

# 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"> <li>- Existenzsichernde Arbeitsplätze</li> <li>- Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse</li> <li>- Verbesserung der Chancen von Frauen</li> <li>- Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit</li> <li>- Abbau von Entgeltungleichheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Aktiv für Arbeit“ (Beschäftigungsfähigkeit insbesondere von Frauen)</li> <li>- „Einstiegsteilzeit“ (Junge Menschen)</li> <li>- Lotsendienste (Frauen und Männer mit Gründungsabsicht)</li> <li>- Mentoring (Frauen an den Hochschulen)</li> <li>- Geschlechtersensible Berufsorientierung</li> <li>- Unternehmerinnentag</li> <li>- Gründerinnenzentrum (MW, 2009)</li> </ul>	<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"> <li>- Konsequente Anwendung des LGG</li> <li>- Unterstützung der GBA</li> <li>- Vereinbarkeit von Führungspositionen und Familie</li> </ul>	Land, Kommunen Hochschulen
Paritätische Besetzung von Gremien	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kabinetttverfahren</li> <li>- Beteiligung der GBA bei allen Gremienbesetzungen</li> </ul>	Land
Förderung der Engagementpotentiale von Frauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifizierung</li> <li>- Anerkennung</li> <li>- finanzielle Unterstützung</li> </ul>	Vereine, Land, Kommunen, Sozialpartner
Erhöhung Frauenanteil in Führungspositionen in der Privatwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenförderverordnung</li> <li>- Mentoring</li> <li>- Sensibilisierung</li> </ul>	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