettenreiche Bild der Gesellschaft, das sie vermitteln. Sie bieten damit die Chance, Schülerinnen und Schüler für gesellschaftliche Rollenzuschreibungen zu sensibilisieren und daraus resultierende Benachteiligungen zu vermeiden. Dies gilt insbesondere auch für den Bereich der Berufsorientierung.

Die GFMK spricht sich für eine geschlechtersensible Prüfung und Aufbereitung von Schulbüchern und anderen Lehrmaterialien und eine realitätsnahe Darstellung des Alltagslebens aus. Schulbücher und Lernmaterial müssen die Vielfalt unserer Gesellschaft abbilden. Verschiedenste Lebensentwürfe sollen als für Frauen und Männer selbstverständlich und nicht erklärungsbedürftig dargestellt werden (also z.B. auch berufstätige Mütter in Führungspositionen, sorgende Väter und gleichgeschlechtliche Lebensweisen).

Die GFMK bittet daher die gemeinsame Arbeitsgruppe der GFMK und der KMK, sich dieses Thema auf die Tagesordnung zu setzen und praktikable Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln und umzusetzen (z.B. Fach, Jahrgangsstufe etc.). Die GFMK-Vorsitzende wird gebeten, den Präsidenten der KMK (derzeit der Hamburger Senator der Behörde für Schule und Berufsbildung, Ties Rabe) zu unterrichten und um Unterstützung zu bitten.

3. Aktionen für Mädchen und Jungen

Die GFMK nimmt erfreut zur Kenntnis, dass sich der Girls' Day sehr gut etabliert hat. Gleichzeitig ist festzustellen, dass dies für den Boys' Day bzw. länderspezifische Angebote für Jungen, die deutlich „jünger“ sind, noch nicht der Fall ist.

Die GFMK bittet daher die Kultusministerkonferenz, sich dafür einzusetzen, nicht nur punktuelle Aktionstage (wie den Girls` Day, Boys` Day), sondern auch durch prozesshafte Aktionen in Schulen zu einer gendergerechten Berufsorientierung beizutragen, um so einer stereotypen Berufswahl entgegenwirken, noch größere Unterstützung in den Schulen finden. Dabei ist unbedingt darauf zu achten, dass bei solchen Aktionstagen die Mädchen in männlich konnotierte Berufsfelder entsendet werden und Jungen in weiblich konnotierte. Die KMK soll sich zudem dafür einsetzen, dass Berufsorientierung in der Schule sehr viel stärker unter Einbeziehung des Geschlechteraspekts erfolgt.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

### **TOP 4.3**

#### **Auflösen von Rollenbildern im Erwerbsleben**

##### **Beschluss**

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

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

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

- Jugendliche müssen noch gezielter als bisher entsprechend ihrer Eignung auf „geschlechtsuntypische“ Berufe aufmerksam gemacht werden, um verstärkt Mädchen für MINT-Berufe und Jungen für soziale Berufe zu gewinnen. Zudem müssen Jugendliche für die Mechanismen einer geschlechtstypischen Berufswahl sensibilisiert werden. In Umsetzung des in § 1 Abs. 1 Satz 3 SGB III formulierten Gebotes der Gleichstellung sollen die Agenturen für Arbeit verstärkt eine bewusst geschlechtergerechte Berufsberatung anbieten.
- „Modulare“ Lebensverläufe, wie die meisten Frauenlebensverläufe, und „lineare“, meist männliche, Lebensverläufe sind gleichwertige Lebensentwürfe und sind in der Arbeitswelt gleichrangig zu berücksichtigen. Sie dürfen nicht „abgestraft“ werden (z.B. durch Verweigerung von Aufstiegswünschen oder unterwertige Beschäftigung). Die Unternehmen sind gefordert, die Unternehmenskultur so zu verändern, dass eine lebensphasenorientierte Personalpolitik stattfindet, ohne dass es insbesondere in Phasen von Familienarbeit zum Verlust von Chancen kommt.
- Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder begrüßen ausdrücklich die Ausführungen der Sachverständigenkommission zum 8. Familienbericht der Bundesregierung, dass Familieninteressen in gesetzlichen Regelungen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen eine stärkere Berücksichtigung finden soll-

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

ten. Dies gilt auch im Hinblick auf eine bessere Zeitsouveränität für Familien. Unabhängig davon sollten Unternehmen Rahmenbedingungen z. B. für Lebensarbeitszeitkonten schaffen. Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder sind darüber hinaus der Auffassung, dass Teilzeit und die Wahrnehmung von Führungsaufgaben in vielen Bereichen miteinander vereinbar sind. Sie fordern die Tarifpartner und die Arbeitgeber daher auf, verstärkt moderne Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle zu entwickeln, um eine Vereinbarkeit auch von Teilzeit und Führung zu ermöglichen.

- Darüber hinaus ist die GFMK der Ansicht, dass in Zeiten der modernen Kommunikation die Erwartung an eine möglichst lange Präsenzzeit ausgedient hat. Die vorhandenen technischen Möglichkeiten z.B. der Telearbeit müssen noch stärker genutzt werden, um Frauen und Männern die nötige Flexibilität zu ermöglichen. Die überholte Präsenzzeitkultur muss ersetzt werden durch eine familienfreundliche Arbeitszeitkultur. Dies entspricht auch der sozialen Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility - CSR).
- Die GFMK begrüßt, dass es für den beruflichen Wiedereinstieg eine Vielzahl an Angeboten zur Unterstützung gibt und befürwortet, dass die Eingrenzung der Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen (die aus einer mindestens dreijährigen Familienphase oder einer mindestens sechsmonatigen Pflegephase kommen) aufgehoben wird. Sie stellt jedoch fest, dass Frauen nach dem zunächst gelungenen Wiedereinstieg häufig ihren Wunsch, zur Vollzeit zurückzukehren nicht realisieren können. So wird Teilzeit oft zu einer Sackgasse für das ganze Berufsleben. Um Wege aus der Teilzeitfalle zu eröffnen, müssen neue Lösungswege geprüft werden, z.B. ein Rechtsanspruch auf Aufstockung nach einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung. Dabei ist wichtig, dass Frauen auch ihrer Qualifikation entsprechend arbeiten.
- Um Frauen und Männern mehr zeitliche Flexibilität zu ermöglichen, erachtet die GFMK eine Erleichterung des Zugangs zu haushaltsnahen Dienstleistungen als zielführend. Sie begrüßt daher die Absicht der Bundesregierung, die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen für berufstätige Frauen zu fördern und in die zweite Phase des ESF-Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ zu integrieren. Sie fordert die Bundesregierung jedoch auf, diese Förderung nicht auf Wiedereinsteigerinnen zu beschränken, sondern auch auf durchgängig erwerbstätige Frauen und Männer auszuweiten.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

2. Karriere- und Einkommensgerechtigkeit

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

3. Kinderbetreuungsmöglichkeiten und familienfreundliche Arbeitsbedingungen

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

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

gehören auch bedarfsgerechte Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Die Länder unterstützen daher einen quantitativen und qualitativen Ausbau der Kinderbetreuungsangebote.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 4.4**

**Auflösen von Rollenbildern in den Medien**

**Beschluss**

1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) weist darauf hin, dass Frauen in allen Medien nach wie vor nicht adäquat repräsentiert sind. Sie setzt sich dafür ein, dass Frauen entsprechend ihrem gestiegenen Einfluss in allen Bereichen in den Medien abgebildet werden.
2. Die GFMK befindet den Bereich der Berichterstattung in diesem Zusammenhang als wichtig. Darüber hinaus muss aber auch in allen anderen Bereichen – insbesondere bei Kindersendungen, Soap Operas und in der Werbung – ein ausgewogenes Bild von weiblichen und männlichen Lebensentwürfen transportiert werden. Gerade Kindern und Jugendlichen müssen auch verstärkt Vorbilder abseits tradierter Rollenzuschreibungen zur Wahl gestellt werden, also weibliche „aktive Heldinnen“ und männliche Vorbilder, die Familienverantwortung leben oder soziale Berufe wählen. Dies gilt für alle Medienanstalten, insbesondere aber für die öffentlich-rechtlichen Rundfunk- und Fernsehanstalten, die einen öffentlichen Auftrag erfüllen und Vorbildfunktion haben.
3. Zur Erreichung einer geschlechtergerechten Darstellung von Frauen und Männern in den Medien strebt die GFMK eine Zusammenarbeit mit den maßgeblichen Akteuren und Akteurinnen im Rahmen einer Ad-Hoc- Arbeitsgruppe an. Ausgehend hiervon sind Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Darstellung zu entwickeln und auszubauen. Die GFMK sieht hier insbesondere folgende Ansatzpunkte:
  - Bei der Programmgestaltung sollten Geschlechteraspekte von vornherein berücksichtigt werden. Dies betrifft zum einen die Auswahl und Verteilung der Sendungen und Themen in Rundfunk und Fernsehen, zum anderen aber auch die konkreten Inhalte der Sendungen (z.B. Rollenbilder in Soap Operas, Zeichentrickfiguren, mit denen sich Jungen und Mädchen identifizieren können). Die GFMK verspricht sich von der o.g. Zusammenarbeit konkrete Möglichkeiten, bei den Verantwortlichen eine entsprechende Sensibilisierung

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

und in der Folge mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Programmgestaltung zu erreichen.

- Darüber hinaus bittet die GFMK die privaten und öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, auf eine geschlechtersensible und realistische Darstellung von Berufsbildern in den privaten und öffentlich-rechtlichen Medien bedacht zu sein. Aktuelle Gremienmitglieder sollen für die Problematik sensibilisiert und um Unterstützung gebeten werden. Darüber hinaus muss überprüft werden, ob die Regelungen zur Besetzung dieser Gremien dahingehend verbessert werden können, dass frauen- und gleichstellungspolitische Belange stärker vertreten sind.
- Die Medienlandschaft hat sich in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten gravierend verändert. Die Mediennutzung ist gerade bei jüngeren Menschen stark angestiegen und es sind neue Medien hinzugekommen. Umso wichtiger ist es aus Sicht der GFMK, die bestehenden Regelungen immer wieder darauf hin zu untersuchen, ob sie den aktuellen Veränderungen noch entsprechen. Es sollte überprüft werden, inwieweit die bestehenden rechtlichen Regelungen unter Berücksichtigung der gravierenden Veränderung der Medienlandschaft in den vergangenen Jahren nachgebessert werden könnten und wie hier die Geschlechterperspektive ausreichend Berücksichtigung finden kann.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 4.5**

**Weibliche Berufsvorbilder in den Medien**

**Beschluss**

1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest, dass trotz zahlreicher bildungs- und gleichstellungspolitischer Maßnahmen es bislang in noch nicht ausreichendem Maße gelungen ist, die geschlechtstypische Berufswahl von Frauen und Männern aufzubrechen. Nach wie vor sind zum Beispiel die besser bezahlten technischen und naturwissenschaftlichen Berufe eindeutig männerdominiert.
2. Die GFMK weist darauf hin, dass die Technische Universität Berlin in ihrer Studie "Berufsorientierung in Unterhaltungsformaten" zu dem Ergebnis gekommen ist, dass Medien einen zentralen Stellenwert im Berufsfindungsprozess junger Frauen und Männer einnehmen. So sind zum Beispiel Spielfilme und Serien für junge Frauen häufiger Inspirationsquelle für Traumberufe als die professionelle Berufsberatung, Verwandte oder der schulische Unterricht.
3. Die GFMK ist der Auffassung, dass die Herausforderungen des demografischen Wandels eine grundsätzliche politische Debatte darüber erforderlich machen, wie die Erkenntnis, dass Medien einen zentralen Stellenwert im Berufsfindungsprozess junger Frauen und Männer einnehmen, gezielt und nachhaltig für Maßnahmen der Berufsorientierung genutzt werden kann. Die GFMK bittet daher Bundesregierung, Länder und die zuständigen Fachministerkonferenzen, sich der Thematik zeitnah anzunehmen.
4. Darüber hinaus fordert die GFMK die Rundfunkräte auf, auf eine gendersensible und realistische Darstellung von Berufsbildern in den öffentlich-rechtlichen Medien zu achten. Darüber hinaus sollten andere maßgebliche Akteurinnen und Akteure für dieses Anliegen gewonnen werden.



**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

5. Die Medienwirtschaft ist für viele junge Frauen ein Berufsfeld mit hoher Anziehungskraft. Im Unterschied zu anderen Branchen mangelt es hier nicht grundsätzlich an positiven Vorbildern für Mädchen und junge Frauen. Allerdings gilt auch für die Medienbranche, dass Frauen in Führungspositionen stark unterrepräsentiert sind. Die Diskrepanz zwischen der Repräsentanz von Frauen in Medienberufen und ihrer Beteiligung an Führungspositionen ist nicht zu rechtfertigen. Die GFMK unterstützt deshalb ausdrücklich die Initiative "ProQuote" von Journalistinnen, die einen Frauenanteil von 30% bei den journalistischen Führungspositionen fordern. Die GFMK ist überzeugt, dass ein höherer Anteil von Frauen in Entscheidungspositionen der Medien auch Auswirkungen auf Inhalte und Darstellungsformen und damit auch auf die dort präsentierten Berufsbilder hat.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 4.6**

**Anpassung rechtlicher Vorschriften an geänderte Lebensverhältnisse**

**Beschluss**

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

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 4.7**

**Stärkere Berücksichtigung milieuspezifischer Ansätze zur Überwindung tradierter Rollenmuster in der Jugend- und Integrationsarbeit**

**Beschluss**

1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder unterstreicht die Notwendigkeit, Gleichstellungspolitik differenziert auszugestalten, insbesondere auch dort, wo es gilt, der Vielfalt der Bevölkerung mit Migrationshintergrund gerecht zu werden. Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist hierfür – wie im Bereich der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund längst üblich – auch im Hinblick auf die Vielfalt der Milieus und Lebensstile differenziert zu betrachten. Dies ermöglicht einerseits die Anerkennung erfolgreicher Integration von Migrantinnen und Migranten und eröffnet andererseits die Möglichkeit, gezielt dort anzusetzen, wo Integrationsdefizite bestehen.
  
2. Die Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren (IntMK) hat mit Beschluss vom 21./22. März 2012 ein länderoffenes Treffen vereinbart, um milieu- und problemspezifische Maßnahmen zielgenau planen zu können. Die GFMK bittet die IntMK, den Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern, wie er bereits im Beschluss 5.1 der 19. GFMK "Frauen und Integration" umfassend dargelegt wurde, angemessen zu berücksichtigen. Es wird um Einbeziehung einer Vertretung der GFMK gebeten.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 4.8**

**Lebensbedingungen von Intersexuellen verbessern**

**Beschluss**

1.

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) begrüßt die Stellungnahme des Deutschen Ethikrates zum Thema Intersexualität. Damit liegt ein längst überfälliger und wichtiger Beitrag vor, der die komplexe Lebenssituation von Intersexuellen in einer zweigeschlechtlich fixierten Gesellschaft umfassend erhellt und dringend notwendige Schritte zur Beseitigung ihrer Diskriminierung aufzeigt.

2.

Die GFMK würdigt auch den Weg, den der Deutsche Ethikrat zur Erfüllung seines von der Bundesregierung erteilten Auftrags gewählt hat: Mit einem fachlich weiten Blick, im Wege einer mehrdimensionalen Methodik unter Einbeziehung umfangreicher Expertise sowie der Betroffenen selbst ist er zu seiner Entscheidungsfindung gelangt.

3.

Die GFMK schlägt der Bundesregierung sowie den Fachministerkonferenzen der Länder - insbesondere GMK, JFMK, JUMIKO, IMK und FMK - vor, Analyse und Empfehlungen des Deutschen Ethikrates aufzugreifen und fachlich weiter zu entwickeln, damit Diskriminierung und Leid der Betroffenen beendet werden.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 5.2 und TOP 5.3**

**Rente nach Lebensleistung unter Berücksichtigung von Generationenperspektiven in der Alterssicherung**

**Beschluss**

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

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

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

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

---

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

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

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

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

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

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

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

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

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

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

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

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

- zur Vermeidung von Altersarmut auf eine weitere rentenrechtliche Aufwertung der Phasen, in denen die Erwerbstätigkeit wegen Kindererziehung nur eingeschränkt möglich war, hinzuarbeiten.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 5.4**

**Geschlechtergerechtigkeit bei den Sozialwahlen**

**Beschluss**

Die GFMK stellt fest, dass Frauen in den Selbstverwaltungsgremien der gesetzlichen Sozialversicherungsträger nach wie vor unterrepräsentiert sind. Trotz des Appells der 19. GFMK (vgl. TOP 12.2) an die vorschlagenden und entsendenden Stellen der Institutionen im Bereich der sozialen Sicherung haben die im Sommer des Jahres 2011 erfolgten Sozialwahlen zu keiner wesentlichen Veränderung des Frauenanteils im Vergleich zu 2009 geführt.

Beunruhigend aus gleichstellungspolitischer Sicht ist auch die strukturelle Benachteiligung von Frauen bei den Sozialwahlen. Nach den Regelungen des SGB IV sind Personen, die über die Familienversicherung kranken- und pflegeversichert sind oder Hinterbliebenenrenten beziehen, vom aktiven Wahlrecht ausgeschlossen. Bei beiden Gruppen handelt es sich überwiegend um Frauen. Diesen Personengruppen fehlt es an Möglichkeiten, Einfluss auf Entscheidungen der Selbstverwaltungsorgane der Sozialversicherungsträger zu nehmen, obwohl sie von diesen Entscheidungen in gleichem Maße betroffen sind wie die wahlberechtigten Beitragszahlerinnen und -zahler.

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

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

3. In diesem Zusammenhang unterstützt die GFMK die bereits in dem - im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellten - Gutachten zur „Geschichte und Modernisierung der Sozialversicherungswahlen“ enthaltene Empfehlung, die Wahlbe-



**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

reichtigung auf die Familienversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung und auf Personen in der gesetzlichen Rentenversicherung, die ihre Rente nicht aus eigener Versicherung beziehen, auszudehnen. Dies beinhaltet sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 6.1**

**Besondere Unterstützung Leistungsberechtigter nach SGB II zur Durchführung einer betrieblichen Ausbildung in Teilzeit**

**Beschluss**

Der zunehmende Bevölkerungsrückgang führt bereits jetzt dazu, dass immer mehr Betriebe ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können, weil ihnen geeignete Bewerbungen fehlen.

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

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

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

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 6.2**

**Geschlechtergerechter Arbeits- und Gesundheitsschutz: Ansatzpunkte und Strategien aus gleichstellungspolitischer Sicht**

**Beschluss**

Die GFMK nimmt die Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Geschlechterperspektive für wirksamere Arbeits- und Gesundheitsschutz“ zu den „Ansatzpunkten für geschlechtergerechte betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)“ und zu den „Geschlechteraspekten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in atypischen Beschäftigungsverhältnissen“ zustimmend zur Kenntnis.

Sie sieht - in Anknüpfung an die positive Resonanz auf den Bericht der 21. GFMK „Geschlechtergerechte Praxis im Arbeits- und Gesundheitsschutz“ - ihre Absicht erfüllt, einen weiteren Beitrag zu den Debatten um neue Ansatzpunkte und Strategien im Arbeits- und Gesundheitsschutz geleistet zu haben.

Die GFMK stellt fest, dass für einen generell geschlechtergerechten und stärker zielgruppenorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz weiter sensibilisiert und die Erkenntnislage verbessert werden muss, um die Umsetzung in allen Bereichen voranzubringen und die Geschlechterperspektive mit zu verankern.

Die GFMK beschließt,

1. den von der Arbeitsgruppe vorgelegten Bericht „Geschlechterperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz: Betriebliche Gesundheitsförderung geschlechtersensibel gestalten – neue Aufmerksamkeit für atypische Beschäftigungsverhältnisse“ (*Anlage 1*) zu veröffentlichen und das Vorsitzland zu bitten, gemeinsam mit Hessen die Akteurinnen und Akteure anzuschreiben und ihnen den Bericht zu übersenden;
2. die Netzwerke und institutionellen Träger der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie die Sozialpartner zu bitten, auf Grundlage der Ergebnisse des Folgeberichtes ihre überregionalen wie betriebsbezogenen Initiativen zur zielgruppengerechten betrieblichen Gesundheitsförderung auch an dem Leitprinzip Gender Mainstreaming auszurichten und weiterzuentwickeln;
3. das BMAS zu bitten, die aktuellen Berichtsergebnisse in die Beratungen der *Arbeitsgruppe betriebliche Gesundheitsförderung (AG BGF)* einzubeziehen sowie darauf hin-

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

zuwirken, dass die Berichtsergebnisse bei der Umsetzung der INQA<sup>5</sup>-Vorhaben „Unternehmen der Zukunft“ – insbesondere im Themenfeld „*Chancengleichheit und Diversity*“ – berücksichtigt werden;

4. das BMG zu bitten, Informationen zum Sachstand der in Aussicht gestellten Überprüfung zur Aufnahme der Geschlechterperspektive in eine zukünftige *Präventionsstrategie* mitzuteilen sowie die aktuellen Berichtsergebnisse in diese Überprüfung einzubeziehen;
5. das BMBF zu bitten, in seinen Förderprogrammen zu Gesundheitsforschung und Prävention sowie zu Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Arbeitsbedingungen neben gendersensiblen Projekten zusätzlich, auf Grundlage der aktuellen Berichtsergebnisse, die *betriebliche Gesundheitsförderung als Verhältnisprävention* sowie die *Auswirkungen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen auf Gesundheit in der Lebensverlaufsperspektive* zu fördern;
6. das BMAS und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zu bitten, die Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in atypischen Beschäftigungsverhältnissen verstärkt aufzugreifen und dabei die Geschlechterperspektive mit einzubeziehen. Die GFMK regt an, mit einem entsprechenden Themenschwerpunkt im *Jahresbericht der Bundesregierung zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit* gezielt zu informieren und zu sensibilisieren;

an Institutionen, die Umfragen und Befragungen zur Situation der Arbeitsbedingungen in Auftrag geben oder durchführen (wie z.B. das Bundesinstitut für Berufsbildung in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BiBB/BAuA), die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) oder das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)), ebenfalls die Bitte zu richten, in ihren jeweiligen Projekten die Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in atypischen Beschäftigungsverhältnissen verstärkt aufzugreifen und dabei die Geschlechterperspektive mit einzubeziehen.

---

<sup>5</sup> Initiative Neue Qualität der Arbeit

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 6.3**

**Entgeltungleichheit V**

**Beschluss**

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

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

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

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 7.1**

**Vertrauensschutz im Unterhaltsrecht**

**Beschluss**

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

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 8.1**

**Inanspruchnahme des Faktorverfahrens**

**Beschluss**

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

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

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

Aufgrund der sehr schnell steigenden übermäßig hohen Grenzsteuersätze der Steuerklasse V ist es verständlich, dass nach einer Erwerbsreduzierung in der Familienphase die Neigung von

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

Frauen nicht besonders hoch ist, aus der oft nur geringfügigen Teilzeittätigkeit herauszukommen und ihr Arbeitsangebot auszudehnen.

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

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

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

- Die jedem Ehegatten zustehenden steuerentlastenden Abzüge (vor allem der Grundfreibetrag) werden bereits beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt.
- Die Lohnsteuerverteilung entspricht besser der familienrechtlichen Verteilung der Steuerlast im Innenverhältnis der Ehegatten.
- Die Vorteile des Splittingtarifs werden bei beiden Ehegatten bereits beim monatlichen Lohnsteuerabzug und nicht erst im Rahmen der Jahreseinkommensteuererklärung berücksichtigt.
- Da beim Faktorverfahren der Lohnsteuerabzug in der Regel annähernd der Jahreseinkommensteuer entspricht, können mit dem Faktorverfahren hohe Nachzahlungen (und ggf. auch Einkommensteuer-Vorauszahlungen) vermieden werden, die bei der Steuerklassenkombination III/V auftreten können.

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



**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 9.1**

**Gewalt gegen Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen**

**Beschluss**

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

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 9.3**

**Prävention gegen sexuelle Gewalt in Behinderteneinrichtungen und Schulen**

**Beschluss**

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

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

- b. barrierefreie, bedarfsgerechte Zugänge zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Frauen und Mädchen mit Behinderung (z.B. Sozialberatungsstellen, Jugendämter, Arztpraxen, Frauennotrufberatungsstellen, Frauenhäuser) hergestellt und behindertengerechte Nutzung der Angebote ermöglicht werden.
3. Sie würde begrüßen, wenn die unter Nr. 2 genannten Adressaten, bis Ende 2014 über die Umsetzungsmaßnahmen zu berichten.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 9.4**

**Verbesserungen für in Schutzeinrichtungen lebende Frauen**

**Beschluss**

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

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

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

Die GFMK fordert daher die Bundesregierung auf, die gesetzlichen Regelungen dahingehend zu ändern, dass bei ausländischen Opfern, die sich in Schutzwohnungen oder Frauenhäusern aufhalten, bei Ausstellung des elektronischen Aufenthaltstitels in das Adressfeld Postfachadressen einzutragen sind. Gleiches gilt für die bei deutschen Staatsangehörigen erforderliche Ummeldung des Wohnsitzes und die damit verbundene Adressänderung im

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

Personalausweis. Die GFMK bittet zudem die Konferenz der Innenministerinnen und -minister der Länder (IMK), dieses Anliegen zu unterstützen.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 9.5**

**Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis für das Personal in sozialen Einrichtungen/Diensten**

**Beschluss**

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

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 9.6**

**Ordnungsrechtliche Regelung der Prostitution**

**Beschluss**

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

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

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 9.8**

**Bekämpfung der Genitalverstümmelung**

**Beschluss**

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

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



**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 11.1**

**2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland**

**Beschlussvorschlag**

1. Die GFMK stimmt dem vorgelegten Entwurf des „2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“ zu und dankt dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für dessen Veröffentlichung.
  
2. Die GFMK beauftragt die Fachgruppe Gleichstellungsatlas einen Vorschlag für die weitere Fortschreibung des Gleichstellungsatlas zu erarbeiten.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 11.2**

**Frauen in der rechtsextremen Szene**

**Beschluss**

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

Die GFMK bittet daher

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

---

\* Renate Bitzan, Politikwissenschaftlerin in: MENSCHEN, DAS MAGAZIN 1/2009; Artikel „Frauen in Braun“, S.92

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 11.4  
Förderung von Frauenarchiven**

**Beschluss**

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

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

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 12.2**

**Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Soziale Sicherung von Frauen“**

**Beschluss**

Die 22. GFMK beschließt den Fortbestand der Arbeitsgruppe „Soziale Sicherung von Frauen“. Die inhaltliche und organisatorische Federführung obliegt Hessen. Die Arbeitsgruppe hat folgende Schwerpunkte:

- Frauenpolitische Auswirkungen des Koalitionsvertrages der Bundesregierung für die 17. Legislaturperiode unter Berücksichtigung der Ergebnisse des „Regierungsdialoges Rente“
- Frauen- und gleichstellungspolitische Begleitung der Überlegungen zur Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand
- 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)
- Gremienbesetzung in der Selbstverwaltung
- Frauen- und gleichstellungspolitische Begleitung der Überlegungen zur Pflegereform sowie der Umsetzung des Gesetzgebungsverfahrens zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung (Pflege-Neuausrichtungsgesetz – PNG)
- Frauenpolitische und gleichstellungspolitische Analyse einer geschlechtergerechten Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Frauen- und gleichstellungspolitische Begleitung des zum 1. Januar 2012 in Kraft getretenen Familienpflegezeitgesetzes.

Die aktuellen rentenrechtlichen Entwicklungen werden berücksichtigt.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 12.4**

**Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Familienrecht und Familienpolitik“**

**Beschluss**

Die 22. GFMK beschließt die Fortsetzung der Arbeitsgruppe „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:

- Frauenpolitische Begleitung und Bewertung von Umsetzungsschritten einzelner Handlungsempfehlungen des Sachverständigengutachtens zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wie beispielsweise zum Ehegüterrecht und zur stärkeren partnerschaftlichen Ausgestaltung des Elterngeldes;
- Frauen- und familienpolitische Analyse und Bewertung der parlamentarischen Vorhaben zur steuerlichen Entlastung von Ehe und Familie.

Inhaltliche Federführung Hessen:

- Frauen- und gleichstellungspolitische Begleitung der Rechtsprechung zum Unterhaltsrechtsänderungsgesetz und Bewertung der von der Bundesregierung geplanten Evaluation der seit 2008 geltenden Änderungen im Unterhaltsrecht;
- Frauenpolitische Bewertung der gesetzlichen Neuregelung des Gemeinsamen Sorgerechts nicht miteinander verheirateter Eltern.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 12.6**

**Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“**

**Beschluss**

Die 22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder beschließt die Fortführung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ unter Federführung des Landes Rheinland-Pfalz.

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. Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie sowie von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen an den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen;
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.

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**

**TOP 12.8**

**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 2012 wird die Tätigkeit der Arbeitsgruppe durch Bayern koordiniert und organisiert. Ab dem 1. Januar 2013 übernimmt diese Aufgabe Sachsen-Anhalt.

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

1. Begleitung und Bewertung der Umsetzung und Entwicklung des SGB II und des SGB III (Federführung: ausschließlich im Jahr 2012 bei Bayern - die Übernahme der Federführung im Jahr 2013 ist auf der Sitzung der Arbeitsgruppe im November 2012 festzulegen)
2. Prüfung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung von Minijobs (Federführung Berlin)
3. Begleitung des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ des BMFSFJ 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. Frauen in Führungspositionen

**22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister,  
-senatorinnen und -senatoren der Länder  
Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg**