



Beschlüsse und Entschlüsse der 33. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)



Vorsitz:

Ministerin Ursula Nonnemacher

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (MSGIV)

Potsdam, 16. Juni 2023

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Inhaltsverzeichnis

TOP	Thema
TOP 1	Organisatorisches
TOP 1.1	Beschlussfassung über die Tagesordnung
TOP 1.2	Durchführung der GFMK in den Jahren 2024, 2025 und 2026
TOP 2	Grüne Liste
TOP 2.1	Grüne Liste
TOP 4	Gleichberechtigte Teilhabe
TOP 4.1	Leitantrag: Gleichberechtigte politische Teilhabe von Frauen realisieren
TOP 4.2	Stärkung der Partizipation von Frauen in der Kommunalpolitik
TOP 4.3	Vortrag "Geschlechtersensible Parlamente" - Dr. Petra Ahrens, Academy of Finland Research Fellow an der Tampere Universität, Finnland
TOP 5	Frauen in der Gesellschaft
TOP 5.1	Diskriminierung stillender Mütter beenden
TOP 5.2	Transformationsprozesse am Beispiel des Kohleausstiegs evaluieren und gleichstellungsrelevante Erkenntnisse für die Zukunft gewinnen
TOP 5.3	Equal Play, Equal Pay: Gleichstellung im Sport vorantreiben
TOP 6	Arbeitsmarkt/Erwerbsleben
TOP 6.1	Durchsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit in Deutschland
TOP 6.2	Verstärkung von Förderung zur beruflichen Integration und Weiterentwicklung von zugewanderten Frauen
TOP 6.3	Fürsorgearbeit - Diskriminierung beenden
TOP 7	Familienrecht/Familienpolitik

TOP 7.1	Elterngeld sozial gerecht gestalten und Partnerschaftlichkeit stärken
TOP 8	Schutz vor Gewalt
TOP 8.1	Definition von Femiziden etablieren und in der Strafverfolgung, Rechtsprechung und Gesetzgebung verankern
TOP 8.2	Verlängerung des Bundesinvestitionsprogramms „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“
TOP 8.3	Schließung von Regelungslücken der GKV-Neuregelung gem. § 27 Abs. 1 SGB V i.V.m. § 132k SGB V
TOP 8.4	Verbesserung des Gewaltschutzes bei geschlechtsspezifischer digitaler Gewalt im sozialen Nahraum
TOP 8.5	Absicherung des Rechts auf Schutz und Beratung in Umsetzung der Istanbul-Konvention
TOP 8.6	Implementierung eines Bundes-Betroffenen-Beirates Istanbul-Konvention beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
TOP 8.7	Umsetzung des Artikels 31 der Istanbul-Konvention: Zwingende Berücksichtigung von häuslicher Gewalt in Umgangsverfahren
TOP 8.8	Umsetzung Artikel 51 Istanbul-Konvention: Einheitliche Analyse- und Sicherheitsstandards für gewaltbetroffene Frauen
TOP 9	Frauen und Gesundheit
TOP 9.1	Geschlechtsspezifische Folgen der Pandemie: Post-COVID/Long-COVID-Betroffene nachhaltig unterstützen
TOP 9.2	Expertise von Hebammen und ärztlicher Geburtshilfe für die Krankenhausreform nutzen
TOP 9.3	Pflegeausbildung gendersensibel betrachten
TOP 10	Arbeitsgruppen
TOP 10.2	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“
TOP 10.4	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Digitalisierung“
TOP 10.6	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauen in Familienrecht und Familienpolitik“
TOP 10.8	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Gewaltschutz“
TOP 10.10	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“
TOP 10.11	Fortsetzung der Fachgruppe Gleichstellungsatlas und Zukunft des Gleichstellungsatlas
TOP 11	Strukturelle Weiterentwicklung der GFMK
TOP 11.1	Weiterentwicklung des GFMK-Logos
TOP 12	Verfristet eingereicht
TOP 12.1	Gemeinsam auf allen Ebenen gegen Sexismus und Gewalt an Frauen

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

TOP 1.1 Beschlussfassung über die Tagesordnung

Antragstellendes Land:

Brandenburg

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1 Die 33. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und
- 2 - senatoren der Länder beschließt die vorliegende Tagesordnung. TOP 12.1 wird unter TOP 5 behandelt.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

TOP 1.2 Durchführung der GFMK in den Jahren 2024, 2025 und 2026

Antragstellendes Land:

Brandenburg

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1 Baden-Württemberg übernimmt 2024 den Vorsitz und die Geschäftsführung der 34. GFMK.
- 2 Nordrhein-Westfalen übernimmt 2025 den Vorsitz und die Geschäftsführung der 35. GFMK.
- 3 Sachsen übernimmt 2026 den Vorsitz und die Geschäftsführung der 36. GFMK.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

TOP 2.1 Grüne Liste

Antragstellendes Land:

Brandenburg

Votum: Einstimmig

Sammelabstimmung

über die Beschlussvorschläge der Grünen Liste

TOP	Titel	Abstimmungsverhältnis
TOP 1.2	Durchführung der GFMK in den Jahren 2024, 2025 und 2026	16 : 0 : 0
TOP 4.2	Stärkung der Partizipation von Frauen in der Kommunalpolitik	16 : 0 : 0
TOP 5.1	Diskriminierung stillender Mütter beenden	16 : 0 : 0
TOP 7.1	Elterngeld sozial gerecht gestalten und Partnerschaftlichkeit stärken	16 : 0 : 0
TOP 9.3	Pflegeausbildung gendersensibel betrachten	15 : 0 : 1 (BE)
TOP 10.2	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“	16 : 0 : 0
TOP 10.4	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Digitalisierung“	16 : 0 : 0
TOP 10.6	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauen in Familienrecht und Familienpolitik“	16 : 0 : 0
TOP 10.8	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Gewaltschutz“	16 : 0 : 0

TOP 10.10	Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“	16 : 0 : 0
TOP 10.11	Fortsetzung der Fachgruppe „Gleichstellungsatlas und Zukunft des Gleichstellungsatlas“	16 : 0 : 0

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

TOP 4.1 Gleichberechtigte politische Teilhabe von Frauen realisieren

Antragstellendes Land:

Brandenburg

Mitantragstellung:

**Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern,
Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt,
Schleswig-Holstein, Thüringen**

Votum: Mehrheitlich ohne Gegenstimmen

Entschließung:

- 1 Die 33. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen
- 2 und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest:
- 3 Die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 2
- 4 Grundgesetz (GG) Aufgabe des Staates und entscheidend für das Funktionieren der repräsentativen
- 5 Demokratie. Dies kann nur gelingen, wenn alle Interessen einer vielfältigen Gesellschaft in den
- 6 Parlamenten und Regierungen vertreten werden. Sind Frauen, die mehr als die Hälfte der Bevölkerung
- 7 stellen, sowie andere Bevölkerungsgruppen unterrepräsentiert, werden auch deren Lebensrealitäten und
- 8 Perspektiven nicht sichtbar. Vielfältig zusammengesetzte politische Gremien steigern die Qualität und
- 9 Akzeptanz politischer Entscheidungen und wirken Politikverdrossenheit entgegen.

10 **Unterrepräsentanz von Frauen in der Politik**

11 Mehr als die Hälfte der Bevölkerung ist weiblich. Dennoch sind Frauen in gesellschaftlichen
12 Entscheidungsebenen von Wirtschaft, Medien, Wissenschaft und Kultur nach wie vor unterrepräsentiert.
13 Besonders zeigt sich dies in Parlamenten und politischen Ämtern auf allen Ebenen. Noch nie gab es ein
14 Parlament in Deutschland, das annähernd paritätisch mit Frauen und Männern besetzt war. Über
15 100 Jahre nach Einführung des aktiven und passiven Wahlrechts für Frauen liegt der Frauenanteil im
16 20. Deutschen Bundestag derzeit bei 34,7 Prozent. Auch in den Landesparlamenten und kommunalen
17 Vertretungen haben Frauen durchschnittlich nur rund ein Drittel der Mandate inne¹. Weniger als jedes
18 zehnte Rathaus wird von einer Bürgermeisterin geführt² und in lediglich 33 der 294 Landkreise (knapp
19 9 %) standen 2021 Landrätinnen an der Verwaltungsspitze³.

20 Frauen sind von der aktuellen Polykrisensituation (u. a. Covid-19-Pandemie, Auswirkungen des
21 Angriffskrieges auf die Ukraine, Klimawandel) aufgrund der nach wie vor bestehenden strukturellen
22 Benachteiligung besonders betroffen. Umso dringlicher ist es, dass Frauen insbesondere in politischen
23 Entscheidungsgremien und -prozessen gleichberechtigt mitwirken und direkt Einfluss nehmen können.
24 Der CEDAW-Ausschuss hat Deutschland wiederholt empfohlen, sich für eine Erhöhung des
25 Frauenanteils auf politischer Ebene einzusetzen. Er betrachtet eine umfassende, gleichberechtigte, freie
26 und demokratische Teilhabe als Voraussetzung für die vollständige Umsetzung der Menschenrechte der
27 Frau⁴. Dabei gilt es, die Faktoren für Benachteiligungen in ihrer gegenseitigen Verschränkung aktiv in
28 allen (Transformations-)Prozessen, Entscheidungsbereichen und geplanten Maßnahmen zu
29 berücksichtigen (intersektionaler Ansatz).

30

31 **Politischer Nachwuchs und neue Generationen**

32 Eine nachhaltige, geschlechtergerechte Nachwuchsförderung ist ein wesentlicher Hebel, die politische
33 Teilhabe von Frauen weiter zu stärken und durchzusetzen. Obwohl Mädchen und junge Frauen in
34 Deutschland politisches Engagement für wichtig halten, können sich nur 14 Prozent von ihnen vorstellen,
35 für ein politisches Amt zu kandidieren. So fühlen sich 90 Prozent der Mädchen und jungen Frauen nach
36 einer Befragung von Plan International e. V. in Deutschland nicht ausreichend in ihren Belangen und
37 Interessen repräsentiert⁵. Es gibt in den Parteien deutlich mehr männliche als weibliche Mitglieder. Es

¹ Vgl. Gleichstellungsatlas online

² Vgl. EAF Berlin (2020): Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in Deutschland 30 Jahre nach der Wiedervereinigung. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung

³ Vgl. Deutscher Landreistag (2020): Die 294 deutschen Landkreise, ihre Kreistage und Landräte 2021

⁴ Vgl. CEDAW-Handlungsempfehlungen „Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben“ zum 7/8. Staatenbericht (S. 13, 2017)

⁵ Vgl. Plan International (2022): Girls' Report 2022 – Anhang 1 Ergebnisse für Deutschland

38 braucht nach wie vor eine ausreichende Zahl von sichtbaren Identifikationsfiguren für den weiblichen
39 Nachwuchs.

40 Die GFMK erachtet geschlechtersensible Kinder- und Jugendarbeit, etwa durch Maßnahmen im Bereich
41 der schulischen und außerschulischen Bildung, als sehr wichtig, um Mädchen und junge Frauen in ihrer
42 Selbstwirksamkeit zu stärken und ihr Interesse an politischen Ämtern zu fördern, Rollenklischees
43 abzubauen sowie Demokratieverständnis und politische Bildung unter Einbeziehung weiblicher Vorbilder
44 zu vermitteln. Entsprechend begrüßt die GFMK das diesjährige Leitthema „MitWirkung“ der Jugend- und
45 Familienministerkonferenz der Länder (JMFK).

46

47 **Bedeutung der Kommunalpolitik**

48 Gerade die Kommunalpolitik ist für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen eine wichtige Stellschraube.
49 In der Kommune wird Demokratie unmittelbar relevant. So kann die weibliche Perspektive in der
50 Gemeindevertretung auch ganz gezielt gleichstellungsrelevante Unterschiede machen, beispielsweise in
51 Form von Treffpunkten für Migrantinnen, dem Ausbau von Geh- und Fahrradwegen, der Gestaltung von
52 Wohngebieten oder ausreichender Straßenbeleuchtung.

53 Die Kommune ist zudem der Ort des politischen Aufstiegs. Parteien rekrutieren oftmals auf kommunaler
54 Ebene ihren Nachwuchs für die Landes- und Bundesebene. Der geringe Frauenanteil in der
55 Kommunalpolitik wirkt sich damit mittelbar auf die Frauenanteile in den Länderparlamenten und im
56 Bundestag aus. Um die Vernetzung von Frauen in den Kommunen zu fördern, ist es auch wichtig, die
57 kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu stärken. Die GFMK begrüßt in diesem Zusammenhang das
58 vom Bund geförderte „Aktionsprogramm Kommune - Frauen in die Politik⁶!“. Die verstärkte Anwendung
59 der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern⁷ auf lokaler Ebene sollte
60 angestrebt werden.

61 Für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Politik lassen sich unter anderem folgende
62 Lösungsansätze benennen:

63

64 **Gender Budgeting konsequent im Haushalt des Bundes und der Länder umsetzen**

65 Gender Budgeting ermöglicht eine bessere Sichtbarkeit frauenspezifischer Bedürfnisse und Interessen
66 durch geschlechterbezogene Analysen. Dies führt zum Abbau von Barrieren und gezielter Förderung der
67 politischen Teilhabe von Frauen. Durch den gezielten Einsatz von Gender Budgeting können

⁶ Vgl. Aktionsprogramm Kommune - Frauen in die Politik!

⁷ Vgl. Europäische Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (2006)

68 gendersensible Maßnahmen, wie frauenspezifische Weiterbildungsprogramme, politische Schulungen
69 und die Schaffung von Räumen für politische Beteiligung umgesetzt werden. Dadurch wird sichergestellt,
70 dass die Stimmen und Perspektiven von Frauen stärker in Entscheidungsprozesse einfließen können.
71 Die GFMK bekräftigt vor diesem Hintergrund ihren Beschluss ‚Öffentliche Gelder gleichstellungswirksam
72 steuern – Gender Budgeting auf Bundesebene implementieren‘ (TOP 5.2 2022/GFMK) und bittet den
73 Bund und die Länder, Gender Budgeting konsequent umzusetzen und in ihren Haushalten zu
74 berücksichtigen, um die Chancengleichheit und die gleichberechtigte politische Teilhabe von Frauen zu
75 realisieren.

76

77 **Quoten und paritätische Initiativen fördern**

78 Quotenregelungen bzw. paritätische Initiativen sollen den Verfassungsauftrag nach Art. 3 Abs. 2
79 Satz 2 GG, die tatsächliche Gleichberechtigung zu fördern, umsetzen. Das Bundesgleichstellungsgesetz
80 (BGleig) und das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) sind Beispiele für gesetzliche
81 Regelungen zur Steigerung der Teilhabe von Frauen in Führungspositionen. Die GFMK erwartet
82 verstärkte Anstrengungen diesen Verfassungsauftrag umzusetzen und verfassungskonforme Lösungen
83 zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Parlamenten und Entscheidungsgremien zu finden.

84 Die GFMK bedauert, dass sowohl der Abschlussbericht der Kommission zur Reform des Wahlrechts als
85 auch die gerade vollzogene Wahlrechtsreform keine konkreten Vorschläge bzw. Regelungen zur
86 Erhöhung des Frauenanteils im Deutschen Bundestag enthalten. Die GFMK bittet den Bundestag
87 dringend, dieses Anliegen weiter zu verfolgen und eine verfassungskonforme Regelung zu erarbeiten.

88

89 **Zeitpolitik gestalten**

90 Strukturelle Ungleichheiten, die etwa zu ungleicher Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen
91 Männern und Frauen führen, wirken sich erschwerend auf die politischen Teilhabemöglichkeiten von
92 Frauen aus. Politisches Engagement ist zeitintensiv. Dazu gehören u. a. der Zeitaufwand für die
93 Vorbereitung sowie der Zeitpunkt von Sitzungen, die häufig auch in den Abendstunden stattfinden. Aus
94 Sicht der GFMK ist eine kluge Zeitpolitik für eine bessere Vereinbarkeit politischen Engagements mit
95 Beruf sowie Familien- und Pflegeaufgaben unumgänglich, wie es bereits in dem Beschluss Zeitpolitik:
96 Zeit gleichstellungspolitisch bewusst gestalten der 32. GFMK 2022 gefordert wurde.

97 Es gilt daher aus verschiedenen Perspektiven parallel Veränderungen zu bewirken. Zum einen darf
98 Care-Arbeit nicht weiter als Frauenaufgabe verstanden werden. Zum anderen dürfen Familienaufgaben

99 oder die Pflege von Angehörigen nicht in einem konstanten Spannungsverhältnis zur Berufstätigkeit oder
100 der Möglichkeit zur politischen Mitgestaltung stehen.

101 Für die Vereinbarkeit politischer Ehrenämter mit Erwerbs- und Privatleben bestehen bezüglich der
102 rechtlichen Rahmenbedingungen unterschiedliche Voraussetzungen zwischen und innerhalb der
103 Bundesländer, etwa in Bezug auf Freistellungs- und Entschädigungsregelungen sowie Möglichkeiten
104 hybrider oder digitaler Sitzungen. Hier gibt es in Folge der Corona-Pandemie bereits einzelne gesetzliche
105 Regelungen. Diese sind gleichstellungspolitisch zu begrüßen und auszuweiten. Digitale oder hybride
106 Gremiensitzungen sowie eine finanzielle Anerkennung, beispielsweise in Form von Zuschlägen bei
107 Pflegeverantwortung, stärken die Vereinbarkeit politischer Ämter mit dem Privatleben und begünstigen
108 so gleichermaßen eine partnerschaftliche Aufteilung von Care-Arbeit als auch die politische Teilhabe von
109 Menschen, die Care-Arbeit leisten.

110

111 **Parteikultur zeitgemäß ausrichten**

112 Obwohl Frauen verfassungsrechtlich das Recht haben, in gleichem Maße wie Männer für Wahlämter
113 aufgestellt zu werden, fehlt es an der tatsächlichen Chancengleichheit gemäß Art. 38 Abs. 1 GG, Art. 28
114 Abs. 1 Satz 2 GG und Art. 3 Abs. 2 GG. Statistisch betrachtet werden Frauen, insbesondere in männlich
115 dominierten Parteien, weniger nominiert. Die patriarchal geprägte Umgangskultur in Parteien und
116 politischen Organisationen sowie Verbänden, Vereinen und Gewerkschaften verbunden mit einer rauen
117 Gesprächskultur, sexistischen Verhaltensweisen und Mobbing hindern insbesondere Frauen daran, sich
118 gleichermaßen einzubringen und für politische Ämter zu kandidieren⁸. Darum ist es notwendig,
119 bestehende Strukturen und Prozesse neu, geschlechtergerecht und zeitgemäß zu gestalten⁹.

120 Gesprächs- und Umgangsregeln in Form eines Kommunikations- und Verhaltenskodex, interne
121 Beschwerde- und Ombudsstellen oder unabhängige Sitzungsmoderation sowie vereinbarkeitsfreundliche
122 Sitzungszeiten können dabei eine Rolle spielen. Die GFMK sieht die dringende Notwendigkeit eines
123 Kulturwandels und, bezogen auf die Parteien, insbesondere die Umsetzung der Handlungsempfehlungen
124 der vom BMFSFJ geförderten Untersuchung „Parteikulturen und die politische Teilhabe von Frauen“
125 (2021).

126 Frauen erzielen geringere Einkommen als Männer und befinden sich häufiger in materiellen
127 Abhängigkeiten. Eingeschränkte materielle Mittel sowie der verfassungswidrige Gender Pay Gap
128 verhindern zudem die politische Teilhabe von Frauen maßgeblich, z. B., weil sie weniger finanzielle

⁸ Vgl. EAF (2021): Parteikulturen und die politische Teilhabe von Frauen

⁹ Vgl. Bonk, Christiane; Obinger, Sophie (2022): Frauen Macht Brandenburg. Friedrich-Ebert-Stiftung Landesbüro Brandenburg (Hrsg.)

129 Ressourcen für den regelmäßig mehrere tausend Euro umfassenden Eigenbeitrag zu den
130 Wahlkampfkosten haben. Die GFMK fordert die Parteien auf, ihre diesbezügliche Nominierungspraxis zu
131 überprüfen und Frauen stärker zu befähigen, notwendige Mittel über Spenden oder Fundraising
132 einzuwerben bzw. die verstärkte Kostenübernahme von Informations- und Werbemitteln zu ermöglichen.
133 Des Weiteren sind insbesondere bestehende Netzwerke für Frauen zu öffnen und Netzwerke von Frauen
134 zu unterstützen.

135

136 **Analoge und digitale Gewalt verhindern**

137 Schutz von Frauen und Mädchen vor Gewalt ist zentral für die Sicherstellung und Stärkung von
138 Teilhabemöglichkeiten von Frauen - sowohl online als auch offline. (Digitale) Gewalt schränkt die
139 Bewegungs- und Teilhabemöglichkeiten von Mädchen und Frauen in der Politik zusätzlich zu den o. g.
140 Hemmnissen ein. Hate Speech zielt u. a. bewusst darauf, Frauen von gesellschaftlichen Debatten und
141 Entwicklungen auszuschließen.

142 Mit der steigenden Nutzung von sozialen Medien hat die geschlechtsbezogene digitale Gewalt
143 zugenommen. Weibliche Amts- und Mandatsträgerinnen werden häufiger als männliche Kollegen, und in
144 anderem Ausmaß im Netz angegriffen, oftmals in antifeministischer oder sexualisierter Art und Weise.
145 Dies kann dazu führen, dass sie sich aus dem politischen Ehrenamt zurückziehen¹⁰, wie die
146 brandenburgische Studie „Präventive Strategien zum Schutz von kommunalen Amts- und Mandats-
147 personen vor Einschüchterung, Hetze und Gewalt“ belegt¹¹. Dem ist einerseits durch Prävention zu
148 begegnen, zum Beispiel durch Sensibilisierung der Gesellschaft für Themen wie Antifeminismus und
149 Sexismus sowie durch die Vermittlung gleichstellungsgerechter Werte in der Bildung. Andererseits
150 müssen qualifizierte Fachberatungsangebote und ein angemessener Rechts- und Opferschutz
151 sichergestellt werden.

152

153 **Digitale politische Teilhabe stärken**

154 Digitale Beteiligungsformate, wie Online Petitionen oder digitale Beteiligungsplattformen, gewinnen in
155 einer demokratischen, digitalisierten Gesellschaft zunehmend an Bedeutung. Bürgerinnen und Bürger
156 können zeit- und ortsabhängig eigene Ideen und Meinungen in politische Entscheidungsprozesse
157 einbringen und die politische Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen kann erhöht werden. Um die
158 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an diesen Formaten zu garantieren, muss jedoch dem Digital

¹⁰ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2022): Dritter Gleichstellungsbericht Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, S. 195

¹¹ Vgl. Ministerium des Innern und für Kommunales Brandenburg (2022): Präventive Strategien zum Schutz von kommunalen Amts- und Mandatspersonen vor Einschüchterung, Hetze und Gewalt, S. 51.

159 Gender Gap entgegengewirkt werden und digitale Beteiligungsformate sind diskriminierungsfrei und
160 geschlechtergerecht auszugestalten.

161

162 Um den Ungleichheiten und der Unterrepräsentanz von Frauen im politischen Raum entgegenzuwirken,
163 sind unterschiedliche miteinander verschränkte Lösungsansätze notwendig. Entscheidende Schlüssel
164 sind die Stärkung der rechtlichen Rahmenbedingungen und eine zeitgemäße politische Umgangskultur,
165 um politisches Engagement gegenwartsnah zu gestalten.

166 • Die GFMK fordert geschlossenes Handeln von der Bundesregierung, den Ländern und den
167 Kommunen sowie den kommunalen Spitzenverbänden, um die politische Teilhabe von Frauen
168 durchzusetzen und die dafür notwendigen rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen zu
169 schaffen.

170 • Die GFMK appelliert an alle Akteurinnen und Akteure - Parteien, Fraktionen, Parlamente,
171 Verbände und Vereine - ihre Arbeits-, Kommunikations-, Beteiligungs- und
172 Entscheidungsstrukturen geschlechtergerecht, zeitgemäß und demokratiefest auszurichten.

173 • Die GFMK bittet die Jugend- und Familienministerkonferenz der Länder (JMFK) und die Ständige
174 Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) um einen
175 Bericht zu aktuellen und geplanten Maßnahmen geschlechtersensibler politischer Kinder- und
176 Jugendarbeit im schulischen und außerschulischen Bereich.

177 • Die GFMK bittet die Ständige Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder (IMK) eine
178 einheitliche Musterformulierung für die rechtliche Umsetzung hybrider bzw. digitaler Sitzungen,
179 insbesondere in kommunalen Vertretungen, zu erarbeiten. Außerdem wird um Stellungnahme zu
180 der Frage gebeten, wie der Schutz und die Prävention zum Schutz der ehrenamtlich tätigen
181 Politikerinnen und Politiker vor (digitalen) Angriffen gestärkt werden können.

182

183 **Protokollnotiz Bayern:**

184 Zum Absatz „Gender Budgeting konsequent im Haushalt des Bundes und der Länder umsetzen“ in
185 den Zeilen 64–75:

186 *„Das Gender Budgeting lehnt Bayern als Instrument ab, da es über das Gender Mainstreaming hinaus*
187 *einen unverhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand verursacht, der zudem in keinem*
188 *angemessenen Verhältnis zu dem möglichen Nutzen steht.“ Ergänzend wird auf die Bayerische*
189 *Protokollnotiz zu TOP 5.1 der 32. GFMK verwiesen.*

190 Zur Forderung der paritätischen Besetzung, insbesondere zum Absatz „Quoten und paritätische
191 Initiativen fördern“ in den Zeilen 77-87:

192 „Bayern begrüßt das grundsätzliche Ziel, eine gleichberechtigte Repräsentation von Frauen in allen
193 Bereichen von Entscheidungsprozessen anzustreben. Die paritätische Einbindung von Frauen in
194 politischen Gremien wird nur unter der Prämisse mitgetragen, dass die Umsetzung praktikabel bleibt
195 und daraus keine unverhältnismäßigen Einschränkungen entstehen. Einer paritätischen Besetzung
196 der Kandidatenlisten von Parteien stehen grundsätzliche verfassungsrechtliche Bedenken entgegen,
197 weil sie nach der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung in das Recht auf Freiheit und Gleichheit
198 der Wahl, die Betätigungs- und Programmfreiheit, die Wahlvorschlagsfreiheit sowie die
199 Chancengleichheit politischer Parteien eingreift.“

200 Zum Absatz „Parteikultur zeitgemäß ausrichten“ in den Zeilen 111–134:

201 „Hinderungsgründe für Frauen, sich gleichermaßen einzubringen und für politische Ämter zu
202 kandidieren, mögen zum Teil, wie im Antrag ausgeführt an einer überwiegend männlich geprägten
203 Umgangskultur, vereinzelt auftretenden sexistischen Verhaltensweisen, Mobbing und rauen
204 Gesprächskulturen liegen. Pauschale Bezeichnungen von Parteien, Vereinen, Verbänden und
205 Gewerkschaften als sexistisch können von Bayern aber nicht mitgetragen werden.“

206 Zur Bitte an die IMK in den Zeilen 177-181:

207 „Bayern hat mit dem Gesetz zur Änderung der Gemeindeordnung, Landkreisordnung, Bezirksordnung
208 und weiterer Gesetze zur Bewältigung der Corona-Pandemie vom 9. März 2021 (GVBl. S. 74) bereits
209 Regelungen für alle kommunalen Gremien zur Sitzungsteilnahme durch Ton-Bild-Übertragung
210 geschaffen (siehe Art. 47a GO, Art. 41a LKrO, Art. 38a BezO und Art. 33a KommZG). Die
211 Ermächtigung der Kommunen, Hybridsitzungen zulassen zu können, zielt insoweit nicht nur auf die
212 Bewältigung der Pandemie, sondern soll generell mehr Handlungsspielräume verschaffen, um
213 beispielsweise die Vereinbarkeit eines kommunalen Ehrenamtes mit Familie und Beruf zu verbessern.
214 Dementsprechend hat der Bayerische Landtag die Befristungen im Zuge des Gesetzes zur Änderung
215 des Bayerischen Rettungsdienstgesetzes und weiterer Rechtsvorschriften vom 9. Dezember 2022
216 (GVBl. S. 674) aufgehoben, sodass die Ermächtigungen unbefristet fortgelten.“

217 Einheitliche Musterformulierungen zur Umsetzung hybrider Sitzungen lassen keinen Mehrwert
218 erkennen. Kommunalgesetze sind Ländersache und seit jeher entsprechend unterschiedlich
219 ausgestaltet. Daher trägt Bayern die Bitte an die IMK nicht mit.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

TOP 4.2 Stärkung der Partizipation von Frauen in der Kommunalpolitik

Antragstellendes Land:

Nordrhein-Westfalen

Mitantragstellung:

Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -
2 senatoren der Länder (GFMK) hebt die Bedeutung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen
3 in der Kommunalpolitik für die Gleichstellung der Geschlechter hervor.
4 Der Gleichstellungsauftrag des Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) gebietet es, effektive Maßnahmen
5 zu ergreifen, um die Beteiligung von Frauen im kommunalpolitischen Raum zu steigern. Es geht
6 sowohl darum, bereits aktive Frauen in politischen Ämtern und Mandaten zu halten, als auch
7 darum, neue zu gewinnen. Dazu sollten sowohl Maßnahmen zur Ansprache, Stärkung und
8 Qualifizierung von Frauen intensiviert und ausgeweitet, als auch insbesondere Strukturen und
9 Rahmenbedingungen für das Engagement verbessert werden. Es braucht eine zeitgemäße
10 Kommunikationskultur in den Parteien und politischen Gremien.
11 2. Die GFMK betont, dass der stagnierenden Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik
12 mit Nachdruck und Verbindlichkeit begegnet werden muss, und verweist auf die vielfältigen
13 Möglichkeiten, kommunalpolitisches Engagement von Frauen auf der gesetzlichen sowie der
14 untergesetzlichen Ebene zu stärken. Die GFMK regt einen verstärkten Austausch und eine

15 nachhaltige Vernetzung der Länder zum Thema an, um begleitend zu den Länderaktivitäten
16 besonders wirksame Maßnahmen zu identifizieren und weiterzuentwickeln.

17 3. Die GFMK erkennt die Bemühungen der kommunalen Spitzenverbände an, Netzwerke von Amts-
18 und Mandatsträgerinnen zu initiieren und zu begleiten. Die GFMK regt die Verbände an, den
19 Austausch zu Beispielen guter Praxis und geeigneten Maßnahmen zur Steigerung des
20 Frauenanteils im politischen (Ehren-)Amt weiter zu fördern. Die kommunalen
21 Gleichstellungsbeauftragten sind in diesem Handlungsfeld wichtige Akteurinnen für die
22 Sensibilisierung wie auch für die Vernetzung von politisch aktiven Frauen. Die Kommunen werden
23 in diesem Zusammenhang angeregt, der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen
24 und Männern auf lokaler Ebene beizutreten und hier konkret Art. 2 - Politische Vertretung
25 umzusetzen.

26 4. Um die Informationsbasis zur Partizipation von Frauen in der Kommunalpolitik zu verbessern und
27 bundesweit sicherzustellen, befürwortet die GFMK ausdrücklich die regelmäßige Darstellung
28 einheitlicher, vergleichbarer Indikatoren im Gleichstellungsatlas, die den jeweiligen Anteil der
29 Geschlechter in den politischen Vertretungen auf allen kommunalen Ebenen und in den
30 Verwaltungsspitzen abbilden. Die GFMK bittet den Bund sowie die Länder, entsprechende
31 abgestimmte geschlechterdifferenzierte Datenmeldungen durch die Länder zum
32 Gleichstellungsatlas sicherzustellen. Darüber hinaus bittet die GFMK, die Ständige Konferenz der
33 Innenminister und -senatoren der Länder (IMK) das Thema zu unterstützen.

34

35 **Begründung:**

36 **Zu 1.**

37 Die Frage der gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik ist für die
38 Gleichstellung der Geschlechter und für das System der repräsentativen Demokratie in Deutschland
39 zentral. Werden Themen hauptsächlich aus der Perspektive männlicher Politiker gesetzt und beleuchtet,
40 finden Erfahrungsschatz, Ideen und Bedürfnisse der weiblichen Bevölkerung keine ausreichende
41 Berücksichtigung und der Gleichstellungsauftrag des Art. 3 Abs. 2 GG wird nicht umgesetzt. Gerade auf
42 der kommunalen Ebene werden zahlreiche Entscheidungen getroffen, die unmittelbare Auswirkungen auf
43 das tägliche Leben der Bevölkerung haben. Das Demokratieverständnis der Bevölkerung wird hier durch
44 diese Nähe zur Lebensrealität der betroffenen Personen besonders geprägt. Gleichstellung als
45 Querschnittsthema gilt es in diesem Zusammenhang besonders mitzudenken und kommunalpolitisch
46 sowie sektorübergreifend umzusetzen.

47 Auf kommunaler Ebene rekrutieren Parteien zudem ihren Nachwuchs. Der geringe Frauenanteil in der
48 Kommunalpolitik wirkt sich deshalb auch auf die Frauenanteile in den Länderparlamenten und im
49 Bundestag aus. Der Frauenanteil an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen lag ausweislich des
50 Gleichstellungsatlas 2021 in mehreren Ländern unter 25 Prozent. Nur vereinzelt wird ein Frauenanteil
51 von über 40 Prozent erreicht. Der Frauenanteil in den Verwaltungsspitzenpositionen in den Landkreisen,
52 kreisfreien Städten und den Bezirken der Stadtstaaten lag in sechs Ländern sogar unter zehn Prozent.¹

53 Zusätzlich setzt sich ein niedriger Frauenanteil in Verwaltungsspitzenpositionen und
54 Gemeindevertretungen auch in den Aufsichtsgremien z. B. kommunaler Unternehmen fort und verhindert
55 damit eine gleichberechtigte Repräsentanz und eine Perspektivenvielfalt in diesen
56 Entscheidungsgremien.

57 Die GFMK sieht die Notwendigkeit der Prüfung von Vertretungsregelungen von jungen Eltern im
58 kommunalpolitischen Mandat.

59 Die GFMK sieht zudem besonders auch die Parteien in der Pflicht, die Voraussetzungen für
60 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen auf kommunaler Ebene zu schaffen. Untersuchungen² zeigen,
61 dass viele Frauen, die sich politisch engagieren wollen, die Kommunikationskultur in einigen Parteien als
62 Problem empfinden. Berichte über überlange Präsenzsitzungen, eine raue – mitunter sogar sexistische –
63 Gesprächskultur, intransparente Machtstrukturen und informelle Absprachen, sind nicht nur für Frauen
64 wenig einladend, sondern werden auch von vielen Männern und generell einer jüngeren Generation nicht
65 mehr als zeitgemäß empfunden. In Bezug auf die Parteien sind konkrete Maßnahmen der Länder nicht
66 bzw. nur sehr eingeschränkt möglich. Dennoch bestehen insbesondere aus zitierten Untersuchungen
67 wichtige Erkenntnisse über die Möglichkeiten der Parteien, mit denen weitergearbeitet werden kann. Es
68 gilt insbesondere, diese Erkenntnisse immer wieder an die Parteien heranzutragen, sie zu betonen und
69 weiter zu verbreiten.

70

71 **Zu 2.**

72 Die verfügbaren Daten zur Partizipation von Frauen in der Kommunalpolitik verdeutlichen den anhaltend
73 bestehenden Handlungsbedarf. Über mögliche Ansätze zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für

¹ BMFSFJ (2023): Gleichstellungsatlas,
online: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas?view>

² Vgl. z. B. Ergebnisbericht der EAF Berlin „Frauen in die Politik! Umfrage zur Situation in der Kommunalpolitik in fünf Städten der Regionen Ostwestfalen-Lippe und Südwestfalen“ vom 10.01.2023 von Dr. Helga Lukoschat, Stefanie Lohaus, Lisa Hempe (EAF Berlin); Vgl. Bonk, Christiane; Obinger, Sophie (2022): Frauen Macht Brandenburg. Friedrich-Ebert-Stiftung Landesbüro Brandenburg (Hrsg.)

74 politisches Ehren- und Hauptamt sowie für Anreize, sich politisch zu engagieren, bestehen in den Ländern
75 vielfältige Erkenntnisse und Erfahrungen³.

76 Der geplante Austausch bietet den Rahmen, mögliche Maßnahmen auf gesetzlicher Ebene zu diskutieren
77 sowie Maßnahmen der Länder auf untergesetzlicher Ebene vorzustellen und neue zu erarbeiten.

78 Auf gesetzlicher Ebene werden in einigen Ländern Möglichkeiten einer am Wahlrecht ansetzenden
79 gesetzlichen Lösung zur Erhöhung des Frauenanteils in den Parlamenten diskutiert. Daneben kommt die
80 Optimierung rechtlicher Rahmenbedingungen für die Wahrnehmung politischer Ämter und Mandate in
81 Betracht. In Hinblick auf die Vereinbarkeit politischer Engagements mit dem Privatleben bestehen
82 unterschiedliche Voraussetzungen in den Ländern. Besonders förderlich sind etwa
83 Entschädigungsregelungen für Kinderbetreuung und Pflegeaufwand, die denen für Erwerbsarbeit
84 entsprechen und Möglichkeiten hybrider oder digitaler Gremiensitzungen, unabhängig von
85 Sondersituationen. Hierfür können die Länder die jeweiligen Regelungen schaffen und technische
86 Lösungen bieten. Zudem sollten Aufwandsentschädigungen aus dem kommunalpolitischen Ehrenamt
87 unabhängig von Elterngeldbezug erfolgen.

88

89 Auf kommunaler Ebene fördern die Bundesländer bereits Programme und Maßnahmen, mit denen das
90 kommunalpolitische Engagement von Frauen gestärkt und neue Frauen hierfür gewonnen werden
91 können. Möglichkeiten hierzu bieten beispielsweise Kampagnen, Trainings, gezielte Ansprachen, Tage
92 der offenen Tür, Schnuppertage oder Praktika in Landtag, Bundestag und Kommunalvertretungen oder
93 ein „Freiwilliges soziales Jahr im politischen Leben“. Zur konkreten Vorbereitung auf politische Ämter und
94 Mandate haben sich z. B. Mentoring-Programme, Coachings, Bildungsveranstaltungen und Netzwerke
95 als förderlich erwiesen. Das bestehende Portfolio ist umfangreich.⁴ Umso wichtiger erscheint ein
96 Austausch zur effizienten Priorisierung.

97

98 **Zu 3.**

99 Die kommunalen Spitzenverbände verstehen sich als Stimme der Städte, Gemeinden und Landkreise.
100 Sie legen gemeinsame Positionen fest, organisieren den Wissensaustausch untereinander und vertreten
101 die Interessen ihrer Mitglieder. In der Frage, wie kommunalpolitisches Ehrenamt als solches gestärkt und
102 geschützt werden kann, sind die Verbände aktiv. Die Frage des weiblichen Nachwuchses wird vereinzelt
103 angegangen. So mahnte der Deutsche Städte- und Gemeindebund zum Internationalen Frauentag 2021,

³ Dies wird insbesondere in der Ende 2022 auf Betreiben Nordrhein-Westfalens durchgeführten Länderumfrage zum Thema politische Partizipation in der Kommunalpolitik deutlich.

⁴ Siehe z. B. „Mainzer Resolution“ vom 03. September 2019, u. a. abrufbar am 22.03.2023 unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/frauen-in-kommunalen-fuehrungspositionen-staerken-138112>

104 dass ein hoher Anteil politisch engagierter Frauen „ein elementarer Baustein einer ‚zukunftsfesten
105 Demokratie“ sei⁵. Der Deutsche Städte- und Gemeindebund richtete bereits den Arbeitskreis „Frauen in
106 Kommunen und Kommunalpolitik“ ein, um Netzwerke in den Bundesländern zu verstärken. Am
107 13. September 2022 fand im Rahmen des „Aktionsprogramm Kommune – Frauen in die Politik“ in
108 Kooperation u. a. mit dem Deutschen Städte- und Gemeindebund der „2. Deutsche Frauenkongress
109 kommunal“ statt.

110 Die EAF Berlin begleitet die Etablierung von Bürgermeisterinnennetzwerken im gesamten Bundesgebiet.
111 Zum Internationalen Frauentag 2023 rief Katja Dörner, stellvertretende Präsidentin des Deutschen
112 Städtetages und Oberbürgermeisterin der Stadt Bonn, die demokratischen Parteien zu mehr Engagement
113 auf, um Frauen für die Kommunalpolitik zu begeistern und sie auf dem Weg in Spitzenämter zu
114 unterstützen. In ihrem Video-Statement machte Dörner deutlich, dass es Aufgabe der Parteien sei, mehr
115 Frauen für Wahlämter aufzustellen und gute Bedingungen für das politische Engagement von Frauen zu
116 schaffen.

117 Seit 1993 besteht auf Ebene der drei Kommunalen Spitzenverbände eine Arbeitsgemeinschaft der
118 kommunalen Frauenbeauftragten, heute AG Gleichstellung genannt. In ihr sind sowohl hauptamtliche als
119 auch ehrenamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie Kommunalpolitikerinnen vertreten.⁶

120 Die Kommunen können zur Steigerung des Frauenanteils in der Kommunalpolitik beispielsweise den
121 Rahmen für den Austausch von ehrenamtlichen Mandatsträgerinnen anbieten sowie
122 Aufwandsentschädigungsregelungen z. B. bei Kinderbetreuung anregen. Die kommunalen
123 Gleichstellungsbeauftragten sind dabei geeignete Schnittstellen zwischen den Parteien bzw.
124 Wählervereinigungen, der Verwaltung und der Zivilgesellschaft. Sie sind wichtige Partnerinnen für die
125 Vernetzung, aber auch für die Sensibilisierung in Fragen der gleichberechtigten Teilhabe.

126

127 **Zu 4.**

128 Eine umfassende Datenlage zur politischen Partizipation von Frauen in der Kommunalpolitik ist die
129 Grundvoraussetzung für zielgerichtete Handlungsansätze und eine stärkere Sensibilisierung der
130 Öffentlichkeit und Parteien. Der Gleichstellungsatlas bietet derzeit ausgewählte Indikatoren zur
131 politischen Partizipation in den Land- und Stadtkreisen bzw. kreisfreien Städten sowie den Bezirken der
132 Stadtstaaten. Weitere Daten zur politischen Partizipation von Frauen, insbesondere für die untere
133 kommunale Ebene (Vertretungen in kreisangehörigen Gemeinden), werden nicht in allen Bundesländern

⁵ Vgl. Artikel auf Spiegel online, unter: <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/frauen-in-der-politik-buergermeisterinnen-anteil-geht-zurueck-auf-neun-prozent-a-a021fdb9-61b9-463e-a3ec-9c33183ee596> (27.03.2023)

⁶ Jeder Spitzenverband entsendet nach den 1992 aufgestellten Regularien zehn Vertreterinnen in dieses Gremium; ebenso werden Stellvertreterinnen benannt. Die Mitglieder der AG Gleichstellung werden für jeweils drei Jahre berufen.

134 geschlechterdifferenziert erfasst und es bestehen teilweise Unterschiede in Umfang und Qualität der
135 verfügbaren Daten. Die GFMK ist sich bewusst, dass aufgrund der unterschiedlichen
136 Kommunalverfassungen und aufgrund der Größenunterschiede der Kommunen die Rohdaten zu
137 Mandaten und zu ehrenamtlichen und hauptamtlichen Funktionen Fragen hinsichtlich der
138 Vergleichbarkeit aufwerfen, die jedoch durch die Bildung aussagekräftiger Indikatoren lösbar sind.
139 Voraussetzung und Grundlage für die Entwicklung solcher Indikatoren ist eine durchgängige
140 geschlechterdifferenzierte Erfassung kommunaler Mandate und Funktionen durch die Bundesländer und
141 die Meldung an das Statistische Bundesamt. Die Innenministerkonferenz wird gebeten, hierfür
142 gemeinsame Standards abzustimmen.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

TOP 5.1 Diskriminierung stillender Mütter beenden

Antragstellendes Land:

Nordrhein-Westfalen

Mitantragstellung:

Niedersachsen, Thüringen

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen
2 und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest, dass es eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist,
3 den bestmöglichen Start von Kindern ins Leben zu unterstützen und jeder Diskriminierung
4 stillender Mütter entgegenzutreten. Jeder Mutter muss es möglich sein, ihr Kind entsprechend der
5 bestehenden Stillempfehlungen und nach eigenem Ermessen zu ernähren, ohne dass ihr dadurch
6 gesellschaftliche oder rechtliche Nachteile entstehen. Dies ist zudem Ausdruck und klares
7 Bekenntnis für eine kinder- und familienfreundliche Politik.
- 8 2. Die GFMK befürwortet Initiativen und Projekte zur Förderung einer stillfreundlichen Gesellschaft,
9 wie die Nationale Strategie zur Stillförderung, und spricht sich für eine Fortsetzung und
10 Intensivierung der Anstrengungen auf Landes- wie Bundesebene sowie auf Ebene der Kommunen
11 aus.
- 12 3. Die GFMK bittet die Bundesregierung, in Umsetzung des nationalen Gesundheitsziels
13 „Gesundheit rund um die Geburt“ unter dem Teilziel 3.2 „Der Anteil stillender Mütter sowie die
14 Stilldauer sind erhöht“, auch die empfohlene Maßnahme „stillfreundliche Rahmenbedingungen

15 schaffen“ aufzugreifen, dabei die Rahmenbedingungen zum diskriminierungsfreien Stillen in der
16 Öffentlichkeit einzubeziehen und insbesondere zu prüfen, ob und ggf. welcher weitergehende
17 Regelungs- und Klarstellungsbedarf besteht, mit dem Ziel, Rechtssicherheit herzustellen, um das
18 Stillen im öffentlich zugänglichen Raum besser zu unterstützen und gegen ablehnende
19 Maßnahmen zu schützen.

20 4. Die GFMK bittet die Bundesregierung, eine bundesweite Kampagne für die Steigerung der
21 Akzeptanz stillender Mütter in der Gesellschaft und in der Öffentlichkeit durchzuführen.

22

23 **Begründung:**

24 **Zu 1.**

25 Stillen ist die natürliche Ernährung des Säuglings und Muttermilch in den ersten Lebensmonaten als
26 optimales Nahrungsmittel für Babys anerkannt. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) empfiehlt,
27 Säuglinge in den ersten sechs Lebensmonaten nach Bedarf und ausschließlich zu stillen. Darüber hinaus
28 soll nach der WHO bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres und darüber hinaus neben der Beikost
29 weiter gestillt werden. Auch die Nationale Stillkommission (NSK) empfiehlt ausschließliches Stillen in den
30 ersten vier bis sechs Monaten und begleitendes Stillen neben der Beikost bis zur Vollendung des ersten
31 Lebensjahres und darüber hinaus.

32 Grund für die eindeutigen Empfehlungen zum Stillen sind die vielfältigen positiven Auswirkungen für
33 Mutter und Kind. Gestillte Kinder haben zum Beispiel ein geringeres Risiko am plötzlichen Kindstod zu
34 sterben, übergewichtig zu werden oder im Laufe ihres Lebens eine „Diabetes mellitus Typ 2“-Erkrankung
35 zu entwickeln. Auch für stillende Mütter selbst bringt das Stillen unter anderem ein geringeres Risiko für
36 eine „Diabetes mellitus Typ 2“-Erkrankung, aber auch für bestimmte Krebserkrankungen.

37 Studien und Umfragen zeigen dennoch, dass weniger als die Hälfte der Mütter in Deutschland bis zur
38 Vollendung des vierten Monats voll stillen. Bis zur Vollendung des sechsten Monats sind es nur noch
39 13 Prozent. Nur ein geringer Anteil der Mütter stillt bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres ihres
40 Kindes oder darüber hinaus neben der Fütterung von Beikost weiter. Kinder aus sozial benachteiligten
41 Verhältnissen werden dabei seltener und kürzer gestillt und profitieren damit weniger von den
42 gesundheitlichen Vorteilen des Stillens.

43 Ob und wie lange eine Mutter stillen möchte, entscheidet alleine sie selbst. Aufgabe des Staates und der
44 Gesellschaft ist es, sie in ihrer Entscheidung bestmöglich zu unterstützen und insbesondere die
45 Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass sie ihre Entscheidung auf der Basis der bestehenden
46 Erkenntnisse frei treffen und diskriminierungsfrei umsetzen kann.

47

48 **Zu 2. und 3.**

49 Hierzu können Vorhaben wie die Nationale Strategie zur Stillförderung des Bundes und unter ihrem Dach
50 stehende Maßnahmen oder Leitfäden zur „Stillförderung und Stillfreundliche Kommune“ wie z. B. aus
51 Thüringen einen erheblichen Beitrag leisten. Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung „Mehr Fortschritt
52 wagen“ wird zudem die Umsetzung des Nationalen Gesundheitsziels „Gesundheit rund um die Geburt“
53 angekündigt. Unter dem Teilziel 3.2 „Der Anteil stillender Mütter sowie die Stilldauer sind erhöht“ sind
54 verschiedene Maßnahmen, wie z. B. die Förderung von stillfreundlichen Rahmenbedingungen,
55 vorgeschlagen, die hier ebenfalls helfen können. Die GFMK befürwortet Initiativen und Projekte zur
56 Förderung einer stillfreundlichen Gesellschaft und spricht sich für eine Fortsetzung und Intensivierung der
57 Anstrengungen auf Landes- wie Bundesebene sowie auf Ebene der Kommunen aus. Die kommunalen
58 Spitzenverbände werden gebeten, das Programm „Stillfreundliche Kommunen“ zu empfehlen.

59 Besonders zu beachten ist, dass die Entscheidung einer Mutter für oder gegen das Stillen in keiner Weise
60 zu einem Ausschluss der Mutter vom gesellschaftlichen Leben führen darf. Gleichwohl zeigt die Umfrage
61 eines Babyartikelherstellers aus 2022, dass unter 1.900 Müttern in Deutschland, Österreich und der
62 Schweiz über 67 Prozent negative Erfahrungen mit Stillen in der Öffentlichkeit gemacht haben. Die
63 Erfahrungen reichen von übergriffigen Bemerkungen bis hin zu Ortsverweisen aus Cafés oder Geschäften
64 etc. Dies deckt sich mit Berichten aus den Medien in Deutschland, in denen diese Fälle von Zeit zu Zeit
65 aufgegriffen werden. Diese Vorfälle sollten nicht hingenommen werden. Sie diskriminieren einerseits
66 Frauen, da sie darauf abzielen, Mütter für die Dauer der Stillbeziehung aus dem gesellschaftlichen Leben
67 fernzuhalten und können zum anderen dazu beitragen, dass Mütter das eigentlich empfohlene Stillen der
68 Kinder vorzeitig beenden.

69 In privaten Räumen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (wie z. B. Cafés), gilt grundsätzlich das
70 Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Diskriminierung wegen des Geschlechts verbietet.
71 Unzulässig ist danach grundsätzlich auch ein etwaiges Stillverbot. Der Anwendungsbereich des AGG ist
72 allerdings auf das Arbeitsleben und bestimmte Verträge (Schuldverhältnisse, die typischerweise ohne
73 Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen –
74 sog. „Massengeschäft“) beschränkt. Außerhalb dieses Anwendungsbereichs, zum Beispiel, wenn kein
75 „Massengeschäft“ vorliegt oder in der Öffentlichkeit, besteht daher kein AGG-Rechtsschutz. In der
76 Öffentlichkeit gelten zwar die allgemeinen Grundrechte, so dass grundsätzlich auch hier das Recht auf
77 Stillen zu bejahen ist. Auch in anderen Rechtsgebieten bestehen vielfach Regelungen, die eine
78 entsprechende Auslegung zugunsten der Mutter theoretisch ermöglichen. Allerdings bestehen in
79 einzelnen Konfliktsituationen offenkundig Unsicherheiten bei betroffenen Müttern oder ihrem Umfeld, ob
80 und wie sie z. B. entsprechenden Ortsverweisen begegnen können. Diese Unsicherheiten gilt es zu

81 beseitigen. Das Stillen im öffentlichen Raum (z. B. öffentlicher Straßenraum) ist zwar weder auf Bundes-
82 noch auf Landesebene ausdrücklich geregelt; es ist gleichwohl erlaubt, da es weder gegen Bundes- noch
83 Landesgesetze verstößt und von den Grundrechten gedeckt ist. Zudem ist in Deutschland das Stillen
84 grundsätzlich anerkannt und wird staatlich befürwortet und unterstützt, zum Beispiel durch Regelungen
85 zum Stillen im Mutterschutzgesetz, die ein Stillen am Arbeitsplatz ermöglichen sollen.

86 Die Bundesregierung sieht im nationalen Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“ unter dem
87 Teilziel 3.2 „Der Anteil stillender Mütter sowie die Stildauer sind erhöht“ unter anderem vor, stillfreundliche
88 Rahmenbedingungen zu schaffen, zum Beispiel durch die wirksame Förderung des Stillens am
89 Arbeitsplatz. Die GFMK regt daher an, diese Maßnahme aufzugreifen und dabei auch die
90 Rahmenbedingungen zum diskriminierungsfreien Stillen in der Öffentlichkeit einzubeziehen.

91 Es würde stillenden Müttern den Rücken stärken, wenn die Rechtslage eindeutig erkennen lässt und dies
92 auch klar kommuniziert wird, dass Stillen auch im öffentlich zugänglichen Raum erlaubt ist. Hiermit würde
93 das Stillen insgesamt unterstützt. Etwaigen Vorfällen könnte seitens der Betroffenen oder des Umfelds
94 klar und eindeutig begegnet werden.

95 Auch in anderen Ländern gibt es Regelungen, die das Recht auf Stillen festlegen. Nach einem 2010
96 verabschiedeten Gleichheitsgesetz ist es zum Beispiel in Großbritannien verboten, stillende Frauen zu
97 diskriminieren. Daher bittet die GFMK die Bundesregierung zu prüfen, ob und ggf. an welcher Stelle
98 klarstellende Regelungen erfolgen können.

99

100 **Zu 4.**

101 Neben der rechtlichen Problematik handelt es sich aber vor allem auch um ein gesamtgesellschaftliches
102 Thema. Wie die genannten Beispiele zeigen, werden stillende Mütter sowohl im öffentlichen Raum als
103 auch in öffentlich zugänglichen, aber privaten Räumen mit einer teils ablehnenden gesellschaftlichen
104 Haltung konfrontiert. Eine bundesweit angelegte Kampagne für die Steigerung der Akzeptanz stillender
105 Mütter in der Öffentlichkeit erscheint neben etwaigen rechtlichen Bedingungen zielführend, um einer
106 möglichen ablehnenden Haltung gegenüber stillenden Müttern durch die Gesellschaft ausreichend zu
107 begegnen.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

**TOP 5.2 Transformationsprozesse am Beispiel des Kohleausstiegs evaluieren und
gleichstellungsrelevante Erkenntnisse für die Zukunft gewinnen**

Antragstellende Länder:

Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt

Mitantragstellung:

Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Thüringen

Votum: Mehrheitlich ohne Gegenstimmen

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen
- 2 und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest,
- 3 – dass die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung als Nachhaltigkeitsziel 5 (SDG 5) der
- 4 UN Agenda 2030 einen zentralen Aspekt sozialer Nachhaltigkeit darstellt. Insofern sollen
- 5 insbesondere die Förderungen nach dem Investitionsgesetz Kohleregionen (InvKG) einen
- 6 positiven Beitrag zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung leisten.
- 7 – dass die Berücksichtigung der unter TOP 5.5 der 32. GFMK 2022 „Strukturwandel
- 8 geschlechtergerecht gestalten und begleiten“ hervorgehobenen Geschlechterrelevanz von
- 9 Transformationsprozessen eine Voraussetzung ist, damit die Kohleregionen „internationales
- 10 Vorbild mit Modellcharakter“ (Förderrichtlinie STARK) werden können.

11 – dass eine geschlechtersensible Steuerung des Mitteleinsatzes und eine systematische
12 Begleitforschung zu Gleichstellungseffekten neue Erkenntnisse ermöglichen können, die auch
13 für andere Transformationsprozesse genutzt werden können.

14

15 2. Die GFMK hebt erneut die Notwendigkeit hervor, dass die wissenschaftliche Begleitung und
16 Evaluation aller mit dem Kohleausstieg verbundenen Fördermaßnahmen sowie politischen
17 Prozesse geschlechterdifferenziert und mit einer Gleichstellungsperspektive erfolgen muss.

18 Die GFMK begrüßt die grundlegende Bereitschaft des Bundes zu einer Einbeziehung von
19 gleichstellungsspezifischen Kriterien und Indikatoren in die laufende Evaluation des InvKG durch
20 das RWI (Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung).

21 Sie bekräftigt ihre Bitte an den Bund, in künftigen Evaluierungen und darüberhinausgehenden
22 Forschungsaufträgen durchgängig Gender- und Gleichstellungsaspekte aufzunehmen sowie
23 dazu ergänzend eine Studie zu vergeben, die die geschlechtsspezifischen Auswirkungen
24 bewertet (Gender Impact Assessment).

25 Relevant sind dabei mindestens folgende Aspekte:

26 – die Beteiligung von Frauen und Männern an den politischen Prozessen zur Gestaltung des
27 Strukturwandels und förderliche Faktoren für eine paritätische Beteiligung,

28 – die angestrebten und erzielten Arbeitmarkteffekte im Verhältnis zur Geschlechter-
29 segregation des Arbeitsmarktes nach Branchen und Tätigkeiten,

30 – Geschlechteraspekte bei der Erzeugung, beim Zugang und bei der Nutzung regenerativer
31 Energien,

32 – potentielle Geschlechterdifferenzen bei der Nutzung geförderter Infrastrukturen und

33 – die Einbeziehung und Verbesserung von Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastrukturen, die
34 die gesellschaftlich notwendige Reproduktionsarbeit unterstützen, in die Förderung.

35

36 3. In Bekräftigung der Entschließung der 32. GFMK 2022 TOP 9.1. „Implementierung und
37 Sicherstellung von Gender Mainstreaming bei der Umsetzung klimapolitischer Maßnahmen“
38 begrüßt die GFMK, dass der nächste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung den
39 Zusammenhang von Gender und ökologischer Transformation aufgreift. Die GFMK erwartet von
40 dem Gutachten der Sachverständigenkommission, dass dieses weitere Gender- und
41 Gleichstellungsaspekte identifiziert, die sich auch auf andere Transformationsprozesse
42 übertragen lassen.

43 **Begründung:**

44 **Zu 1.**

45 Die Umverteilung von Ressourcen in finanziell und politisch geförderten Strukturwandelprozessen, wie
46 aktuell in den Kohlerevieren, kann als Chance gesehen werden, ungleiche Machtverhältnisse zu
47 überwinden. Die Dynamiken und Effekte von Transformationen auf soziale, insbesondere
48 geschlechtsspezifische Ungleichheiten, ist unstrittig¹. Daher ist es im Sinne gleichstellungspolitischer
49 Ziele erforderlich, die Transformationsprozesse auch unter geschlechtsspezifischen Aspekten zu
50 begleiten und zu gestalten, um daraus Beispiele guter Praxis zu gewinnen und auf andere Prozesse zu
51 übertragen.

52 Der Strukturwandel in Folge des Kohleausstiegs ist ein exemplarisches Lernfeld für Gender- und
53 Gleichstellungsthemen. Davon können und sollen Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft national wie
54 auch international profitieren. Gemäß § 1 Abs. 3 Investitionsgesetz Kohleregionen (InvKG) sind bereits
55 die durch die Länder entwickelten Leitbilder für die jeweiligen Fördergebiete auf eine nachhaltige
56 Entwicklung in einem umfassenden ökonomischen, ökologischen und sozialen Verständnis bezogen.
57 § 4 Abs. 3 InvKG legt darüber hinaus fest, dass die geförderten Investitionen im Einklang mit den
58 Nachhaltigkeitszielen im Rahmen der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie stehen sollen. Die
59 weiterentwickelte Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie von 2021 benennt entsprechend der UN-
60 Nachhaltigkeitsagenda unter Ziel 5 die Geschlechtergleichstellung.

61 Im Rahmen des Bundesprogramms STARK, das speziell für die Kohleregionen konzipiert wurde und ein
62 wichtiger Baustein der Bundesmaßnahmen (vgl. § 15 InvKG) ist, werden nicht-investive Projekte
63 gefördert. Diese sollen gemäß Nr. 1.5 der Förderrichtlinie zur Stärkung der Transformationsdynamik und
64 Aufbruch in den Revieren und an den Kohlekraftwerkstandorten „STARK“ dazu beitragen, eine
65 erfolgreiche ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltige Transformation der Kohleregionen zu
66 unterstützen, mit dem Ziel, die Kohleregionen zu international sichtbaren Modellregionen einer
67 treibhausgasneutralen, ressourceneffizienten und nachhaltigen Entwicklung zu machen.

68 Geschlechtergerechtigkeit im Strukturwandel der Kohleindustrie ist zudem Teil der Just Transition
69 Strategie der Europäischen Union, die einen gerechten regionalen Strukturwandel hin zu einer
70 klimaneutralen Wirtschaft unterstützt (vgl. nur Erwägungsgrund 15 der Verordnung [EU] Nr. 2021/1056
71 vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des Fonds für einen gerechten Übergang – JTF-Verordnung).

¹ Braunger, I./ Walk, P. (2022): Power in transitions: Gendered power asymmetries in the United Kingdom and the United States coal transitions. Energy Research & Social Science 87: 102474.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214629621005612>.

72 Die Orientierung auf *Geschlechtergerechtigkeit* ist zudem eine der zentralen Ungleichheitsdimensionen,
73 die die internationale Organisation Energy Community, die zwischen der Europäischen Union und einer
74 Reihe von südosteuropäischen Drittstaaten besteht, in ihrem Handeln einbezieht. Dies betrifft etwa die
75 gleichwertige Repräsentation in Entscheidungsprozessen entlang von Energiefragen, die aktive
76 Partizipation in regionalen und internationalen Energieinitiativen mit Blick auf den Zusammenhang von
77 Geschlecht und Energiefragen und die Entwicklung und Folgenabschätzung für die Geschlechter mit Blick
78 auf Umwelt- und Sozialfaktoren.²

79 Der bereits unter TOP 5.5 der 32. GFMK 2022 „Strukturwandel geschlechtergerecht gestalten und
80 begleiten“ geforderte geschlechtssensible Einsatz öffentlicher Mittel in den Kohleregionen bietet
81 schließlich ein weiteres entscheidendes Lernfeld für das sozial nachhaltige Gelingen auch anderer
82 Transformationsprozesse. Die GFMK hat zuletzt in ihrem Beschluss 2022/TOP 5.2 „Öffentliche Gelder
83 gleichstellungswirksam steuern – Gender Budgeting auf Bundesebene implementieren“ die Bedeutung
84 eines geschlechtersensiblen Mitteleinsatzes hervorgehoben. Dabei handelt es sich um ein
85 Prüfinstrument, das eine Lenkungswirkung entfaltet und bei Entscheidungsträgerinnen und
86 Entscheidungsträgern ein Bewusstsein dafür schafft, wen Gelder mittelbar und unmittelbar erreichen (und
87 wen nicht). Gender Budgeting ermöglicht folglich die politische Steuerung und führt zu Erkenntnissen
88 beispielsweise darüber, welche Förderinstrumente, Verfahren und Prozesse geeignet sind,
89 Ungleichheiten abzubauen.

90

91 **Zu 2.**

92 Bisher liegen nur wenige Studien vor, die die Rolle der Frauen und geschlechterdifferenzierten Folgen
93 von aktuellen bzw. historischen Kohleausstiegskonstellationen untersuchen³.

94 Die Bundesregierung hat in ihrer Stellungnahme zu den Beschlüssen der 32. GFMK 2022 auf die laufende
95 Evaluierung (Berichtsdatum 30. Juni 2023) verwiesen.

96 Die den Strukturwandel begleitende Forschung soll verstanden werden als eine wissenschaftliche
97 Analyse mit dem Ziel, Daten und Informationen zu gewinnen, die es erlauben, die Wirksamkeit und den
98 Nutzen wirtschaftlicher, technischer oder politischer Maßnahmen und Programme abzuschätzen. Laut
99 einer Analyse des BMBF-geförderten Forschungsprojekts „Wissenschaftliche Unterstützung und
100 Begleitung der Transformation in der Lausitz“ zeigte sich am Beispiel des Strukturwandels in der Lausitz,

² Vgl. hier: <https://www.energy-community.org/regionalinitiatives/Transition.html> (11.05.2023)

³ U. a. Braunger, Isabell; Walk, Paula: „Power in transitions: Gendered power asymmetries in the United Kingdom and the United States coal transitions“. In: Energy Research & Social Science 87, 2022. Vgl. auch Gabler, Julia; Schönfelder, Sinziana (2023): „Zur (Daten-)Lage von Frauen im Strukturwandel der Lausitz. ifab – Institut für angewandte Beteiligung (Hrsg.)“

101 „dass ein Bedarf evidenzbasierter, responsiver Politikberatung besteht, die es versteht,
102 wissenschaftlichen Kenntnisstand und politische Handlungsrationaltäten zusammenzudenken“⁴.

103 Während vornehmlich Männer von dem durch den Kohleausstieg bedingten Arbeitsplatzabbau betroffen
104 und dadurch Adressaten von Qualifizierungs- und Renteneintrittsmaßnahmen sind, sind gleichfalls
105 Frauen als Betroffene der sozioökonomischen Effekte zu berücksichtigen. Sie sind aufgrund ihrer
106 Unterrepräsentanz in politischen Gremien auch seltener in Gremien vertreten, die über die Vergabe von
107 Fördermitteln entscheiden. Bestehende geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten⁵ und fehlende bzw.
108 unzureichende bedarfsgerechte Kinderbetreuungsinfrastruktur erschweren die Erhöhung des
109 Erwerbsumfangs und die Eigenständigkeit sichernde auskömmliche wirtschaftliche Betätigung von
110 Frauen. Die oftmals kleinteilige Förderung sozialer Infrastruktur wie z. B. Dorf- und Familienzentren,
111 Jugendprojekte, aber auch von Kindertagesstätten oder Tagespflegeeinrichtungen wird zudem nicht
112 prioritär gefördert.

113 In diesem Zusammenhang ist darauf zu verweisen, dass die Evaluation aktuell ausschließlich von
114 Männern durchgeführt wird. Die GFMK empfiehlt Vielfalt in wissenschaftlichen Teams zur Verbesserung
115 der Aussagekraft.

116

117 **Zu 3.**

118 Mit Datum vom 13. März 2023 hat das BMFSFJ die Sachverständigenkommission zum Vierten
119 Gleichstellungsbericht berufen und ihr den Berichtsauftrag erteilt. Die Kommission soll
120 Handlungsempfehlungen erarbeiten, mit denen die ökologische Transformation geschlechtergerecht
121 gestalten werden kann (Pressemitteilung des BMFSFJ vom 13. März 2023).

122

123 **Protokollnotiz Bayern:**

124 *Zu Zeilen 79 ff.: Bayern verweist auf seine Protokollnotiz zum Leitantrag TOP 4.1 zu den Zeilen 64-75.*

⁴ BMBF-gefördertes Forschungsprojekt „Wissenschaftliche Unterstützung und Begleitung der Transformation in der Lausitz“ am Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung, hier: Fachkolloquium zur Politikberatung im Strukturwandel am 27.09.2022 https://transformation-lausitz.ioer.eu/aktuelles/news/fachkolloquium-zur-politikberatung-im-strukturwandel/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=94e0c56ec27a72d1103f87094dde6cdb.

⁵ Statistisches Bundesamt 2023: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_036_621.html

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

TOP 5.3 Equal Play, Equal Pay: Gleichstellung im Sport vorantreiben

Antragstellendes Land:

Hamburg

Mitantragstellung:

**Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen,
Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen**

Votum: Mehrheitlich

Entschließung:

1 Sport ist ein wesentlicher Bestandteil unseres gesellschaftlichen Miteinanders und für viele Menschen ein
2 Teil ihres Alltags. Er prägt unser Leben durch eine Vielfalt an Erscheinungsformen und ist sowohl Abbild
3 als auch Motor gesellschaftlicher Prozesse. Organisierter und nicht-organisierter Sport hat ein starkes
4 verbindendes und ausgleichendes Potential, wirkt gesundheitsfördernd und trägt zur
5 Persönlichkeitsentwicklung bei. Sport ist ein Abbild der Gesellschaft in Deutschland. Auch hier wirken
6 geschlechterspezifische Stereotype und sexistische Diskriminierungen fort. Die Konferenz der
7 Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
8 (GFMK) weist daher daraufhin, dass es noch erheblicher Anstrengungen bedarf, damit Frauen im
9 gleichen Umfang wie Männer an allen Sportinfrastrukturen, Sportangeboten und deren Ausübung
10 teilhaben können sowie auf allen Ebenen sportpolitischer Entscheidungsstrukturen paritätisch
11 repräsentiert sind.

12 Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Spitzen- sowie Breitensport hat in den letzten Jahren
13 zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die GFMK begrüßt die Entwicklung und die vielfältigen

14 unterstützenden Initiativen aus Verbänden, Vereinen und Politik, die dazu beitragen, dass Frauen
15 zunehmend an allen Bereichen des Sports und dessen Ressourcen gleichgestellt teilhaben können. Dazu
16 gehören z. B. der Bewegungsgipfel von Bund und Ländern, Kommunen und dem organisierten Sport,
17 dessen „Erklärung“ vorsieht, konkrete Maßnahmen für einfacheren Zugang zu Bewegung und Sport –
18 u. a. auch unabhängig des Geschlechts – erreichbar zu machen. Ebenfalls hervorzuheben sind die
19 Aktivitäten des Deutschen Olympischen Sportbunds (DOSB), der mit seinem "Stufenmodell", dem
20 „Mentoring-Programm“ sowie der Geschlechterquote in seinen Gremien zur Prävention sexualisierter
21 Gewalt beitragen oder die Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen erhöhen will. Doch
22 trotz bestehender Fortschritte greifen viele Bemühungen noch zu kurz und der Weg zur tatsächlichen
23 Gleichstellung von Frauen und Männern im Sport ist noch weit.

24 Aus Sicht der GFMK müssen die Aktivitäten weiter systematisch intensiviert und nachhaltig verankert
25 werden, um den Sport als zentrales Aktionsfeld gesellschaftlicher Teilhabe für Frauen und Männer
26 gleichermaßen zu öffnen sowie sicher und attraktiv zu machen. Im organisierten Breiten- und Spitzensport
27 sind Chancengleichheit und Fairness als zentrale Werte des Sports im Hinblick auf Frauen und Männer
28 noch lange nicht Realität. Der Kampf für einen Sport ohne Sexismus und gegen die Unterrepräsentanz
29 von Frauen in den Entscheidungsstrukturen muss weiterhin auf der Agenda von Politik, Wirtschaft,
30 Medien sowie Sportverbänden und -vereinen bleiben. Hier sind neben der Politik primär die
31 Spitzenverbände, wie z. B. der Deutsche Fußball-Bund e. V. (DFB) oder der Deutsche Olympische
32 Sportbund, wegen der von ihnen ausgehenden Signalwirkung in besonderer Verantwortung. Im Sinne
33 des Gender- Mainstreaming gilt es, alle Aspekte von Sport und Bewegung in den Blick zu nehmen: beim
34 Schulsport, der Ausgestaltung von Sportstätten und dem öffentlichen Raum als Ort für Freizeitsport und
35 Bewegung usw. Darüber hinaus ist aus Sicht der GFMK der Fokus insbesondere auf die Nivellierung der
36 weiterhin gravierenden Lohnunterschiede im Spitzensport, eine faire und nicht-sexistische mediale
37 Berichterstattung, die paritätische Mitwirkung von Frauen in Funktionsämtern, ihre gleichberechtigte
38 Mitwirkung im Ehrenamt sowie den wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt zu legen.

39 **Equal Pay – Gleiche Bezahlung im Spitzensport**

40 Die Debatte über die gleiche Prämienausschüttung für Frauen- und Männerteams bei erfolgreichen
41 Turnierteilnahmen hat in Deutschland im vergangenen Jahr erneut an Fahrt aufgenommen. Der Fokus
42 liegt dabei auf dem unterschiedlichen Prämiensystem im Fußball. Ein Bundesligaprofi verdient
43 durchschnittlich 1,4 Millionen Euro im Jahr, eine Bundesligaspielerin lediglich 12.000 Euro. Die DFB-
44 Frauen erhielten für ihren zweiten Platz in der Fußball-Europameisterschaft der Frauen nach der
45 1:2-Niederlage im Endspiel gegen England am 31. Juli 2022 jeweils 30.000 Euro. Für den Titel hätte es
46 60.000 Euro gegeben. Die Männer hätten bei einem EM-Triumph 2021 jeweils ein Preisgeld von
47 400.000 Euro erhalten. Angesichts der bevorstehenden Fußball-Weltmeisterschaft der Frauen in

48 Australien und Neuseeland und der Fußball-Europameisterschaft der Männer 2024 in Deutschland wird
49 die Debatte um gleiche Sieg- und Erfolgsprämien zunehmende Bedeutung gewinnen.

50 Frauen verdienen oft weniger als Männer, obwohl sie dieselbe Arbeit leisten oder sogar bessere
51 Leistungen erbringen. Dies gilt nicht nur für den Spitzensport, sondern auch für den allgemeinen
52 Profisport. Einige Beispiele illustrieren die eklatanten Unterschiede: Der Gewinner des Radrennens Giro
53 d'Italia erhielt 2018 über 265.000 Euro, die Gewinnern der Giro Rosa, einem der wenigen Etappenrennen
54 für Frauen, bekam hingegen 1.145 Euro. 2019 bekamen die deutschen Frauen bei der Skisprung-WM für
55 ihren Sieg 4.400 Euro. Die siegreichen deutschen Männer 31.000 Euro. Auch jenseits von Prämien sind
56 Frauen im Sport schlechter bezahlt und somit besteht auch in Sachen Gender Pay Gap im Sport
57 entschiedener Handlungsbedarf, der sich niedrigschwellig umsetzen ließe, wie sich international zeigt.
58 Der Norwegische Fußballverband hat bereits 2018 beschlossen, dass Fußballerinnen und Fußballer das
59 gleiche Budget bekommen. Auch im Bereich des Surfsports erhalten ebenfalls seit 2018 Frauen und
60 Männer bei Wettbewerben das gleiche Preisgeld und auch bei den vier Grand Slam-Turnieren im Tennis
61 sind die Gewinnprämien für Frauen und Männer identisch.¹

62 **Medienpräsenz und stereotype Berichterstattung**

63 Die unterschiedliche Prämierung und Bezahlung sportlicher Spitzenleistungen steht im engen, wenn nicht
64 im direkten Zusammenhang mit der Sichtbarkeit und Vermarktung dieser Leistungen. Sichtbarkeit ist die
65 Währung des Sports, da von ihr Sponsoring, Werbeeinnahmen u. a. abhängen. Frauen werden z. B. oft
66 nicht als gleichwertige Athlet*innen wahrgenommen und sind medial immer noch weit weniger vertreten
67 als Männer. Die mediale Berichterstattung und das Sportmarketing tragen hierzu bei, da Männer im Sport
68 als Stars und Vorbilder dargestellt werden und weibliche Spitzensportlerinnen deutlich weniger sichtbar
69 sind. Der DOSB stellt dazu fest, dass nur vier Prozent des weltweiten Sportmedien-Inhaltes über
70 weibliche Sportlerinnen berichtet sowie dass von den 100 weltweit bestbezahlten Athletinnen nur zwei
71 Frauen sind.² Die Sichtbarkeit von Sportlerinnen ist indes von großer Bedeutung, um Mädchen und
72 Frauen zu ermutigen, ihre sportlichen Ambitionen zu verfolgen und ihnen Vorbilder zu bieten.

73 In Österreich wurde in den Jahren 2019 und 2020 eine umfangreiche Studie über die Präsenz und
74 Inszenierung von Sportlerinnen und Sportlern in österreichischen Medien konzipiert und ausgewertet.³
75 Danach werden Sportlerinnen medial deutlich passiver inszeniert, sexualisiert oder trivialisiert dargestellt
76 und erreichen weniger Bildpräsenz. In Deutschland hat eine nicht-repräsentative Online-Umfrage des

¹ vgl. Deutschlandfunk Kultur: Raus aus dem Abseits; <https://www.deutschlandfunkkultur.de/sport-und-gleichberechtigung-raus-aus-dem-abseits-100.html> (Zugriff: 17.05.2023)

² Vgl. Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB): 'Mediale Darstellung', Quelle: <https://gleichstellung.dosb.de/themen/mediale-darstellung> (letzter Zugriff: 17.05.2023)

³ Vgl. Gender-Balance in der Sportberichterstattung? Studie über Präsenz und Inszenierung von Sportlerinnen und Sportlern in österreichischen Medien. Jahresstudie 2019/2020, hrsg. von der Rundfunk und Telekom Regulierungs GmbH, Fachbereich Medien, Wien 2021

77 Südwestdeutschen Rundfunks unter Spitzensportlerinnen ein ähnliches Bild ergeben.⁴ Hier gibt jede dritte
78 Teilnehmerin (36 %) an, sie erlebe in ihrem Sport Sexismus.⁵ Dies gilt nicht nur für das nahe sportliche
79 und sportpolitische Umfeld, sondern auch in Bezug auf die Reaktion von Fans und Followern. Im Rahmen
80 der Aufmerksamkeitsökonomie spielt daher die Präsenz auf Social Media eine zunehmende Rolle für die
81 Existenzsicherung von Sportlerinnen. Nach Einschätzung der befragten Spitzensportlerinnen wirken sich
82 dabei die äußere Erscheinung und „Sexiness“ unmittelbar auf die Zahl der Follower und damit auf
83 Sponsoring und Werbeeinnahmen aus; der Weg aus der medialen Unsichtbarkeit führt dann über das
84 Vermarkten sexueller Attraktivität. Sportmedien und Sportberichterstattung werden weit überwiegend von
85 Männern gemacht und auch konsumiert. Eine aktuelle Studie von ProQuote Medien e. V. zur
86 Gleichstellung im Rundfunk konstatiert einen geringen Einfluss von Frauen auch auf Inhalte und
87 Gestaltung in der Sportberichterstattung. In den Leitungspositionen der Redaktionen dominierten
88 weiterhin Männer. Dies gelte sowohl für den öffentlich-rechtlichen als auch für den privaten Rundfunk.⁶
89 Auch wenn sich die Sensibilität für das Thema Frauen in der Sportberichterstattung in den
90 Rundfunkanstalten bereits erhöht hat⁷, braucht es weitere Anstrengungen für eine gleichberechtigte
91 Besetzung von Frauen und Männern im Sportjournalismus, um eine geschlechtergerechte und damit
92 bessere Berichterstattung zu gewährleisten.

93 **Frauen im organisierten Sport**

94 Ein erhebliches Problem im Breiten- und Leistungssport ist der Rückgang der Mitgliederzahlen,
95 insbesondere bei Mädchen und Frauen, die insgesamt im Durchschnitt weniger Sport treiben als Jungen
96 und Männer.⁸ Dies ist ein besorgniserregender Trend, da Sport nicht nur körperliche, sondern auch
97 psychische Vorteile bietet. Am Beispiel des Hamburger Sportbundes (HSB) zeigt sich, dass es
98 insbesondere in den Pandemiejahren 2020 und 2021 einen überdurchschnittlichen Rückgang der
99 Mitgliederzahlen unter Frauen und Mädchen gegeben hat. Ein deutliches Geschlechter-Missverhältnis
100 zeigt sich bei Betrachtung einzelner Sportarten, gemessen an den Mitgliederzahlen der
101 Sportfachverbände: In mehr als der Hälfte aller 52 Sportfachverbände gibt es einen männlichen

⁴ Vgl. Brosel, Judith et al.: Spitzensportlerinnen im Schatten der Männer – Exklusive Umfrage des SWR; Quelle:
www.swr.de/sport/frauen-im-sport/swr-umfrageergebnisse-spitzensportlerinnen-im-schatten-der-maenner-100.html
(letzter Zugriff: 17.05.2023)

⁵ Ebd.: „Hier gaben in der Umfrage 62 Prozent aller Teilnehmerinnen an, im Vergleich zu Männern erhielten Frauen in ihrer Sportart keine ausreichend mediale Präsenz. Bei der Berichterstattung über Frauensport allgemein stört 39 Prozent aller Teilnehmerinnen im Vergleich zum Männersport eine geringere Sendezeit, 26 Prozent nennen weniger Ernsthaftigkeit, 14 Prozent aller Teilnehmerinnen gaben an, sie störe sexistische Berichterstattung.“ (letzter Zugriff: 17.05.2023)

⁶ Vgl. ProQuote Medien e.V. (Hrsg.): Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland? Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen Rundfunk 2021, Hamburg 2022

⁷ Vgl. ebd.

⁸ Im Jahr 2021 waren rund 44,5 Prozent aller Mädchen in Deutschland zwischen 15 und 18 Jahren Mitglied in einem Sportverein, aber 63,63 Prozent der Jungen. Diese Relation setzt sich auch in den weiteren Altersgruppen fort. Vgl. Statista GmbH: Anzahl der Mitgliedschaften* von Frauen in Sportvereinen in Deutschland in den Jahren 2012 bis 2022; Quelle:<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/151002/umfrage/mitgliedschaften-von-frauen-in-sportvereinen-in-deutschland>. (letzter Zugriff: 17.05.2023)

102 Mitgliederanteil von über 70 Prozent, während ein Frauenanteil von über 70 Prozent nur bei zwei
103 Verbänden (Landesverband Reit- und Fahrvereine sowie Cheerleading & Cheerperformance Verband)
104 zu verzeichnen ist. Der ausgewogene Anteil weiblicher und männlicher Mitglieder ist in nur in sechs der
105 52 Sportfachverbände (max. 55 % männlich oder weiblich) gegeben.⁹ Um diesem Trend
106 entgegenzuwirken, müssen Maßnahmen ergriffen werden, um Mädchen und Frauen zu Engagement in
107 Sportvereinen zu ermutigen. Die GFMK begrüßt die Initiative „Sportvereincheck“ des
108 Bundesinnenministeriums und des DOSB, um Menschen mit Zuschüssen zum Eintritt in einen
109 Sportverein zu motivieren. Auch die weiter vorgesehen Fördergelder zu Neumitgliedergewinnung für die
110 Vereine sind zu begrüßen. Gleichwohl gilt es bei dem Einsatz sicherzustellen, dass diese Frauen und
111 Männern zu gleichen Teilen zu Gute kommen.

112 Frauen sind indes im Spitzensport nicht nur als Sportlerinnen, sondern auch als Funktionärinnen
113 unterrepräsentiert. Auch hier sind strukturelle Benachteiligungen dafür maßgeblich. Dies wirkt sich
114 negativ auf Entscheidungsfindungen aus, führt zu einer einseitigen Perspektive und verstärkt die
115 negativen strukturellen Rahmenbedingungen für Frauen, z. B. durch eingeschränkten Zugang zu
116 relevanten Positionen, inadäquaten Angeboten sowie weiteren organisatorischen Benachteiligungen.
117 Hieraus resultiert hingegen wieder eine eingeschränkte Sichtbarkeit an Frauen in der Öffentlichkeit und
118 somit ein Mangel an sichtbaren weiblichen Vorbildern.

119 **Ehrenamtliches Engagement von Frauen im Sport**

120 Ehrenamtliche Arbeit ist eine tragende Säule des Sports. Ohne ehrenamtliche Helfer*innen würde der
121 Sport in seiner gegenwärtigen Dimension nicht existieren. Auch im Breitensport sind ehrenamtlich tätige
122 Frauen unterrepräsentiert. Dies gilt insbesondere für Führungspositionen in Vereinen und Verbänden, wo
123 Frauen oft benachteiligt sind und nicht die gleichen Mitwirkungschancen haben wie Männer. Eine
124 Erhebung des Bundesministeriums für Familie, Soziales, Frauen und Jugend (BMFSFJ) kommt zu dem
125 Ergebnis, dass es in den Bereichen Schule und Kindergarten sowie Sport und Bewegung die größten
126 Unterschiede zwischen engagierten Frauen und Männern gibt.¹⁰ Am Beispiel Hamburg wird mit Blick auf
127 die HSB-Mitgliedsorganisationen (Sportvereine, Sportfachverbände sowie Mitglieder mit besonderen
128 Aufgaben) deutlich, dass Ämter bzw. Funktionen zu jeweils über 70 Prozent, die Leitungsfunktionen zu
129 mindestens 77 Prozent, männlich besetzt sind.¹¹ Dieses Missverhältnis spiegelt sich auch auf

⁹ Vgl. Hamburger Sportbund (HSB): Gleichstellungsbericht 2022; Quelle: HSB-Gleichstellungsbericht_2022_RZ_klein_2.pdf (letzter Zugriff: 17.05.2023)

¹⁰ Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen und Jugend: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019); <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/freiwilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligensurvey-data.pdf>, S.22 (letzter Zugriff: 17.05.2023)

¹¹ Vgl. auch C. Breuer, S. Feiler: Sportvereine in Deutschland: Ergebnisse aus der 8. Welle des Sportentwicklungsberichts für Deutschland 2020-2022, Bundesinstitut für Sportwissenschaften, Bonn 2021, Tabelle 8, S. 28

130 Bundesebene wider. Insgesamt, d. h. über alle Funktionen und Ebenen hinweg, werden mehr Positionen
131 von Männern als von Frauen bekleidet. Der Abbau dieser Unterrepräsentanz ist nicht nur gleichstellungs-,
132 sondern auch sportpolitisch erforderlich. Sportvereine, die überhaupt über Frauen im Vorstand verfügen,
133 und Vereine, die einen höheren Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder haben, zeigen sich in
134 unterschiedlichen Bereichen, wie z. B. der Mitgliederbindung, der Bindung und Gewinnung von
135 Trainer*innen und Übungsleiter*innen sowie im Bereich der Finanzen, resilienter und
136 zukunftsorientierter.¹² Die Vereine sollten sich daher zum Ziel setzen, verstärkt Frauen für die
137 unterschiedlichen Vorstandspositionen zu rekrutieren. Die paritätische Mitwirkung von Frauen im
138 Ehrenamt ist von entscheidender Bedeutung, um eine gerechte und vielfältige Sportlandschaft zu
139 schaffen und weiterzuentwickeln.

140 **Prävention sexualisierter Gewalt im Sport**

141 Sexualisierte Gewalt im Sport ist ein Thema, das viel zu lange tabuisiert wurde und zum Teil weiterhin
142 wird. Insbesondere Mädchen und Frauen werden zu häufig Opfer von sexuellen Übergriffen und
143 Belästigungen sowohl im Spitzen- als auch im Breitensport. Die Folgen können verheerend sein,
144 angefangen von einem grundlegenden Verlust des Vertrauens in Strukturen bis hin zu schwerwiegenden
145 körperlichen und psychischen Schäden. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, dass im
146 Breitensport ein Klima geschaffen wird, in dem sexualisierte Gewalt nicht toleriert und Opfern
147 Unterstützung und Schutz geboten wird. Die GFMK begrüßt das Engagement und die Anstrengung von
148 Landessportbünden in dieser Hinsicht, um sexualisierter Gewalt etwas entgegenzusetzen sowie
149 Gleichstellung generell als strategisches Querschnittsthema zu verankern und auch finanziell und
150 personell zu unterstützen.

151 Die Autorinnen der breit angelegten, vom Landessportbund Nordrhein-Westfalen und weiterer
152 Landessportbünde geförderten Studie „SicherImSport“¹³ kommen zu dem Ergebnis, „dass
153 Vereinsmitglieder mit einem höheren sportlichen Leistungsniveau, beispielsweise Teilnehmende an
154 nationalen und internationalen Wettkämpfen, und solche mit längeren Trainingszeiten (.) eher stärker von
155 Gewalt betroffen [sind] als Vereinsmitglieder im Freizeitsport.“¹⁴ Insgesamt zeigt die Studie, dass
156 psychische Gewalt – in Form von Erniedrigungen, Bedrohungen oder Beschimpfungen – am häufigsten
157 von den befragten Vereinsmitgliedern angegeben wird (63 % geben an, dies im Kontext Vereinssport

¹² Vgl. auch C. Breuer, S. Feiler: Sportvereine in Deutschland: Ergebnisse aus der 7. Welle des Sportentwicklungsberichts für Deutschland (2017/2018), sowie ausgewählte Entwicklungen der letzten 15 Jahre, S. 43, Bundesinstitut für Sportwissenschaften, Bonn 2020, S. 43

¹³ Vgl. Bericht zum Forschungsprojekt „SicherImSport“. Sexualisierte Grenzverletzungen, Belästigungen und Gewalt im organisierten Sport – Häufigkeiten und Formen sowie der Status Quo der Prävention und Intervention, Deutsche Sporthochschule Köln u.a., gefördert durch den Landessportbund Nordrhein-Westfalen

¹⁴ Vgl. DOSB: Pressemeldung – Abschlussbericht ‚SicherImSport‘; Quelle: <https://www.dosb.de/sonderseiten/news/news-detail/news/abschlussbericht-sicherimpsport> (letzter Zugriff: 17.05.2023)

158 mindestens einmal erlebt zu haben). Ein Viertel der Befragten berichtet von sexualisierten Belästigungen
159 oder Grenzverletzungen ohne Körperkontakt im Vereinssport; ein Fünftel der befragten Vereinsmitglieder
160 gibt an, sexualisierte Gewalt mit Körperkontakt (z. B. in Form von unerwünschten sexuellen Berührungen
161 oder sexuellen Übergriffen) erfahren zu haben. Die GFMK schließt sich der Einschätzung der Studie an,
162 dass eigene Schutzkonzepte für alle Sportvereine dringend erforderlich und von grundlegender
163 Bedeutung für den Schutz von Mädchen und Frauen vor Übergriffen sind. Auch wenn Frauen und
164 Mädchen häufiger von sexualisierter Gewalt betroffen sind, sollten im Rahmen eines einheitlichen
165 Schutzkonzeptes zur Prävention sexualisierter Gewalt alle Geschlechter einbezogen werden.

166 Auch oder insbesondere im Spitzensport sind Frauen von sexualisierten Übergriffen betroffen. Die
167 unabhängige Anlaufstelle für Betroffene von interpersonaler Gewalt und Missbrauch im Spitzensport,
168 *Anlauf gegen Gewalt*, stellt seit Mitte 2022 Betroffenen eine rechtliche und/oder psychotherapeutische
169 Erstberatung zur Verfügung. Über vier Fünftel der Ratsuchenden sind weiblich und nahezu alle
170 Hilfesuche beziehen sich auf Gewalt gegen Frauen.¹⁵ Die Anlaufstelle zeichnet aus, dass es sich um
171 eine vom Sport unabhängige Beratungseinrichtung handelt, deren Ansprechpersonen jedoch über eine
172 umfassende Kenntnis des Sportsystems verfügen und die sportspezifischen Risiken und Strukturen
173 kennen. Diese Anlaufstelle kann aber nur Teil einer Gesamtstrategie mit umfassenden
174 Präventionsstandards sein, wie sie der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) mit dem Dialogprozess
175 „Schutz vor Gewalt im Sport“ und dem Stufenmodell „Prävention und Schutz vor sexualisierter
176 Belästigung und Gewalt (im DOSB, seinen Mitgliedsorganisationen und DOSB-nahen Institutionen)
177 vorgelegt hat.

178 Die GFMK begrüßt in diesen Zusammenhang den im Koalitionsvertrag der regierungstragenden Parteien
179 vorgesehenen Aufbau eines „Zentrums für Safe Sport“. Dieses aufzubauende unabhängige Zentrum soll
180 auch Betroffenen aus dem Breitensport bei Gewalt- und Missbrauchserfahrungen ein unabhängiges
181 Hilfsangebot zur Verfügung stellen. Die GFMK fordert den organisierten Vereins- und Verbandssport auf,
182 weiterhin nach geeigneten Wegen zu suchen, proaktiv niedrigschwellige Angebote für Personen zu
183 schaffen, die Rat und Unterstützung bei Gewalterfahrungen benötigen.

184 **Fazit**

185 Die GFMK stellt fest, dass angesichts der vorgenannten Themenkomplexe noch erheblicher
186 Handlungsbedarf besteht, um den Sport in Deutschland im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe von

¹⁵ Vgl. Deutscher Bundestag, Sportausschuss (Ausschussdrucksache 20(5)133): Stellungnahme | 22. Sitzung des Sportausschusses am 30. November 2022, TOP 2: „Sachstand zum Zentrum für Safe Sport und Erfahrungsbericht zur Anlaufstelle „Anlauf gegen Gewalt“ von Athleten Deutschland“. Quelle: <https://www.bundestag.de/resource/blob/923986/20c74ca79dff813fd775a03396a44a05/221130-AD-data.pdf> (letzter Zugriff: 17.05.2023)

187 Frauen und Männern zu gestalten und somit eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern
188 zu erreichen.

189 Vor diesem Hintergrund fordert die GFMK die beteiligten Akteur*innen auf – insbesondere die
190 Spitzenverbände sowie sämtliche Entscheidungsgremien – folgende zentrale gleichstellungspolitische
191 Zielsetzungen zu berücksichtigen und umzusetzen:

- 192 • Die Unterschiede bei der Ausschüttung von Sieg- und Erfolgsprämien für die Sportarten, in
193 denen die Verbände für die Erfolge im Männerbereich weit höhere Prämien ansetzen, sind zu
194 nivellieren und der Gender Pay Gap zu schließen.
- 195 • Da insbesondere die Sichtbarkeit und die Vermarktungsmöglichkeiten in der Sportbranche
196 Einfluss auf diesen Gender Pay Gap im Sport haben, ist in der medialen Berichterstattung
197 Sexismus zu ächten, die weibliche Perspektive weit stärker als bisher zu berücksichtigen und
198 eine geschlechtergerechte Besetzung im Sportjournalismus anzustreben.
- 199 • Für einen geschlechtersensiblen Umgang in allen Strukturen des Sports und zur Förderung der
200 Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine paritätische Vertretung in Präsidien,
201 Vorständen und/oder Gremien in Sportvereinen anzustreben – dies gilt auch und insbesondere
202 für ehrenamtliche Strukturen. Der Mitgliederanteil von Mädchen und Frauen in Sportvereinen
203 und -verbänden ist perspektivisch auf 50 Prozent zu erhöhen; die Angebote sind verstärkt an
204 die Interessen und Bedarfe anzupassen und zu bewerben. Die Vernetzung und Qualifizierung
205 von im Sport engagierten Frauen ist zu fördern.
- 206 • Dem Schutz von Frauen und Mädchen vor Übergriffen, Belästigung und sexualisierter Gewalt
207 im Breiten- wie im Spitzensport muss weiterhin höchste Priorität eingeräumt werden. Die
208 Schutz- und Beratungsmodelle sind bedarfsgerecht auszubauen und zu verstetigen und mit
209 ausreichenden personellen sowie finanziellen Ressourcen zu versehen.

210 Wenn es um die faire Teilhabe im Sport geht, sind Frauen und Mädchen nach wie vor erheblich
211 benachteiligt und weniger sichtbar. Dies gilt ebenfalls für das sich dynamisch entwickelnde Feld der
212 eSports, in dem der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken ist. Hier braucht es gleichermaßen
213 mehr weibliche Role-Models, eine Verbandsarbeit, die Frauen einbindet und das Bild eines rein männlich
214 dominierten eSports aufbricht, eine Vereinsarbeit, die Frauen explizit anspricht und sie vor sexistischen
215 Vorfällen schützt, Genderkompetenz im Journalismus und eine Auseinandersetzung mit
216 genderstereotypen Rollenbildern als Bildungsauftrag. Vor diesem Hintergrund bekräftigt die GFMK den
217 Beschluss ‚Frauen in der Computer- und Videospielebranche und der Gaming-Community stärken‘ der
218 31. GFMK (2021), in denen eSports bereits als gleichstellungspolitisches Handlungsfeld benannt wird.

219 Die GFMK weist nachdrücklich darauf hin, dass alle vorgenannten Forderungen auch mit einer
220 intersektionalen Perspektive und im Hinblick auf die Akzeptanz von Vielfalt und Diskriminierungsfreiheit

221 zu verstehen sind. Sexismus geht auch im Sport nicht selten einher mit rassistischen Zuschreibungen,
222 Diskriminierungen und Vorstellungen von Ungleichwertigkeit. Dies gilt in noch weit höherem Maße für die
223 Benachteiligung von Frauen, die Mehrfachdiskriminierungen ausgesetzt sind, z. B. Frauen mit
224 Behinderungen oder Frauen mit Migrationshintergrund sowie Women of Colour.

225 Zudem werden auch trans* Menschen sowie inter* Menschen weiterhin diskriminiert und ausgegrenzt,
226 wenn es um die Teilnahme am Sport geht. Die GFMK begrüßt, dass dieses Themenfeld im Nationalen
227 Aktionsplan „Queer leben“ zur Akzeptanz und zum Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im
228 Kapitel „Diskriminierungsfreies Umfeld im Sport“ adressiert wird und bittet die Bundesregierung, sich
229 weiterhin für eine gleichberechtigte und faire Teilhabe aller Geschlechter im Sport einzusetzen.

230 Die GFMK bittet weitere Fachminister*innenkonferenzen, insbesondere die Sportministerkonferenz
231 (SMK) sowie die Kultusministerkonferenz (KMK), sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern im
232 organisierten Sport einzusetzen und übermittelt diese EntschlieÙung an die Geschäftsstellen der
233 genannten Konferenzen.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

TOP 6.1 Durchsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit in Deutschland

Antragstellende Länder:

Brandenburg, Sachsen für die GFMK Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“

Mitantragstellung:

**Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen,
Rheinland-Pfalz, Saarland**

Votum: Mehrheitlich ohne Gegenstimmen

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und
2 senatoren der Länder (GFMK) betont die Notwendigkeit, das europa- und verfassungsrechtlich
3 normierte Gebot der Entgeltgleichheit in Deutschland durchzusetzen und begrüßt daher
4 ausdrücklich die Festlegung auf unionsweite Entgelttransparenzstandards sowie deren
5 Durchsetzung durch die kürzlich in Kraft getretene Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970.
- 6 2. Die GFMK bekräftigt in diesem Zusammenhang ihren Beschluss der 31. GFMK 2021 (TOP 6.1)
7 zur Erhöhung der Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes und erwartet die zeitnahe Vorlage
8 des im Koalitionsvertrag angekündigten Gesetzentwurfs durch den Bund im Anschluss an die
9 zweite Evaluierung im Sommer dieses Jahres. Dabei sind insbesondere die Übertragbarkeit der
10 Ansätze des Zertifizierungsverfahrens für Entgeltgleichheit (Iceland Equal Pay Standard IST
11 85:2012) einzubeziehen.
- 12 3. Neben der Fortentwicklung der rechtlichen Regelungen fordert die GFMK den Bund auf:

- 13 a) bundesweite Transparenz zur Datenlage herzustellen, indem auch nach Umstellung der
14 Erhebungsmethode jährlich durch Destatis der unbereinigte und bereinigte Gender Pay Gap für
15 alle Bundesländer ausgewiesen wird,
- 16 b) einen bundesweiten digitalen Lohnatlas auf Basis einer einheitlichen Datengrundlage und
17 einheitlicher Indikatorik mit Ausweisung von regionalen sowie branchen- und
18 qualifikationsbezogenen Unterschieden zu erstellen,
- 19 c) bundesweit Wissenstransfer zum Gebot der Entgeltgleichheit zu ermöglichen, indem sämtliche
20 Informationen sowohl des Bundes als auch der Länder einschließlich der Auskünfte zum
21 regionalen, branchen- und qualifikationsspezifischen Gender Pay Gap auf einer zentralen
22 Internetplattform gebündelt werden, die sich sowohl an Beschäftigte als auch Arbeitgebende
23 richtet und insbesondere Unternehmen, die derzeit nicht den Berichtspflichten des
24 Entgelttransparenzgesetzes unterfallen, betriebliche Handlungsmöglichkeiten aufzeigt,
- 25 d) im Zuge dessen zu prüfen, welche der seitens des Bundes geförderten Lohnprüfverfahren
26 (z. B. EG-Check, KMU, GB-Check) vollständig oder teilweise in digitaler und interaktiver Form
27 angeboten werden können, um insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) die
28 Möglichkeit zu geben, diese Verfahren unkompliziert anzuwenden,
- 29 e) an die Bereitstellung der Internetplattform eine Öffentlichkeitskampagne für KMU anzuschließen,
30 um insbesondere die digitalisierten niedrigschwelligen Lohnprüfungstools bekannter zu machen
31 und freiwillige Lohnprüfungen zu erleichtern sowie
- 32 f) eine sinnvolle Verstetigung des bis 2023 laufenden Unternehmensprogramms „Entgeltgleichheit
33 fördern - Unternehmen beraten, begleiten, stärken“, einschließlich der Vergabe des Equal Pay
34 Awards, zu prüfen, die insbesondere Beratungsmöglichkeiten für Unternehmen bereitstellt.
- 35 4. Aufgrund des erhöhten Beratungsbedarfs wird das Bundesministerium für Familie, Senioren,
36 Frauen und Jugend (BMFSFJ) gebeten, die Personalressourcen für das Themenfeld
37 Entgeltgleichheit zu erweitern, um Unternehmen intensiver zu den gängigen Prüfverfahren zu
38 beraten sowie staatliche und nichtstaatliche Antidiskriminierungsstellen auf Landes- sowie
39 kommunaler Ebene zum Thema Entgeltungleichheit in geeigneter Weise (z. B. durch
40 Schulungsangebote, themenspezifische Handreichung) zu qualifizieren.
- 41 5. Die GFMK bittet das Vorsitzland, die Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und
42 Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder (ASMK) über diesen Beschluss zu unterrichten.
43
44

45 **Begründung:**

46 Das Entgeltgleichheitsgebot - „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ - ist seit Jahrzehnten
47 europa- und verfassungsrechtlich verankert (Art. 157 AEUV, Art. 23 GRC, Grundsatz ESSR, Art. 3 Abs.
48 2 GG) und durch nationale Gesetze konkretisiert (AGG, EntgTranspG). Ungeachtet dessen beträgt die
49 europa- und verfassungswidrige geschlechtsspezifische Entgeltlücke (sog. Gender Pay Gap) zwischen
50 Frauen und Männern in Deutschland in der unbereinigten Erhebung im Jahr 2022 immer noch
51 18 Prozent¹. Mit diesem Ergebnis liegt Deutschland mit wenigen anderen Mitgliedstaaten deutlich über
52 dem aktuellen EU-Durchschnitt von 13 Prozent².

53 Wird der bereinigte Gender Pay Gap berechnet, welcher nicht nur die Bruttostundenlöhne erhebt, sondern
54 auch vergleichbare Tätigkeiten, Qualifikationen und Erwerbsbiografien berücksichtigt, verdienen Frauen
55 im Jahr 2022 pro Stunde immerhin noch sieben Prozent weniger als Männer. Bei genauerer Betrachtung
56 zeichnet sich für Deutschland kein einheitliches Bild ab, vielmehr sind Unterschiede zwischen Ost- und
57 Westdeutschland und im Ländervergleich feststellbar. Werden die Berechnungen spezifiziert, z. B. auch
58 Löhne von Männern oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt, ist der bereinigte Gender
59 Pay Gap regional teilweise weitaus höher³.

60 Die GFMK stellt fest, dass die bisherigen Maßnahmen der Bundesregierung zur Schließung der Lücke
61 nicht ausreichend sind. So konnte das in der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie avisierte
62 Gleichstellungsziel, den unbereinigten Verdienstabstand auf zehn Prozent zu reduzieren und bis 2030
63 beizubehalten⁴, nicht umgesetzt werden.

64 Die Ursachen für die verfassungswidrige geschlechtsspezifische Lohnlücke sind vielfältig. Dazu gehört
65 zum einen, dass sich viele Frauen immer noch stark an sozialen Erwartungen und
66 Geschlechterstereotypen orientieren und auf dem Arbeitsmarkt eine horizontale und vertikale
67 Segregation besteht. Das bedeutet, dass Frauen häufiger als Männer schlechter bewertete und geringer
68 bezahlte sog. „frauentypische“ Berufe wählen und auch seltener in Führungspositionen gelangen. Sie
69 arbeiten zudem häufiger in Teilzeit als Männer. In Anbetracht fehlender partnerschaftlicher Aufteilung
70 übernehmen Frauen typischerweise viel mehr unbezahlte Familien- und Pflegaufgaben als Männer und
71 können dadurch weniger kontinuierliche Erwerbsverläufe aufweisen. Negative monetäre Anreize, wie das
72 Ehegattensplitting, die beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenkasse oder Minijobs, unterstützen,

¹ <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html>.

² Europäische Kommission, Equal Pay Day Factsheet (07.11.2022), abrufbar unter: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en.

³ Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB, 06.03.2023), Regionale Unterschiede im Gender Pay Gap in Deutschland 2021, abrufbar unter: https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Gender_Pay_Gap_2021_regional.pdf.

⁴ Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie (Weiterentwicklung 2021), S. 189, abrufbar unter: [7a0bc8f43b7839/2021-03-10-dns-2021-finale-langfassung-nicht-barrierefrei-data.pdf?download=1](https://www.bmwi.de/SharedDocs/DE/Presse/pm/2021/03/2021-03-10-dns-2021-finale-langfassung-nicht-barrierefrei-data.pdf?download=1).

73 dass sie unter Umständen auf das Einkommen eines Partners angewiesen sind. Ferner bestehen
74 vielfältige Diskriminierungsgefahren bei der Entgeltfindung, die zu niedrigerer Bezahlung führen.

75 Dies hat für Frauen handfeste Nachteile: In Folge des Gender Pay Gaps erzielen Frauen nämlich nicht
76 nur geringere Einkommen, sondern auch geringere Lohnersatzleistungen (z. B. Kurzarbeitergeld,
77 Arbeitslosengeld), da sich diese in der Regel am (steuerklassebedingt oft zudem geringeren) Nettogehalt
78 orientieren. Vermögensaufbau und Vorsorge gehen dadurch langsamer voran als bei Männern.
79 Schließlich zeigt sich die Ungleichheit unerbittlich bei den Rentenbezügen und schlimmstenfalls durch
80 Altersarmut. So wird die geschlechtsspezifische Rentenlücke in Deutschland, der sog. Gender Pension
81 Gap, aktuell mit 49 Prozent (2019) beziffert⁵. Auswirkungen sind zudem bei der politischen Teilhabe von
82 Frauen zu beobachten, da Kandidaturen für politische Ämter oftmals eine finanziell nicht unerhebliche
83 Eigenbeteiligung der Kandidierenden voraussetzen.

84

85 **Zu 1.**

86 Ein Meilenstein für die unionsweite Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes ist die kürzlich in Kraft
87 getretene Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 10. Mai 2023 zur
88 Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher
89 oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (EU-
90 Entgelttransparenzrichtlinie), deren Ziel es ist, dem unmittelbar geltenden Grundsatz der Entgeltgleichheit
91 durch verbindliche Maßnahmen zu mehr Wirksamkeit zu verhelfen. Arbeitnehmende und Arbeitsuchende
92 werden gestärkt, indem beispielsweise der Auskunftsanspruch (Art. 7 RL-E) endlich unabhängig von der
93 Betriebsgröße gilt und auf die Bekanntgabe des Durchschnittseinkommens gerichtet ist sowie die
94 Rechtsdurchsetzung erleichtert wird. Zum anderen werden die Arbeitgebenden stärker in die Pflicht
95 genommen, indem sie beispielsweise objektive und geschlechtsneutrale Kriterien angeben müssen, wie
96 Beschäftigte ihr Gehalt entwickeln können (Art. 6 RL-E). In Abhängigkeit von der Betriebsgröße treffen
97 Unternehmen Berichtspflichten über Gehaltsunterschiede (Art. 9 RL-E), wobei dies auch für kleinere
98 Unternehmen auf freiwilliger Basis möglich bleiben soll. Zudem sind diese Vorgaben sanktionsbewehrt,
99 wobei die genaue Ausgestaltung den Mitgliedstaaten obliegt (Art. 23 RL-E).

100

101 **Zu 2.**

102 Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot der Entgeltgleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit umzusetzen
103 (§ 1 EntgTranspG). Als einen Lerneffekt zur ausstehenden Umsetzung wenigstens der o. g. zehn Prozent

⁵ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW, 2019), abrufbar unter: <https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-gender-pension-gap-bei-eigenen-alterssicherungsleistungen-14920.htm>

104 bis 2030 hat die Bundesregierung im freiwilligen Staatenbericht zur Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie
105 von 2021 die konsequente Durchsetzung der Rechtsanwendung des Entgelttransparenzgesetzes
106 festgehalten⁶.

107 Bereits die erste gesetzliche Evaluierung 2019 hat dem Gesetz bezogen auf Auskunftsanspruch,
108 Prüfverfahren und Berichtspflicht eine geringe Wirksamkeit bescheinigt. Die GFMK hatte sich deshalb auf
109 der 31. GFMK 2021 (TOP 6.1) an den Bund gewandt und mit konkreten Vorschlägen um die Erhöhung
110 der Wirksamkeit des Gesetzes gebeten. Der aktuelle Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht bereits
111 vor, das Gesetz weiterzuentwickeln und die Durchsetzung zu stärken, indem Arbeitnehmerinnen und
112 Arbeitnehmern ermöglicht wird, ihre individuellen Rechte durch Verbände im Wege der
113 Prozessstandschaft geltend machen zu lassen (KoalIV, S. 115).

114 Aus Sicht der GFMK ist mit Verabschiedung der Lohntransparenzrichtlinie und der für Sommer 2023
115 angekündigten Vorlage der zweiten gesetzlichen Evaluation eine zügige Novellierung des
116 Entgelttransparenzgesetzes von 2017 noch in dieser Legislaturperiode geboten. Zentral sind die
117 Umsetzung des Auskunftsanspruches unabhängig von der Betriebsgröße sowie verbindliche
118 verfahrensrechtliche Regelungen.

119 Wie effektiv rechtliche Regelungen zum Zwecke der Erhöhung der Transparenz bei den Löhnen und
120 Gehältern sein können, zeigen die Bemühungen anderer europäischer Länder. Island ist mit dem Equal
121 Transparency Act und dem verbindlichen Zertifizierungsverfahren für Entgeltgleichheit (Iceland Equal Pay
122 Standard IST 85:2012) wegweisend. Zu begrüßen ist, dass mit finanzieller Unterstützung des
123 Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Rahmen eines Gutachtens
124 untersucht wird, inwieweit die Anwendbarkeit und Übertragbarkeit des isländischen Zertifizie-
125 rungsverfahrens für Entgeltgleichheit (Iceland Equal Pay Standard IST 85:2012) auf Deutschland sinnvoll
126 ist⁷. In diesem Zusammenhang wird angeregt, auch vorliegende Vorschläge aus dem
127 außerparlamentarischen Raum, wie das Handlungsfeld Entgeltgleichheit in der Konzeption eines
128 Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft des Deutschen Juristinnenbundes⁸, zu prüfen.

129

130 **Zu 3. a) Verlässliche Datenlage und 3. b) Digitaler Lohnatlas**

131 Seitens Destatis ist auf eine verlässliche Bereitstellung der Daten zum Gender Pay Gap hinzuwirken. Der
132 Bund wird aufgefordert, bundesweit Transparenz zur Datenlage herzustellen, indem auch nach

⁶ Bericht über die Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (bmz.de), S. 57.

⁷ Umsetzungsstand der Maßnahmen der Bundesregierung zur Nationalen Gleichstellungsstrategie (9/2021), S. 8.

⁸ Deutscher Juristinnenbund (djb), Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft (djb 7/2021), S. 20, 40ff., abrufbar unter: www.djb.de/fileadmin/user_upload/Konzeption_Gleichstellungsgesetz_Langfassung_djb.pdf.

133 Umstellung der Erhebungsmethode jährlich durch Destatis der unbereinigte und bereinigte Gender Pay
134 Gap für alle Bundesländer ausgewiesen wird.

135 Gegenwärtig werden seitens Destatis nur neue Daten zum unbereinigten Gender Pay Gap nach
136 Bundesländern (2022) bereitgestellt⁹. Der bereinigte Gender Pay Gap wird hingegen nur für Deutschland
137 und nach Gebietsstand veröffentlicht¹⁰. Hintergrund dafür ist der Wechsel der Erhebungsmethode durch
138 Destatis. Eingeführt wurde zudem seitens Destatis im März 2023 ein neuer Indikator Gender Gap
139 Arbeitsmarkt, der die erweiterte Verdienstungleichheit betrachtet¹¹. Dieser wurde für das Jahr 2022 mit
140 39 Prozent beziffert.

141 Im digitalen Gleichstellungsatlas ist derzeit lediglich der „unbereinigte“ GPG nach Ländern auf der
142 Datenbasis von Destatis (auf Basis von Bruttostundenlöhnen) aufrufbar¹². Daneben werden auf Ebene
143 der Bundesländer weitere differenzierte Daten genutzt, z. B. der Statistischen Landesämter, des Institutes
144 für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (auf Basis von Tageslöhnen) und öffentlich zugängliche Daten des
145 Statistikservices der Bundesagentur für Arbeit sowie der Deutschen Rentenversicherung (auf Basis von
146 Monatslöhnen), um Lohnunterschiede regional, branchenspezifisch, bezogen auf Berufsgruppen,
147 Qualifikationen, Positionen und Tarifbindung auf Ebene der Bundesländer zu ermitteln. Auf der Basis
148 dieser unterschiedlichen Daten werden länderspezifische Lohnatlanten, Studien oder Gender Pay Gap
149 Landkarten erarbeitet. Dies führt zu einem Flickenteppich, der die Vergleichbarkeit und Transparenz
150 erschwert und hohe Kosten verursacht.

151 Daher sollten mit einer bundesweit einheitlichen Grundlage die Transparenz und Effizienz erhöht werden,
152 um nachhaltige politische Verbesserungen und Erfolge zu erreichen. Angeregt wird in diesem
153 Zusammenhang zudem die Auflage eines bundesweiten digitalen Lohnatlas auf Basis einer einheitlichen
154 Datengrundlage und einheitlicher Indikatorik mit Ausweisung von regionalen sowie branchen- und
155 qualifikationsbezogenen Unterschieden.

156

157 **Zu 3. c) Internetplattform Entgeltgleichheit**

158 Aus Sicht der GFMK wird seitens des Bundes viel Wissen zum Thema bereitgestellt. Allerdings ist eine
159 Konzentration der vielfältigen Informationen des Bundes notwendig. Angeregt wird die Einrichtung einer
160 modernen Leit-Webseite i. S. e. interaktiven Webportals zum Thema Entgeltgleichheit, um bundesweit

⁹ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/ugpg-02-bundeslaender-ab-2014.html>.

¹⁰ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/bgpg-01-gebietsstand.html>.

¹¹ Neuer Indikator „Gender Gap Arbeitsmarkt“ erweitert den Blickwinkel auf Verdienstungleichheit - Statistisches Bundesamt (destatis.de).

¹² <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas?view=?indikator=Verdienstunterschiede>.

161 Wissenstransfer zum Gebot der Entgeltgleichheit zu ermöglichen. Hier sollen sämtliche Informationen
162 sowohl des Bundes als auch der Länder einschließlich der Auskünfte zum regionalen, branchen- und
163 qualifikationsspezifischen Gender Pay Gap gebündelt werden.

164 Zielführend erscheint eine zielgruppengerechte Ansprache unterschiedlicher Adressaten – mindestens
165 aber Beschäftigte und Arbeitgebende – mit dauerhafter Bündelung von geeigneten Tools (neue
166 Priorisierung) und möglicher Anschlussberatung bzw. dem Verweis darauf. Angeregt wird, hier auch die
167 Webseite des Unternehmensprogramms des Bundes „Entgeltgleichheit fördern – Unternehmen beraten,
168 begleiten, stärken“ bzw. dessen Inhalte zu integrieren, einschließlich eines Navigationspunktes zu
169 digitalen Prüfinstrumenten. Hierbei sollen insbesondere Unternehmen, die derzeit nicht den
170 Berichtspflichten des Entgelttransparenzgesetzes unterfallen, betriebliche Handlungsmöglichkeiten
171 aufgezeigt werden.

172 Da nicht nur durch den Bund, sondern auch teilweise durch die Länder Informationen zum Thema
173 Entgeltgleichheit bereitgestellt werden, sollten diese ebenfalls auf der Plattform veröffentlicht werden.

174

175 **Zu 3. d) Digitalisierung der Lohnprüftools und 3. e) Kampagne**

176 Die GFMK begrüßt, dass der Bund auch außerhalb des aktuellen Geltungsbereiches des
177 Entgelttransparenzgesetzes die freiwillige Lohnprüfung durch die Bereitstellung von bzw. Verweise auf
178 Lohnprüftools unterstützt.

179 Allerdings ist der Überblick über Lohnprüfungstools nicht einfach zu erlangen. So sind die Übersichtslisten
180 des BMFSFJ nicht umfassend¹³, der seitens BMFSFJ geförderte FPI Lab Tool-Compass¹⁴ mit
181 zusätzlichen Anbietenden wird nicht aufgeführt. Eine Komprimierung von Anbietenden ist derzeit nur auf
182 der Webseite des zeitlich begrenzten Unternehmensprogramms „Entgeltgleichheit fördern –
183 Unternehmen beraten, begleiten, stärken“¹⁵ zu finden. Die verschiedenen durch BMFSFJ geförderten
184 Lohnprüftools, wie z. B. KMU-Gleichstellungcheck (Selbsttest)¹⁶, Gleichbehandlungs-Check (GB-
185 Check)¹⁷, Entgeltgleichheits-Check (EG-Check)¹⁸ mit teilweise komplexen Handlungsanleitungen sind auf
186 verschiedenen Websites geschaltet.

¹³ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/instrumente-zur-pruefung-der-entgeltgleichheit-117950>, BMFSFJ - Lohngerechtigkeit.

¹⁴ <https://www.fpi-lab.org/wirtschaft/fpi-tool-compass/uebersicht/>.

¹⁵ <https://www.xn--entgeltgleichheit-frdern-3oc.de/entgelttransparenz/instrumente-zur-pruefung-der-entgeltgleichheit>.

¹⁶ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleichstellungcheck-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-155342>.

¹⁷ <https://www.gb-check.de/gb-check/DE/home/home-node.html>.

¹⁸ <https://www.eg-check.de/eg-check/DE/home/home-node.html>.

187 Weiterhin ist die Anwendung einfacher zu gestalten, indem diese vollumfänglich digitalisiert werden. Im
188 Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes wird bereits zur freiwilligen Nutzung ein „IT-gestütztes Tool zur
189 Berechnung und Erstellung der Berichte“ (Monitor-Entgelttransparenz) seitens BMFSFJ bereitgestellt¹⁹.
190 Soweit sich dieses Tool bewährt hat, wird BMFSFJ gebeten zu prüfen, ob es grundsätzlich zugänglich
191 gemacht werden kann. Außerdem ist eine niedrigschwellige digitale Anwendung mindestens des KMU-
192 Gleichstellungschecks wünschenswert, um auch kleinen Betrieben die Lohnprüfung zu erleichtern.
193 Vorbildgebend hierfür ist das Projekt „Positive Leadership“ aus Mecklenburg-Vorpommern mit der
194 Toolbox „Unternehmenserfolg MV“, das neben einem leicht zugänglichen digitalen Tool auch eine
195 zusätzliche Beratung für Unternehmen vor Ort anbietet.

196 Angeregt wird, die erstellte Webplattform mit den anwenderfreundlicher gestalteten digitalisierten
197 Lohnprüfertools im Rahmen einer Öffentlichkeitskampagne für KMU bekannt zu machen, um etwa auch
198 freiwillige Lohnprüfungen zu erleichtern.

199

200 **Zu 3. f) Verstetigung Unternehmensprogramm des Bundes**

201 Da Unternehmen entscheidende Schnittstellen für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit sind, begrüßt
202 die GFMK, dass das BMFSFJ im Zuge der Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes 2019 mit
203 dreijähriger Laufzeit Ende 2020 das Programm „Entgeltgleichheit fördern – Unternehmen beraten,
204 begleiten, stärken“ eingerichtet hat. Ziel des Programms ist es, Unternehmen bei der Umsetzung des
205 Entgelttransparenzgesetzes sowie des Entgeltgleichheitsgebots zu unterstützen. Es stärkt
206 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unter anderem mit einer Servicestelle und einer Dialogreihe dabei,
207 innerbetriebliche Entgeltstrukturen transparent zu machen sowie Entgeltgleichheit zwischen Frauen und
208 Männern im Betrieb umzusetzen.

209 Aus Sicht der GFMK ist aufgrund der gewonnenen Best Practice eine sinnvolle Verstetigung des
210 Programms einschließlich der Beibehaltung eines bundesweiten Equal Pay-Awards wegen der
211 weitreichenden Sichtbarkeit zu prüfen. Da KMU in der Unternehmenslandschaft Deutschlands ein hohes
212 Gewicht zukommt und insbesondere Frauen in KMU tätig sind, sollte deren Beratung weiterhin zentral
213 sein.

¹⁹ BMFSFJ - Neues Online-Instrument unterstützt Firmen beim Entgelttransparenzgesetz.

214 **Zu 4.**

215 Der 2021 vorgelegte Vierte Gemeinsame Bericht zum Thema „Diskriminierung in Deutschland –
216 Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen“ nach § 27 Abs. 4 AGG hat einen wachsenden Bedarf an
217 qualifizierter Antidiskriminierungsberatung in Deutschland festgestellt und den flächendeckenden Ausbau
218 staatlicher und nichtstaatlicher Antidiskriminierungsstellen auf Landes- sowie kommunaler Ebene mit
219 langfristiger institutioneller Förderung empfohlen²⁰. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)
220 weist darin die häufigsten Anfrageaufkommen im Bereich Arbeitsleben, einschließlich Entgeltgleichheit
221 (§ 7 Abs. 1 AGG; §§ 10ff EntgTranspG), aus. Dabei sind Ratsuchende zumeist Frauen (76 Prozent).
222 Festgestellt werden u. a. Durchsetzungsschwierigkeiten im Rahmen des Auskunftsanspruches nach dem
223 Entgelttransparenzgesetz²¹.

224 Das BMFSFJ wird daher gebeten, die Personalressourcen der ADS für das Themenfeld Entgeltgleichheit
225 zu erweitern, um Unternehmen intensiver zu den gängigen Prüfverfahren zu beraten sowie staatliche und
226 nichtstaatliche Antidiskriminierungsstellen auf Landes- sowie kommunaler Ebene zum Thema
227 Entgeltgleichheit in geeigneter Weise (z. B. durch Schulungsangebote, themenspezifische
228 Handreichung) zu qualifizieren.

229

230 **Zu 5.**

231 Aufgrund ihrer umfassenden Arbeitsmarktzuständigkeit für Frauen und Männer soll die Konferenz der
232 Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder (ASMK) über
233 diesen Beschluss unterrichtet werden.

²⁰ Vierter Gemeinsamer Bericht zum Thema „Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen“ (19. Legislatur), S. 263ff., abrufbar unter: Vierter Bericht: Diskriminierung in Deutschland (antidiskriminierungsstelle.de).

²¹ Ebd., S. 44ff.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

**TOP 6.2 Verstärkung von Förderung zur beruflichen Integration und
Weiterentwicklung von zugewanderten Frauen**

Antragstellendes Land:

Nordrhein-Westfalen

Mitantragstellung:

Baden-Württemberg, Brandenburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und
2 -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest, dass die Potenziale von zugewanderten Frauen für den
3 Arbeitsmarkt noch stärker in das öffentliche Bewusstsein gerückt und gefördert werden sollten.
- 4 2. Die GFMK begrüßt es, dass die Bundesregierung kurzfristig nach Kriegsausbruch eine Vielzahl
5 an Maßnahmen für die aus der Ukraine nach Deutschland geflüchteten Menschen aufgelegt hat
6 und hier einen besonderen Fokus auf die Situation der Frauen und deren Kinder legt. Nachdem
7 zunächst grundlegende Fragen von Status, Unterbringung und Versorgung im Vordergrund
8 standen, muss jetzt auch dafür Sorge getragen werden, dass die Integration der geflüchteten
9 ukrainischen Frauen in den Arbeitsmarkt weiter voranschreiten kann. Dabei sollte die Gruppe der

10 zugewanderten Frauen insgesamt stärker in den Blick genommen werden, um zu verhindern, dass
11 Migrantinnen mit ihrem großen spezifischen Potenzial vom Regelsystem „übersehen“ werden. Die
12 gelungene Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen entsprechend ihren Potenzialen ist ein
13 wichtiger Baustein für die Gleichstellung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, für die
14 gelingende gesellschaftliche Integration von Migrantinnen und ihren Familien und für die
15 Bewältigung des Fachkräftemangels angesichts des fortschreitenden demografischen Wandels.

16 3. Die GFMK fordert deshalb die Bundesagentur für Arbeit und die zugelassenen kommunalen
17 Träger auf, die erweiterten Möglichkeiten der SGB II Reform zu nutzen und innovative
18 Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration wie Coaching- und Mentoring-Ansätze zu gestalten und
19 hierfür ausreichend Haushaltsmittel durch den Bund vorzusehen.

20

21 **Begründung:**

22 Bereits im Zuge der Fluchtbewegungen 2015/2016 hatte die GFMK Sorge geäußert, dass die
23 Möglichkeiten der Integration geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt bislang in der Fachöffentlichkeit
24 nur wenig Beachtung fänden (2016: Sicherstellung des Zugangs zur beruflichen Integration für
25 geflüchtete Frauen) und sich weiterhin mehrfach mit diesem Themenkomplex befasst (2017: Hemmnisse
26 bei der Integration geflüchteter Frauen beseitigen; 2018: Erwerbsintegration geflüchteter Frauen
27 unterstützen). Zuletzt hat sich die GFMK 2022 für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung zugewanderter
28 Frauen eingesetzt und sich neben der Unterstützung beim Spracherwerb und der zügigen Anerkennung
29 von Abschlüssen zur qualifikationsadäquaten beruflichen Beschäftigung auch für „passgenaue Angebote“
30 zur Integration in den Arbeitsmarkt ausgesprochen (2022: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung
31 zugewanderter Frauen).

32 Zugewanderte Frauen sind nicht nur seltener erwerbstätig als Frauen ohne Migrationshintergrund.¹ Sie
33 arbeiten auch häufiger unterhalb ihrer Qualifikationen. Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt-
34 und Berufsforschung (IAB) haben 63 Prozent der geflüchteten Frauen in ihrem Herkunftsland
35 weiterführende Schulen, Universitäten, Hochschulen oder berufliche Bildungseinrichtungen besucht. 92
36 Prozent waren vor ihrem Zuzug nach Deutschland als Fachkräfte, Spezialistinnen und Expertinnen tätig.
37 57 Prozent der geflüchteten Frauen üben jedoch in Deutschland eine Tätigkeit aus, die unterhalb des
38 Anforderungsniveaus ihrer früher ausgeübten Tätigkeit liegt. Insbesondere der Anteil der Frauen, die eine
39 Helferinnentätigkeit ausübt, ist von neun Prozent im Herkunftsland auf 45 Prozent in Deutschland
40 gestiegen.²

¹ Vgl. Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR), Fakten zur Integration, 10.11.2021, S. 6.

² Vgl. IAB Jahresbericht 2020, S. 22 f.

41 Aktuell sind es vor allem auch die geflüchteten Frauen aus der Ukraine, die in den vergangenen Monaten
42 in großer Zahl nach Deutschland gekommen sind (von den erwachsenen Geflüchteten sind 80 Prozent
43 Frauen) und in weiten Teilen über hohe berufliche Qualifikationen verfügen, die sie aber oftmals auf dem
44 deutschen Arbeitsmarkt aus unterschiedlich gelagerten Gründen nicht einsetzen können: Hohe
45 Beratungs- und Unterstützungsbedarfe bestehen bei den ukrainischen Geflüchteten u. a. beim Erlernen
46 der deutschen Sprache (48 %) und der Anerkennung von Abschlüssen (31 %), aber auch bei der Suche
47 nach Arbeit (38 %).³ Daneben dürfen auch Frauen aus anderen Herkunftsländern nicht aus dem Blick
48 geraten.

49 Angesichts dieses insgesamt großen, oft nicht ausgeschöpften Potenzials von Migrantinnen sollten die
50 Anstrengungen verstärkt werden, um Gleichstellung und Integration von zugewanderten Frauen zu
51 fördern und bei fortschreitendem Fachkräftemangel deren Qualifikationen für den Arbeitsmarkt in
52 quantitativer und qualitativer Hinsicht besser nutzbar zu machen.

53 Mentoring-Projekte für zugewanderte Frauen, die in verschiedenen Bundesländern bereits erfolgreich
54 arbeiten, sind dabei durch die intensive, individuell ausgerichtete und kontinuierliche Unterstützung in
55 besonderer Weise geeignet, Migrantinnen Zugang zu Netzwerken zu eröffnen, sie mit der Funktionsweise
56 des hiesigen Arbeitsmarktes vertraut zu machen und Hürden abzubauen, so dass sie ihre Qualifikationen
57 einsetzen können. Das große ehrenamtliche Engagement, das bei Mentoring-Projekten generiert werden
58 kann, ist hier sehr hilfreich und besonders wertvoll. Auch die beteiligten Unternehmen profitieren, indem
59 sie sich eine neue Gruppe potenzieller Fachkräfte erschließen können (Win-Win-Situation).

60 Die Arbeitsmarktinstrumente der Jobcenter sollten deshalb für innovative Maßnahmen der
61 Arbeitsmarktintegration wie Mentoring-Projekte für zugewanderte Frauen geöffnet werden.

³ Vgl. Brücker, Herbert et al. (2023): Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung, 2023, S. 39 ff. u. S. 59 ff.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

TOP 6.3 Fürsorgearbeit - Diskriminierung beenden

Antragstellendes Land:

Brandenburg

Mitantragstellung:

Rheinland-Pfalz

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen
2 und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest: Die Betreuung und Erziehung von Kindern und die
3 häusliche Pflege von Angehörigen sind Aufgaben von hoher Bedeutung in einer Gesellschaft.
4 Deshalb zeigt sich die GFMK besorgt über das Ausmaß von Diskriminierungserfahrungen am
5 Arbeitsmarkt im Kontext von Fürsorgeaufgaben.
- 6 2. Die GFMK bittet den Bund um Prüfung, wie Personen mit Fürsorgeverantwortung rechtlich besser
7 abgesichert und wirksam vor beruflichen Nachteilen geschützt werden können.
- 8 3. Die GFMK bittet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, über eine Kampagne offensiver als
9 bisher das Thema „Diskriminierung von Erwerbstätigen mit Fürsorgeverantwortung“ zu
10 adressieren und weitere Maßnahmen einschließlich Empfehlungen für Unternehmen zu
11 präsentieren.

12 **Begründung:**

13 **Zu 1.**

14 Die COVID-19-Pandemie verdeutlichte die Relevanz der bezahlten und unbezahlten Sorgearbeit für die
15 ökonomische Stabilität und das Funktionieren unserer Gesellschaft. Zur Bekämpfung des
16 geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles muss Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit besser bewertet
17 und gerechter aufgeteilt werden.¹ Dies bekräftigte die 31. GFMK mehrheitlich in ihrer EntschlieÙung
18 2021/5.1 „Partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit stärken“.

19 In einer von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beauftragten Studie der PROGNOSE AG wurde auf
20 Basis breiter und belastbarer empirischer Untersuchungen deutlich, dass knapp zwei Drittel (64 %) der
21 Eltern und knapp die Hälfte der Pflegenden (48 %) Diskriminierungserfahrungen im Kontext von
22 Fürsorgeaufgaben (Elternschaft/Kinderbetreuung und -erziehung sowie Angehörigenpflege) gemacht
23 haben.² Insgesamt sind Frauen stärker betroffen als Männer. Männer machen als werdende Väter v. a.
24 bei Bekanntmachung der Elternzeit häufiger als Frauen negative Erfahrungen. Kündigungen am ersten
25 Tag nach der Elternzeit, kein gleichwertiger Arbeitsplatz und weniger Gehalt beim Wiedereinstieg nach
26 Elternzeit, abwertende Bemerkungen von Vorgesetzten bei Fehlzeiten aufgrund eines kranken Kindes
27 sind Beispiele aus der genannten Studie und aus der juristischen Praxis³.

28

29 **Zu 2.**

30 Im Zuge der Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie⁴ kam die Bundesregierung zu dem Entschluss,
31 dass sich aus dem Diskriminierungsverbot in Art. 11 der Vereinbarkeitsrichtlinie kein materiell rechtlicher
32 Umsetzungsbedarf ergibt, da der Schutz vor Benachteiligung von Eltern und pflegenden Angehörigen bei
33 der Inanspruchnahme von gesetzlichen Rechten durch das Maßregelungsverbot nach § 612 a
34 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) (Maßregelungsverbot) bereits abgedeckt sei. Dieser Rechtsschutz von
35 Eltern und pflegenden Angehörigen im Rahmen des so genannten „Maßregelungsverbots“ ist jedoch nicht
36 ausreichend: So haben Eltern oder Pflegende nur dann eine Handhabe gegen ihren Arbeitgeber, wenn
37 sie benachteiligt wurden, weil sie einzelne Rechte in Anspruch genommen haben – beispielsweise, wenn
38 sie Elternzeit eingereicht haben. Das Maßregelungsverbot greift grundsätzlich erst, wenn Nachteile

¹ Rat der Europäischen Union: Schlussfolgerungen zum Thema „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles: Bewertung und Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Betreuungs-, Pflege und Hausarbeit“ (13367/20), 2. Dezember 2020.

² Mohr, Sören; Nicodemus, Johanna; Stoll, Evelyn; Weuthen, Ulrich; Juncke, David (2021): Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen. Abschlussbericht erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

³ Die Fachanwältin für Arbeitsrecht Sandra Runge stellte konkrete Beispiele aus ihrer anwaltlichen Praxis in der Sitzung der GFMK-Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt für Frauen am 03.12.2020 vor.

⁴ RICHTLINIE (EU) 2019/1158 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates

39 bereits eingetreten sind. Wird beispielsweise im Vorhinein mit negativen Konsequenzen gedroht und
40 nimmt der Betroffene dann deshalb keine Elternzeit, greift das Maßregelungsverbot nicht – ebenso bei
41 Diskriminierungen bei der Jobsuche, im Bewerbungsverfahren und bei Einstellungen. Auch können
42 Betroffene ihren Arbeitgeber bzw. ihre Arbeitgeberin nur unter hohen Beweisanforderungen auf
43 Schadensersatz verklagen. Die Rechte erwerbstätiger Eltern werden darüber hinaus im
44 Mutterschutzgesetz (MuSchG) und im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt. Diese
45 Gesetze beinhalten jedoch keinen allgemeinen, langfristigen und konkreten Schutz vor
46 Benachteiligungen. So bezieht sich das MuSchG beispielsweise nur auf den Zeitraum der
47 Schwangerschaft und der Stillzeit. § 15 BEEG regelt den Anspruch auf Elternzeit, §§ 18, 19 BEEG
48 enthalten Kündigungsschutzvorschriften. Diese schützen die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer
49 indes lediglich während der Elternzeit und für den im Gesetz festgelegten Zeitraum vor Beginn der
50 Elternzeit. Das Merkmal „Geschlecht“ im bisherigen Merkmalskatalog des § 1 AGG gewährt nur Frauen
51 (hier: Müttern) die Möglichkeit, unmittelbare Diskriminierung geltend zu machen. Mütter können sich bei
52 Benachteiligungen wegen des Mutterschutzes und wegen der Schwangerschaft auf eine unmittelbare
53 Diskriminierung berufen. Wenn sie wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit benachteiligt werden, sind
54 sie u. U. vor mittelbarer Diskriminierung geschützt, weil sie auf Grund ungleicher Aufteilung der Care-
55 Arbeit die „überwiegend betroffene Gruppe“ darstellen.

56 Damit „verbleiben Schutzlücken, so etwa wenn Eltern und Pflegende unabhängig von ihrem Geschlecht
57 benachteiligt werden oder sich männliche Fürsorgeleistende (im Englischen: Caregiver) den
58 Diskriminierungsschutz berufen wollen“. Auch festige laut dem Rechtsgutachten von Thüsing, G.;
59 Bleckmann, L. (2021) „Diskriminierungsschutz von Fürsorgeleistenden“ die alleinige Anerkennung der
60 Caregiver Discrimination als mittelbare Diskriminierung von Frauen das Bild, das weibliche Geschlecht
61 und die Fürsorgeleistung seien regelmäßig miteinander zu verknüpfende Merkmale.⁵

62 Gerade die Väter, die sowohl Elternzeit als auch Teilzeit beantragen und so einen Beitrag zu einer
63 gerechteren Verteilung von Sorgearbeit leisten, müssen in den gesetzlichen Schutz einbezogen werden.
64 Die partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ist eines der zentralen Ziele der
65 Gleichstellungspolitik in Deutschland und der Europäischen Union. Daher ist es nicht vermittelbar, dass
66 eine Ungleichbehandlung etwa aufgrund der Elternschaft (z. B. durch die Inanspruchnahme von
67 Elternzeit) nur von Frauen (als Mütter) im Rahmen des AGG geltend gemacht werden kann. Es ist gerade
68 aus diesem Grund notwendig, den Schutz vor Diskriminierung auch an die tatsächliche Übernahme von
69 Fürsorgeaufgaben zu knüpfen, damit alle Fürsorgearbeitenden, also auch männliche Fürsorgende, vor
70 Diskriminierungen geschützt werden. Dabei ist „Fürsorgeverantwortung“ ein Begriff, der mehrere
71 Anwendungsfälle abdeckt und nicht allein auf Mutterschaft, Vater- oder Elternschaft bzw.
72 Schwangerschaft abstellt.

⁵ Thüsing, G.; Bleckmann, L. (2021): Diskriminierungsschutz von Fürsorgeleistenden — Caregiver Discrimination, S. 89

73 Art. 15 der Vereinbarkeitsrichtlinie regelt, dass die nationalen Gleichbehandlungsstellen für Fragen von
74 Diskriminierung zuständig sind, die von der Richtlinie erfasst sind. Dementsprechend wurde der
75 Zuständigkeitsbereich der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erweitert. Demnach können sich aktuell
76 Beschäftigte an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden, wenn sie der Ansicht sind, als Eltern
77 oder pflegende Angehörige wegen der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Elternzeit, Pflegezeit
78 oder Familienpflegezeit benachteiligt worden zu sein. Dazu zählen auch Fälle, in denen Menschen auf
79 Grund eines akuten Pflegefalles ihr Recht in Anspruch genommen haben, von der Arbeit fernzubleiben
80 und anschließend Benachteiligung erlebt haben. Ein Benachteiligungsverbot besteht auch dann, wenn
81 Eltern oder pflegende Angehörige aus dringenden familiären Gründen der Arbeit fernbleiben. Einen
82 rechtlichen Diskriminierungsschutz gewährt ihnen das Bundesrecht jedoch gegenwärtig noch nicht,
83 sodass die Unterstützungsmöglichkeiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes derzeit begrenzt sind.

84

85 **Zu 3.**

86 Die Studie „Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von
87 Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen“ verdeutlicht, dass die in Rede stehenden
88 Diskriminierungen vor allem im Kontext der Arbeitswelt stattfinden, und dies trotz eines kontinuierlich
89 ausgebauten Angebots familienbewusster Personalmaßnahmen⁶ und einer durch die Corona-Pandemie
90 ausgeweiteten Möglichkeit für mobiles Arbeiten⁷. Daher liegt der Schluss nahe, dass
91 unternehmensstrukturelle und -kulturelle Faktoren den Diskriminierungen zugrunde liegen. Dies könnten
92 sein: Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgröße, Präsenzkultur und konkrete Haltungen von
93 Führungskräften bzw. Kolleginnen und Kollegen. Darüber hinaus gibt es wenige männliche Vorbilder in
94 Führungsetagen, die Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen.

95 Bestehende Vereinbarkeitshindernisse tragen außerdem zu Vorbehalten im Zusammenhang mit der
96 Übernahme von Fürsorgearbeit bei. Daher sind weitere, vom Bund geförderte Maßnahmen zur
97 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf v. a. in Unternehmen notwendig.

⁶ BMFSFJ (2019). Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019.
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/138446/b9fd33ee4455a4f67595790080da7196/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2019-data.pdf>

⁷ Prognos (2021). Aus der Corona-Krise lernen: Erfahrungen und neue Impulse für die betriebliche Vereinbarkeitspolitik.
Online verfügbar: https://www.erfolgskultur-familie.de/fileadmin/ef/pdf/210712_Studie_Erfahrungen_und_impulse_fuer_die_betriebliche_Vereinbarkeitspolitik.pdf
(15.03.2023)

98 **Protokollnotiz Berlin und Mecklenburg-Vorpommern:**

99 *Das im AGG enthaltene Merkmal „Geschlecht“ reicht für den Schutz von Eltern vor Diskriminierung nicht*
100 *aus. Zwar sind Mütter in der Schwangerschaft oder kurz nach der Geburt explizit durch das Verbot der*
101 *unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vom Gesetz geschützt. Doch Eltern- oder*
102 *Pflegezeit ist keines der im AGG aufgezählten Merkmale, sodass der Schutz vor Benachteiligungen*
103 *aufgrund der Inanspruchnahme dieser nicht vom Schutzbereich des Gesetzes umfasst ist. Es ist zwar*
104 *anerkannt, dass Frauen im Sinne des § 3 Abs. 2 AGG „in besonderer Weise benachteiligt“ sind, wenn sie*
105 *etwa im Zuge ihrer Fürsorgeverantwortung Benachteiligungen erfahren, da sie immer noch weit*
106 *überwiegend häufiger und länger Care-Arbeit leisten als Männer. Sie sind daher bei Vorliegen der*
107 *Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 AGG durch das Verbot der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des*
108 *Geschlechts antidiskriminierungsrechtlich geschützt.*

109 *Männer, die Fürsorgeverantwortung übernehmen, beispielsweise im Rahmen einer Elternzeit, genießen*
110 *hingegen diesen Schutz nicht. Das Gleiche gilt insbesondere mit Blick auf sog. Regenbogenfamilien für*
111 *Fürsorgeverantwortung übernehmende Personen, die keine rechtlichen Eltern sind, aber zum Beispiel*
112 *zugunsten der Kinderbetreuung in Teilzeit arbeiten. Für diese wird eine „überwiegende Betroffenheit“, die*
113 *die mittelbare Diskriminierung fordert, nicht angenommen werden.*

114 *Diese unterschiedlichen rechtlichen Wertungen von männlicher und weiblicher Fürsorgearbeit ist aus*
115 *Sicht Berlins und Mecklenburg-Vorpommerns nicht vermittelbar. Gerade aus diesem Grund ist es*
116 *notwendig, die Elternschaft bzw. Fürsorgearbeit separat ins AGG aufzunehmen, damit auch männliche*
117 *Fürsorgeleistende und Fürsorgeleistende in Regenbogenfamilien vor Diskriminierungen geschützt sind.*

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

**TOP 7.1 Elterngeld sozial gerecht gestalten und gleichberechtigte
Partnerschaftlichkeit stärken**

Antragstellendes Land:

Brandenburg

Mitantragstellung:

Berlin, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen, Thüringen

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister sowie -senatorinnen
2 und -senatoren der Länder (GFMK) begrüßt die Beschlüsse der diesjährigen Konferenz der
3 Jugend- und Familienministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren der Länder
4 (JFMK) TOP 5.4 „Elterngeld sozial gerecht gestalten“ und TOP 5.5 „Mehr Partnerschaftlichkeit in
5 der Elterngeld-phase ermöglichen“. Darin betont die JFMK ausdrücklich, dass auch von Seiten
6 der Familienpolitik eine gemeinschaftliche elterliche Verantwortung von der Geburt eines Kindes
7 an weiter gestärkt werden sollte. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist hierfür
8 ein wichtiges Steuerungsinstrument, das Anreize für mehr gleichberechtigte Partnerschaftlichkeit
9 in der Elterngeldphase und darüber hinaussetzt.
- 10 2. Die GFMK stellt fest,
11 - dass die Häufung von Krisen (Covid-19-Pandemie, steigende Energiepreise und Inflation)
12 geschlechtsspezifische Auswirkungen haben.

- 13 - dass für Eltern mit niedrigen und mittleren Einkommen in der Praxis nicht die vollen
14 Wahlmöglichkeiten bei der Gestaltung der Elterngeldphase zur Verfügung stehen. Für einen
15 breiten Kreis von Eltern sind gleichberechtigte partnerschaftliche Elterngeldmodelle in
16 finanzieller Hinsicht keine Option.
- 17 - dass die Potenziale der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie bisher nicht ausgeschöpft wurden.
- 18 3. Die GFMK bittet den Bund, den Einkommenskorrridor für den Anspruch auf den
19 Geringverdienerzuschlag zu erweitern sowie den Mindest- und Höchstbetrag beim Elterngeld an
20 den Verbraucherpreisindex anzupassen und damit einhergehend eine Erhöhung des
21 Basiselterngeldes vorzunehmen. Von einer Anhebung des Mindestbetrages würden verstärkt
22 Frauen profitieren.
- 23 4. Die GFMK bittet den Bund, sein angekündigtes „Paket für mehr Partnerschaftlichkeit“ zeitnah
24 vorzulegen.
- 25 5. Die GFMK bekräftigt ihre Forderungen aus dem einstimmigen Beschluss der 31. GFMK 2021/TOP
26 5.2 „Partnerschaftliche Gleichstellung – Väterbeteiligung an der Elternzeit erhöhen“, um partner-
27 schaftliche Modelle des Elterngeldbezugs und damit die gemeinschaftliche elterliche
28 Verantwortung von der Geburt eines Kindes an zu fördern. Eine Erhöhung der Anzahl der
29 Partnermonate sowie eine Vereinfachung im Bereich des Partnerschaftsbonus werden als
30 geeignete Maßnahmen angesehen.

31

32 **Begründung:**

33 **Zu 1.**

34 Die GFMK beschäftigte sich in den letzten Jahren verstärkt mit der gleichberechtigten partnerschaftlichen
35 Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. 2017 bat sie die Bundesregierung, „die Vereinbarkeit von
36 Erwerbstätigkeit und privater Sorgearbeit für Frauen wie für Männer zu stärken und Anrechte und Anreize
37 für Sorgearbeit geschlechtsunabhängig so auszugestalten, dass durch die Sorgearbeit für Kinder,
38 beeinträchtigte Erwachsene und Ältere keine Karriereeinbußen mehr verbunden sind, anderes
39 gesellschaftliches Engagement sowie Zeit für Privatheit ermöglicht werden und dass auch Männer diese
40 Aufgaben gleichberechtigt wahrnehmen“ (GFMK-Beschluss 2017/3.1). Im Jahr 2018 forderte die GFMK
41 die Bundesregierung u. a. auf, die „Entlastungsangebote für Personen in Erziehungs- und
42 Pflegesituationen zu verbessern“. Wiederholt bekräftigte die GFMK ihre Position, durch positive Anreize
43 z. B. im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) oder Initiativen mit den Sozialpartnern, um dem
44 Ziel einer hälftigen Teilung von Erwerbs- und Sorgearbeit näherzukommen. Die Beschlüsse der
45 diesjährigen JFMK 5.4 „Elterngeld sozial gerecht gestalten“ und TOP 5.5 „Mehr Partnerschaftlichkeit in

46 der Elterngeld-phase ermöglichen“ unterstreichen, welche Bedeutung gesetzliche und politische
47 Maßnahmen zur Verbesserung der gleichberechtigten partnerschaftlichen Verteilung von Sorge- und
48 Erwerbsarbeit sowohl aus familien- wie auch gleichstellungspolitischer Sicht haben.

49

50 **Zu 2.**

51 Bereits die Corona-Pandemie ging für viele Erwerbstätige mit Einkommensverlusten einher. Bei
52 berufstätigen Eltern mit Kindern unter 15 Jahren gaben 25 Prozent an, Einkommenseinbußen zu haben.
53 Von den Eltern mit Einkommenseinbußen haben 35 Prozent einen niedrigen, 24 Prozent einen mittleren
54 und 18 Prozent einen hohen sozioökonomischen Status.¹ 24 Prozent der erwerbstätigen Mütter und 16
55 Prozent der Väter reduzierten zur Zeit der weitgehenden Schul- und Kitaschließungen im Frühling 2020
56 ihre Arbeitszeit, um ihre Kinder betreuen zu können. Die Spanne zwischen Müttern und Vätern in der
57 Reduktion von Arbeitszeit wird umso größer, je geringer das Haushaltseinkommen ist. In Haushalten mit
58 einem Einkommen bis zu 3.200 Euro reduzierten Frauen viel häufiger ihre Arbeitszeit als Frauen aus
59 Haushalten mit einem höheren Einkommen². Als Folge verringerten sich die Einkommen jener Haushalte,
60 die bereits vor der Pandemie am unteren Ende der Einkommensverteilung lagen.

61 Der Anstieg der Verbraucherpreise infolge des Ukraine-Krieges und der durch die Corona-Pandemie
62 gestörten Lieferketten trifft vor allem ärmere Familien. Die Preissteigerungen bei Haushaltsenergie,
63 Kraftstoffen und Lebensmitteln, d. h. Waren des Grundbedarfs belasten Haushalte mit geringeren
64 Einkommen überproportional stark, da sie vor allem unverzichtbare Alltagsgüter kaufen und kaum
65 Spielräume besitzen, ihr Konsumniveau durch Rückgriff auf Ersparnis aufrechtzuerhalten.

66 Die Entlastungspakete der Bundesregierung, wie zum Beispiel die Erhöhung des Kinderfreibetrages, des
67 Kinderzuschlags, des Unterhalts und des Unterhaltsvorschusses sowie die Wohngeldreform und der
68 Anstieg der Regelsätze für Kinder in 2023, linderten die stärkere Belastung von Familien mit Kindern und
69 helfen die Einbußen durch die Corona-Pandemie sowie die Folgen der starken Teuerung zu bewältigen.
70 Dennoch fühlen sich Frauen laut einer aktuellen Befragung der Hans-Böckler-Stiftung „finanziell deutlich
71 stärker belastet als andere Bevölkerungsgruppen, gleichzeitig ist ihr Vertrauen in den Staat auf einen

¹ Institut für Demoskopie Allensbach (2021): Familien in der Corona-Krise: Eine Repräsentativbefragung von Eltern mit Kindern unter 15 Jahren. Online im Internet unter https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/73102/ssoar-2021-lfd-Familien_in_der_Corona-Krise.pdf?sequence=5&lnkname=ssoar-2021-lfd-Familien_in_der_Corona-Krise.pdf (07.02.2022).

² Eine Erklärung hierfür ist, dass Beschäftigte mit einer geringeren formalen Qualifikation seltener die Möglichkeit zu Homeoffice hatten und deshalb häufiger ihre Arbeitszeit reduzieren mussten. Zucco, A. / Lott, Y. (2021): Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona, In: WSI-Report Nr. 64, März 2021. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Hans-Böckler-Stiftung).

72 Tiefpunkt gesunken. 40 Prozent der Mütter berichteten von starken finanziellen Belastungen, im
73 Durchschnitt aller Befragten taten dies 27 Prozent.“³

74 **Zu 3.**

75 Zur Entlastung von Eltern mit geringen Einkommen wurde im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
76 (BEEG) die Geringverdiener-Komponente eingeführt.

77 Eltern, die im maßgeblichen Bemessungszeitraum ein durchschnittliches Netto-Einkommen von weniger
78 als 1.000 Euro erzielten, bekommen davon bis zu 100 Prozent durch das Elterngeld ersetzt. Die
79 Ersatzrate des Elterngeldes erhöht sich pro zwei Euro unter 1.000 Euro um 0,1 Prozentpunkte auf bis zu
80 100 Prozent.

81 Eine Anhebung der Einkommensersatzrate für alle, die vor der Geburt bis unter 1.500 Euro Netto
82 verdienen, würden insbesondere für Familien, in denen der Vater und die Mutter stark unterschiedlich
83 verdienen, neue Anreize bringen. Gleichberechtigte partnerschaftliche Modelle des Elterngeldbezugs
84 sind für diese Familien rein rechnerisch bisher nicht attraktiv bzw. nicht leistbar. Von dieser Ausweitung
85 des Einkommenskorridors für den Anspruch auf den Geringverdienerzuschlag würden z. B. 17 Prozent
86 der elterngeldbeziehenden Mütter und 11 Prozent der Väter profitieren. Die Variante mit
87 Geringverdienerzuschlag für alle mit einem Nettoeinkommen bis 2.000 Euro vor der Geburt eines Kindes
88 würde zusätzlich für weitere 16 Prozent der Mütter und 22 Prozent der Väter eine Entlastung schaffen.⁴
89 Dies könnte eine intensivere Väterbeteiligung am Elterngeld befördern sowie die finanziellen und damit
90 einhergehenden psychischen Belastungen von Familien mit geringen und mittleren Einkommen mindern
91 helfen. Dies wäre angesichts der krisenbedingten Mehrbelastungen ein weiterer Baustein der
92 Unterstützungsmaßnahmen für Familien. Damit wäre die Erhöhung der Ersatzrate für Geringverdienende
93 nach dem BEEG eine wichtige Maßnahme für soziale Gerechtigkeit und zur Vermeidung finanzieller
94 Einbußen.

95 Mit ihrem Beschluss „Zukunftsorientierte Stärkung des Elterngeldes“ bat die Jugend- und
96 Familienministerkonferenz (JFMK) bereits im Jahr 2018 die Bundesregierung, die Mindest- und
97 Höchstbeträge beim Elterngeld unter Berücksichtigung der Einkommensentwicklung zu aktualisieren. Im
98 aktuellen Koalitionsvertrag 2021-2025 von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP wurde die
99 Dynamisierung des Mindest- und Höchstbetrages als Vorhaben der Bundesregierung verankert. Damit
100 einher geht eine Erhöhung des Mindestbetrags. Derzeit wird die Umsetzung innerhalb der
101 Bundesregierung beraten⁵.

³ Pressemitteilung WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung vom 25.01.2023:

Aktuelle Umfrage: Viele Mütter fühlen sich gerade finanziell stark belastet – Vertrauen in Politik stark erodiert.

⁴ Friedrich-Ebert-Stiftung (2022): Reformvorschläge für die Ausgestaltung des Elterngeldes, S. 31

⁵ BT-Drs. 20/5036, S. 2.

102 Seit In-Kraft-Treten des BEEG im Jahr 2007 beträgt der Mindestbetrag des Basiselterngeldes 300 Euro.
103 Er hat sich seit der Einführung des ehemaligen Erziehungsgeldes mit einem Betrag von 600 Mark vor 37
104 Jahren nicht erhöht. Die Sachverständigenkommission zum Neunten Familienbericht⁶, der Deutsche
105 Gewerkschaftsbund sowie mehrere Eltern- und Familienverbände⁷ fordern einen deutlich höheren
106 Mindestbetrag. Nach Berechnungen des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik ist der
107 Verbraucherpreisindex in den Jahren 2007 bis 2021 um 21,8 Prozent gestiegen. Unter Berücksichtigung
108 der Entwicklung des Verbraucherpreisindex würde der Mindestbetrag beim Elterngeld folglich mindestens
109 365 Euro betragen müssen.

110 Die Auswirkungen der Corona-Pandemie und des Ukraine-Krieges auf die Preisentwicklung im Laufe des
111 letzten Jahres verschärfen die bereits seit Jahren bestehende Diskrepanz zwischen dem derzeitigen
112 Mindestbetrag und einem an die aktuellen Preise angepassten Betrag.

113 32 Prozent aller elterngeldbeziehenden Mütter und zehn Prozent der Väter erhalten nur den
114 Mindestbetrag im Basiselterngeld. Mit der Einführung von ElterngeldPlus im Jahr 2015 und der
115 wachsenden Zahl von Müttern, die sich für ElterngeldPlus entscheiden, erhöht sich zudem seit einigen
116 Jahren auch der Anteil von Elterngeldbeziehenden, die nur Anspruch auf den hälftigen Mindestbetrag von
117 150 Euro/Monat haben. Damit erhält ein relevanter Anteil der elterngeldbeziehenden Mütter und ein
118 kleinerer Anteil der Väter in den Elterngeldmonaten nur einen Minimalbetrag an finanzieller Förderung.
119 Dies geht u. a. darauf zurück, dass zwar fast alle Väter (93 %), aber nur knapp zwei Drittel der Mütter
120 (72 %) unmittelbar vor dem Elterngeldbezug erwerbstätig waren und ein eigenes Einkommen bezogen.

121 Von einer Anhebung des Mindestbetrages würden verstärkt Frauen mit mehreren Kindern profitieren,
122 jüngere Mütter unter 25 Jahren, die größtenteils noch in Ausbildung sind, sowie Frauen, die vor der Geburt
123 ihres Kindes arbeitslos waren, und schließlich Mütter mit vor der Geburt sehr kleinen Einkommen.

124

125 **Zu 4.**

126 Im Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP wurde das Ziel gesetzt,
127 die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern und Familien zu unterstützen, wenn sie sich
128 Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich aufteilen wollen. Zur Umsetzung der EU-
129 Vereinbarkeitsrichtlinie wurden rechtliche Anpassungen unter anderem zu flexiblen Arbeitszeitregelungen

⁶ Die Sachverständigenkommission fordert einen Mindestbetrag von 360 Euro vgl. BMFSFJ (2021): Neunter Familienbericht, S. 520

⁷ Vgl. u. a. Online-Artikel der Berliner Morgenpost v. 10.03.2023, unter:
<https://www.morgenpost.de/politik/article237864137/elterngeld-deutschland-erhoehung-forderung-dgb.html> ;
Stellungnahme des Zukunftsforum Familie e.V. zur Öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend am 14. Dezember 2020 zum Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Zweiten Gesetzes
zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes“ sowie zu den Anträgen der Fraktion DIE LINKE.
„Mindestbetrag des Elterngelds erhöhen“ und der FDP-Fraktion „Elternzeit verlässlich und realitätsnah neu gestalten -
Finanzielle Risiken für Eltern beseitigen“ vom 07. Dezember 2020

130 bei Elternzeit sowie zur Vereinbarung einer Familienpflegezeit oder Pflegezeit für Beschäftigte von
131 Kleinbetrieben vorgenommen. Seither dürfen Anträge auf den Abschluss einer Vereinbarung über eine
132 Familienpflegezeit, Pflegezeit oder sonstige Freistellung nur noch mit Begründung abgelehnt werden.
133 Beschäftigte, die ihrer Ansicht nach durch die Inanspruchnahme von Regelungen aus dem
134 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeit- oder dem Familienpflegezeitgesetz
135 benachteiligt werden, können sich nun an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

136 Die Bundesregierung kündigte Anfang 2022 an, noch im selben Jahr in einem ersten
137 Gesetzgebungsvorhaben ein sogenanntes „Paket für mehr Partnerschaftlichkeit“ auf den Weg zu bringen.
138 Das Paket, welches zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht vorgelegt wurde, sollte die Einführung einer
139 zweiwöchigen vergüteten Freistellung für den Partner oder die Partnerin direkt nach der Geburt des
140 Kindes im Mutterschutzgesetz enthalten, die Erweiterung der Partnermonate im Elterngeld und die
141 Verlängerung des elternzeitbedingten Kündigungsschutzes nach einer längeren Elternzeit, um die
142 Rückkehr in den Beruf abzusichern. Die zweiwöchige vergütete Freistellung soll zum 1. Januar 2024
143 eingeführt werden. Damit Eltern von den weiteren familien- und gleichstellungspolitischen Leistungen
144 profitieren können, sollte das Paket schnellstmöglich vorgelegt werden.

145

146 **Zu 5.**

147 Mehrere Reformen des BEEG führten zu Neuerungen und Flexibilisierungen⁸. Obwohl die
148 Erwerbstätigenquoten von Müttern im Zeitverlauf gestiegen sind und die Inanspruchnahme der Elternzeit
149 bei Vätern kontinuierlich angestiegen ist⁹, verharrt die mehrheitliche Aufteilung der Elternzeitmonate nach
150 wie vor bei dem asymmetrischen Modell 12 + 2. Bei einem Großteil der Elternpaare ist damit die Mutter
151 zumeist ein Jahr nicht oder stark reduziert erwerbstätig und somit primär für das Kind verantwortlich,
152 während Väter zwei Monate Elternzeit nehmen, häufig sogar gemeinsam mit der Mutter. Als Gründe für
153 die Zurückhaltung bei den Partnermonaten im Basiselterngeld geben Väter u. a. finanzielle Nachteile und

⁸ Mit der Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate wurde ein wesentliches politisches Signal für die Beteiligung von Vätern an der Sorge für ihr Neugeborenes gesetzt. Dem folgte im Jahr 2015 die Einführung des Elterngeld Plus und der Partnerschaftsbonusmonate. Mit der Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes im Jahr 2021 wurden Verbesserungen für Eltern eingeführt, die während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeiten. Die zulässige Arbeitszeit während des Elterngeldbezugs und der Elternzeit wurde von 30 auf 32 Wochenstunden angehoben. Auch der Partnerschaftsbonus, der die parallele Teilzeit beider Eltern unterstützt, kann nun mit 24 bis 32 Wochenstunden (statt mit bisher 25 bis 30 Wochenstunden) bezogen werden. Überdies wurde der Partnerschaftsbonus flexibilisiert. Während Eltern diesen bisher vier Monate am Stück beziehen mussten, kann er seit der Reform zwischen zwei und vier Monaten genommen werden, mit flexiblem Ausstieg und kurzfristiger Verlängerung. Wer in einzelnen Monaten nicht auf die nötigen Arbeitsstunden kommt oder mehr arbeiten muss, muss nun nicht mehr den gesamten Partnerschaftsbonus zurückzahlen.

⁹ Im Jahr 2021 erhielten rund 1,9 Millionen Frauen und Männer in Deutschland Elterngeld. Die Zahl der Männer mit Elterngeldbezug steigt seit Jahren, im Jahr 2021 lag der Väteranteil bei 25,3 Prozent (2020: 24,8 %, 2015: 20,9 %). Frauen nehmen Elternzeit deutlich häufiger und länger in Anspruch als Männer. Im Jahr 2021 waren gut ein Viertel aller Mütter, deren jüngstes Kind unter sechs Jahren ist, in Elternzeit. Unter den Vätern traf dies nur auf 1,6 Prozent zu.

154 befürchtete negative berufliche Konsequenzen an.¹⁰ In der Fortschreibung der Deutschen
155 Nachhaltigkeitsstrategie vom 10. März 2021 definiert die Bundesregierung das Ziel, den Anteil der Kinder,
156 deren Väter Elterngeld bezogen haben (Väterbeteiligung beim Elterngeld), bis zum Jahr 2030 auf 65
157 Prozent zu steigern¹¹. Über die von der Bundesregierung dort fokussierte Vereinfachung und
158 Flexibilisierung des Partnerschaftsbonus hinaus sieht die GFMK weiteres Potenzial, mehr Anreize für
159 eine gleichberechtigte partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit beispielsweise durch eine Ausweitung
160 und attraktivere Vergütung der individuellen Partnermonate im Elterngeldbezug oder die Festlegung einer
161 pflichtigen Teilung zu setzen (symmetrisches Modell z. B. 7+7 oder 3 +8 + 3). Dies empfehlen u. a. die
162 Sachverständigenkommission des Neunten Familienberichts¹², ein zivilgesellschaftliches Bündnis aus
163 dem Deutschen Frauenrat, dem Bundesforum Männer, dem Zukunftsforum Familie, der
164 Arbeitsgemeinschaft der deutschen Familienorganisationen und dem Deutschen Gewerkschaftsbund¹³
165 sowie die Friedrich-Ebert-Stiftung in ihrer aktuellen Studie „Reformvorschläge für die Ausgestaltung des
166 Elterngeldes“¹⁴.

167

168 Protokollnotiz: *Protokollverweis von Bayern auf Protokollnotiz zu TOP 5.1 der GFMK 2021.*

¹⁰ DIW Wochenbericht 35/2019, a. a. O, S. 610-611.

¹¹ Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie - Weiterentwicklung 2021, S. 191ff.

¹² Neunter Familienbericht 2021 „Eltern sein in Deutschland“, S. 521ff.

¹³ Gemeinsame Positionierung von Deutschem Frauenrat, Bundesforum Männer, Zukunftsforum Familie, Arbeitsgemeinschaft der deutschen Familienorganisationen und Deutschem Gewerkschaftsbund: Mehr Mut zu Gleichstellung und fairer Vereinbarkeit bitte! Neue EU-Vereinbarkeitsrichtlinie stärkt das soziale Europa, gibt aber keine Impulse zur Weiterentwicklung in Deutschland, vom 04.04.2019

¹⁴ Pfahl, S.; Reuyß, S.; Wittmann, M. (2022): Reformvorschläge für die Ausgestaltung des Elterngeldes. Hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 16.06.2023

**TOP 8.1 Definition von Femiziden etablieren und in der Strafverfolgung,
Rechtsprechung und Gesetzgebung verankern**

Antragstellende Länder:

**Bremen, Niedersachsen und Saarland
für die Arbeitsgruppe „Gewaltschutz“**

Mitantragstellung:

**Brandenburg, Sachsen-Anhalt,
Schleswig-Holstein, Thüringen**

Votum:

Ziffern 1, 3 und 4: Mehrheitlich

Ziffern 2 und 5: Einstimmig

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
- 2 -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) bekräftigt ihren Beschluss TOP 10.8 der
- 3 31. GFMK „Femizide definieren, analysieren und verhindern“
- 4 2. Die GFMK begrüßt die Ergebnisse, die zwischenzeitlich durch die Arbeitsgruppen der Konferenz
- 5 der Justizministerinnen und Justizminister (JuMiKo) sowie der Ständigen Konferenz der
- 6 Innenminister und -senatoren der Länder (IMK) vorgelegt wurden.
- 7 3. Die GFMK spricht sich für die folgende Definition im weiteren Abstimmungsprozess aus:

- 8 „Femizide sind Tötungen von Frauen^{1,2}, weil sie Frauen sind, das heißt aufgrund einer von der
9 Annahme geschlechtsbezogener Ungleichwertigkeit gegen Frauen geleiteten Tatmotivation.
10 Diese äußert sich insbesondere in einer ablehnenden Einstellung der tatbegehenden Person zur
11 Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung der Geschlechter.
12 Als Indikator der Ursächlichkeit kann auch die fallgruppenspezifisch³ wesentlich erhöhte
13 Betroffenheit von Frauen herangezogen werden, da dies die Vermutung eines strukturellen
14 geschlechtsbezogenen Tathintergrundes nahelegt.“
- 15 4. Die GFMK bittet die JuMiKo und die IMK, die hier vorgelegte Definition in ihrer weiteren fachlichen
16 Diskussion zur statistischen Erfassung und systematischen Aufarbeitung der Rechtsprechung,
17 insbesondere in Bezug auf Trennungstötungen, zu berücksichtigen und diese ihren Überlegungen
18 als Leitbild zu Grunde zu legen. Für den Aufbau einer geeigneten strukturierten Form der
19 Zusammenarbeit der Fachministerkonferenzen zum Thema wird um die Benennung von
20 Ansprechpersonen gebeten.
- 21 5. Die GFMK begrüßt den von der Bundesregierung eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zur
22 Überarbeitung des Sanktionenrechts - Ersatzfreiheitsstrafe, Strafzumessung, Auflagen und
23 Weisungen sowie Unterbringung in einer Entziehungsanstalt, der die Aufnahme von
24 geschlechtsspezifischen Beweggründen in § 46 StGB vorsieht und erhofft sich hierbei die
25 deutliche Ausstrahlungswirkung auch auf den rechtswissenschaftlichen Diskurs im
26 Zusammenhang mit dem § 211 StGB.

27

28 **Begründung:**

29 Die GFMK-Arbeitsgruppe „Gewaltschutz“ wurde von der 31. GFMK in dem Beschluss TOP 10.8 gebeten,
30 eine mögliche Definition von Femiziden vertieft zu behandeln. Eine Unterarbeitsgruppe der GFMK-AG
31 hat Stellungnahmen des Deutschen Juristinnenbunds (djb) sowie der Zentralen Informationsstelle
32 Autonomer Frauenhäuser (zif) und des Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe -
33 Frauen gegen Gewalt e. V. (bff) eingeholt. Ebenso diskutierte die Unterarbeitsgruppe die Ergebnisse der
34 Arbeitsgruppe der Justizministerkonferenz „Gewalt gegen Mädchen und Frauen wirksam begegnen“
35 sowie die entsprechenden Beschlüsse der IMK.

¹ Die Definition bezieht im Sinne des Art. 3 der Istanbul-Konvention auch Mädchen ein.

² Dies schließt Personen anderen Geschlechts ein, wenn diese von Tätern als weiblich gelesen werden, also wenn die Tat in vergleichbarer Weise an das soziale oder biologische weibliche Geschlecht der Person anknüpft oder eine Person, die sich selbst als intersexuell, transsexuell oder non-binär identifiziert, von der gewaltausübenden Person als weiblich gelesen wird.

³ Wie z.B. bei Trennungstötungen.

36 Wie bereits im Beschluss der GFMK 2021 festgehalten, treten in Deutschland unter anderem
37 Tötungsdelikte zum Nachteil von Frauen sowohl in Form von Tötungen aus Frauenhass (Misogynie) als
38 auch als Trennungstötung (die häufigste Form) bzw. als Delikte auf, „die im Kontext patriarchalisch
39 geprägter Familienverbände oder Gesellschaften vorrangig von Männern an Frauen verübt werden, um
40 die aus Tätersicht verletzte Ehre der Familie oder des Mannes wiederherzustellen.“⁴ International ist der
41 Begriff „Femizide“ bereits vielfach in Verwendung. Auch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert
42 „Femizide“ als allgemeine Bezeichnung vorsätzlicher Morde an Frauen, weil sie Frauen sind. Sie führt
43 des Weiteren aus, dass in den meisten Fällen Femizide von den (Ex-)Partnern begangen werden und auf
44 anhaltenden Misshandlungen, Bedrohungen, Einschüchterungen oder sexueller Gewalt basieren sowie
45 auf Situationen, in welchen Frauen weniger Macht oder Ressourcen haben als ihre Partner. Nicht alle
46 Tötungen an Frauen sind demnach Femizide, sondern nur jene, die durch die hierarchischen
47 Geschlechterverhältnisse motiviert sind.

48 In der medialen Öffentlichkeit werden Tötungsdelikte gerade im Kontext von häuslicher Gewalt
49 umgangssprachlich vielfach verharmlosend als „Familiendrama“, „Beziehungstaten“ oder – wenn ein
50 Bezug zu anderen Kulturen wahrgenommen wird – als sog. „Ehrenmorde“ bezeichnet, die dann über
51 „Partnerschaftsgewalt“ hinausgehen, wenn sie im familiären Kontext Töchter und Schwestern betreffen.
52 Dies wird der oftmals vorhandenen, von der Annahme geschlechtsbezogener Ungleichwertigkeit von
53 Frauen geleiteten Tatmotivation nicht gerecht und verharmlost die Umstände der Tat.

54 Basierend auf einer umfassenden Recherche möglicher Definitionen, adressiert der Vorschlag den
55 Wunsch eine Abstimmungsgrundlage mit den Fachministerkonferenzen zu bieten (so auch 214. IMK
56 TOP 24; 93. JuMiKo TOP II.21: Abschlussbericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Gewalt gegen
57 Mädchen und Frauen wirksam begegnen). Er entbindet damit nicht die IMK oder die JuMiKo von ihren
58 Verpflichtungen, sondern ist als eine Arbeitsgrundlage zu verstehen, um die notwendigen weiteren
59 Schritte zu bestimmen. Hierbei ist sich die Arbeitsgruppe deutlich der Problematik der Erforschung der
60 Motivlage in Strafprozessen und statistischen Erfassungen bewusst, bietet aber mit der vorliegenden
61 Definition ein Leitbild für weitere Abstimmungen an.

62 Die statistische Erfassung und systematische Aufarbeitung der Rechtsprechung fehlt bisher,
63 insbesondere in Bezug auf Trennungstötungen. Die Definition dient dazu die Bedeutung und Rolle
64 geschlechterhierarchischer Strukturen sowie Bewertungskriterien der Rechtsprechung und
65 Erfassungsschemata in der polizeilichen und staatsanwaltschaftlichen Tätigkeit zu hinterfragen und zu
66 verbessern.

⁴ Oberwittler, D. / Kasselt, J., 2011: Ehrenmorde in Deutschland. Eine Untersuchung auf der Basis von Prozessakten. In: Bundeskriminalamt: Polizei + Forschung, Bd. 42.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 16.06.2023

**TOP 8.2 Verlängerung des Bundesinvestitionsprogramms „Gemeinsam gegen
Gewalt an Frauen“**

Antragstellendes Land:

Hessen

Mitantragstellung:

**Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-
Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen,
Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen**

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen
2 und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest, dass das Bundesinvestitionsprogramm
3 „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ einen wichtigen Beitrag zur Schließung von Lücken im
4 Unterstützungssystem für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder leistet und damit die
5 Umsetzung der Istanbul-Konvention in Deutschland weiter voranbringt.
- 6 2. Die GFMK weist darauf hin, dass der Bedarf an Investitionsmitteln bei den Einrichtungen des
7 Hilfesystems weiter hoch ist. Durch die von der Bundesregierung avisierte bundesgesetzliche
8 Absicherung eines Rechts auf Schutz und Beratung dürfte dieser Bedarf auch gesetzlich
9 untermauert werden.
- 10 3. Die GFMK fordert die Bundesregierung daher auf, das Bundesinvestitionsprogramm über 2024
11 hinaus fortzuführen und in den Bundeshaushalten angemessene Mittel für die Förderung

12 investiver Maßnahmen zum Um-, Aus- und Neubau sowie Sanierung der Hilfseinrichtungen
13 vorzusehen.

14 **Begründung:**

15 Das Bundesinvestitionsprogramm ist Teil des Bundesförderprogramms „Gemeinsam gegen Gewalt an
16 Frauen“. Mit dem Bundesinvestitionsprogramm fördert die Bundesregierung von 2020 bis 2024 den
17 baulichen Ausbau von Frauenhäusern und Frauenberatungsstellen. Ziel des Programms ist, Lücken im
18 Hilfesystem zu schließen. Es ist somit eine wichtige Maßnahme zur Umsetzung der Istanbul-Konvention
19 in Deutschland.

20 Im Rahmen des Programms wurden bundesweit zahlreiche Förderanfragen und zum Teil auch
21 Förderanträge beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) eingereicht, das
22 mit der administrativen Umsetzung des Programms betraut ist. Zahlreiche Kommunen und Träger,
23 darunter sehr viele kleine Frauenhausvereine, haben immensen zeitlichen und personellen Aufwand
24 betrieben, um den hohen formalen Anforderungen des Förderverfahrens gerecht zu werden. Bei vielen
25 Antragsverfahren kam es aus unterschiedlichen Gründen zu teils erheblichen zeitlichen Verzögerungen,
26 so dass in einigen Fällen noch keine Bewilligung bzw. keine Aufforderung zur Antragstellung vorliegt. Zu
27 den Schwierigkeiten des Antragsverfahrens hat die 32. GFMK bereits in ihrem Beschluss *Fortführung des*
28 *Bundesförderprogramms „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“* ausführlich Stellung bezogen.

29 Die große Nachfrage nach Förderung aus dem Bundesinvestitionsprogramm verdeutlicht den hohen
30 Bedarf an Investitionsmitteln. Es ist bedauerlich, dass der Haushaltsansatz für das Programm im Jahr
31 2023 trotzdem gekürzt wurde.

32 Die angespannte Lage im Bausektor durch Preissteigerungen und Lieferengpässe stellt die Träger und
33 Kommunen bei ihren baulichen Vorhaben vor zusätzliche Herausforderungen. Eine Fertigstellung der
34 Maßnahmen bis Ende 2024 ist deshalb oftmals nicht sichergestellt. Diese Fertigstellung ist bislang aber
35 Fördervoraussetzung.

36 Die Verlängerung und Fortführung des Bundesinvestitionsprogramms „Gemeinsam gegen Gewalt an
37 Frauen“ ist vor diesem Hintergrund dringend notwendig. Das Vorhaben der Bundesregierung, in dieser
38 Legislaturperiode eine bundesgesetzliche Absicherung eines Rechts auf Schutz und Beratung zu
39 schaffen, macht einen baulichen Ausbau von Frauenhäusern und Frauenberatungsstellen unerlässlich.
40 Nur ein bedarfsgerechter Ausbau des Hilfesystems schafft die unverzichtbare Grundlage, das Recht auf
41 Schutz und Beratung zu gewährleisten.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 16.06.2023

**TOP 8.3 Schließung von Regelungslücken der GKV-Neuregelung gem. § 27 Abs. 1
SGB V i. V. m. § 132k SGB V**

Antragstellendes Land:

Nordrhein-Westfalen

Mitantragstellung:

**Baden-Württemberg, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt,
Schleswig-Holstein, Thüringen**

Votum:

Ziffern 1 und 4: Einstimmig

Ziffern 2 und 3: Mehrheitlich ohne Gegenstimmen

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen
2 und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest, dass mit der am 1. März 2020 in Kraft getretenen
3 Neuregelung zur Abrechnung von Leistungen im Rahmen der Vertraulichen Spurensicherung gem.
4 § 27 Abs. 1 SGB V i. V. m. § 132k SGB V ein erster Schritt zur bundesweit flächendeckenden
5 Umsetzung der Vertraulichen Spurensicherung als niedrigschwelliges Angebot nach Art. 25
6 Istanbul-Konvention getan wurde.
- 7 2. Zur Sicherstellung der umfassenden Versorgung von Gewaltopfern fordert die GFMK die
8 Bundesregierung auf, in einem zweiten Schritt Regelungslücken aufgrund fehlender
9 Berücksichtigung von nichtversicherten, privatversicherten, beihilfeberechtigten Personen sowie
10 Bundeswehrsoldat*innen zu prüfen und zu schließen

11 3. Des Weiteren bittet die GFMK die Ständige Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder
12 (IMK) und die Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister (JuMiKo) sowie die
13 zuständigen Bundesministerien zu prüfen, ob eine Übernahme der Kosten der Gesetzlichen
14 Krankenversicherungen durch die Strafverfolgungsbehörden bzw. den Täter nach Aufnahme eines
15 Strafermittlungsverfahrens zu regeln wäre.

16 4. Die GFMK bittet das Bundesministerium der Finanzen um Klärung, ob für Leistungen im Rahmen
17 der Vertraulichen Spurensicherung Umsatzsteuer zu veranschlagen ist.

18

19 **Begründung:**

20 Das am 1. März 2020 in Kraft getretene Masernschutzgesetz sieht eine Neuregelung vor, die die
21 Abrechnung von ärztlichen und labortechnischen Leistungen im Rahmen der Vertraulichen
22 Spurensicherung als Kassenleistung ermöglicht (vgl. § 27 Abs. 1 SGB V i. V. m. § 132k SGB V). Sie setzt
23 voraus, dass die Krankenkassen oder deren Landesverbände gemeinsam mit den Bundesländern und
24 einer hinreichenden Anzahl von geeigneten Einrichtungen oder Ärztinnen und Ärzten Verträge über die
25 Erbringung dieser Leistungen schließen.

26 Die GFMK begrüßt den damit verbundenen ersten Schritt zur Umsetzung eines bundesweit
27 niedrigschwelligen Angebots zur Durchführung der Vertraulichen Spurensicherung, fordert den
28 Gesetzgeber jedoch dazu auf, insbesondere die nachfolgende Regelungslücke zu schließen:

29 Anspruchsberechtigt sind nach der derzeit geltenden Regelung ausschließlich Versicherte der
30 Gesetzlichen Krankenversicherung. Da der Bedarf für eine Kostenübernahme jedoch unabhängig vom
31 Versicherungsstatus besteht, bedarf es hierzu ergänzender bundesgesetzlicher Regelungen, um diese
32 Regelungslücke zu schließen. Auch eine entsprechende Regelung zur Einbeziehung von
33 Bundeswehrsoldat*innen ist zu erwägen. Zeit- und Berufssoldat*innen sind während ihrer aktiven
34 Dienstzeit über den Bund krankenversichert (Heilfürsorge). Die Heilfürsorge ist für Soldat*innen nicht
35 beitragspflichtig, jedoch verpflichtend.

36 Im Rahmen der Vertragsverhandlungen wird seitens der Krankenkassen(-verbände) bemängelt, dass für
37 den Fall der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden nach Durchführung von Maßnahmen der
38 Beweissicherung eine (nachträgliche) Übernahme der Kosten durch die Strafverfolgungsbehörden,
39 mangels Anwendbarkeit des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes (JVEG), ausgeschlossen
40 sei. Eine Kostenübernahme durch die Strafverfolgungsbehörden sei aber erforderlich, da die anonyme
41 Spurensicherung der Vorbereitung des Strafverfahrens diene. Neben der Strafermittlungsbehörde käme
42 auch der Täter für eine Kostenübernahme in Betracht. Mit der Prüfbitte wird diesem Ansinnen
43 entsprochen.

44 Darüber hinaus wird das Bundesministerium der Finanzen aufgefordert, eine Klärung zur Frage
45 herbeizuführen, ob für Leistungen im Rahmen der Vertraulichen Spurensicherung Umsatzsteuer zu
46 veranschlagen ist. Entsprechende Empfehlungen sind maßgeblich für die Höhe der durch die
47 Krankenkassen zu zahlenden Kostenpauschale zur Abrechnung der Spurensicherung. Nach den EU-
48 Bestimmungen und gemäß § 4 Nr. 14 UStG sind ärztliche Leistungen von der Umsatzsteuerpflicht befreit.
49 Dies gilt jedoch nur dann, wenn sie der medizinischen Betreuung von Personen durch das Diagnostizieren
50 und Behandeln von Krankheiten oder anderen Gesundheitsstörungen dienen, wenn ein therapeutisches
51 Ziel im Vordergrund steht und die Leistung der Minderung der Leiden, Genesung und Gesunderhaltung
52 des Menschen dient. Auch muss die Leistung einen direkten Einfluss auf den Gesundheitszustand haben,
53 medizinisch indiziert und therapeutisch zielorientiert sein. Die Abgrenzung, wann eine Leistung
54 medizinisch indiziert und damit von der Umsatzsteuer befreit ist, kann im Einzelfall problematisch sein.
55 Daher bedarf es der Beantwortung, ob vorliegend die Umsatzsteuerpflicht gilt, durch das für die
56 Auslegung des § 4 Nr. 14 UStG zuständige Bundesministerium der Finanzen.

57 Abschließend wird angeregt, den Erfahrungsaustausch zwischen den Bundesländern zur Umsetzung der
58 Vertraulichen Spurensicherung zu verstetigen. Über das jeweilige Vorsitzland der GFMK wurden
59 fachübergreifend Termine zum Erfahrungsaustausch am 07.12.2021 und 08.12.2022 organisiert, die als
60 sehr positiv und konstruktiv wahrgenommen worden sind. Ein derartiger Austausch ist auch weiterhin
61 wünschenswert und sollte – über das jeweilige Vorsitzland der GFMK organisiert – angeboten werden.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 16.06.2023

**TOP 8.4 Verbesserung des Gewaltschutzes bei geschlechtsspezifischer digitaler
Gewalt im sozialen Nahraum**

Antragstellendes Land:

Baden-Württemberg

Mitantragstellung:

**Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen,
Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen**

Votum: Einstimmig

Beschluss

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
2 -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) **nimmt** mit großer Sorge die wachsende
3 Herausforderung und Bedrohung von Frauen und insbesondere Mädchen durch digitale Gewalt
4 **zur Kenntnis.**
- 5 2. Die GFMK begrüßt die Absicht des Bundesministeriums der Justiz (BMJ), ein Gesetz gegen
6 digitale Gewalt zu erarbeiten. Die GFMK identifiziert allerdings erhebliche Lücken in dem im April
7 2023 vorgelegten Eckpunktepapier des BMJ in Bezug auf die geschlechtsspezifischen Aspekte
8 digitaler Gewalt insgesamt und digitale Gewalt, die im sozialen Nahraum stattfindet und
9 insbesondere Frauen und Mädchen betrifft, im Besonderen. Die GFMK fordert die
10 Bundesregierung deshalb auf, die besondere Betroffenheit von Frauen durch digitale Gewalt und
11 insbesondere solche, die im sozialen Nahraum stattfindet, im weiteren Gesetzgebungsprozess
12 mit zu berücksichtigen.

- 13 3. Die GFMK konstatiert einen Handlungsbedarf in der einheitlichen Definition und Benennung
14 geschlechtsspezifischer, digitaler Gewaltphänomene und weist auf die nach wie vor bestehende
15 Datenlücke in diesem Bereich hin. Die GFMK **fordert die Bundesregierung auf**, eine
16 repräsentative, empirische Studie zu Gewalt gegen Frauen vorzulegen, in der digitale Gewalt im
17 sozialen Nahraum explizit untersucht wird, um von digitaler Gewalt betroffene Frauen in Zukunft
18 besser unterstützen und wirkungsvolle Präventionsmaßnahmen entwickeln zu können. Die
19 Untersuchung sollte explizit unter Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierungen erfolgen, um
20 besonders vulnerable Gruppen identifizieren zu können.
- 21 4. Die GFMK **erteilt der Arbeitsgruppe „Gewaltschutz“ den Auftrag**, die Vernetzung und
22 Zusammenarbeit im Kampf gegen geschlechtsspezifische, digitale Gewalt (ggfs. in einer
23 Unterarbeitsgruppe) **bundesweit voranzutreiben**, unter den Ländern Best-Practice Beispiele
24 auszutauschen sowie Maßnahmen für einen verbesserten Schutz von Frauen vor digitaler Gewalt,
25 insbesondere im sozialen Nahraum, zu erörtern. Darüber hinaus sollten auch die Fortbildung und
26 Unterstützung des Frauenhilfe- und Unterstützungssystems auf die Herausforderungen durch
27 digitale Gewalt im sozialen Nahraum, insbesondere zu IT- und rechtlichen Kompetenzen und
28 Handlungsmöglichkeiten, diskutiert und gefördert werden. Ferner sollen **Möglichkeiten weiterer**
29 **rechtlicher Regelungen zur Begrenzung** technischer Möglichkeiten digitaler Gewalt im
30 Austausch **mit der Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister (JuMiKo) und der**
31 **Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder (IMK) geprüft werden.**
32 Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe sollen der 34. GFMK 2024 berichtet werden.

33

34 **Begründung:**

35 **Zu 1 und 2.**

36 Digitale Gewalt und die damit einhergehenden Herausforderungen sind in den vergangenen Jahren stetig
37 gewachsen. Während digitale Gewalt in Form von Hate Speech immer stärker in das öffentliche und
38 wissenschaftliche Bewusstsein gerückt ist (u. a. durch große mediale Aufmerksamkeit an
39 Gerichtsprozessen oder in der Öffentlichkeit stehenden Frauen), wird dem Themenkomplex der digitalen
40 Gewalt im sozialen Nahraum bisher deutlich weniger Beachtung geschenkt. Die Bedeutung der
41 Umsetzung der Istanbul-Konvention auch im digitalen Raum wurde durch die Empfehlungen des ersten
42 GREVIO-Berichts zu Deutschland nochmals unterstrichen.

43 Die eindeutige Unterscheidung und Definition in internationalen Studien zwischen digitaler Gewalt im
44 sozialen Nahraum und Hate Speech steht bisher noch aus, was zu einer Fragmentierung und
45 Uneinheitlichkeit des Themenkomplexes führt. Die letzte repräsentative Untersuchung des

46 Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zu Gewalt gegen Frauen in
47 Deutschland stammt aus dem Jahr 2004. Digitale Gewalt gegen Frauen war damals noch kein
48 Forschungsthema. In der Auseinandersetzung mit psychischer Gewalt innerhalb der Studie des BMFSFJ
49 wird allerdings deutlich, dass viele dieser Handlungen, wie beispielsweise Stalking, im Kontext digitaler
50 Gewalt stattfinden und bereits 2004 eine nicht zu vernachlässigende Rolle gespielt haben müssen. Die
51 wenigen internationalen Studien berücksichtigen oftmals nicht die geschlechtsspezifische Dynamik und
52 nehmen keine klare Unterscheidung zwischen der Definition von Hate Speech, Digitaler Gewalt im
53 sozialen Nahraum, Cybermobbing und Cybergrooming vor.

54 Anknüpfend an die Forderung von Baden-Württemberg, Berlin und Hamburg zur 30. GFMK 2020
55 (TOP 4.4) nach einer repräsentativen, empirischen Studie zu digitaler Gewalt gegen Frauen wird die
56 Forderung an das BMFSFJ mit der Spezifizierung und Unterscheidung von digitaler Gewalt im sozialen
57 Nahraum und von Hate Speech erneut aufgegriffen. Wissenschaftliche Erhebungen tragen dazu bei,
58 Aufmerksamkeit zu schaffen, das Gewaltgeschehen sichtbar zu machen und passgenaue Bedarfe
59 abzuleiten. Zudem soll das BMFSFJ aufgefordert werden, digitale Gewalt im sozialen Nahraum als
60 Ergänzung und Verstärkung von Gewaltverhältnissen und -dynamiken zu erfassen.

61 Die Definition geschlechtsspezifischer, digitaler Gewalt im sozialen Nahraum sollte dabei mit bereits
62 vorhandenen und aktuell laufenden Befassungen abgestimmt werden. Aktuell befasst hat sich hierzu
63 unter anderem bereits der Bundesrat in Bezug auf Entwicklungen auf EU-Ebene wie den Vorschlag des
64 Europäischen Parlaments und des Rates zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher
65 Gewalt sowie die Ständige Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder (IMK) im Rahmen der
66 Bund-Länder-Arbeitsgemeinschaft „Bekämpfung von geschlechtsspezifisch gegen Frauen gerichteten
67 Straftaten“.

68 Die Umsetzung der Antwort der Bundesregierung zum Beschluss der 30. GFMK, eine neue,
69 repräsentative und erstmals geschlechtervergleichende Studie zu Gewalt gegen Frauen und Männern
70 durchzuführen, bei der auch die digitale Dimension berücksichtigt werden sollte, ist bisher nicht erfolgt.
71 Aus Sicht der GFMK sollte Ziel sein, gleichstellungspolitische Maßnahmen stärker am tatsächlichen
72 Bedarf des Opferschutzes vor digitaler Gewalt auszurichten. Das Thema ist aufgrund der sich ständig
73 ändernden technischen Entwicklung sehr dynamisch, daher sind aktuelle Daten für künftige
74 bedarfsgerechte und passgenaue Entscheidungen elementar.

75

76 **Zu 3.**

77 Die Auswirkungen fehlender Daten und mangelnder Sichtbarkeit digitaler Gewalt im sozialen Nahraum
78 zeigen sich auch in dem im April 2023 vorgestellten Eckpunktepapier des BMJ zum Gesetz gegen digitale

79 Gewalt. Die dort aufgegriffenen Einzelmaßnahmen greifen die Geschlechtsspezifität des Phänomens
80 nicht ausreichend auf und weisen erhebliche Lücken in Bezug auf digitale Gewalt im sozialen Nahraum
81 auf. Das Eckpunktepapier bezieht sich auf anonyme Täterinnen und Täter und Rechtsverletzungen im
82 Kontext von Hate Speech, berücksichtigt allerdings nicht etwa die Herausforderungen und Problematiken
83 von digitaler Gewalt im sozialen Nahraum, die ein wachsendes Instrument der (Ex-)Partnerschaftsgewalt
84 darstellt.

85 Hate Speech ist nur ein Teil digitaler Gewalt. Die vielen weiteren Formen digitaler Gewalt und die damit
86 einhergehenden besonderen Herausforderungen in der Unterstützung und bei der Strafverfolgung
87 werden in den Eckpunkten des BMJ nicht abgebildet. Die GFMK fordert daher die Bundesregierung auf,
88 den Blick zu weiten und auch die anderen Facetten digitaler Gewalt in dem geplanten Gesetz abzubilden,
89 insbesondere die digitale Gewalt im sozialen Nahraum.

90

91 **Zu 4.**

92 Weitergehend wird eine Intensivierung des Austausches und der Beschäftigung mit dem Themenkomplex
93 der geschlechtsspezifischen, digitalen Gewalt im sozialen Nahraum im Rahmen der GFMK-AG
94 „Gewaltschutz“ in Zusammenarbeit mit der GFMK-AG „Digitalisierung“ angeregt, um den
95 länderübergreifenden Austausch bezüglich Best-Practice Beispielen und erfolgreichen
96 Bekämpfungsstrategien zu erleichtern. Hierzu könnte eine Unter-AG „Digitale Gewalt“ (analog zur
97 Unter-AG „Femizide“) eingerichtet werden. Teil der Arbeit sollte auch die Prüfung der Möglichkeit weiterer
98 rechtlicher Regelungen zur Begrenzung technischer Ausprägungen der digitalen Gewalt (wie Spy Apps
99 oder geräuschloses Fotografieren) sein. Auch die stärkere Verantwortlichkeit der Plattformbetreibenden
100 (Social Media) für in diesem Zusammenhang verbreitete Inhalte sollte erwogen werden. Die JuMiKo und
101 die IMK sind sowohl bei der Prüfung weiterer rechtlicher Regelungen als auch der Definition digitaler
102 Gewalt miteinzubeziehen.

103 Insbesondere während der Corona-Pandemie hat sich geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen
104 immer mehr in den digitalen Raum verlagert und wurde mittels Informations- und
105 Kommunikationstechnologien fortgesetzt.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 16.06.2023

**TOP 8.5 Absicherung des Rechts auf Schutz und Beratung in Umsetzung der
Istanbul-Konvention**

Antragstellendes Land:

Sachsen

Mitantragstellung:

Brandenburg, Bremen, Hessen und Sachsen-Anhalt

Votum: Mehrheitlich ohne Gegenstimmen

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen
2 und -senatoren der Länder (GFMK) begrüßt das Vorhaben der Bundesregierung, in dieser
3 Legislaturperiode das Recht auf Schutz in geeigneten Einrichtungen sowie fachkundige Beratung
4 bei geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt bundesrechtlich
5 abzusichern. Ziel muss es sein, ein hohes und gleichwertiges individuelles Schutzniveau bei
6 geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen und bei häuslicher Gewalt bundesweit
7 sicherzustellen und einen einheitlichen Rahmen für den Zugang zu Unterstützung zu schaffen.
- 8 2. Die GFMK bittet das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
9 einen Gesetzesentwurf zeitnah vorzulegen. Die GFMK fordert das BMFSFJ auf, den
10 bundeseinheitlichen Rechtsrahmen in enger Orientierung an den Vorgaben der Istanbul-
11 Konvention auszugestalten sowie einheitliche Definitionen im Rahmen des zu entwickelnden
12 Monitorings zu berücksichtigen bzw. eine Angleichung herbeizuführen.

- 13 3. Die GFMK begrüßt, dass auch in dieser Legislaturperiode der Runde Tisch „Gemeinsam gegen
14 Gewalt an Frauen" einberufen wurde und mit der Gründung der Unterarbeitsgruppe schon erste
15 Schritte zur Entwicklung einer bundesrechtlichen Regelung getan wurden. Die GFMK bittet die
16 Bundesregierung, die Länder bei der Gesetzgebung weiterhin angemessen einzubeziehen. Die
17 GFMK betont auch die Notwendigkeit einer systematischen Beteiligung der Kommunen sowie der
18 insoweit einschlägigen Verbände am laufenden Prozess.
- 19 4. Die GFMK bekräftigt den Willen der Länder, in den kommenden Jahren das Hilfesystem für von
20 geschlechtsspezifischer Gewalt betroffenen Frauen sowie von häuslicher Gewalt betroffenen
21 Personen und ihren Kindern so auszugestalten, dass jede Frau verlässlich unterstützt wird sowie
22 alle weiteren Opfer häuslicher Gewalt Unterstützung erfahren können. Die GFMK fordert die
23 Bundesregierung auf, sich gemäß den Vereinbarungen des Koalitionsvertrages S.114 ff. an den
24 notwendigen Kosten für den Ausbau der Einrichtungen sowie für den Verwaltungsaufwand im
25 Hilfesystem angemessen zu beteiligen und im Sinne der Kostenplanbarkeit für Länder und
26 Kommunen die Art und die Höhe der Beteiligung bis Anfang 2024 auf Grundlage eines vorherigen
27 Abstimmungsprozesses zu beziffern. Um entsprechend der Istanbul-Konvention leicht
28 zugängliche Schutzunterkünfte in ausreichender Zahl sowie spezialisierte Beratungseinrichtungen
29 in angemessener geographischer Verteilung zur Verfügung zu stellen, muss das Hilfesystem in
30 quantitativer und qualitativer Hinsicht weiter ausgebaut werden. Dafür sind Übergangszeiträume
31 erforderlich und festzuhalten und durch den Bund Unterstützung zu gewähren. Ebenso ist eine
32 Verständigung zur Bedarfserfassung bzw. zum Versorgungsgrad notwendig, um gleichwertige
33 Lebensverhältnisse auch im Gewaltschutz zu garantieren.
- 34 5. Die GFMK sieht den Bund, die Länder und die Kommunen in der gemeinsamen Verantwortung für
35 die dauerhaft auskömmliche Finanzierung einer tragfähigen Infrastruktur des Hilfesystems in den
36 Ländern. Die GFMK begrüßt die im Koalitionsvertrag getätigten Vereinbarungen des Bundes, sich
37 an der Regelfinanzierung des Hilfesystems zu beteiligen und weist darauf hin, dass dabei den
38 unterschiedlichen Finanzierungsarten in den Bundesländern sowie den weiteren Spezifika der
39 Länder Rechnung getragen werden muss.

40

41 **Begründung:**

42 **Zu.1**

43 Die Bundesregierung beabsichtigt in der jetzigen Legislaturperiode, das Recht auf Schutz und Beratung
44 bei häuslicher Gewalt oder Gewalt gegen Frauen bundesrechtlich abzusichern (siehe Koalitionsvertrag
45 des Bundes, S. 114f.). Dazu soll bis zum III./IV. Quartal 2023 ein Referent*innenentwurf vorgelegt werden.

46 Die Etablierung eines bundeseinheitlichen Rechtsrahmens ist dabei der effektivste Weg, um eine flächen-
47 und bedarfsdeckende Versorgung mit spezialisierten Schutz- und Beratungsstrukturen gemäß Art. 22 und
48 Art. 23 der Istanbul-Konvention sicherzustellen, die zudem auch andere Gewaltformen der Istanbul-
49 Konvention einbindet, bspw. Zwangsprostitution bzw. Menschenhandel, und hierfür spezialisierte
50 Einrichtungen zur Verfügung stellt. Mit dem Rechtsrahmen soll ein niedrigschwelliger Zugang zu Schutz
51 und Hilfe unabhängig von Einkommen, Vermögen, Herkunftsort oder Aufenthaltsstatus der betroffenen
52 Frauen ermöglicht werden. Erforderlich sind in diesem Kontext auch Übergangsvorschriften und
53 Regelungen zur länderübergreifenden Unterbringung, wenn dies aus Gründen der Gefahrenabwehr als
54 notwendig eingeschätzt wird.

55

56 **Zu 2.**

57 Um ein einheitliches Schutzniveau zu erreichen, ist es erforderlich, den Anwendungsbereich festzulegen
58 und einheitliche Definitionen zu verwenden. In den Anwendungsbereich sollten dabei alle Formen der
59 geschlechtsspezifischen Gewalt gegen Frauen und sowie der häuslichen Gewalt fallen. Dabei definiert
60 die Istanbul-Konvention geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen als Gewalt, die aus struktureller
61 Diskriminierung gegen Frauen folgt. Dazu zählt die Istanbul-Konvention alle Formen von Gewalt gegen
62 Frauen, weil sie Frauen sind und alle Formen, die Frauen überdurchschnittlich betreffen (Art. 3 Nr. a, d, f
63 Istanbul-Konvention). Im Fokus steht die auf struktureller Diskriminierung beruhende Perspektive. Daran
64 sollte sich die bundesrechtliche Regelung orientieren. Bei der Ausgestaltung des Rechtsrahmens sollten
65 einheitliche Definitionen ebenfalls Berücksichtigung finden oder eine Angleichung veranlasst werden. Nur
66 so kann im Nachgang ein einheitliches Monitoring erfolgen, welches von der Berichterstattungsstelle zu
67 geschlechtsspezifischer Gewalt des Deutschen Institutes für Menschenrechte (DIMR) derzeit entwickelt
68 wird.

69

70 **Zu 3.**

71 Um die Spezifika der gewachsenen Hilfesysteme in den Ländern sowie die erforderliche Kontinuität der
72 Unterstützungsangebote bei der Ausgestaltung des Rechtsrahmens ausreichend zu beachten, ist
73 weiterhin eine enge Abstimmung zwischen Bundes- und Landesebene erforderlich. Die Einbindung der
74 kommunalen Ebene sowie der Expertise der Verbände berücksichtigt die breite Aufstellung der
75 vorhandenen Hilfsangebote sowie die verschiedenen Sichtweisen auf Bedarf und passgenaue
76 Hilfestruktur.

77

78 **Zu 4.**

79 Ein weitergehender Ausbau des Hilfesystems in den Bundesländern ist erforderlich, um dem Bedarf an
80 Schutz und Beratung gerecht zu werden. Dabei sind durch den Bund gesetzte und mit den Ländern
81 abgestimmte Mindeststandards im Rahmen einer bundesrechtlichen Regelung notwendig. Daneben
82 muss der bundeseinheitliche Rechtsrahmen jedoch Spielräume eröffnen, um die gewachsenen
83 Strukturen der Bundesländer zu berücksichtigen und den Fortbestand der dort getroffenen, über die
84 Mindeststandards hinausgehenden, Festlegungen zu ermöglichen.

85

86 **Zu 5.**

87 Die angestrebte Beteiligung des Bundes an der Regelfinanzierung ist dabei zu begrüßen. Bei der
88 Ausgestaltung der finanziellen Beteiligung ist darauf zu achten, dass diese möglichst pauschal erfolgt und
89 sowohl bereits bestehende Kosten als auch durch den noch anstehenden Ausbau entstehende langfristig
90 anfallende Kosten, inklusive zu erwartender Kostensteigerungen, umfasst. Im Hinblick auf die Schaffung
91 einer Regelfinanzierung sollen die derzeit unterschiedlichen Finanzierungsarten und sonstigen Spezifika
92 der Bundesländer berücksichtigt werden.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 16.06.2023

**TOP 8.6 Implementierung eines Bundes-Betroffenen-Beirates Istanbul-Konvention
beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

Antragstellendes Land:

Bremen

Mitantragstellung:

Thüringen

Votum: Mehrheitlich ohne Gegenstimmen

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen
- 2 und -senatoren der Länder (GFMK) setzt sich im Rahmen der Umsetzung der Istanbul-Konvention
- 3 für die Implementierung eines Betroffenen-Beirates Istanbul-Konvention auf Bundesebene ein.

- 4 2. Die GFMK bittet das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), die
- 5 Implementierung eines Betroffenen-Beirates Istanbul-Konvention auf Bundesebene zu prüfen.
- 6 Dabei sollten die Ergebnisse des vom BMFSFJ geförderten „Bremer Pilotprojekts zur Umsetzung
- 7 der Istanbul-Konvention: Optimierung des Hilfesystems von Gewalt betroffener Frauen und Kinder
- 8 durch die systematische Einbeziehung der Betroffenenexpertise und -perspektive:
- 9 Implementierung eines Betroffenenbeirates Istanbul-Konvention im Land Bremen“ einbezogen
- 10 werden. Weitere Prüfkriterien sollten die spezifischen Indikatoren für die qualifizierte Besetzung
- 11 des Betroffenenbeirates, das Verfahren der Besetzung des Gremiums sowie die Aufgaben und
- 12 Arbeitsstruktur des Beirates sein.

13 **Begründung:**

14 Gewalt gegen Frauen ist eine Menschenrechtsverletzung. Sie ist Ausdruck eines hierarchischen
15 Geschlechterverhältnisses und führt dazu, die strukturelle Ungleichheit der Geschlechter fortzuschreiben.

16 Die Istanbul-Konvention - das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von
17 Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (IK) - erkennt dies an und verankert wichtige Maßnahmen
18 zum Schutz von Frauen vor jeder Form geschlechtsbezogener Gewalt.

19 Die IK ist am 1. Februar 2018 in Deutschland in Kraft getreten und verpflichtet Bund, Bundesländer und
20 Kommunen, Gewalt im Sinne der Konvention vorzubeugen, diese effektiv zu bekämpfen, die
21 Strafverfolgung zu gewährleisten und von Gewalt Betroffene umfassend zu schützen.

22 In der Istanbul-Konvention wird explizit gefordert, dass die Zivilgesellschaft maßgeblich an der Umsetzung
23 der Konvention zu beteiligen ist. Auch das Deutsche Institut für Menschenrechte (DIMR) plädiert seit
24 langem dafür, dass die Aktionspläne in einem partizipativen Prozess mit der Zivilgesellschaft entwickelt
25 werden sollen.

26 Analog dem Betroffenenrat bei der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen
27 Kindesmissbrauchs (UBSKM) ist es bei der Umsetzung der Istanbul-Konvention dringend notwendig, eine
28 strukturierte und systematische Beteiligung von Frauen*, die von Gewalt betroffen sind, sicherzustellen.
29 Nur durch eine systematische, strukturierte Beteiligung von Betroffenen können deren Belange auf
30 Bundesebene Gehör finden und Betroffene bei der Umsetzung der Istanbul-Konvention und der
31 Entwicklung von Konzepten, Vorhaben, Stellungnahmen und Positionierungen des BMFSFJ zum breiten
32 Themenfeld Gewalt gegen Frauen und Kinder Einfluss nehmen.

33 Zudem ist es notwendig auf Bundesebene Ansprechpartner*innen für politische Anliegen und
34 Forderungen von Gewalt-Betroffenen bereit zu halten.

35 Das vom BMFSFJ geförderte „Pilotprojekt zur Umsetzung der Istanbul-Konvention: Optimierung des
36 Hilfesystems von Gewalt betroffener Frauen und Kinder durch die systematische Einbeziehung der
37 Betroffenenexpertise und -perspektive: Implementierung eines Betroffenenbeirates Istanbul-Konvention
38 im Land Bremen“, welches von Oktober 2021 bis Oktober 2022 durchgeführt wurde, kommt in seinem
39 Abschlussbericht zu einem positiven Fazit. Im Implementierungsjahr ist an verschiedensten Stellen
40 - insbesondere in den politischen Debatten - deutlich geworden, dass der Bremer Betroffenenbeirat IK
41 (im Folgenden B*BIK) von den politischen Vertreter:innen des Bremer Parlaments als
42 Politikberatungsinstrument wahrgenommen und anerkannt wird. Die inhaltlichen Positionierungen des
43 B*BIK werden von der Fachöffentlichkeit wertgeschätzt, sie ergänzen den Landesaktionsplan zur
44 Umsetzung der Istanbul-Konvention an bedeutenden Punkten bzw. decken essenzielle Lücken auf. Die
45 Partizipation Betroffener ist ein Qualitätsmerkmal in der Umsetzung der Istanbul-Konvention im Land

46 Bremen geworden. Die Arbeit im Betroffenenbeirat empowert zudem die Mitglieder: Sie setzen ein
47 Zeichen für alle Betroffenen, die eigene Betroffenheit sichtbar machen zu können und das Schweigen zu
48 brechen.

49 Die Einrichtung des Betroffenenbeirates wurde auch im ersten Staatenbericht des Expertengremiums des
50 Europarates GREVIO („Group of Experts on Action Against Violence Against Women and Domestic
51 Violence“) explizit positiv bewertet.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 16.06.2023

**TOP 8.7 Umsetzung des Artikels 31 der Istanbul-Konvention: Zwingende
Berücksichtigung von häuslicher Gewalt in Umgangsverfahren**

Antragstellende Länder:

Nordrhein-Westfalen und Saarland

Mitantragstellung:

**Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz,
Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen**

Votum:

Ziffer 1: Mehrheitlich ohne Gegenstimmen

Ziffern 2, 3 und 4: Einstimmig

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen
- 2 und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest, dass gemäß Artikel 31 der Istanbul-Konvention
- 3 Vorfälle häuslicher Gewalt bei familiengerichtlichen Entscheidungen zum Umgangsrecht zwingend
- 4 Berücksichtigung finden müssen. Feststellungen etwaiger Sicherheits- und Schutzbedarfe des
- 5 Opfers sowie der von Partnerschaftsgewalt mitbetroffenen Kinder und Jugendlichen sind
- 6 verpflichtend von allen am Verfahren beteiligten Behörden in allen familiengerichtlichen Verfahren
- 7 vorzunehmen.

8 2. Die GFMK begrüßt daher den aus dem Koalitionsvertrag des Bundes für die 20. Legislaturperiode
9 resultierenden Auftrag, Feststellungen häuslicher Gewalt in familiengerichtlichen
10 Umgangsverfahren zwingend zu berücksichtigen.

11 3. Die GFMK fordert die Bundesregierung auf, den aus Art. 31 der Istanbul-Konvention
12 resultierenden gesetzgeberischen und sonstigen Handlungsbedarf bis Ende 2023 und mit hoher
13 Priorität zu prüfen und umzusetzen.

14 4. Die GFMK bittet den Bund um Erstellung einer Rechtsprechungsübersicht zu
15 (familien-)gerichtlichen Verfahren in Fällen häuslicher Gewalt und deren wissenschaftlich fundierte
16 Auswertung, um weitere Handlungsbedarfe erfassen zu können.

17

18 **Begründung:**

19 Es wird Bezug genommen auf den GFMK-Beschluss „Beim Umgangs- und Sorgerecht dem Gewaltschutz
20 Rechnung tragen“ aus dem Jahr 2018.

21 Artikel 31 der Istanbul Konvention fordert, dass in Sorge- und Umgangsverfahren stets vorherige Gewalt
22 im Sinne der Konvention berücksichtigt wird und die Ausübung von Sorge- oder Umgangsrechten nicht
23 zu einer Gefährdung der Kinder oder der gewaltbetroffenen Frau führt. Dieser Anforderung wird in
24 Deutschland offenbar noch nicht in ausreichendem Maße nachgekommen, obwohl das Miterleben
25 elterlicher Partnerschaftsgewalt großes Schädigungspotential besitzt und eine potentielle
26 Kindeswohlgefährdung darstellt. Partnerschaftsgewalt ist ein Wiederholungsdelikt, welches vermehrt und
27 verstärkt – im Sinne höherer Frequenz und größerer Schweregrade – im Kontext der Trennung auftritt.
28 Auch die Gefahr schwerster Verletzungen und der Tötung steigt während und nach der Trennung
29 erheblich an.

30 Im Gegensatz zu Kindesmisshandlung, Vernachlässigung und sexuellem Missbrauch ist das Wissen um
31 die schädlichen Auswirkungen elterlicher Partnerschaftsgewalt auf Kinder bei Familiengerichten sowie
32 den Verfahrensbeteiligten darüber hinaus nicht durchgängig vorhanden.

33 Der GREVIO-Report zum Stand der Umsetzung der Istanbul-Konvention in Deutschland vom 07.10.2022
34 fragt daher kritisch nach, ob das deutsche Familienrecht sowie die Verfahrensregelungen einen
35 ausreichenden Schutz von Frauen und Kindern u. a. vor häuslicher Gewalt bieten.

36 Fachverbände greifen den GREVIO-Bericht auf und sehen einen deutlichen Handlungsbedarf des
37 Bundesgesetzgebers. So formuliert beispielsweise der Deutsche Verein für öffentliche und private
38 Fürsorge e. V. Empfehlungen¹ für eine umfassende Reform des Familien- und Familienverfahrensrechts.

¹ Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine Reform des Familien- und Familienverfahrensrechts unter Berücksichtigung von häuslicher Gewalt. September 2022.

39 Im Hinblick auf das materielle Umgangsrecht, wonach das Kind gem. § 1684 BGB ein Recht auf Umgang
40 mit beiden Elternteilen hat, müssen nach Ansicht des Deutschen Vereins die Voraussetzungen und
41 Regelungsmöglichkeiten für einen Umgangausschluss bei häuslicher Gewalt konkretisiert werden.

42 Auch die Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Gewalt gegen Mädchen und Frauen wirksam begegnen“ der
43 Konferenz der Justizministerinnen und -minister der Länder hat sich im Juni 2022 umfassend mit der
44 Thematik „Wechselwirkungen Gewaltschutz- und Kindschaftssachen“ befasst und ist zu dem Ergebnis
45 gekommen, dass die Regelungen des Gewaltschutzgesetzes und des Kindschaftsrechts, insbesondere
46 des Sorge- und Umgangsrechts, zwar grundsätzlich miteinander harmonisieren und aus der gesetzlichen
47 Struktur keine grundsätzlichen Schutzdefizite von Gewalt betroffener Frauen mit Kindern resultieren. Die
48 Arbeitsgruppe weist zudem darauf hin, dass sowohl das Elternrecht als auch das Kindeswohl
49 Verfassungsrang haben und im Einzelfall vom Familiengericht abzuwägen seien. Soweit der
50 Koalitionsvertrag des Bundes vorsieht, häusliche Gewalt in einem Umgangsverfahren zwingend zu
51 berücksichtigen, hat die Arbeitsgruppe keine Einwände, diesen Grundsatz auch im Gesetz ausdrücklich
52 zu benennen.

53 Vor diesem Hintergrund sieht die GFMK im Interesse gewaltbetroffener Kinder und ihrer Mütter einen
54 dringenden Handlungsbedarf, bei der Reform des Umgangsrechts Fälle häuslicher Gewalt zwingend zu
55 berücksichtigen und die gesetzlichen Regelungen zeitnah anzupassen. Umgang sollte somit erst nach
56 einer fundierten Sachaufklärung, die auch eine standardisierte (Hoch-)Gefährdungseinschätzung
57 umfasst, gewährt werden. Zu erwägen wäre die Einführung einer widerlegbaren Vermutung, wonach
58 Umgangsregelungen bei Gewalt eine genaue Prüfung und die positive Feststellung erfordern, dass
59 Umgang zum Wohl des Kindes verantwortbar ist. (Meysen, Thomas (Hrsg.): Kindschaftssachen und
60 häusliche Gewalt, Umgang, elterliche Sorge, Kindeswohlgefährdung, Familienverfahrensrecht; erstellt im
61 Rahmen des Projekts Schutz und Hilfe bei häuslicher Gewalt – ein interdisziplinärer Online-Kurs, BMFSFJ
62 - Kindschaftssachen und häusliche Gewalt)

63 Die GFMK bittet die Bundesregierung, dieses Vorhaben des Koalitionsvertrags zügig und nachdrücklich
64 umzusetzen und dafür sämtliche aktuell vorliegenden Studienergebnisse, fachlichen und fachpolitischen
65 Stellungnahmen und Beschlüsse zum Spannungsfeld Gewaltschutz und Umgangsrecht umfassend
66 auszuwerten und zu berücksichtigen.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 16.06.2023

**TOP 8.8 Abgestimmte Umsetzung Artikel 51 IK: Einheitliche Analyse- und
Sicherheitsstandards für gewaltbetroffene Frauen**

Antragstellendes Land:

Sachsen-Anhalt

Mitantragstellung:

Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Thüringen

Votum:

Ziffern 1 und 4: Mehrheitlich ohne Gegenstimmen

Ziffern 2 und 3: Einstimmig

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
2 -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest, dass bei unzureichender Umsetzung
3 der Maßgaben der Istanbul-Konvention zur Gefährdungsanalyse (Art. 51 IK) Familiengerichte
4 nicht hinreichend ihren Amtsermittlungspflichten zum Schutz betroffener Frauen genügen können,
5 die in den Geltungsbereich der Istanbul-Konvention fallende gewalttätige Vorfälle bei
6 Entscheidungen über das Besuchs- und Sorgerecht zu berücksichtigen (Art. 31 IK).
- 7 2. Die GFMK anerkennt die Bemühungen der Länder, die Gefährdungsanalyse und das
8 Gefahrenmanagement für gewaltbetroffene Frauen den Anforderungen der Istanbul-Konvention
9 (Artikel 51 IK) anzupassen, Opfern geeigneten Schutz anzubieten (Art. 50 IK) und eine

10 wirkungsvolle Zusammenarbeit mit nichtstaatlichen Organisationen und zivilgesellschaftlichen
11 Akteurinnen in dieser Analyse und Umsetzung zu begründen (Art 9 IK).

12 3. Die GFMK bittet die IMK um die Sichtung und Überprüfung der ergriffenen Maßnahmen der
13 Länder, eine Prüfung der Wirksamkeit sowie Abstimmung der Standards der Umsetzung des Art.
14 51 IK. In dem Prozess soll die Expertise von nichtstaatlichen Organisationen und
15 zivilgesellschaftlichen Akteurinnen ausdrücklich berücksichtigt und einbezogen werden.

16 4. Die GFMK bittet die IMK und JuMiKo gemeinsam mit der GFMK in einer Ad-Hoc Arbeitsgruppe
17 sich hinsichtlich der Gefährdungsanalyse und des Gefahrenmanagements abzustimmen, um
18 geeignete Schnittstellen und dem Erkenntnisverfahren entsprechende Informationen zu
19 übermitteln, die den Familiengerichten ermöglichen, im Sinne des Art. 31 Absatz 2 IK
20 sicherzustellen, dass die Ausübung des Besuchs- und Sorgerechts nicht die Rechte des Opfers
21 gefährdet.

22

23 **Begründung:**

24 **Zu 1.**

25 Der „Schutz gewaltbetroffener Elternteile hat im Umgangsrecht nach § 1684 BGB keinen Eigenwert,
26 sondern findet nur mittelbar über das Kindeswohl Berücksichtigung“, so heißt es im Abschlussbericht
27 „Lokale Ansätze zur Berücksichtigung häuslicher Gewalt bei der Regelung von Sorge und Umgang“ des
28 Zoom e.V. Allein der Schutz über das Argument das Wohl des Kindes ist für die gewaltbetroffene Frau
29 jedoch nicht immer ausreichend. Bislang ist jedoch ein längerfristiger Umgangsausschluss oder eine
30 Einschränkung des Umgangsrechts der Eltern nur zulässig, wenn das Kindeswohl anderenfalls gefährdet
31 ist und dies nicht anderweitig vermieden werden kann. Dies ist aus Sicht der GFMK nicht ausreichend.
32 Die Istanbul-Konvention gebietet vielmehr - unabhängig von der Frage der Kindeswohlgefährdung -
33 *sicherzustellen*, dass die Ausübung des Besuchs- und Sorgerechts nicht die Rechte des Opfers
34 gefährdet.

35 Die Entwicklung und Einführung von Gefährdungsanalyse und Gefahrenmanagement insbesondere im
36 Hochrisikobereich bzw. den Aufbau entsprechender Verfahren und Instrumente sind dringlich. Bisher fehlt
37 in Deutschland die flächendeckende, systematische Arbeit mit Hochrisikofällen bei allen in den
38 Geltungsbereich der Istanbul-Konvention fallenden Gewalttaten. Diese sind im Sinne der
39 gewaltbetroffenen Frau auch bei Entscheidungen des Familiengerichts über das Besuchs- und
40 Sorgerecht zu berücksichtigen.

41 **Zu 2. und 3.**

42 Die Erfahrungen der Bundesländer ebenso wie in anderen Ländern bereits pilotierte Konzepte (z. B.
43 MARAC („multi-agency risk assessment conference“) können zur Entwicklung gemeinsamer,
44 bundeseinheitlicher Standards herangezogen werden, um zu vermeiden, dass ein Flickenteppich
45 unterschiedlicher Schutz- und Präventionsmechanismen entsteht, insbesondere da bei Hochrisikofällen
46 Gefährdungslagen einen auch länderübergreifenden Bezug haben können.

47 Hierbei ist die aktive und systematische Einbeziehung zivilgesellschaftlicher (parteilicher) Einrichtungen
48 des Opferschutzes (Frauenhäuser, Interventionsstellen, Fachberstungsstellen) unerlässlich, um dem
49 Erfordernis der Einbeziehung der Opferperspektive Rechnung zu tragen. Die Istanbul-Konvention fordert,
50 grundsätzlich, die Rechte des Opfers in den Mittelpunkt aller Maßnahmen zu stellen:

51 „Die Best Practices aus einigen Mitgliedstaaten zeigen, dass bessere Ergebnisse erzielt werden, wenn
52 Strafverfolgungsbehörden, Justizbehörden, Frauen- Nichtregierungsorganisationen, Behörden für den
53 Kinderschutz und sonstige relevante Partner ihre Kräfte bei einer bestimmten Aufgabe vereinen, z.B. bei
54 der genauen Abschätzung der Risiken oder beim Entwurf eines Sicherheitsplans. Diese Art der
55 Zusammenarbeit darf nicht darauf beruhen, dass Einzelpersonen vom Nutzen eines
56 Informationsaustauschs überzeugt sind; sie erfordert, dass vorab Richtlinien und anzuwendende
57 Protokolle für alle Einrichtungen erstellt werden und dass die Fachkräfte eine im Hinblick auf ihren Einsatz
58 und ihren Nutzen angemessene Ausbildung erhalten.“ (Istanbul-Konvention Erläuternder Bericht Para.
59 64 zu Art. 7 IK)

60 **Zu 4.**

61 Vor dem frühen Termin in Kindschaftssachen nach § 155 Abs. 2 FamFG hat das Familiengericht in der
62 Regel nicht schon selbst Kenntnis über etwaige Schutzbedürfnisse. Es kann in der Vorbereitung des
63 Termins daher nur dann ausreichend berücksichtigen, wenn es rechtzeitig vor dem Termin entsprechende
64 Informationen erhält.

65 Art. 31 der Istanbul-Konvention verpflichtet dazu, bei der Regelung von Sorge- und Umgangsrecht und
66 von Besuchskontakten Gewaltschutz und die Sicherheit der betroffenen Frauen und Kinder systematisch
67 zu berücksichtigen.

68 Sinnvoll wäre die Etablierung von standardisierten Verfahrensregelungen und Kooperationsabsprachen
69 der Ermittlungsbehörden mit den Familiengerichten für Umgangs- und Sorgerechtsverfahren in Fällen
70 häuslicher Gewalt.

71 Gefordert ist ein Verfahren, bei dem – auch bei (mutmaßlich) leichterem Gewalt oder einmaligen Vorfällen
72 – das verfassungsrechtliche Leitbild in sonstigen Kindschaftssachen bei Trennung und Scheidung,
73 wonach der Staat im Elternkonflikt als Schlichter auf Einvernehmen hinwirkt, zurücksteht hinter einer

74 vorrangigen Klärung des Sachverhalts, bei welcher die Gefahren den gewaltbetroffenen Elternteil und die
75 Gefahren für das Kind ernst genommen und eingeschätzt werden.

76 Vor einer Entscheidung bedarf es ausreichender Gewissheiten bei der Einschätzung der
77 Gefährdungssituation des gewaltbetroffenen Elternteils und der (mit-)betroffenen Kinder, Art. 51 Istanbul-
78 Konvention (Zusammenfassung aus Kindschaftssachen und häusliche Gewalt, Umgang, elterliche Sorge,
79 Kindeswohlgefährdung, Familienverfahrensrecht; Erstellt im Rahmen des Projekts Schutz und Hilfe bei
80 häuslicher Gewalt – ein interdisziplinärer Online-Kurs, gefördert durch das BMFSFJ).

81 Gute Beispiele für solche Verfahren zur systematischen Berücksichtigung häuslicher Gewalt in Umgangs-
82 und Sorgerechtsregelungen liegen aus regionalen Projekten vor.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 16.06.2023

**TOP 9.1 Geschlechtsspezifische Folgen der Pandemie: Post COVID/Long COVID-
Betroffene nachhaltig unterstützen**

Antragstellendes Land:

Brandenburg

Mitantragstellung:

Bremen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
2 -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest, dass die langfristigen
3 gesundheitlichen Folgen von einer COVID-19-Infektion vor allem Frauen betreffen und erhebliche
4 Konsequenzen für das Sozialversicherungssystem haben.
- 5 2. Die GFMK bestärkt den Beschluss der 32. GFMK *Geschlechtsspezifische Langzeitfolgen von*
6 *Covid-19* zur geschlechtsdifferenzierten Datenerhebung und den gezielten Ausbau von Ansätzen
7 und Maßnahmen für eine Implementierung konkreter Behandlungs- und Unterstützungsangebote
8 für die Betroffenen.
- 9 3. Die GFMK bittet den Bund über den Stand der Umsetzung des im Koalitionsvertrag angekündigten
10 deutschlandweiten Netzwerks von Kompetenzzentren und interdisziplinären Ambulanzen zu
11 berichten und appelliert, bereits bestehende regionale Strukturen und Unterstützungsangebote zu
12 evaluieren und auszubauen.

13 4. Die GFMK bittet die Träger der Nationalen Präventionskonferenz (NPK) die
14 geschlechtsspezifischen Folgen von Post COVID/Long COVID in den nächsten Bericht
15 aufzunehmen.

16 5. Die GFMK bittet die Gesundheitsministerkonferenz (GMK) um Kenntnisnahme.

17

18 **Begründung:**

19 **Zu 1.**

20 Frauen sind stärker von Post COVID/Long COVID¹ betroffen als Männer. „Übereinstimmend ist in vielen
21 Studien beobachtet worden, dass Mädchen und Frauen häufiger von Long COVID betroffen sind als
22 Jungen und Männer [...]. So zeigt eine [...] Analyse von Daten aus 22 Ländern, dass weltweit insgesamt
23 63,2 Prozent der Long COVID-Fälle weiblich sind. Das Risiko von Long COVID bei Erwachsenen nach
24 drei Monaten Nachbeobachtungszeit lag bei Frauen (9,9%) etwa doppelt so hoch wie bei Männern
25 (4,8%)“².

26 Betroffene von Long COVID sehen sich häufig damit konfrontiert, dass sie ohne langfristige Verbesserung
27 ihres Gesundheitszustands die gewohnten Berufs- und Alltagstätigkeiten nicht mehr leisten können.
28 Neben den unmittelbaren Folgen für die Betroffenen selbst ergeben sich damit zusätzlich gesellschaftlich
29 mittelbare Konsequenzen aus einer längerfristigen Erwerbsunfähigkeit nach der COVID-Infektion
30 hinsichtlich Altersarmut und Renten.

31 **Zu 2.**

32 Schätzungen des „Institut Long Covid“ in Rostock zufolge, sind derzeit in Deutschland mindestens
33 500.000 bis zu einer Million Menschen von Long COVID betroffen. Die medizinischen Ursachen und
34 spezifischen Folgen von Long/Post COVID sind bisher wissenschaftlich nicht ausreichend geklärt. Die
35 GFMK begrüßt das Monitoring zu Post- bzw. Long COVID, mit dem das Robert Koch-Institut (RKI)
36 beauftragt ist. Dem Bedarf an geschlechtsspezifischer (auch regionaler) Grundlagenforschung und einer
37 Bedarfserhebung von gendersensiblen Daten zur sozial-medizinischen und rehabilitativen Versorgung
38 wird damit jedoch nicht ausreichend begegnet. Daher besteht die Notwendigkeit zur weiteren Erforschung
39 und Sicherstellung einer bedarfsgerechten Versorgung rund um die Langzeitfolgen von COVID-19 sowie
40 für das chronische Fatigue-Syndrom (ME/CFS), auch regionalspezifisch³.

¹ Laut World Health Organization handelt es sich bei Long COVID um einen Krankheitszustand ausgeprägter körperlicher und kognitiver Belastungsintoleranz. Long Covid bezeichnet gesundheitliche Beschwerden, die jenseits der akuten Krankheitsphase einer SARS-CoV-2-Infektion von vier Wochen fortbestehen oder auftreten (subakute Krankheitsphase). Post-Covid definiert Symptome, die über 12 Wochen hinausgehen und mehr als zwei Monate anhalten (Post-Covid Syndrom). In beiden Fällen kann übergreifend von Long-Covid gesprochen werden.

² RKI Long COVID

³ Post-COVID-Studie (Deutsche Hochschule für Prävention (DHfPG) und Gesundheitsmanagement und Universitätskliniken des Saarlandes (UKS))

41 Dies wird ebenfalls betont in der vom wissenschaftlichen Beirat erarbeiteten Stellungnahme „Post COVID-
42 Syndrom (PCS)“ der Bundesärztekammer (BÄK): „Interdisziplinäre Forschungsverbünde sind notwendig,
43 um ein vollständiges Bild über die Erkrankung und deren psychosoziale Begleiterscheinungen zu
44 gewinnen, die bislang nicht verstandenen Ursachen und Risikofaktoren für die Entwicklung eines PCS zu
45 verstehen und effektive Therapiemöglichkeiten zu entwickeln. Hierbei sind Kapazitäten für
46 Grundlagenforschung, klinische Studien und Versorgungsforschung aufzubauen“⁴.

47 Die GFKM begrüßt in diesem Zusammenhang die Ankündigungen des Bundesgesundheitsministers, die
48 Versorgung der Long COVID-Betroffenen durch Investitionen in die Forschung zu verbessern.

49 **Zu 3.**

50 Anders als bei herkömmlichen Erkrankungen wird die Notwendigkeit der Behandlung bei Long/Post
51 COVID-Erkrankten oftmals erst verzögert diagnostiziert. Mittlerweile werden viele Erkrankungen zudem
52 nicht mehr gemeldet. Um den Betroffenen helfen zu können, sind noch viele offene Fragen zu klären –
53 insbesondere zu den Ursachen und zur Behandlung von Long COVID und Post COVID. Es besteht ein
54 Mangel an flächendeckenden Strukturen zur Versorgung von Long COVID-Patientinnen und Patienten.
55 Viele Betroffene fühlen sich allein gelassen⁵.

56 Erst in wenigen Bundesländern gibt es erste Strukturen, wie Netzwerke und Modellprojekte.
57 Bestrebungen der Bundesebene zur Schaffung eines deutschlandweiten medizinischen Netzwerkes von
58 Kompetenzzentren und interdisziplinären Ambulanzen werden daher begrüßt.⁶ Selbsthilfegruppen, wie
59 Long COVID Deutschland (LCD)⁷, und Informationsplattformen, wie die der Bundeszentrale für
60 gesundheitliche Aufklärung (BZgA)⁸, sind wichtige Akteure und Maßnahmen, die mit Informationen und
61 politischen Forderungen Betroffene unterstützen. Grundlegend gilt es jedoch adäquate
62 Finanzierungskonzepte für die Diagnostik, Behandlung und Rehabilitation von Long COVID und Post
63 COVID-Betroffenen zu schaffen. Damit Betroffene schnell Hilfe finden, bedarf es zudem einer stärkeren
64 Sensibilisierung von Ärztinnen und Ärzten sowie medizinischem Personal im Hinblick auf die genannten
65 Erkrankungen, z. B. im Rahmen von Fortbildungsmaßnahmen. Dies könnte bspw. durch die
66 Ärztekammern und Kassenärztlichen Vereinigungen übernommen werden.

67 Um umfassend auf die Herausforderungen zu reagieren, bedarf es einer sektorenübergreifenden Medizin
68 als Zielsetzung aller Maßnahmen, wie etwa Präventionsmaßnahmen, eine vernetzte Versorgung und den
69 gezielten Ausbau der Versorgungskapazitäten.

⁴ Bundesärztekammer Stellungnahme Post-COVID-Syndrom

⁵ Der Beauftragte der Bundesregierung für Patientinnen und Patienten; Erfahrungsberichte

⁶ Koalitionsvertrag 2021-2025, S. 65

⁷ Long COVID Deutschland

⁸ Long COVID Informationsplattform (BZgA)

70 Die gezielte Förderung der bereits bestehenden (länderübergreifenden) Zusammenarbeit von
71 Versorgungsakteuren im Gesundheitssektor, wie beispielsweise die Dialogplattform Zukunftswerkstatt
72 Berlin-Brandenburg⁹, bietet eine gute Möglichkeit für fachliche und sektorenübergreifende Synergien.
73 Bereits bestehende Netzwerke mit Expertise bei der medizinischen Diagnostik der
74 COVID-19-Erkrankung, in der Behandlung und der Rehabilitation inklusive nachsorgender Einrichtungen,
75 wie beispielsweise das „Diagnostik Rehabilitation Nachsorge-Netzwerk“ (DiReNa)¹⁰ oder das Post
76 COVID-Netzwerk der Charité Berlin¹¹, stellen eine gute Grundlage für die Evaluation und ein Beispiel guter
77 Praxis dar, um das nötige Angebot an Anlaufstellen auszubauen. Diese bestehenden Strukturen
78 benötigen eine strukturelle Förderung, um als Multiplikatoren die erworbene Expertise in den Aufbau
79 weiterer Kompetenzzentren einbringen zu können.

80 **Zu 4.**

81 Die geschlechtsspezifische Betrachtung von Long COVID als Fokusthema im nächsten Bericht der NPK
82 stellt sicher, dass das Thema auch in den nächsten Jahren Berücksichtigung in gesundheitlicher
83 Prävention, Diagnose und Rehabilitation erfährt.

84 **Zu 5.**

85 Aufgrund der gesundheitspolitischen Relevanz des Themas wird der GMK der Beschlussvorschlag zur
86 Kenntnis gegeben. Die GFMK begrüßt in diesem Zusammenhang den Beschluss der GMK
87 „Handlungsfelder für die Nachsorge bei Personen mit Post COVID-Syndrom“¹² vom 16. Juni 2021, in dem
88 die Entwicklung eines nationalen Aktionsplans „Post COVID-Syndrom“ befürwortet und der Bund darum
89 gebeten wird, eine Auftaktkonferenz mit allen relevanten Akteurinnen und Akteuren zu organisieren.

⁹ Zukunftswerkstatt Innovative Versorgung, Cluster Gesundheitswirtschaft Berlin-Brandenburg

¹⁰ DiReNa Netzwerk

¹¹ Post COVID-Netzwerk der Charité: www.pcn.charite.de

¹² Beschluss der GMK 16.06.2021: TOP: 5.2 Handlungsfelder für die Nachsorge bei Personen mit Post-COVID-Syndrom

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 16.06.2023

**TOP 9.2 Expertise von Hebammen und ärztlicher Geburtshilfe für die
Krankenhausreform nutzen**

Antragstellendes Land:

Bremen

Mitantragstellung:

Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt,

Thüringen

Votum: Mehrheitlich ohne Gegenstimmen.

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und
2 - senatoren der Länder (GFMK) bittet das Bundesministerium für Gesundheit (BMG),
3 Expert*innen der Berufsgruppe der Hebammen und Expert*innen der ärztlichen geburtshilflichen
4 Fachverbände in die Beratungen zur Krankenhausreform einzubinden und ihre Expertise
5 insbesondere bei der erstmaligen Definition bzw. Erarbeitung von geburtshilflichen
6 Leistungsgruppen (inkl. der dazugehörigen Strukturvoraussetzungen) zu berücksichtigen.
7 2. Die GFMK bittet das Vorsitzland, den Beschluss der Konferenz der für das Gesundheitswesen
8 zuständigen Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren der Länder (GMK)
9 zuzuleiten.

10

Begründung

12 Die Geburtshilfe ist landesweit mit vielen Problemen konfrontiert: Zu nennen ist unter anderem der
13 Fachkräftemangel vor allem bei den Hebammen, qualitative Verbesserungen der Geburtshilfe durch

14 Umsetzung der S3-Leitlinie „Vaginale Geburt am Termin“ werden nicht realisiert und eine hohe
15 Fluktuation in der klinischen Geburtshilfe, die auf die herausfordernden Arbeitsbedingungen
16 zurückzuführen ist, lässt sich derzeit nicht reduzieren. Die Bundesregierung begegnet diesen Bedarfen
17 einerseits, in dem sie sich die Umsetzung des Nationalen Gesundheitsziels „Gesundheit rund um die
18 Geburt“ in den Koalitionsvertrag geschrieben hat. Andererseits ist als ein ursächliches Moment für die
19 aktuelle Notlage in der klinischen Geburtshilfe die stationäre Krankenhausfinanzierung ausgemacht. Um
20 dem hier bestehenden Reformbedarf zu begegnen, wurde im Koalitionsvertrag eine
21 „Regierungskommission für eine moderne und bedarfsgerechte Krankenhausfinanzierung“ vereinbart und
22 vom Bundesministerium für Gesundheit eingesetzt. Erste Empfehlungen für eine kurzfristige Reform der
23 stationären Vergütung für Pädiatrie, Kinderchirurgie und Geburtshilfe der „Arbeitsgruppe Pädiatrie und
24 Geburtshilfe“ wurden am 08.07.2022 vorgestellt.

25 Dieser Katalog vorgeschlagener Maßnahmen verfehlt jedoch die Ziele einer qualitativen Verbesserung
26 der Geburtshilfe, die mit dem Nationalen Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“ formuliert
27 sind. Die Arbeitsgruppe stellt zwar Fehlanreize der aktuellen Krankenhausfinanzierung z.B. durch die
28 finanzielle und planerische Attraktivität von Kaiserschnitten dar, gegenüber der Förderung von
29 betreuungsintensiveren, interventionsarmen Spontangeburt, gleichwohl plädiert sie für Maßnahmen,
30 die dem Gesundheitsziel entgegenwirken, wie Schließung kleinerer Klinikstandorte im ländlichen Raum
31 und Förderung der Zentralisierung geburtshilflicher Abteilungen.

32 Die vorgeschlagenen Maßnahmen tragen nicht zur Sicherstellung der flächendeckenden geburtshilflichen
33 Versorgung bei, beispielsweise da sie nicht ausführen, in welcher Höhe oder nach welchen strukturellen
34 Voraussetzungen eine leistungsunabhängige Vergütung erfolgen sollte und berücksichtigen auch nicht
35 die hohen personellen und strukturellen Vorhaltekosten der Perinatalzentren. Die Vorhaltekosten für die
36 Geburtshilfe sollten jedoch unabhängig von der Größe der Geburtshilflichen Klinik vollumfänglich erstattet
37 werden. Ein neues, leistungsbezogenes Finanzierungssystem muss so ausgestaltet werden, dass eine
38 Steuerungswirkung hin zur Förderung der Physiologie bewirkt wird und die Kostendeckung aller
39 Leistungen der Geburtshilfe erfolgt. Wenn zum Erhalt der Versorgungssicherheit qualitätsgesicherte
40 außerklinische Einrichtungen in die Versorgungsplanung eingerechnet werden, müssen diese analog zur
41 klinischen Geburtshilfe auskömmlich finanziert werden.¹ Außerdem fehlen Vorschläge für eine
42 nachhaltige Lösung des Fachkräftemangels. Dies kritisierten auch die einschlägigen Fachverbände.²

¹ S. a. „Positionspapier des Deutschen Hebammenverbandes e.V. zur Zentralisierung der Versorgung mit stationärer Geburtshilfe im Rahmen der Krankenkassenreform“ vom 19.01.2023, Punkt 6.

² „Offener Brief zu den ersten Empfehlungen der Regierungskommission für eine moderne und bedarfsgerechte Krankenhausversorgung“ an den Bundesgesundheitsminister vom 25.08.2022 mitgezeichnet von folgenden Fachverbände: Deutsche Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe e. V. (DGGG), Deutscher Hebammenverband e. V. (DHV), Deutsche Gesellschaft für Hebammenwissenschaften e. V. (DGHWI), Deutsche Gesellschaft für Psychosomatische Frauenheilkunde und Geburtshilfe e. V. (DGPM), Arbeitsgemeinschaft für Geburtshilfe und Pränatalmedizin in der DGGG e. V. (AGG), Bundesarbeitsgemeinschaft Leitender Ärztinnen und Ärzte in der Frauenheilkunde und Geburtshilfe e. V.

43 Die Expertise der Hebammen durch Berufsverbände, Fachgesellschaft oder professorale Einzelpersonen
44 und der ärztlichen geburtshilflichen Fachverbände fehlte bisher in der Regierungskommission, obwohl
45 diese angeboten wurde und weiterhin zur Verfügung steht. Dies ist insofern den Hinweis wert, da eine
46 Überarbeitung der Empfehlungen dringend notwendig ist und weitere Reformstufen zu erarbeiten sind,
47 die unter anderem Vorschläge zur Überwindung von Fehlanreizen und für die langfristige Gewinnung und
48 Finanzierung von Fachkräften in der klinischen Geburtshilfe beinhalten müssen. Ohne diese
49 Voraussetzungen sind Aspekte des Nationalen Gesundheitsziels, wie die Sicherstellung der Eins-zu-eins-
50 Betreuung unter der Geburt, nicht zu erreichen. Mit der jetzigen Maßnahmenerarbeitung fällt die
51 Kommission hinter dem Anspruch der Koalition zurück, die klinische Geburtshilfe an den Bedarfen der
52 Bevölkerung und vor allem der Frauen und Kinder zu orientieren. Es ist daher empfehlenswert, fortan die
53 fehlende Expertise in den weiteren Prozess der Bund-Länder-Beratungen einzubinden.

(BLFG), Deutsche Gesellschaft für Perinatale Medizin e. V. (DGPM), Deutsche Gesellschaft für Pränatal- und Geburtsmedizin e. V. (DGPGM), Deutscher Ärztinnenbund e. V. (DÄB).

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

TOP 9.3 Pflegeausbildung gendersensibel betrachten

Antragstellendes Land:

Brandenburg

Votum: Mehrheitlich ohne Gegenstimmen

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister,
2 -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) stellt fest, dass professionelle Pflege sowohl
3 Pflegebedürftige als auch die in Pflegeberufen Beschäftigten und Auszubildenden betreffend
4 überwiegend weiblich ist. Die GFMK betont die damit einhergehenden geschlechts- und
5 diversitätsspezifischen Anforderungen an die (pflegerische) Gesundheitsvorsorge und -
6 versorgung. Die GFMK erachtet die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten als wichtiges
7 Element der Ausbildungsrichtlinien und -inhalte der Humanmedizin, die nach wie vor dieselben
8 Diagnose- und Behandlungsmethoden für Frauen und Männer vorsehen. Entsprechender
9 geschlechtsspezifischer Änderungsbedarf besteht in Folge gleichermaßen in der Umsetzung der
10 Pflegeausbildung.
- 11 2. Die GFMK bittet die Bundesregierung, den bundeseinheitlichen Rahmenlehrplan für die
12 Ausbildung zur Pflegefachkraft aus intersektionaler Geschlechterperspektive zu prüfen und ggf.
13 eine Anpassung der Inhalte im Rahmen der nächsten Evaluation durch die Fachkommission nach
14 § 53 PflBG einzuleiten.
- 15 3. Die GFMK bittet die Konferenz der für das Gesundheitswesen zuständigen Ministerinnen und
16 Minister, Senatorinnen und Senatoren der Länder (GMK) und Konferenz der Ministerinnen und

17 Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder (ASMK) um
18 Kenntnisnahme.

19

20 **Begründung:**

21 **Zu 1.**

22 2021 stellte in Deutschland der Bevölkerungsanteil an 65-Jährigen und Älteren 22 Prozent der
23 Bevölkerung.¹ Mit einem wachsenden Anteil an älteren Menschen und Hochbetagten wächst auch das
24 Pflegerisiko und der Bedarf an Versorgungsstrukturen in einer Gesellschaft.

25 Frauen haben eine höhere Lebenserwartung, sind im Alter häufiger prekären Situationen ausgesetzt und
26 insbesondere hochaltrig stärker pflegebedürftig.² Sie sind dementsprechend öfter materiell
27 eingeschränkt, auf institutionelle Hilfe und eine Leistungsantragstellung angewiesen und beschließen ihr
28 Leben mehrheitlich als Witwe oder Alleinlebende.³ Männer werden nachweislich häufiger erst durch
29 (weibliche) Angehörige versorgt, bevor ein Antrag auf Pflegeleistungen gestellt wird.

30 Rund zwei Drittel der Pflegebedürftigen 2021 waren laut Pflegestatistik weiblich.⁴ Dies gilt für alle
31 Pflegeformen. Der Frauenanteil lag 2021 in der teilambulantem Versorgung bei 78 Prozent, bei der
32 vollstationären Pflege bei 70 Prozent.⁵ Frausein bedeutet Vielfalt. Frauen unterscheiden sich
33 beispielsweise in sozialökonomischem Status, Herkunft, Religionsangehörigkeit und sexueller
34 Orientierung. Für lesbische Frauen oder Migrantinnen etwa kann sich im Alter eine prekäre Lage durch
35 Diskriminierungserfahrungen oder fehlende Sichtbarkeit ihrer Belange noch weiter verschärfen.⁶
36 Pflegebedürftige benötigen eine geschlechtsspezifische körperliche und psychosoziale Betreuung.
37 Schutz und Sensibilisierung vor Diskriminierung und (sexuellen) Übergriffen durch andere
38 Pflegebedürftige oder Pflegepersonal ist ebenso dringlich wie ein sensibler Umgang mit dem
39 Lebensverlauf.

40 Auch die Krankheitsbilder unterscheiden sich geschlechtsspezifisch. So erkrankten Frauen beispielsweise
41 mit steigendem Alter wesentlich häufiger an Alzheimer und leben mit dementieller Veränderung⁷ und
42 Depression⁸. Die Inanspruchnahme der Pflege-Versorgungsformen ist je nach Altersgruppe und
43 Geschlecht der Pflegebedürftigen unterschiedlich. Auf Grund dessen verändert sich mit dem

¹ DeStatis: Demografischer-Wandel, Ältere-Menschen

² DeStatis: Bevölkerung, Sterbefälle, Lebenserwartung

³ RKI: Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland (2020) sowie Daten und Fakten zur Pflege im Land Brandenburg (2019)

⁴ Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung Deutschlandergebnisse 2019

⁵ Pflegebedürftige nach Versorgungsart, Geschlecht und Pflegegrade

⁶ Schluss mit der Diskriminierung älterer Lesben! – Lesben und Alter e. V.

⁷ Deutsche Alzheimer Gesellschaft e. V.

⁸ RKI, Gesundheitlich Lage der Frauen, 2020

44 demografischen Wandel parallel die Bedeutung der einzelnen Versorgungsformen. Darunter fallen auch
45 Unterschiede bezüglich der spezifischen Lebenslagen, die die Gesamtheit aller Einflüsse auf das Leben
46 eines Menschen beschreiben. So können beispielsweise soziale ebenso wie kognitive Aspekte den
47 Verlauf einer dementiellen Krankheit beeinflussen.⁹

48 **Zu 2.**

49 Der Frauenanteil unter den Pflegekräften liegt bei über 80 Prozent.¹⁰ Der Pflegeberuf ist ein
50 gesellschaftlich konstruierter Frauenberuf: Für die pflegerische Tätigkeit sind Fürsorge, intrinsische
51 Motivation und eine gewisse Selbstaufgabe vorausgesetzt und damit in ihrer Zuschreibung nach
52 klischeebesetzten Rollenbildern weiblich. Für das mehrheitlich weibliche Pflegepersonal kann eine
53 Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollen- und Selbstverständnis wegweisend sein für einen
54 gesunden Arbeitsalltag und einen wertschätzenden Umgang mit den vielfältigen Bedürfnissen der
55 Pflegebedürftigen. Darüber hinaus benötigen Berufstätige in der Pflege einen geschulten,
56 differenzierungssensiblen Blick. Notwendig ist die Stärkung von Diversitätskompetenz bei den
57 Pflegenden, um diese zu befähigen, insbesondere auch mehrdimensionale Verschränkungen der
58 Diversitätsmerkmale (intersektionaler Ansatz) zu erfassen. Dies kann über Inhalte der Lehrpläne und
59 verpflichtende Fort- und Fachweiterbildungsinhalte erreicht werden. Die begleitende Studie „Gleiche
60 Rechte und Chancen für LGBTI - nicht erst hinter dem Regenbogen“ des vom BMFSFJ geförderten
61 OECD-Projekts „LGBTI-Inklusivität“ sieht die Berücksichtigung des Themas sexuelle Vielfalt in der
62 Ausbildung von Personal und helfenden Berufen als wichtige Maßnahme an.¹¹

63 Im Gesetz über die Pflegeberufe (PflBG) ist in § 5 das Ausbildungsziel definiert. Die hierbei verbindlich
64 zu vermittelnden Kompetenzen werden in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Pflegeberufe
65 geregelt. Die Rahmenlehrpläne für den theoretischen und praktischen Unterricht und die
66 Rahmenausbildungspläne für die praktische Ausbildung werden darauf abgestimmt. Sie werden nach
67 § 53 PflBG durch eine Fachkommission erarbeitet und dienen als Orientierungshilfe. Zur Sicherstellung
68 ihrer Aktualität werden die Rahmenlehrpläne von der Fachkommission kontinuierlich - mindestens jedoch
69 alle fünf Jahre - überprüft und entsprechend angepasst. Der bundeseinheitliche Rahmenlehrplan für die
70 Ausbildung zur Pflegefachkraft weist keinen inhaltlichen Gender-Bezug auf. Es wird der zu pflegende
71 „Mensch“ allgemein adressiert. Der Fokus auf ein diversitätssensibles Gesundheitssystem und
72 geschlechtersensible Perspektiven im Hinblick auf Bildungs- und Rahmenausbildungspläne sollte
73 Bestandteil des nächsten Evaluationsprozesses sein. Darüber hinaus würde die GFMK die Verankerung
74 expliziter Geschlechter-Expertise in der Fachkommission begrüßen.

⁹ RKI Gesundheitsmonitoring (2015): Welche Auswirkungen hat der demografische Wandel auf Gesundheit und Gesundheitsversorgung?

¹⁰ Verteilung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Pflege in Deutschland nach Geschlecht im Jahr 2021

¹¹ Gleiche Rechte und Chancen für LGBTI – nicht erst hinter dem Regenbogen

75 **Zu 3.**

76 Aufgrund der sozial- und gesundheitspolitischen Relevanz sind die Konferenz der Ministerinnen und
77 Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder (ASMK) und die Konferenz der
78 für das Gesundheitswesen zuständigen Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren der
79 Länder (GMK) über diesen Beschluss zu informieren.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

TOP 10.2 Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“

Antragstellendes Land:

Brandenburg für die GFMK-Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1 Die 33. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren
2 der Länder (GFMK) beschließt, die Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt für Frauen“ der
3 Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der
4 Länder (GFMK).
- 5 Die Tätigkeit der Arbeitsgruppe dient dem Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Ländern,
6 den zuständigen Bundesressorts — insbesondere dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen
7 und Jugend (BMFSFJ) sowie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) — und der
8 Bundesagentur für Arbeit über aktuelle und grundsätzliche Entwicklungen im Bereich der
9 Arbeitsmarktpolitik für Frauen. Um regelhaft arbeitsmarktpolitische Expertisen in die Arbeitsgruppe
10 einzubinden, sind für die ASMK seit 2012 die Länder Brandenburg und Hamburg in der Arbeitsgruppe
11 vertreten.
- 12 Für das Jahr 2023 hat Brandenburg sowohl die Organisation als auch die inhaltliche Koordinierung der
13 Arbeitsgruppe übernommen.
- 14 Die Arbeitsgruppe beschäftigt sich grundsätzlich mit der Arbeitsmarktintegration von Frauen.
- 15 Für das Jahr 2023/2024 setzt die Arbeitsgruppe folgende inhaltlichen Schwerpunkte:
- 16 1. Abbau der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern (Federführung Hessen),

- 17 2. Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen (Federführung Bremen),
- 18 3. Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Sorgearbeit für Kinder und zu pflegende Angehörige
19 (Federführung Berlin/Hamburg/Mecklenburg-Vorpommern),
- 20 4. Kindergrundsicherung und die Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen
- 21 5. Darüber hinaus ist ein kontinuierlicher Austausch im Rahmen der Arbeitsgruppe zu folgenden
22 Themen von Bedeutung:
- 23 - Prüfung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung von Minijobs (Federführung Berlin),
- 24 - Begleitung und Bewertung der Reform des SGBII – insbesondere unter Berücksichtigung der
25 Situation von Alleinerziehenden und von weiblichen Erziehenden in den
26 Bedarfsgemeinschaften,
- 27 - Transformation der Arbeitswelt unter besonderer Berücksichtigung der Herausforderungen für
28 Frauen.

29

30 **Begründung:**

31 **Zu 1.**

32 Die Arbeitsgruppe hat in diesem Zusammenhang das Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz
33 zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) weiterhin diskutiert. Außerdem wurden
34 einzelne in den Bundesländern entwickelte Projekte und Konzepte zur Beseitigung der
35 Entgeltungleichheit vorgestellt und diskutiert. Die aktuelle Entwicklung auf europäischer Ebene wurde mit
36 Beobachtung der neuen Lohntransparenzrichtlinie in der Arbeitsgruppe begleitet. Da die Richtlinie noch
37 nicht abschließend verabschiedet und am 24.01.2023 die politische Einigung in den interinstitutionellen
38 Verhandlungen (Trilog) von Seiten des Parlaments (EP) angenommen wurde¹, sollte die Behandlung des
39 Themas auf europäischer Ebene in der Arbeitsgruppe fortgesetzt werden. Die Annahme durch das EP ist
40 am 29. März 2023 vorgesehen. Somit wird das Dossier noch in diesem Halbjahr und unter schwedischer
41 Ratspräsidentschaft von beiden Kollegialatoren angenommen und im Amtsblatt veröffentlicht. Die
42 Richtlinie soll analysiert und die Übersetzung ins nationale Recht begleitet werden. Es wird eine
43 Novellierung des derzeitigen Entgelttransparenzgesetzes nach sich ziehen. Aufgrund der weiterhin
44 bestehenden und erheblichen Entgeltlücke ist eine kontinuierliche Begleitung des Themas erforderlich.

45

46 **Zu 2.**

¹ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/empl/inag/2022/12-21/CJ21_AG\(2022\)740543_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/commissions/empl/inag/2022/12-21/CJ21_AG(2022)740543_EN.pdf)

47 Die Arbeitsgruppe beschäftigt sich kontinuierlich mit der Integration geflüchteter Frauen in den
48 Arbeitsmarkt. Die Frauen, die seit 2015 in Deutschland leben, sind noch lange nicht alle ins Erwerbsleben
49 integriert. Durch weitere Fluchtbewegungen, zuletzt aus Afghanistan, Westafrika und der Ukraine
50 entstehen weitere Herausforderungen. Folgende Punkte stehen dabei beispielhaft im Fokus:

- 51 - Psychosoziale Stabilisierung von geflüchteten Frauen und Mädchen,
- 52 - Sprachkurse mit Kinderbetreuung,
- 53 - Teilzeitangebote für Ausbildungen in Betrieben,
- 54 - Zugänge zu Bildungs- und Beratungsangeboten,
- 55 - Maßnahmen zur Kompetenzermittlung,
- 56 - Daten und Fakten/Bestandsanalyse zur Situation von geflüchteten Frauen und Mädchen in den
57 Bundesländern und eine Erweiterung auf Frauen mit Migrationshintergrund aus verschiedenen
58 Herkunftsländern, die ggf. schon länger in Deutschland leben.

59 **Zu 3.**

60 Frauen übernehmen mehrheitlich bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit. Damit stehen vor allem sie im
61 Spannungsverhältnis der Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Sorgearbeit, mit allen damit verbundenen
62 zum Teil erheblichen Nachteilen in der eigenen ökonomischen Existenzsicherung. Der unabhängige
63 Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat in seinem Bericht im Juni 2019 umfangreiche
64 Handlungsempfehlungen zusammengestellt. In seinem Teilbericht vom 1. Juli 2022 formuliert er konkrete
65 Vorschläge zur Weiterentwicklung der Familienpflegezeit und zur Einführung einer Entgeltersatzleistung.
66 Die Arbeitsgruppe wird hieran anknüpfend das Thema weiterbearbeiten. Mit Blick auf die Studie der
67 Antidiskriminierungsstelle zu Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen und die
68 Stellungnahme des Bündnisses „AGG Reform – jetzt“, zur Stärkung des rechtlichen
69 Diskriminierungsschutzes wird die Arbeitsgruppe die Situation von Personen, die mit familiäre
70 Fürsorgeverantwortung übernehmen, beobachten und die weiteren gesetzgeberischen Schritte
71 entsprechend begleiten.

72 **Zu 4.**

73 Die Kindergrundsicherung verfolgt primär das Ziel, Familien mit kleinen Einkommen zu stärken und
74 Kinderarmut deutlich zu senken. Neben dem Ziel der Verringerung von Bürokratie sowie der Schaffung
75 von mehr Transparenz durch die Bündelung von Leistungen für Kinder geht es bei der Einführung der
76 Kindergrundsicherung insbesondere auch darum, die soziale und gesellschaftliche Teilhabe sowie die
77 Chancengerechtigkeit von Kindern und Jugendlichen weiter zu befördern, den Zugang zu den Leistungen
78 zu vereinfachen und eine verbesserte Inanspruchnahme sicherzustellen sowie die
79 Erwerbstätigkeitsbeteiligung beider Eltern, aber insbesondere der Mütter, zu ermöglichen und im Falle
80 von Teilzeitbeschäftigung zu erhöhen. Eltern mit Kindern, vor allem Alleinerziehende, sind besonders

81 armutsgefährdet. Daher sollte die Begleitung und Bewertung der Vorhaben auch aus
82 gleichstellungspolitischer Sicht erfolgen.

83 **Zu 5.**

84 Die arbeitsmarktpolitische Wirkung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen auf die
85 Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie die Problemlagen bei der Arbeitsmarktintegration von
86 Alleinerziehenden werden die Arbeitsgruppe weiterhin beschäftigen - insbesondere nach der Anhebung
87 der Geringfügigkeitsgrenze im Zusammenhang mit der Mindestlohnerhöhung. Bei der Weiterentwicklung
88 des SGB II zum Bürgergeld wird die Betrachtung und Begleitung hinsichtlich der Verwirklichung der
89 Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und die besondere Berücksichtigung der Problemlagen von Frauen
90 ein Schwerpunkt sein.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

TOP 10.4 Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Digitalisierung“

Antragstellendes Land:

Berlin

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1 Die 33. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren
2 der Länder (GFMK) beschließt die Fortführung der Arbeitsgruppe „Digitalisierung“. Die Leitung der
3 Arbeitsgruppe (AG) obliegt dem Land Berlin.
- 4 Die AG hat den Auftrag, Digitalisierungsprozesse in der Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft,
5 einschlägige gesetzliche Initiativen unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten sowie die
6 Umsetzung der im Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung geforderten Maßnahmen zu
7 begleiten. Darüber hinaus erarbeitet sie anlassbezogene Beschlussvorlagen für die GFMK.
- 8 Unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung und
9 unter Einbeziehung von Expertinnen und Experten sowie in Zusammenarbeit mit fachverwandten
10 Arbeitsgruppen wird sie sich vorbehaltlich aktueller Entwicklungen mit folgenden
11 Aufgabenschwerpunkten befassen:
- 12 • Monitoring des Digitalisierungsprozesses und Hinwirken auf eine geschlechtergerechte
13 Gestaltung dieses Feldes im Querschnitt,
 - 14 • Kritische Begleitung der Digitalisierung der Verwaltung auf Bundes, Landes- und Kommunalebene
15 sowie der digitalisierungsbezogenen Bundes- und Landesvorhaben unter
16 gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten,
 - 17 • Eruiierung von Modellprojekten und Best Practice Beispielen der Bundesländer,

- 18 • Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur Bekämpfung und Prävention von
19 frauenspezifischer Diskriminierung und Cybergewalt im digitalen Raum und digitalen
20 Anwendungen.

21

22 **Begründung:**

23 Die digitale Transformation beeinflusst das ökonomische, politische, gesellschaftliche sowie kulturelle
24 Leben von Frauen und Männern. Dabei zeigt sich aktuell, dass sich die frauenspezifischen
25 Problemstellungen der analogen Welt in der digitalen Gesellschaft reproduzieren:

- 26 • **Gender Care Gap:** Digitale Technologien können zwar dazu beitragen, die Vereinbarkeit von
27 Beruf und Care-Arbeit zu erleichtern, indem sie flexible Arbeitszeitmodelle und Remote-Arbeit
28 ermöglichen. Jedoch werden die meisten Care-Arbeiten immer noch von Frauen geleistet und die
29 Belastung durch Care-Arbeit bleibt hoch und ungleich verteilt: Insbesondere während der Corona
30 Pandemie zeigte sich bspw., dass Frauen häufig in tradierte Rollenmuster zurückfielen, indem sie
31 neben der beruflichen Arbeit auch das Homeschooling übernahmen.
- 32 • **Gender Pay Gap:** Eine Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) aus dem Jahr 2019
33 ergab, dass Frauen in der IT-Branche in Deutschland im Durchschnitt 19 % weniger verdienen als
34 Männer in vergleichbaren Positionen.¹
- 35 • **Eingeschränkter Zugang und mangelnde Teilhabe in MINT-Berufen:** Gemäß einer Studie der
36 Bitkom 2020/2021 sind lediglich 18 % der Fachkräfte in der IT-Branche, 25 % der Studierenden
37 im Bereich Informatik und 9 % der Auszubildenden in IT-bezogenen Berufen weiblich. Die Hans-
38 Böckler-Stiftung konnte zudem weiterhin einen Digital Gender Gap, d. h. die ungleiche digitale
39 Teilhabe, in der Arbeitswelt ausmachen, der insbesondere bei der Verwendung von spezieller
40 Software und der Einschätzung der Berufschancen besteht.²
- 41 • **Diskriminierung:** Nach wie vor sind Frauen in der IT-Branche in Deutschland oft mit Vorurteilen
42 und Diskriminierung konfrontiert, was sich negativ auf ihre Karrieremöglichkeiten auswirkt. Gemäß
43 dem Verband der Internetwirtschaft geben 34,8 % der Deutschen an, dass Frauen technische
44 Kompetenzen abgesprochen werden: Das bestätigen 41 % der Frauen, jedoch nur 29 % der
45 Männer. Darüber hinaus ergeben sich Diskriminierungspotentiale auch aufgrund des Gender Data
46 Gaps sowie geschlechtshomogener Teams in der IT-Branche, was zur Folge hat, dass z. B.

¹ Der Gender Pay Gap kommt insbesondere in den US-amerikanischen Führungsetagen von IT-Unternehmen zu tragen: Das Privatvermögen von Jeff Bezos beträgt bspw. 131,5 Mrd. US-Dollar, das von Bill Gates 91,5 Mrd. US-Dollar oder von Mark Zuckerberg 74,2 Mrd. US-Dollar und ist damit um ein vielfaches höher als das der drei reichsten IT-Unternehmerinnen Zhou Qunfei (10,0 Mrd. US-Dollar), Lam Wai Ying (5,3 Mrd. US-Dollar) und Denise Coates (3,6 Mrd. US-Dollar). (vgl. GEWINN – Gender / Wissen / Informatik (2019): Fachtag. Weibliche IT-Talente: Entdecken, fördern, sichern!)

² Yvonne Lott: Der Gender Digital Gap in Transformation? WSI Report Nr. 81, Februar 2023.

47 Algorithmen und Systeme Künstlicher Intelligenz, die in der analogen Welt bestehenden
48 Ungleichheiten reproduzieren können.

49 • **Gewalt:** Eine Studie von Plan International aus dem Jahr 2020 ergab, dass 70 % der Mädchen
50 und jungen Frauen schon einmal Gewalt und Belästigung in den sozialen Medien erlebt haben.
51 Internationale Studien deuten überdies darauf hin, dass digitale Gewalt gegen Frauen im Rahmen
52 der Corona-Pandemie zugenommen hat (vgl. UN Women 2021). Es ist außerdem anzunehmen,
53 dass die Dunkelziffer von Cybergewalt gegen Frauen hoch ist, da viele Delikte nicht zur Anzeige
54 gebracht werden. Auf der juristischen Seite besteht zudem kaum die Möglichkeit straffälliges
55 Verhalten zu ahnden, da die technische und personelle Ausstattung von Behörden der
56 Strafverfolgung sowie eine adäquate statistische Aufarbeitung des Themas fehlt.

57
58 Diese Beispiele zeigen deutlich, dass eine stetige Befassung mit der geschlechtergerechten
59 Digitalisierung im Rahmen einer länderübergreifenden Arbeitsgruppe von Bedeutung ist, um den
60 zahlreichen Problemstellungen in der Schnittmenge von Gleichstellung und Digitalisierung zu begegnen
61 und die Weichen für eine geschlechtergerechte digitale Gesellschaft zu stellen. Der Dritte
62 Gleichstellungsbericht der Bundesregierung konnte zudem aufzeigen, dass es Handlungsoptionen gibt,
63 die auf Bundes-, Länder- und Kommunalebene umgesetzt werden können, um Frauen eine
64 gleichberechtigte Teilhabe in einer digitalisierten Welt zu ermöglichen. Die Arbeitsgruppe trägt
65 dahingehend zur (Weiter-) Entwicklung von chancengleichheitsfördernden Konzepten und Maßnahmen
66 für die Digitalisierung in der Gesellschaft, Wirtschaft und Verwaltung sowie zu ihrer Integration in die
67 Digitalpolitik bei. Die länderübergreifende Vernetzung auf Fachebene generiert wertvolle Erkenntnisse
68 über Steuerungsmaßnahmen, gleichstellungspolitisch relevante Gesetzesinitiativen und deren Wirkung
69 auf Bundes- und Länderebene im Bereich der Digitalisierung.

70
71 Eine wichtige Grundlage der Tätigkeit der Arbeitsgruppe ist der regelmäßige Dialog mit dem
72 Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie mit einschlägigen IT-
73 Expertinnen und Experten. Bedeutsam für eine frühzeitige Verständigung über gleichstellungs- und
74 digitalpolitische Reformvorhaben an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Ressortzuständigkeiten ist
75 zudem der fachliche Austausch mit verschiedenen Arbeitsgruppen, wie z. B. der GFMK AG „Arbeitsmarkt
76 für Frauen“ oder der Bund-Länder-Arbeitsgruppe "Häusliche Gewalt".

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

TOP 10.6 Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauen in Familienrecht und Familienpolitik“

Antragstellendes Land:

Brandenburg für die Arbeitsgruppe „Frauen in Familienrecht und Familienpolitik“

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1 1. Die 33. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen
2 und -senatoren der Länder (GFMK) beschließt die Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauen in
3 Familienrecht und Familienpolitik“.
- 4 2. Die Arbeitsgruppe befasst sich mit frauen- und gleichstellungsrelevanten gesetzlichen Initiativen
5 und aktuellen Entwicklungen im Bereich des Familienrechts und der Familienpolitik und dient dem
6 Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Ländern und den zuständigen Ressorts,
7 insbesondere dem für Frauen- und Gleichstellungsfragen zuständigen Bundesministerium.
- 8 3. Die Federführung der Arbeitsgruppe hat das Land Brandenburg inne.
- 9 4. Die Arbeitsgruppe begleitet und bewertet frauenpolitisch relevante Vorhaben aus dem
10 Koalitionsvertrag des Bundes und der EU-Gleichstellungsstrategie. Sie erhält den Auftrag –
11 vorbehaltlich aktueller Entwicklungen – insbesondere folgende inhaltliche Schwerpunkte zu
12 bearbeiten:
 - 13 - Weiterentwicklung der Familienbesteuerung und der steuerlichen Entlastung für
14 Alleinerziehende,
 - 15 - Reform des Familienrechts, insbesondere des Abstammungs-, Sorge- und Umgangsrechts,
 - 16 - Stärkung der gleichberechtigten Partnerschaftlichkeit und

17 - Unterstützung für und Entlastung von Alleinerziehenden unter gleichstellungs- und
18 familienrechtlichen Aspekten.

19

20 **Begründung:**

21 **Zu 1.**

22 Die Arbeitsgruppe (AG) besteht seit 1992 (Beschluss 1992/01.4). Der Austausch und die gemeinsame
23 Bewertung haben sich als gewinnbringend erwiesen. Aufgrund der anhaltenden Bedeutung von
24 rechtlichen und normativen Strukturen für die Gleichstellung müssen die familienrechtlichen und
25 familienpolitischen Entwicklungen weiterhin aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht begleitet und
26 bewertet werden.

27 **Zu 2.**

28 Die AG-Mitglieder können weitere Gäste einladen. Als ständiger Gast ist das Bundesministerium für
29 Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eingeladen.

30 **Zu 3.**

31 Die Leitung hatte bis Ende 2022 das Land Berlin inne. Brandenburg hat sich dazu bereit erklärt, die
32 Leitung in Zukunft zu übernehmen.

33 **Zu 4.**

34 **Weiterentwicklung der Familienbesteuerung und der steuerlichen Entlastung für Alleinerziehende**

35 Die Durchsetzung von Steuergerechtigkeit für Frauen und eine Reform des Ehegattensplittings bleiben
36 weiterhin kontrovers diskutierte Themen. Die Bundesregierung möchte in dieser Legislaturperiode die
37 Familienbesteuerung und die Lohnsteuerklassen weiterentwickeln. Daher wird die Arbeitsgruppe die von
38 der Bundesregierung vorgelegten Entwürfe diskutieren und aus frauen- und gleichstellungspolitischer
39 Sicht bewerten.

40

41 **Reform des Familienrechts, insbesondere des Abstammungs-, Sorge- und Umgangsrechts**

42 Die Bundesregierung hat sich für diese Legislaturperiode vorgenommen das Familien- und
43 Abstammungsrecht zu modernisieren. Die AG wird die Maßnahmen und Vorschläge zur Modernisierung
44 des Familien- und Abstammungsrechts aus dem parlamentarischen Raum begleiten und frauen- und
45 gleichstellungspolitisch bewerten. Unter anderem sind Änderungen im Bereich des Sorge- und
46 Umgangsrechts geplant. So sollen umgangs- und betreuungsbedingte Mehrbelastungen im Sozial- und
47 Steuerrecht mehr Berücksichtigung finden. Außerdem soll die gemeinsame elterliche Sorge weiter
48 ausgestaltet werden. Einerseits ist es zu begrüßen, wenn Väter ihren Wunsch nach Beteiligung an der
49 Kindererziehung auch nach einer Trennung realisieren und Mütter z. B. früher wieder ins Erwerbsleben

50 einsteigen und ihre eigenen beruflichen Pläne weiterverfolgen können. Hierbei bedarf es jedoch einer
51 genauen Analyse der tatsächlichen Auswirkungen für die Mütter im Hinblick auf Ansprüche z. B. auf
52 Unterhaltsvorschuss, Wohngeld und Unterhalt aus frauenpolitischer Sicht. Die Arbeitsgruppe wird sich
53 weiterhin mit aktuellen Vorschlägen und Maßnahmen zur Modernisierung des Familien- und
54 Abstammungsrechts aus dem parlamentarischen Raum beschäftigen.

55

56 Stärkung der gleichberechtigten Partnerschaftlichkeit

57 Die gleichberechtigte Verteilung unbezahlter Sorgearbeit ist ein wichtiges gleichstellungspolitisches Ziel
58 (siehe u. a. Ziel 4 in der „Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung“, mehrere GFMK-Beschlüsse).
59 Europapolitische sowie bundesrechtliche Entwicklungen z. B. im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz,
60 aktuelle Studien z. B. Väterreports, die Auswirkungen der Kindergrundsicherung auf die
61 Partnerschaftlichkeit sowie die Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung sollen in der AG besprochen
62 und - auch unter zeitpolitischen Gesichtspunkten - bewertet werden. Dabei geht es darum, Rollenbilder
63 zu modernisieren und das Recht am Leitbild der Gleichberechtigung entsprechend dem Ersten
64 Gleichstellungsbericht konsistent auszurichten.

65

66 Unterstützung für und Entlastung von Alleinerziehenden unter gleichstellungs- und familienrechtlichen 67 Aspekten

68 In Deutschland leben rund 1,5 Millionen Alleinerziehende mit 2,1 Millionen Kindern unter 18 Jahren. Der
69 Anteil von Einelternfamilien an allen Familien lag 2018 bei 19 Prozent, Tendenz seit Jahren steigend.
70 88 Prozent der Alleinerziehenden sind Frauen.¹ Alleinerziehende haben eine Vielzahl von
71 Herausforderungen im Alltagsleben zu bewältigen, z. B. in Bezug auf Sozialleistungen und Unterhalt,
72 Vereinbarkeit von Ausbildung/Studium, Beruf und Familie. Im Jahr 2018 lag das Risiko für
73 Alleinerziehende und ihre Kinder, in Armut zu leben, bei 42 Prozent. Es war damit fast dreimal so hoch
74 wie im Bevölkerungsdurchschnitt.² Die Arbeitsgruppe wird die Entwicklung und Umsetzung von
75 Maßnahmen zur Unterstützung von Alleinerziehenden beobachten und konstruktiv begleiten.

¹ Verband alleinerziehender Mütter und Väter e. V. – Landesverband Bayern: Zahlen und Fakten zu Alleinerziehenden in Deutschland (2020), online: https://www.vamv-bayern.de/wp-content/uploads/2021/04/AEin-Deutschland_Zahlen.pdf (21.04.2023)

² Ebd.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

TOP 10.8 Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Gewaltschutz“

Antragstellendes Land:

Bremen, Niedersachsen für die Arbeitsgruppe „Gewaltschutz“

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1 Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren
2 der Länder (GFMK) beschließt die Fortsetzung der GFMK-Arbeitsgruppe „Gewaltschutz“. Die
3 GFMK-Arbeitsgruppe hat den Auftrag, politische Prozesse und gesetzliche Initiativen im Bereich des
4 Gewaltschutzes zu begleiten und Vorschläge zur Optimierung des Gewaltschutzes zu erarbeiten sowie
5 anlassbezogen Beschlussvorlagen für die GFMK vorzubereiten. Die Arbeitsgruppe (AG) erhält den
6 Auftrag - vorbehaltlich aktueller Entwicklungen - insbesondere folgende inhaltlichen Schwerpunkte zu
7 bearbeiten:
- 8 1. Umsetzung der Istanbul-Konvention (IK) in den Ländern und auf Bundesebene,
 - 9 2. Fachdebatten zu den Inhalten des Runden Tisches „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“,
 - 10 3. Begleitung des Gesetzgebungsprozesses zu einer bundesgesetzlichen Regelung zur
11 Finanzierung des Hilfe- und Unterstützungssystems,
 - 12 4. Begleitung der Umsetzung des Bundesinvestitionsprogramms „Gemeinsam gegen Gewalt an
13 Frauen“ in den Bundesländern,
 - 14 5. vertrauliche Spurensicherung nach geschlechtsspezifischer Gewalt/verfahrensunabhängige
15 Beweissicherung – Begleitung der Verhandlungen nach SGB V in den Bundesländern sowie

16 6. Vorbereitung der Gremien auf Bundesebene wie z. B. der Bund-Länder-AG häusliche Gewalt.
17 Zur Behandlung dieser und weiterer Themen werden anlassbezogen Unterarbeitsgruppen einzelne
18 Themen vertieft bearbeiten und die Arbeitsergebnisse in die AG einspeisen. Zur Arbeitsgruppe wird
19 ebenso das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingeladen.

20

21 **Begründung:**

22 Die Einrichtung einer GFMK-Arbeitsgruppe „Gewaltschutz“ wurde im Rahmen der 31. GFMK beschlossen
23 (TOP 10.4). Die konstituierende Sitzung fand am 02. Dezember 2021 statt. Die Länder Bremen und
24 Niedersachsen teilen sich die Federführung. Niedersachsen wird die Federführung Ende des Jahres 2023
25 abgeben.

26 In der Umsetzung der Istanbul-Konvention auf der Ebene von Bund, Ländern und Kommunen gibt es an
27 vielen Stellen aktuelle fachpolitische Entwicklungen im Bereich Gewaltschutz. Die AG dient dem
28 Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Ländern und dem für Frauen- und
29 Gleichstellungsfragen zuständigen Bundesministerium. Außerdem dient das Gremium dazu, Beschlüsse,
30 die den Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen und Mädchen in anderen
31 Fachministerkonferenzen, wie beispielsweise der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren
32 der Länder oder der Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister thematisieren, inhaltlich zu
33 bewerten und eine Meinungsbildung der GFMK vorzubereiten. Des Weiteren geht es um die Bewertung
34 der jüngsten Handlungsempfehlungen, die GREVIO Deutschland im jüngsten Staatenbericht aufgegeben
35 hat und deren Umsetzung.

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

**TOP 10.10 Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der
Wissenschaft“**

Antragstellendes Land:

**Berlin und Mecklenburg-Vorpommern für die GFMK-AG „Frauenförderung im Bereich der
Wissenschaft“**

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1 Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der
- 2 Länder (GFMK) beschließt die Fortführung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der
- 3 Wissenschaft“. Die Tätigkeit der Arbeitsgruppe wird bis zur 34. GFMK durch die Länder Berlin und
- 4 Mecklenburg-Vorpommern gemeinsam koordiniert.
- 5 Die Arbeitsgruppe hat den Auftrag, politische Prozesse und gesetzliche Initiativen im Bereich der
- 6 Wissenschaft und Forschung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu begleiten und zu
- 7 bewerten sowie anlassbezogene Beschlussvorlagen für die GFMK zu erarbeiten.
- 8 Vorbehaltlich aktueller Entwicklungen wird sie sich schwerpunktmäßig mit folgenden Themen befassen:
- 9 - Stärkung und Sicherung der Geschlechterforschung,
- 10 - Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der
- 11 Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG),
- 12 - Gleichstellungspolitische Herausforderungen der Internationalisierung von Wissenschaft und
- 13 Hochschulen,
- 14 - Geschlechtergerechte Gestaltung des Akkreditierungssystems und
- 15 - Gründungsaktivitäten an Hochschulen aus gleichstellungspolitischer Perspektive.

16 Neben den genannten Schwerpunkten werden weitere Themen in der Arbeitsgruppe bearbeitet. So wird
 17 die Arbeitsgruppe die Umsetzung des Professorinnenprogramms 2030 sowie die Ausgestaltung und
 18 Umsetzung der im Koalitionsvertrag auf Bundesebene formulierten Vorhaben im Bereich der
 19 Gendermedizin, wie zum Beispiel die Integration des Themas in das Medizinstudium sowie die Aus-, Fort-
 20 und Weiterbildungen der Gesundheitsberufe sowie die geplante Änderung der Approbationsordnung,
 21 weiterverfolgen. Außerdem wird die derzeit laufende Novellierung des
 22 Wissenschaftszeitvertragsgesetzes aufmerksam mitverfolgt, die in der aktuellen Debatte Auswirkungen
 23 auf junge Forscherinnen haben wird.

24

25 **Begründung:**

26 Die aktuellen Datenerhebungen zum hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal
 27 an Hochschulen veranschaulichen die nach wie vor existierende deutliche Unterrepräsentanz von Frauen
 28 in wissenschaftlichen Spitzenpositionen. Mit einer Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren auf
 29 bundesweit 27,2 Prozent im Jahr 2021 war eine Steigerungsrate von nur 0,9 Prozentpunkten im Vergleich
 30 zum Vorjahr zu verzeichnen. Während im Jahr 2021 Frauenanteile von 48,0 Prozent bei
 31 Juniorprofessuren, 33,9 Prozent bei Habilitationen sowie 39,2 Prozent bei Gastprofessuren zu
 32 verzeichnen waren, lagen diese bei den W2- und W3-Professuren bei lediglich 29,4 Prozent bzw.
 33 24,9 Prozent.¹

34 **Frauenanteile an den hauptberuflich tätigen Professorinnen und Professoren* in der Bundesrepublik Deutschland**

Jahr	Professuren insgesamt		darunter			
	Frauenanteil in Prozent	Veränderung zum Vorjahr	W 3-Professuren		W 2-Professuren	
			Frauenanteil in Prozent	Veränderung zum Vorjahr	Frauenanteil in Prozent	Veränderung zum Vorjahr
2010	19,2	1,0	19,0	0,9	25,0	0,4
2011	19,9	0,7	19,7	0,7	24,8	-0,2
2012	20,4	0,5	20,4	0,7	24,6	-0,2
2013	21,3	0,9	20,9	0,5	25,2	0,6
2014	22,0	0,7	21,3	0,4	25,8	0,6
2015	22,7	0,7	21,7	0,4	26,3	0,5
2016	23,4	0,7	22,4	0,7	26,6	0,3
2017	24,1	0,7	22,8	0,4	27,2	0,6
2018	24,7	0,6	23,1	0,3	27,4	0,2
2019	25,6	0,9	23,6	0,5	28,0	0,6
2020	26,3	0,7	24,2	0,6	28,7	0,7
2021	27,2	0,9	24,9	0,7	29,4	0,7

¹ Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2021. Fachserie 11 Reihe 4.4, Statistisches Bundesamt 2022.

37 **Stärkung und Sicherung der Geschlechterforschung**

38 Die Instrumente und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit beruhen unter anderem auf den
39 Erkenntnissen der Geschlechterforschung, weshalb es zukünftig weiterhin wichtig ist,
40 Forschungsprojekte, Studiengänge und Professuren mit Voll- oder Teildomination im Bereich der
41 Gender Studies auszubauen und weiter zu institutionalisieren. Die am rechten Rand der Gesellschaft
42 verankerte antifeministische Bewegung besitzt weitreichende Folgen. Einerseits versucht sie die Mitte der
43 Gesellschaft zu erreichen und andererseits richtet sie sich gegen die demokratischen Werte unserer
44 Gesellschaft, die Freiheit von Wissenschaft und Kunst und die Gender Studies als Forschungsfeld (z. B.
45 durch Angriffe gegen die Wissenschaftscommunity bis hin zu Bezeichnung der Gender Studies als
46 Ideologie etc.). Wie können wir die Geschlechterforschung in Deutschland stärken und deren
47 gesellschaftliches Ansehen verbessern? Wie kann die geringe Anzahl an Gender-Professuren
48 insbesondere in den neuen Bundesländern erhöht werden? Welche Maßnahmen können gegen
49 antifeministische Tendenzen in der Wissenschaft initiiert werden? Neben diesen und weiteren Fragen
50 wird sich die Arbeitsgruppe auch mit den für die zweite Jahreshälfte 2023 angekündigten Empfehlungen
51 des Wissenschaftsrates zur Weiterentwicklung der Gender Studies in Deutschland befassen.

53 **Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen** 54 **Forschungsgemeinschaft (DFG)**

55 Die Arbeitsgruppe räumt den Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG einen hohen Stellenwert
56 ein. Die DFG-Mitgliederversammlung sprach sich 2022 für die Erweiterung der Forschungsorientierten
57 Gleichstellungsstandards um den Aspekt Diversität aus. Die Umsetzungsberichte sollen zukünftig in
58 einem Intervall von drei statt zwei Jahren vorgelegt werden (erstmal zum 30.09.2024) und die Themen
59 „Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ sowie „Förderung von Diversität“ in
60 einem integrierten Bericht behandeln. Ein detaillierter Leitfaden wird den Mitgliedshochschulen Mitte 2023
61 zur Verfügung gestellt. Die DFG betont in ihren aktuellen Umsetzungshinweisen, dass das Thema
62 „Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ deutlich in den Berichten ausgewiesen
63 werden soll. Verzichtet wird zukünftig auf die Festlegung einheitlicher Schwerpunktthemen. Die
64 Mitgliedshochschulen setzen eigene Schwerpunkte und definieren möglichst konkrete eigene Ziele.
65 Hinsichtlich der Förderung der Diversität empfiehlt die DFG, eine standortspezifische Auswahl von
66 Diversitätsdimensionen vorzunehmen und die eigene Diversitätsstrategie entsprechend auszugestalten.

67 Auch wenn die Empfehlungen zunächst DFG-Mitgliedereinrichtungen adressieren, gaben die Standards
68 in der Vergangenheit wichtige Impulse, die Themen systematisch in hochschulpolitische Prozesse
69 einzubinden und als strategische Leitungsaufgabe und Qualitätsmerkmal wahrzunehmen. Vor diesem
70 Hintergrund besteht ein hohes Interesse, den Umsetzungsprozess aus Gleichstellungsperspektive zu
71 begleiten. Insbesondere die Effekte der Standards auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-
72 Phase und die Verankerung von Diversitätsaspekten in Forschung und Lehre, die im Jahr 2020 als
73 Schwerpunktthemen für die Berichterstattung 2020-2022 formuliert wurden, wird sich die Arbeitsgruppe
74 mit besonderer Aufmerksamkeit widmen.

75

76 **Gleichstellungspolitische Herausforderungen der Internationalisierung von Wissenschaft und** 77 **Hochschulen**

78 Hochschulen richten sich immer internationaler aus. Sie stellen sich auf einen zunehmend global
79 geprägten Arbeitsmarkt ein, erhöhen ihre Attraktivität für Studierende, Wissenschaftlerinnen und
80 Wissenschaftler, Künstlerinnen und Künstler, Forschende und Verwaltungsmitarbeitende weltweit und
81 stärken ihre Profile. Internationalisierung ist ebenso wie Gleichstellungsarbeit eine kulturelle,
82 institutionelle und strategische Querschnittsaufgabe, die den Hochschulen Chancen für neue
83 Perspektiven bietet, aber auch unterschiedliche Herausforderungen mit sich bringt. So ist der steigende
84 Mobilitätsdruck durchaus als Gefahr für Geschlechtergerechtigkeit zu sehen, z. B. mit Blick auf
85 verpflichtende Auslandsaufenthalte oder Double-Degree-Abschlüsse als Wettbewerbskriterium im
86 Zusammenspiel mit der Verantwortung für Care-Arbeit. Dadurch ergeben sich neue strukturelle Barrieren
87 für Zugänge ins Wissenschaftssystem.

88

89 **Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Akkreditierungssystems**

90 Nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 17.02.2016 – 1 BvL 8/10 – waren die
91 rechtlichen Grundlagen und Entscheidungsbefugnisse bei der Akkreditierung von Studiengängen neu zu
92 ordnen. Die Kultusministerkonferenz (KMK) hatte sich auf Basis dieses Urteils zu einer einheitlichen
93 länderübergreifenden Regelung in Form eines Staatsvertrages ausgesprochen. Zu den fachlich-
94 inhaltlichen Kriterien der Qualitätssicherung und -entwicklung von Studiengängen gehören gemäß des
95 am 01.01.2018 in Kraft getretenen Staatsvertrages Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit (Art. 2
96 Abs. 3 Nr. 5). Zudem müssen die Organe der „Stiftung Akkreditierungsrat“ (Akkreditierungsrat, Vorstand
97 und Stiftungsrat) bei allen Vorschlägen und Entscheidungen deren geschlechtsspezifische Auswirkungen
98 beachten (Art. 8 Abs. 2). Das Nähere zu den Verfahren in der externen Qualitätssicherung regelt die am
99 07.12.2017 durch KMK-Beschluss verabschiedete „Musterrechtsverordnung“. Die Arbeitsgruppe wird

100 sich zu den gleichstellungspolitisch relevanten Kriterien und den in der Musterrechtsverordnung
101 festgelegten Standards unter Berücksichtigung der verschiedenen Verfahrenstypen
102 (Programmakkreditierung, Systemakkreditierung, alternative/hochschulinterne Akkreditierungsverfahren)
103 sowie zu Erfahrungen mit der Begutachtung durch die Agenturen austauschen.

104

105 **Gründungsaktivitäten an Hochschulen aus gleichstellungspolitischer Perspektive**

106 Die 32. GFMK hat mit ihren Beschlüssen zum Leitantrag: „Aus der Pandemie lernen – für eine nachhaltige
107 und krisenfeste Gleichstellungspolitik“ sowie zu TOP 5.3 „Innovation braucht Perspektivenvielfalt –
108 Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft stärken“ die Bedeutung des Innovations- und Kreativitätspotentials
109 von Frauen für die Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen nochmals hervorgehoben. Die
110 Bundesregierung beabsichtigt, selbständige Frauen, Gründerinnen und Unternehmerinnen zielgerichteter
111 zu fördern, ihren Zugang zu Wagnis-Kapital und Investitionen zu verbessern und ihre Sichtbarkeit zu
112 erhöhen. Die Arbeitsgruppe wird sich mit den besonderen Bedingungen und Barrieren für Gründungen in
113 der Wissenschaft einschließlich der Fördermodalitäten auf Bundes- und Länderebene verständigen und
114 insbesondere Aspekte der Vereinbarkeit in der Phase der Familiengründung thematisieren.

115 Die Arbeitsgruppe trägt mit ihrer fachlichen Expertise zur Weiterentwicklung von
116 chancengleichheitsfördernden Konzepten und Maßnahmen sowie deren Integration in die Hochschul-
117 und Wissenschaftspolitik bei. Aufgrund der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern im Bereich
118 der Wissenschaft ist der Erfahrungsaustausch auf Fachebene besonders wichtig. Er generiert wertvolle
119 Erkenntnisse über Steuerungsmaßnahmen, Förderprogramme sowie gleichstellungspolitisch relevante
120 Gesetzesinitiativen und deren Wirkung auf Bundes- und Landesebene.

121 Eine wichtige Grundlage der Tätigkeit ist der regelmäßige Dialog mit dem Bundesministerium für Bildung
122 und Forschung (BMBF) sowie die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an
123 Hochschulen (bukof). Bedeutsam für eine frühzeitige Verständigung über gleichstellungs- und
124 wissenschaftspolitische Reformvorhaben an der Schnittstelle zwischen verschiedenen
125 Ressortzuständigkeiten ist darüber hinaus der fachliche Austausch mit dem Arbeitskreis
126 Chancengleichheit der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK).

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 15.06.2023

**TOP 10.11 Fortsetzung der Fachgruppe Gleichstellungsatlas und Zukunft des
Gleichstellungsatlas**

Antragstellendes Land:

Berlin für die Fachgruppe Gleichstellungsatlas

Votum: Einstimmig

Beschluss:

- 1 1. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -
2 senatoren der Länder (GFMK) beschließt die Fortsetzung der Fachgruppe (FG)
3 Gleichstellungsatlas.
- 4 2. Neben interessierten Bundesländern nehmen in beratender Funktion das Bundesministerium für
5 Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), die Bundesstiftung Gleichstellung und das
6 Statistische Bundesamt (Destatis) an der FG Gleichstellungsatlas teil. Berlin übernimmt die
7 Leitung der Fachgruppe.
- 8 3. Die Fachgruppe Gleichstellungsatlas fungiert als das zentrale Gremium der Länder für die
9 fachliche Begleitung der Erstellung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsatlas. Darüber
10 hinaus dient sie der Entwicklung fachdatenspezifischer Expertise, dem länderübergreifenden
11 Austausch und dem Aufgreifen aktueller Fragestellungen.
- 12 4. Die GFMK hält die interaktive Kartenanwendung des Gleichstellungsatlas, die zurzeit in der
13 Verantwortung des BMFSFJ liegt, für eine gute und zeitgemäße Informationsquelle. Der Bund wird
14 gebeten, die bestehende interaktive Kartenanwendung weiter zu betreiben. Die GFMK erklärt sich
15 bereit, Daten, welche für die Indikatoren benötigt werden und alleinig auf Landes- oder Kreisebene
16 zur Verfügung stehen, zuzuliefern. Über die Kosten für die Bereitstellung von Daten für die

17 interaktive Kartenanwendung, die über die GFMK-Geschäftsstelle akquiriert werden müssen,
18 entscheiden ausschließlich die Bundesländer. Die finanzielle Last zum Betrieb der interaktiven
19 Kartenanwendung trägt das BMFSFJ bzw. nach Projektübergang die Bundesstiftung
20 Gleichstellung. Eine Beteiligung der Länder an abgestimmten Mehraufwänden ist möglich.

21 5. Die GFMK beschließt, dass keine neue Printversion des Gleichstellungsatlas erstellt wird.

22 6. Die GFMK bittet das BMFSFJ und die Bundesstiftung Gleichstellung, die interaktive
23 Kartenanwendung auf die Webseite der Bundesstiftung Gleichstellung zu überführen und im Sinne
24 der Nutzungsfreundlichkeit technisch weiterzuentwickeln.

25 7. Die GFMK bittet das BMFSFJ, Maßnahmen zur größeren Bekanntheit und stärkeren Nutzung des
26 Gleichstellungsatlas in Form der interaktiven Kartenanwendung, welche von der Fachgruppe
27 Gleichstellungsatlas vorgeschlagen werden, zu prüfen und umzusetzen.

28

29 **Begründung:**

30 Der Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland ist ein wichtiges Instrument der
31 Bereitstellung von Gleichstellungsdaten in Deutschland. Er liefert Gleichstellungsbeauftragten,
32 Entscheidungsträgerinnen bzw. -träger in Politik und Verwaltung, Wissenschaftlerinnen bzw.
33 Wissenschaftler und der interessierten Öffentlichkeit einen umfassenden Überblick über die regionalen
34 Unterschiede bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland.

35 Auf der 32. GFMK wurde die Wiedereinsetzung der FG Gleichstellungsatlas mit dem Auftrag der
36 Erarbeitung eines Konzepts zur Zukunft des Gleichstellungsatlas beschlossen. Der vorliegende
37 Beschluss und Begründungstext basiert auf konzeptionellen Überlegungen der FG Gleichstellungsatlas
38 aus ihren vier Sitzungen, die zwischen September 2022 und April 2023 unter Leitung Berlins stattfanden.

39

40 **Zu 1. bis 3.**

41 Die Fortsetzung der FG Gleichstellungsatlas ermöglicht einen regelmäßigen fachlichen Austausch
42 zwischen den Ländern, dem BMFSFJ, Destatis sowie der Bundesstiftung Gleichstellung über
43 gendersensitive Daten. Alle beteiligten Akteurinnen und Akteure verfolgen das gemeinsame Ziel, den
44 Gleichstellungsatlas als bundesweites Angebot zu erhalten und auszubauen. Der gemeinsame Wunsch
45 ist es, keine Doppelstrukturen zu anderen Datenquellen auf Landes-, Bundes- oder europäischer Ebene
46 zu schaffen, sondern Synergien und Vernetzung voranzutreiben und das Produkt bekannter zu machen.

47

48 Zu den Zielen der FG Gleichstellungsatlas gehört es, den Gleichstellungsatlas als zentrales Instrument
49 im Sinne neuer Rahmenbedingungen und Notwendigkeiten weiterzuentwickeln und dem Bund
50 dementsprechende Vorschläge zu unterbreiten. Aufgaben der FG Gleichstellungsatlas umfassen dabei
51 u. a. die Erarbeitung von Vorschlägen für neue Indikatoren und für technische Weiterentwicklungen der
52 interaktiven Kartenanwendung. Anregungen der kommunalen Ebene können bei diesen Vorschlägen
53 berücksichtigt werden. Außerdem treibt die FG Gleichstellungsatlas die Bekanntheit der interaktiven
54 Kartenanwendung voran, u. a. durch die Beratung von Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen. Die FG
55 Gleichstellungsatlas ist darüber hinaus in Zukunft auch zentrales Gremium für den fachlichen Austausch
56 zum Thema Gleichstellungsdaten zwischen den Ländern. Dafür werden in der FG Gleichstellungsatlas
57 Fachvorträge organisiert, Arbeitswissen ausgetauscht und aktuelle relevante Fragestellungen
58 besprochen. Das Aufgabenspektrum der FG Gleichstellungsatlas wird damit erweitert und die
59 Notwendigkeit ihrer Fortführung untermauert.

60

61 **Zu 4. und 5.**

62 Seit 2009 erscheint der Gleichstellungsatlas im mehrjährigen Rhythmus als Printversion, die vom
63 BMFSFJ auf Bitten der GFMK veröffentlicht wurde. Zuletzt wurde der „4. Atlas zur Gleichstellung von
64 Frauen und Männern in Deutschland“ im Jahr 2020 veröffentlicht. Anhand von 41 Indikatoren zeigt er
65 unter anderem auf, wie hoch der Anteil von Frauen und Männern an Führungspositionen in Politik,
66 Wissenschaft und Wirtschaft ist, welche geschlechtsspezifischen Unterschiede es bei Bildung und
67 Berufswahl gibt oder wie sich Frauen und Männer Erwerbs- und Sorgearbeit aufteilen.

68 Seit dem Jahr 2016 veröffentlicht das BMFSFJ eine eigene interaktive Kartenanwendung. Dazu läuft seit
69 dem Jahr 2021 ein Projekt des BMFSFJ mit dem Destatis, in dem aktualisierte Daten zeitnah in die
70 interaktive Kartenanwendung eingepflegt werden. Im Jahr 2021 wurde die Bundesstiftung Gleichstellung
71 geschaffen. Laut Gesetzesbegründung zum Gesetz zur Errichtung der Bundesstiftung Gleichstellung
72 (GleiBStiftG) zählt zu ihren Aufgaben, Informationen und Fakten zu sammeln und aufzubereiten und dazu
73 anschauliche Produkte wie den Gleichstellungsatlas zu betreuen und auszubauen. Daher wird das
74 Projekt „interaktive Kartenanwendung Gleichstellungsatlas“ nach derzeitiger Planung im Jahr 2024 an die
75 Bundesstiftung Gleichstellung übergehen, welche sodann den Betrieb der interaktiven Kartenanwendung
76 finanziert. Sollten im Rahmen der Weiterentwicklung des Gleichstellungsatlas Mehraufwände entstehen
77 (z. B. durch Einführung neuer Funktionen), die sich nicht durch den Finanzrahmen des Bundes decken
78 lassen, ist eine Beteiligung der Länder grundsätzlich möglich, um die Umsetzung zu verwirklichen.

79 Die FG-Mitglieder haben in ihren Sitzungen über Vor- und Nachteile der Printversion des Gleichstellungs-
80 atlas zusätzlich zu und gegenüber der interaktiven Kartenanwendung diskutiert. Als Ergebnis dazu sollen

81 die Daten des Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland u. a. aufgrund
82 nachlassender Nachfragen nach gedruckten Publikationen zukünftig ausschließlich in der interaktiven
83 Kartenanwendung veröffentlicht werden.

84

85 **Zu 6.**

86 Die Bundesstiftung Gleichstellung etabliert sich zunehmend als bundesweit anerkannte Einrichtung, die
87 gleichstellungspolitisch relevante Informationen bereitstellt. Die Webseite ist daher aus fachlicher Sicht
88 der logische Ort für die interaktive Kartenanwendung des Gleichstellungsatlas. Um die Nutzbarkeit zu
89 erhöhen, wird das BMFSFJ gebeten, die technische Weiterentwicklung der interaktiven
90 Kartenanwendung zu prüfen und nach Möglichkeit umzusetzen. Insbesondere folgende Desiderate sollen
91 geprüft werden:

- 92 - Überführung der interaktiven Kartenanwendung auf die Webseite der Bundesstiftung
93 Gleichstellung,
- 94 - Zusammenstellung von individuellen Reports und Themenmappen,
- 95 - Kopieren, Drucken und Speichern von Ausschnitten,
- 96 - Darstellung von Vergleichen von und zwischen Ebenen (Bund, Länder, Kreisebene),
- 97 - Erweiterung der Suchfunktion,
- 98 - Druck- und Speicherbarkeit von Zeitreihen.

99

100 **Zu 7.**

101 Mögliche Maßnahmen zur Steigerung der Bekanntheit und stärkeren Nutzung könnten u. a. sein:

- 102 - Erstellung einer Wort-Bild-Marke „digitaler Gleichstellungsatlas“ zur Einbindung auf den
103 Webseiten der obersten Landesbehörden und der GFMK,
- 104 - Erstellung eines Flyers und Verlinkung auf der interaktiven Kartenanwendung,
- 105 - Versand eines regelmäßigen Newsletters mit Neuigkeiten und interessanten Daten,
- 106 - Erstellung einer Zahl des Monats, die Bund und Länder auf eigenen Social-Media-Kanälen
107 veröffentlichen können,
- 108 - Erstellung eines Tutorials zur Anwendungshilfe für Nutzende.

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

**Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023 in
Potsdam, Brandenburg**

Stand: 16.06.2023

TOP 11.1 Weiterentwicklung des GFMK-Logos

Antragstellende Länder:

alle Länder

Votum: Einstimmig

Beschluss:

1 Der angehängte Vorschlag zur Weiterentwicklung des GFMK-Logos wird angenommen und findet mit
2 dem GFMK-Geschäftsjahr 2024 Anwendung. Eine Änderung der Geschäftsordnung ist nicht notwendig.

3

4 **Begründung:**

5 Das GFMK-Logo wurde 2012 zusammen mit der gemeinsamen Internetpräsenz der GFMK beschlossen
6 und die Verwendung 2013 in der Geschäftsordnung verankert: „Der Vorsitz der GFMK umfasst: Pflege
7 der Homepage der GFMK und Verwendung des GFMK-Logos“ (3.2 i GFMK-Geschäftsordnung).

8 Über 10 Jahre nach Einführung des GFMK-Logos ist es Zeit, dieses zu aktualisieren. Bei einem
9 Stimmungsbild auf der Vorkonferenz fand der angehängte Entwurf breite Zustimmung.

Anlage



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

2023
BRANDENBURG



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

2023
BRANDENBURG



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

BRANDENBURG 2023

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

Hauptkonferenz am 15. Juni und 16. Juni 2023

Potsdam, Brandenburg

Stand: 16.06.2023

TOP 12.1 Gemeinsam auf allen Ebenen gegen Sexismus und Gewalt an Frauen

Antragstellendes Land:

Brandenburg

Mitantragstellung:

**Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern,
Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt,
Schleswig-Holstein, Thüringen**

Votum: Einstimmig

Entschließung:

- 1 Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren
- 2 der Länder (GFMK) nimmt die aktuell veröffentlichten Ergebnisse der Befragung „Spannungsfeld
- 3 Männlichkeit“ von Plan International mit großer Besorgnis zur Kenntnis. Besonders erschreckend ist die
- 4 hohe Akzeptanz von Gewalt gegenüber Partnerinnen unter den befragten jungen Männern. Unabhängig
- 5 von der Kontroverse um die Methode wird in Ergänzung zu anderen Umfragen und Studien in
- 6 alarmierender Weise deutlich, dass rückwärtsgewandte, sexistische sowie homophobe Einstellungen in
- 7 weiten Teilen der Bevölkerung geteilt werden.¹

¹ Vgl. Kriminalstatistische Auswertung zur Partnerschaftsgewalt des Bundeskriminalamtes – Berichtsjahr 2021. Laut Leipziger Autoritarismus-Studie 2022 hat jeder dritte Mann (und jede fünfte Frau) ein geschlossenes antifeministisches und/oder sexistisches Weltbild Vgl. Kalkstein/Pickel et al.: Antifeminismus und Geschlechterdemokratie. In: Decker et al. (Hrsg.) (2022): Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Psychosozial-Verlag, S. 253.

8 Die GFMK ist sich einig, dass die Beseitigung von geschlechtsbezogenen Ungleichheiten, tradiertem
9 Frauenhass und toxischer Männlichkeit², also dem Festhalten an traditionell männlichen Denk- und
10 Verhaltensweisen, nur durch Anstrengungen auf allen politischen und zivilgesellschaftlichen Ebenen
11 erreicht werden kann.

12 Die tief verinnerlichte Geschlechterhierarchie definiert Weiblichkeit und Männlichkeit nach festen
13 Rollenmustern. Um sexistisches Denken langfristig aus Köpfen und Strukturen zu verbannen, sind alle
14 gesellschaftlichen Kräfte gefragt: Es braucht Veränderungen in der Kultur und in den Leitbildern,
15 Richtlinien und Regeln von Unternehmen, staatlichen Institutionen und zivilgesellschaftlichen
16 Organisationen. Dazu gehören auch eine partnerschaftliche Verteilung von Sorgearbeit und das
17 Aufbrechen von Geschlechterstereotypen und Strukturen, die eine freie Entfaltung der Persönlichkeit, ein
18 selbstbestimmtes Leben und die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen aller Geschlechter verhindern.
19 Hier kommt dem Bildungsbereich – von der Kita bis zur Hochschule, einschließlich der außerschulischen
20 Bildungsarbeit – eine hohe Bedeutung zu.

21 Struktureller Sexismus und individuelle Einstellungen können miteinander verwoben sein: Ein Beispiel ist
22 die immer noch verbreitete Vorstellung, dass es vorrangig die Aufgabe von Frauen sei, sich neben der
23 Berufstätigkeit um gemeinsame Kinder und andere Care-Aufgaben wie Pflege zu kümmern. Als
24 akzeptierte soziale Norm prägt sie nach wie vor das Verhalten von Frauen und Männern in unserer
25 Gesellschaft und bildet sich in den staatlichen Strukturen ab.³

26 Die in der Gesellschaft weit verbreiteten traditionellen Rollenzuschreibungen und Einstellungen zur
27 Überlegenheit des Mannes⁴ offenbaren sich nicht nur in einem allgegenwärtigen Alltagssexismus,
28 sondern auch in expliziten Gewalttaten gegenüber Frauen, beispielsweise in den eigenen vier Wänden:
29 80 Prozent der Opfer häuslicher Gewalt sind Frauen. Fast jeden dritten Tag wird eine Frau von ihrem
30 derzeitigen oder ehemaligen Partner getötet.⁵ Darum ist es unabdingbar, die Istanbul-Konvention mit
31 geeinter politischer Kraft und den notwendigen Ressourcen umzusetzen.

² Bei toxischer Männlichkeit „handelt es sich um ein männliches Rollenbild, das allgemein von Dominanz geprägt ist, das Aggressivität zur Präsentation der eigenen Männlichkeit nahelegt und eine Unterordnung von Frauen befürwortet. (...) „Toxisch“ ist dieses Rollenbild deshalb, weil es so wohl fremd- als auch selbstgefährdend ist, fremdgefährdend u. a., weil es Gewalt gegen Frauen nahelegt, selbstgefährdend, weil es der eigenen Gesundheit wenig Beachtung schenkt.“ Vgl. Baier/Kamenowski et al. (2019): „Toxische Männlichkeit – Die Folgen gewaltlegitimierender Männlichkeitsnormen für Einstellungen und Verhaltensweisen. Kriminalistik.“ 73, S. 465-471.

³ Vgl. Informationen auf der Webseite www.gemeinsam-gegen-sexismus.de (Zuletzt aufgerufen: 13.06.2023).

⁴ Heitmeyer (2002), zitiert nach: Kalkstein/Pickel et al. (2022): Antifeminismus und Geschlechterdemokratie. In: Decker et al. (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Psychosozial-Verlag.

⁵ Vgl. Kriminalstatistische Auswertung zur Partnerschaftsgewalt des Bundeskriminalamtes – Berichtsjahr 2021. Insgesamt wurden 143.504 Menschen Opfer von Partnerschaftsgewalt (2020: 148.031). 80 % der Betroffenen sind weiblich, 78 % der Tatverdächtigen sind männlich. Opfer von Partnerschaftsgewalt mit tödlichem Ausgang wurden 2021 113 Frauen und 14 Männer. Online: https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=8 (Zuletzt aufgerufen: 13.06.2023)

32 **Gleichstellung ist kein Selbstläufer:** Ein breiter gesellschaftlicher Konsens für vielfältige Männlichkeit
33 ist nötig. Das Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“, gestartet vom Bundesfrauenministerium, ist dafür
34 ein wichtiger Schritt.

35

36 **Protokollnotiz Bayern:**

37 *Bayern verweist auf seine Protokollnotiz zu TOP 4.1.*