

Zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik im Land Brandenburg

Heike Mantey

- Studie „Zur Lebenssituation von Frauen in BB – Chancen und Stolpersteine auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit“, Mai 2008:
 - Frau Prof. Christine Färber (Competence Consulting Potsdam), G/I/S/A Gender-Institut Sachsen-Anhalt, Thomas Claus und Manja Gruner
 - Erreichtes, Handlungserfordernissen, Empfehlungen
- Bericht der LR zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik an den LT, Juni 2008

Gliederung

1. Ziele
2. Ausgewählte Ergebnisse
 - 2.1 Werte
 - 2.2 Arbeit und eigenständige Existenzsicherung
 - 2.3 Bildung und Ausbildung
 - 2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer
 - 2.5 Partizipation
3. Zusammenfassung: Bilanz und Perspektiven

1. Ziele

(Regierungsprogramm 2004)

- Die strukturelle Benachteiligung von Frauen weiter abbauen
- Gender-Mainstreaming als Prinzip und Strategie in allen Bereichen der Landesregierung anwenden
- Den Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen weiter umsetzen

Fahrplan der EU 2006 - 2010

Schwerpunkte sind nationaler Handlungsbedarf

- Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit
- Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben
- Gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen
- Beseitigung von geschlechtsbezogener Gewalt
- Abbau von Geschlechterstereotypen

2. Ausgewählte Ergebnisse

2.1 Werte

- Familie und Partnerschaft
- Arbeit, Bildung, Ausbildung
- Schutz vor Gewalt und Kriminalität
- Gleichstellung

Frauen und Männer unterscheiden sich kaum

2.2 Arbeit und eigenständige Existenzsicherung

| Kennzahl | Jahr | Frauen in % | Männer in % |
|--------------------------------|-------------------|-------------|-------------|
| Erwerbstätigenquote | 2006 | 63,8 | 67,4 |
| Teilzeitquote | 2006 | 38,0 | 10,0 |
| Geringfügig Beschäftigte | 2007 | 56,6 | 43,4 |
| Anteil an Selbstständigen | 2006 | 32,0 | 68,0 |
| Arbeitslosenquote | Januar - Mai 2008 | 15,1 | 16,3 |
| Anteil an Langzeitarbeitslosen | 2007 | 55,7 | 44,3 |

Arbeitspolitische Programme + Maßnahmen
sind

- c) an den Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern orientiert (zielgruppenscharf)
- d) konsequent geschlechtergerecht gesteuert (gender-Prüfung ist etabliert)
- e) Doppelstrategie von Frauenförderung und Anwendung des Gender- Mainstreaming-Prinzips

| Ziele | Maßnahmen (Bsp.) | Akteure |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Existenzsichernde Arbeitsplätze - Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse - Verbesserung der Chancen von Frauen - Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit - Abbau von Entgeltungleichheit | <ul style="list-style-type: none"> - „Aktiv für Arbeit“ (Beschäftigungsfähigkeit insbesondere von Frauen) - „Einstiegsteilzeit“ (Junge Menschen) - Lotsendienste (Frauen und Männer mit Gründungsabsicht) - Mentoring (Frauen an den Hochschulen) - Geschlechtersensible Berufsorientierung - Unternehmerinnentag - Gründerinnenzentrum (MW, 2009) | <p>Land Arbeitsagenturen Kreise/ Kommunen Unternehmen Gewerkschaften</p> |

2.3 Bildung und Ausbildung

| | Mädchen/ Frauen in % | Jungen/ Männer in % |
|---|-------------------------|------------------------|
| Anteil der Schulentlassenen ohne Abschlüsse (05/06) | 30,9 | 69,1 |
| Schulabschluss mit Abitur (Altersjahrgang 2004) | 41,2 | 25,3 |
| Betriebliche Berufsausbildung (2006) | 38 | 62 |
| Studierende 2007 | 50,2 | 49,8 |
| Promotionen (2007) | 43,6 | 56,4 |
| Habilitationen (2007) | 28,6 | 71,4 |
| Professuren (2005) | 18,3 | 81,7 |

• Ziele und Maßnahmen

| Ziele | Maßnahmen (Bsp.) |
|---|---|
| Geschlechtersensibilität in Unterricht, Erziehung und Freizeit verstärken | - Weiterentwicklung theoretischer Grundlagen bei Aus- und Fortbildung |
| Mädchen: schulische Erfolge angemessen in Ausbildung und Studium umsetzen | - Geschlechterbewusste und – gerechte Gestaltung von Unterricht und außerunterrichtlichen Angeboten |
| Jungen: Verbesserung schulischer Erfolge | |
| Tradierte Muster der Berufswahl aufbrechen | - Zukunftstag - Bildung- und Ausbildungsmessen |

2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

Zentral für tatsächliche Gleichstellung: Oberziel ist Gleichverteilung von Erwerbs- und Familienarbeit

| Familienform (2005) | BB | D/ Ost | D/ West | D |
|---------------------|------|--------|---------|------|
| Ehe | 62,4 | 62,3 | 76,2 | 73,4 |
| Lebensgemeinschaft. | 13,3 | 12,2 | 4,6 | 6,2 |
| Alleinerziehende | 24,3 | 25,5 | 19,2 | 20,4 |
| gesamt | 100% | 100% | 100% | 100% |

- Ca. 87% Frauenanteil bei Alleinerziehenden
- Frauen arbeiten mehr Teilzeit
- Erwerbstätigenquote mit Kindern ist hoch

| | Frauen 25 – 45 J. | Männer 25 – 45 J. |
|--------------------|----------------------|----------------------|
| Ehe | 84,8% | 90,9% |
| Lebensgemeinschaft | 85,8% | 86,8% |
| Alleinerziehende | 72,6% | 83,7% |

• Ziele und Maßnahmen

| Ziele | Maßnahmen (Bsp.) | Akteure |
|---|---|--|
| Gleichstellungsorientierte Familienpolitik (Ressort übergreifend) | - Familienpol. Programm + Maßnahmenpaket | Land, Kommunen, Bund Initiativen, Verbände Unternehmen Gewerkschaften |
| Familienfreundliche Infrastruktur und Alltagskultur | - Nahverkehrsplanung - Unternehmenskultur | |
| Stärkung der finanziellen Unabhängigkeit der Frauen | - Änderung am Steuersystem - Entgeltgleichheit - Wiedereinstieg | |
| Umverteilung von Familienarbeit | - Kampagnen - Väterprojekte | |

2.5 Partizipation

Frauenanteil in BB

- öD 52%, aber Unterrepräsentanz in Führungsfunktionen
- Oberste Führungspositionen in Privatwirtschaft: < 1/3
- Professuren: 18,3% (3. Platz)
- Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien, Parteien, Gewerkschaften
- Polit. Mandate: 26% in Kommunalparlamenten, 43% Landtag, 47,6% Bundestag

• Ziele und Maßnahmen

| Ziele | Maßnahmen | Akteure |
|--|--|--|
| Erhöhung Frauenanteil in Führungspositionen im öD und an den Hochschulen | <ul style="list-style-type: none"> - Konsequente Anwendung des LGG - Unterstützung der GBA - Vereinbarkeit von Führungspositionen und Familie | Land, Kommunen Hochschulen |
| Paritätische Besetzung von Gremien | <ul style="list-style-type: none"> - Kabinetttverfahren - Beteiligung der GBA bei allen Gremienbesetzungen | Land |
| Förderung der Engagementpotentiale von Frauen | <ul style="list-style-type: none"> - Qualifizierung - Anerkennung - finanzielle Unterstützung | Vereine, Land, Kommunen, Sozialpartner |
| Erhöhung Frauenanteil in Führungspositionen in der Privatwirtschaft | <ul style="list-style-type: none"> - Frauenförderverordnung - Mentoring - Sensibilisierung | Land, Sozialpartner |

3. Zusammenfassung: Bilanz und Perspektiven

Positive Bilanz:

- Gender-Mainstreaming ist implementiert
 - Arbeitspolitik wird geschlechtergerecht gesteuert
 - Hohe Erwerbsneigung und -tätigenquoten von Frauen und Müttern
 - Gute Voraussetzungen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Frauenförderung an Hochschulen

Perspektiven

- g-m wird „Selbstverständlichkeit“
- Verstärkung der Geschlechtersensibilität in Bildung und Ausbildung
- Verbesserung von Berufs-, Verdienst- und Karrierechancen für Frauen (insbes. Langzeitarbeitslose, Geringverdiende, Alleinerziehende)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie → Väterperspektive schärfen

- Kooperationsstrukturen und Netzwerke stärken
- Gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen