

## Bericht

der Landesregierung

**zum Beschluss des Landtages zur „Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik des Landes“ vom 24.01.2008, Landtagsdrucksache 4/5742-B**

### Gliederung

1. Einleitung
2. Frauen und Arbeitsmarkt
  - 2.1 Arbeitsmarkt
  - 2.2 Schulbildung, Berufsorientierung, Ausbildung und Studium
  - 2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie
3. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik
  - 3.1 Führungspositionen im öffentlichen Dienst, in der Privatwirtschaft und an den Hochschulen
  - 3.2 Gremienbesetzungen
  - 3.3 Politische Mitwirkung
  - 3.4 Bürgerschaftliches Engagement
4. Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die Lebenssituation von Frauen unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von Mädchen und älteren Frauen
5. Frauen in besonderen Lebenssituationen
  - 5.1 Frauen mit Behinderungen
  - 5.2 Frauen mit Migrationshintergrund
  - 5.3 Alleinerziehende Frauen
6. Gesundheit von Frauen
  - 6.1 Lebenswelten von Frauen – gesund und gewaltfrei
  - 6.2 Perspektiven - Beitrag der Landespolitik zu Fortschritten beim Abbau der Benachteiligung von Frauen durch häusliche Gewalt
7. Zusammenfassung und Perspektiven

## 1. Einleitung

Die Koalition hat bereits in ihrem Regierungsprogramm 2004 beschlossen, sich für einen weiteren Abbau der strukturellen Benachteiligung von Frauen einzusetzen. Das Regierungsprogramm sieht weiter vor, Gender-Mainstreaming als Prinzip und Strategie von Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen der Landesregierung zur Anwendung zu bringen sowie den Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen weiter umzusetzen.

Mit Beschluss vom 24.01.2008 hat der Landtag die Landesregierung aufgefordert, einen Bericht zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik des Landes Brandenburg vorzulegen (LT-DS 4/5742). Der Bericht soll aufzeigen, wie die strukturelle Benachteiligung von Frauen weiter abgebaut werden kann. Er soll sich insbesondere auf folgende Themenfelder konzentrieren:

- die Situation von Frauen in Ausbildung (Berufsausbildung und Studium) und Berufsleben – auch unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik,
- die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die Lebenssituation von Frauen unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von Mädchen und älteren Frauen,
- die Lebenssituation von Frauen, die von Behinderung betroffen sind, einen Migrationshintergrund haben oder allein erziehend sind,
- die Lebenssituation von Frauen, die von häuslicher Gewalt betroffen sind, sowie
- die Gesundheit von Frauen.

Strukturelle Benachteiligung von Frauen ist dann gegeben, wenn sie - trotz rechtlicher Gleichstellung - nicht die gleichen Lebenschancen haben wie Männer. Chancengleichheit für Frauen und Männer ist dann realisiert, wenn beide Geschlechter den gleichen Zugang zu allen Ressourcen haben und gleich an Entscheidungsprozessen partizipieren. Chancengleichheit setzt voraus, dass die verschiedenen Interessen, Bedürfnisse und Verhaltensweisen von Frauen und Männern gleichwertig geschätzt und nicht durch tradierte Geschlechterrollen begrenzt werden.

Mit Blick auf die gegenwärtige Lebenssituation von Frauen und Männern ist festzustellen, dass Brandenburg im Vergleich mit anderen Ländern eine überdurchschnittlich gute Bilanz aufweist: Positiv hervorzuheben sind die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen und ihre Bildungserfolge. Es gibt eine gut ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur und eine hohe Akzeptanz von berufstätigen Müttern mit noch nicht schulpflichtigen Kindern. Brandenburgs Hochschulen bewegen sich national in der Spitzengruppe im Frauenanteil in den Professuren. Das Prinzip des Gender-Mainstreaming als Geschlechtergerechtigkeit wurde in die Landesverwaltung eingeführt.

Jedoch sind Frauen in einigen Bereichen noch immer benachteiligt, so z. B. in der Bezahlung, bei Aufstiegschancen, bei ihrer Repräsentanz in Führungsfunktionen sowie in besonderen Lebenssituationen z. B. als allein Erziehende und bei der Zuordnung von Verantwortung für Familien-, Pflege- und Erziehungsarbeit.

Dies ist kein landesspezifisches Phänomen. Ungleiche Chancen zwischen den Geschlechtern sind bundesweit und auf europäischer Ebene festzustellen. Um die Gleichstellung der Geschlechter gezielt voranzubringen, hat die Europäische Kommission den Fahrplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2006 bis 2010 beschlossen, der von den Mitgliedsländern umzusetzen ist. Auf Initiative und unter Vorsitz Brandenburgs hat die 17. Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz der Länder (GFMK) die Aktionsschwerpunkte des Fahrplans zum nationalen Handlungsbedarf erklärt. Danach ist die Gleichstellungs- und Frauenpolitik in den Ländern auf folgende Bereiche zu konzentrieren:

- gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer,
- Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben,
- Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen und
- Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt.

Mit Umsetzung dieser Aktionsschwerpunkte werden die gleichstellungsrelevanten Handlungsbedarfe in Brandenburg aufgegriffen. Dabei geht es in den verschiedenen Lebensbereichen auch um den weiteren Abbau von Geschlechterstereotypen.

Der vorliegende Bericht beschreibt in Anwendung des Prinzips des Gender-Mainstreaming Erreichtes, zeigt bestehende strukturelle Benachteiligungen auf, bewertet gleichstellungspolitische Aktivitäten und benennt Perspektiven für die Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik. Der Bericht ist so aufgebaut, dass zu den einzelnen Themenfeldern kurz die Lebensrealitäten beschrieben und bewertet werden. In einem zweiten Schritt werden die gleichstellungspolitischen Ziele, Handlungsfelder und Perspektiven zum weiteren Abbau von Benachteiligungen dargestellt. Der Bericht stützt sich auf die am 21.05.2008 erschienene Studie „Lebenssituation von Frauen in Brandenburg – aktuelle Chancen und Stolpersteine auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit“.<sup>1</sup>

Die Abschnitte 5. „Frauen in besonderen Lebenssituationen“ und 6. „Gesundheit von Frauen“ sind umfangreicher als andere Abschnitte. In diesen Abschnitten werden Themenfelder bearbeitet, die in der vorgenannten Studie zwar mitbehandelt wurden, aber nicht im Fokus standen.

Im Abschnitt 7. „Zusammenfassung und Perspektiven“ werden die in den einzelnen Abschnitten dargestellten Handlungsbedarfe und Perspektiven im Überblick zusammengefasst mit Konzentration auf die Schwerpunktthemen.

## 2. Frauen und Arbeitsmarkt

Die arbeitspolitische Programmatik des Landes Brandenburg ist durch eine kontinuierliche und hohe Sensibilität für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt geprägt. Das Land hat frühzeitig arbeitspolitische Strategien und arbeitspolitische Fördermaßnahmen an den Lebenswirklichkeiten und Potenzialen von Frauen und Männern orientiert. Grundsätzlich wird die Arbeitspolitik mit ihren Programmen und Maßnahmen nach dem Gender-Mainstreaming-Prinzip geschlechtergerecht gesteuert.

### 2.1 Arbeitsmarkt

Die Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt lässt sich durch folgende Daten beschreiben:

Kennzahl	Jahr	Frauen in %	Männer in %
Erwerbstätigenquote <sup>2</sup>	2006	63,8	67,4

<sup>1</sup> Quelle: „Studie zur Lebenssituation von Frauen in Brandenburg, Aktuelle Chancen und Stolpersteine auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit“, 2008, S. 22 ff.

<sup>2</sup> Quelle: Statistik der Bundesanstalt für Arbeit; Anmerkung: Die Erwerbstätigenquote hat sich weiter angenähert. Betrag der Abstand 2005 noch 4,6%-Punkte, reduzierte er sich binnen Jahresfrist auf 3,6%-Punkte.

Kennzahl	Jahr	Frauen in %	Männer in %
Teilzeitquote <sup>3</sup>	2006	38,0	10,0
Geringfügig Beschäftigte <sup>4</sup>	2007	56,6	43,4
Anteil an den Selbstständigen <sup>5</sup>	2006	32,0	68,0
Arbeitslosenquote <sup>6</sup>	Januar - Mai 2008	15,1	16,3
Anteil an Langzeitarbeitslosen <sup>7</sup>	2007	55,7	44,3
Nichterwerbspersonen <sup>8</sup>	2006	23,9	18,7
Nichtleistungsempfangende im Rechtskreis SGB III <sup>9</sup>	Januar – Oktober 2007	69,6	30,4

Auch wenn die Erwerbstätigenquote von Frauen im deutschen und internationalen Vergleich hoch ist, so veranschaulichen diese Kennzahlen, dass die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern nach wie vor durch Ungleichheiten gekennzeichnet ist:

- Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist niedriger als die der Männer.
- Sie sind häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist bei Frauen mit 57,8 Wochen deutlich höher als bei Männern (42,2 Wochen).<sup>10</sup>
- Frauen arbeiten sehr viel häufiger in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen und sog. Minijobs.
- 84,9 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten im Dienstleistungsbereich.<sup>11</sup>
- Frauen sind überproportional im Niedriglohnbereich vertreten. So waren im Jahr 2006 in Deutschland 30,5 % aller Frauen im Niedriglohnbereich beschäftigt, hingegen nur 14,2 % der Männer.<sup>12</sup>
- Frauen verdienen im Durchschnitt weniger. Die Europäische Kommission hat festgestellt, dass im Jahr 2006 Frauen in Deutschland – bei Zugrundelegung von Vollzeitäquivalenten – pro Stunde 22 % weniger als Männer verdienen.<sup>13</sup> Auch in Brandenburg gehören Lohnunterschiede dieser Größenordnung zur Realität. Im Jahr 2006 lagen z. B. die Bruttomonatsverdienste angestellter Frauen

<sup>3</sup> MASGF (Hrsg.): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg. Ergebnisse der elften Welle des Betriebspanels Brandenburg, Juni 2007

<sup>4</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Daten zu ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten, Stand 30.06.2007

<sup>5</sup> Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2006

<sup>6</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosenquote bezogen auf abhängig zivile Erwerbspersonen

<sup>7</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Daten ohne zugelassene kommunale Träger

<sup>8</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Mikrozensus 2006

<sup>9</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit

<sup>10</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung. Berichtszeitraum 2007

<sup>11</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Stichtag 30.06.2007

<sup>12</sup> IAQ-Report 2008-01

<sup>13</sup> Europäische Kommission: Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2008

im Verarbeitenden Gewerbe 27,3 %, im Einzelhandel 13,3 % und im Kredit- und Versicherungsgewerbe 11,7 % unter dem entsprechenden Monatsverdienst der Männer. Arbeiterinnen im Verarbeitenden Gewerbe verdienen je Monat 22 % weniger als ihre Kollegen.<sup>14</sup>

Frauen bekleiden auch seltener Führungspositionen. Dieser Aspekt wird im Abschnitt 3.1 „Führungspositionen im öffentlichen Dienst, in der Privatwirtschaft und an den Hochschulen“ mitbehandelt.

Erklärtes Ziel der Landesregierung ist es, die Arbeitsmarktsituation für Frauen und Männer zu verbessern, mehr Menschen Erwerbsarbeit zu ermöglichen. In Anwendung des Prinzips der Geschlechtergerechtigkeit werden dabei die arbeitsmarktpolitischen Strategien und Programme an den Lebenswirklichkeiten und Potenzialen von Frauen und Männern orientiert. Die Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist erklärtes Ziel der Landespolitik. Hierzu wird die bewährte Doppelstrategie aus spezifischen Maßnahmen zur Frauenförderung einerseits und der Implementierung des Prinzips des Gender-Mainstreaming auf allen Entscheidungsebenen andererseits angewendet. Die Analyse und Bewertung der Brandenburger Arbeitsmarktpolitik bescheinigt dem Land eine hohe Sensibilität für die Gleichstellung von Frauen und Männern und eine bundesweite Beispielhaftigkeit der geschlechterdifferenzierten Ausgestaltung der Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF)<sup>15</sup>. Beispielhaft für die geschlechtergerecht gesteuerten und auf benachteiligte Zielgruppen ausgerichteten arbeitspolitischen Programme des Landes sind<sup>16</sup>:

- das Programm „Aktiv für Arbeit“ (Zielgruppe: Langzeitarbeitslose, Nichtleistungsempfangende – insbesondere Frauen),
- die INNOPUNKT-Kampagne 13 „Perspektiven für junge qualifizierte Frauen in Brandenburger Unternehmen“,
- das Programm „Einstiegsteilzeit“ (Zielgruppe: junge ausgebildete Arbeitslose),
- die Lotsendienste für Selbstständige (Zielgruppe: Frauen und Männer mit der Absicht, ein Unternehmen zu gründen),
- das Programm „Junge Leute machen sich selbstständig“ (Zielgruppe: jugendliche gut ausgebildete Frauen und Männer mit Gründungsabsicht),
- der alle zwei Jahre stattfindende Unternehmerinnen- und Gründerinnentag
- „Mentoring für Frauen - Gemeinsam Zukunft gestalten“ (Zielgruppe: Studentinnen und Doktorandinnen aller Hochschulen im Land Brandenburg).

## 2.2 Schulbildung, Berufsorientierung, Ausbildung und Studium

Die schulische Bildung ist von zentraler Bedeutung für die individuellen Lebenschancen. Vom schulischen Erfolg hängt maßgeblich ab, welche Berufs- und Entwicklungswege junge Frauen und Männer einschlagen können.

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über schulische Indikatoren, Berufsorientierungen, Übernahmequoten nach betrieblicher Ausbildung, Studienwahlverhalten und akademische Erfolge von Mädchen und Jungen bzw. jungen Frauen und jungen Männern:

<b>Bildungsbeteiligung/Bildungsprozess</b>	<b>Mädchen/Frauen in %</b>	<b>Jungen/Männer in %</b>
Schülerinnen und Schüler in Gymnasien (05/06)	57,3	42,7
Schülerinnen und Schüler an Förderschulen (05/06)	36,0	64,0

<sup>14</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

<sup>15</sup> s. „Studie Lebensbedingungen von Frauen in Brandenburg...“, S. 37, 43

<sup>16</sup> vgl. „Studie Lebensbedingungen von Frauen in Brandenburg...“, S. 43 - 46

<b>Bildungsbeteiligung/Bildungsprozess</b>	<b>Mädchen/Frauen in %</b>	<b>Jungen/Männer in %</b>
Anteil der Schulentlassenen ohne Abschlüsse (05/06)	30,9	69,1
Schulabschluss der allgemeinen Hochschulreife (Abitur) (Anteil am Altersjahrgang 2004)	41,2	25,3
Betriebliche Berufsausbildung (2006) <sup>17</sup>	38	62
Übernahmequoten nach der betrieblichen Berufsausbildung (2005)	30	37
Prioritäten im Berufswahlverhalten	Fachberufe des Gesundheits- und Sozialwesens, Einzelhandels- oder Bürokauffrau, Friseurin	Handwerk, naturwissenschaftliche und gewerblich-technische Berufe
Studienberechtigtenquote insgesamt (2006) <sup>18</sup>	47,4	33,2
Bruttostudierquote (2004) <sup>19</sup>	61,0	70,0
Studienanfängerquoten nach dem Land der Hochschulzugangsberechtigung (2006) <sup>20</sup>	29,8	24,2
Anteile von studierenden Frauen und Männern je Fachgruppe (Wintersemester 2007/2008) <sup>21</sup>		
- Sprach- und Kulturwissenschaften	71,6	28,4
- Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	52,5	47,5
- Mathematik und Naturwissenschaften	36,1	63,9
- Ingenieurwissenschaften	28,4	71,6
Studierende 2007 <sup>22</sup>	50,2	49,8
Promotionen (2007) <sup>23</sup>	43,6	56,4
Habilitationen (2007) <sup>24</sup>	28,6	71,4
Professuren (2005) <sup>25</sup>	18,3	81,7

Mit dem hohen Anteil weiblicher Studierender platziert sich Brandenburg im Bundesvergleich unter den besten fünf Ländern. Fortschritte dokumentieren sich auch im Bereich der Promotionen. Betrug der Anteil der Frauen an den Promotionen im Jahr 2005 noch 34,5 %, lag er im Jahr 2007 dann bei 43,6 %.

Neben dieser positiven Entwicklung sind jedoch auch noch deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Bildungsbeteiligung und beim Bildungserfolg festzustellen:

- Mädchen besuchen häufiger das Gymnasium,
- Jungen besuchen häufiger die Förderschulen und bleiben häufiger ohne Schulabschluss,

<sup>17</sup> entspricht 62 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge

<sup>18</sup> Statistisches Bundesamt

<sup>19</sup> „HIS-Studie ‚Studierbereitschaft in Brandenburg – empirische Erkenntnisse und Schlussfolgerungen“

<sup>20</sup> Statistisches Bundesamt

<sup>21</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

<sup>22</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

<sup>23</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

<sup>24</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

<sup>25</sup> Statistisches Bundesamt

- Mädchen erwerben häufiger Hochschulzugangsberechtigungen (= Studienberechtigtenquote) als Jungen,
- Frauen nutzen Hochschulzugangsberechtigungen seltener als Männer zur Aufnahme eines Studiums (= Bruttostudierquote),
- Männer sind in postgradualen Qualifikationsstufen überrepräsentiert,
- fast doppelt so viele Jungen wie Mädchen absolvieren eine betriebliche Lehre,
- Jungen werden nach der Ausbildung häufiger übernommen,
- beide Geschlechter zeigen ein eher tradiertes geschlechtsspezifisches Berufswahl- und Studienwahlverhalten,

Mädchen zeigen bessere Schulerfolge als Jungen und verfügen in größerem Umfang über die Möglichkeit, ein Hochschulstudium aufzunehmen. Im gesellschaftlichen und individuellen Interesse dieser gut gebildeten jungen Frauen ist es, ihre Chancen auf eine erfolgreiche Fortsetzung des Lebensweges über eine Berufsausbildung bzw. ein Studium zu verbessern und ihnen berufliche Karrieren zu ermöglichen. Mit Blick auf die Jungen ist festzustellen, dass sie vergleichsweise weniger erfolgreich an den Schulen sind, jedoch häufiger eine betriebliche Ausbildung absolvieren und danach eher übernommen werden. Gleichstellungspolitische Zielstellung ist es vor diesem Hintergrund, den Bildungserfolg der Jungen zu befördern (ohne dabei die Mädchen aus dem Blick zu nehmen) und die Mädchen in der Berufsausbildung und an den Hochschulen zu fördern. Mädchen und Jungen sollen eine gute Schulbildung und eine gute Ausbildung erhalten und Bildungserfolge genießen können.

### Schulbildung

Die Landesregierung hat gleiche Bildungschancen von Anfang an für alle Mädchen und Jungen unabhängig vom sozialen Status der Eltern zu einem wichtigen Ziel erklärt. Im Schulgesetz ist verankert, dass einer Benachteiligung von Mädchen und Frauen aktiv entgegenzuwirken ist. Dementsprechend ist traditionellen Stereotypisierungen der Geschlechter sowie geschlechterbezogenen Polarisierungen und Dominanzausprägungen entgegenzuwirken. Dieser Grundsatz wird durch den Ansatz des Gender-Bildungsprozesses von Jungen und Mädchen konkretisiert und erweitert. Im Zusammenhang mit der bildungspolitischen Diskussion wurde im letzten Jahr insbesondere die Frage der Benachteiligung von Jungen in der Schule in den Fokus gerückt. Vor diesem Hintergrund hat im September 2007 das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport dem Landtag einen Bericht vorgelegt, der sich mit der Frage beschäftigt: „Inwieweit sind Jungen in der Schule benachteiligt und wie können sie gefördert werden?“<sup>26</sup>, und die o. g. geringeren Schulerfolge behandelt. Ein vergleichbarer Befund ist für alle Länder der Bundesrepublik Deutschland bereits in der PISA-2000-Studie analysiert worden. Dort wird resümiert: „In jedem Fall liegt die Ursache für die Leistungsdifferenzen (zwischen Mädchen und Jungen) letztlich in der Effektivität der individuellen Förderung und des Ausgleichs relativer Stärken und Schwächen von Mädchen und Jungen im Unterricht, allerdings an sehr verschiedenen Stellen.“<sup>27</sup> An dieser Stelle wird darauf verzichtet, auf Einzelheiten des genannten Berichtes einzugehen. Unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit ist jedoch im Auge zu behalten, dass das soziale Herkunftsmilieu und geschlechterspezifische Unterschiede in der Schulumotivation eine bedeutende Rolle spielen. Die unterschiedlichen Problemlagen von Jungen und Mädchen im Erwerb der Geschlechteridentität sind deshalb mehr in den Fokus zu nehmen – eine Aufgabe, der sich die Schulen stärker annehmen müssen. Bei der Leistungsentwicklung ist daher gleichermaßen auf den Schulerfolg von Mädchen und Jungen zu achten, wobei wegen der schlechteren schulischen Leistungen größere Anstrengungen bei den Jungen zu unternehmen sind. Diese Gender-Ziele werden zukünftig verstärkt mit folgenden Ansätzen und Maßnahmen umgesetzt:

<sup>26</sup> vgl. Bericht des MBS zur Jungenförderung: Inwieweit sind Jungen in der Schule benachteiligt und wie können sie gefördert werden?, 2007

<sup>27</sup> Petra Stanat und Mareike Kunter: op. cit Kompetenzwerb, Bildungsbeteiligung und Schullaufbahn von Mädchen und Jungen im Ländervergleich in: Deutsches PISA-Konsortium (Hrsg.), PISA 2000. Ein differenzierter Blick auf die Länder ..., 2003, S. 242

- Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte  
stärkere Berücksichtigung der Erfordernisse einer geschlechterbewussten und -gerechten Gestaltung von Unterricht und Erziehung durch Verstärkung entsprechender theoretischer Grundlagen in den pädagogischen und didaktischen Handlungsfeldern der Lehrkräfte (Zielgruppen: Lehramtsstudium, Vorbereitungsdienst und Teilnehmende an Fortbildungsmaßnahmen),
- Gender-Mainstreaming-Anwendungsprojekt des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport  
Verankerung von Geschlechterbewusstheit und Geschlechtergerechtigkeit im Erfahrungs- und Kompetenzaufbau der Lehramtskandidatinnen und -kandidaten (Zielgruppe: Vorbereitungsdienst),
- kreative Auseinandersetzung mit dem Gender-Aspekt in den außerunterrichtlichen Angeboten und erweiterten Lernangeboten (z. B. jungenspezifische Leseförderung, Eltern-, besonders Väterarbeit, Theater-, Musik-, Tanz- und weitere Sportangebote, geschlechterspezifische Mediennutzung, spezielle Jungen- und Mädchenstunden zur Bearbeitung geschlechterspezifischer Probleme und Konflikte, geschlechtersensible Berufsorientierung im Rahmen des Zukunftstages),

### Schul- und Unterrichtsentwicklung

- systematische Verbreitung einer geschlechterbewussten und geschlechtergerechten Ausgestaltung von Schule und Unterricht als Leitbildorientierung in den Schulprogrammen,
- Genderreflexion in den Fächern der Grundschule und der weiterführenden Schulen, insbesondere in der Sekundarstufe,
- geschlechterbewusste Lektüreauswahl in allen Fächern,
- geschlechterbewusste Mediennutzung im Unterricht,
- zeitweilige Aufhebung der Koedukation (z. B. im Sport, bei der Sexualerziehung, bei der Einweisung in den Umgang mit dem Computer),
- Berücksichtigung der besonderen Lernprobleme von Jungen im Regelunterricht und im Förderunterricht,
- Geschlechterbewusstheit als Prüfkriterium in der Schulbuchbegutachtung,
- Schulaufsicht durch das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport und die Schulämter
  - Geschlechtersensibilisierung in den Verwaltungen,
  - geschlechterbewusste Erweiterung der Schulstatistik und von Auswertungskonzepten,
  - Etablierung eines geschlechtergerechten Monitorings in der schulischen Bildung und Erziehung.

### Berufsorientierung

Die Berufswahl stellt die Weichen für die späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Eine passgenaue Berufsorientierung, die sich an den spezifischen Interessen und individuellen Voraussetzungen der Mädchen und Jungen auf der einen Seite und an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes auf der anderen Seite ausrichtet, ist daher ein wichtiges Anliegen der Landesregierung, um die Chancengleichheit für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Jugendliche und junge Erwachsene konzentrieren sich in ihren beruflichen Wünschen großenteils auf geschlechtstypische Berufe. Die Palette der Angebote ist jedoch sehr viel breiter. Insbesondere in den Branchenkompetenzfeldern des Landes Brandenburg existieren attraktive Ausbildungs- und Arbeitsplätze, die interessante Berufseinstiegsmöglichkeiten bieten. Ziel ist es deshalb, die tradierten Muster der Berufswahl aufzubrechen und die Mädchen und die Jungen für vermeintlich „a-typische“ Berufe zu interessieren. Hierzu hat die Landesregierung folgende Maßnahmen ergriffen:

- Brandenburger Zukunftstag für Mädchen und Jungen,
- Bildungs- und Ausbildungsmessen der Kammern und Vereine in den Regionen,
- Aufbau eines Ausbildungsmanagements bei den Kammern,

- INNOPUNKT-Kampagne „Systematische Arbeitswelt- und Berufsorientierung“,
- Programm Initiative Oberschule,
- Netzwerk Zukunft. Schule und Wirtschaft für Brandenburg e. V.,
- Regionale Arbeitskreise Schule-Wirtschaft,
- Förderung der Servicestelle für Schülerfirmen (berufliche Perspektive Selbstständigkeit).

### Ausbildung

Eine abgeschlossene Berufsausbildung gilt als wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Einstieg in das Arbeitsleben. Durch massive Anstrengungen des Ausbildungskonsenses in Brandenburg können jedes Jahr allen Jugendlichen ein Angebot zur Ausbildung oder Qualifizierung durch schulische Maßnahmen, Angebote aus SGB II und SGB III, der betrieblichen Einstiegsqualifizierung, der Verbundausbildung und dem Ausbildungsplatzprogramm Ost gemacht werden. Im Jahr 2007 fanden alle Mädchen und Jungen, die ausbildungswillig und ausbildungsfähig waren, einen Ausbildungsplatz. Damit wird ein wichtiger Beitrag gegen die Abwanderung junger Frauen und Männer geleistet. Mehr Jungen als Mädchen erhalten betriebliche Ausbildungsplätze. Dafür dominieren die weiblichen Auszubildenden traditionell die sozialen Berufe, was sich in einem hohen Anteil der Frauen an den Berufsfachschulen für Sozialberufe (82,4 %) und den Fachoberschulen für Sozialwesen (79,6 %) widerspiegelt. Einzeluntersuchungen zum Übergang von der betrieblichen Ausbildung in die Beschäftigung zeigen, dass sich die Übernahmequoten auf niedrigem Niveau stabilisiert haben und dass mehr Männer als Frauen übernommen werden (s. o.), wobei es große Branchenunterschiede gibt. Ziel ist es deshalb, die viel zu geringen Übernahmequoten zu erhöhen und dabei ein besonderes Augenmerk auf die jungen Frauen zu richten (deren Übernahmequoten liegen derzeit noch deutlich unter den entsprechenden Werten für Ostdeutschland (45 %) und Westdeutschland (55 %)). Als Gründe für die geringen Übernahmequoten werden genannt<sup>28</sup>: Es wird über Bedarf ausgebildet, die wirtschaftliche Lage sei schlechter geworden als erwartet, junge Leute hätten andere Pläne (Studium, andere Ausbildung etc.). Dass junge Frauen nach der Ausbildung bei der Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis größere Schwierigkeiten als junge Männer haben, hängt auch mit dem Missverhältnis zwischen gewählten Ausbildungsberufen und dem Bedarf an Fachkräften zusammen. Bei den in Brandenburg ca. 250 angebotenen Ausbildungsberufen konzentrieren sich junge Frauen in der (dualen) Ausbildung in höherem Maße als junge Männer auf geschlechtstypische Berufe (wie z. B. Einzelhandels- oder Bürokauffrau, Verkäuferin, Friseurin), die ungünstige Ausgangspositionen für den Erwerb eines Arbeitsplatzes in Brandenburg und für eine Karriereentwicklung bieten. Rund 53 % der jungen Frauen in Brandenburg (Bundesdurchschnitt 54 %) entschieden sich im Jahr 2006 für zehn Ausbildungsberufe. Dabei gibt es erste Engpässe an Fachkräften in Brandenburg vor allem in technischen Berufen, die eher von Männern gewählt werden. Es geht also darum, Mädchen und junge Frauen zu motivieren, sich bei ihrer Berufswahlentscheidung in Richtung zukunftsträchtiger Berufe zu orientieren, um ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen. Daneben geht es auch darum, die Übernahme von Mädchen nach der Ausbildung zu unterstützen. So wird z. B. durch Neuausrichtung der Landesförderpolitik im Ausbildungsplatzprogramm Ost (APRO)<sup>29</sup> der Nachfrage nach Berufen, die den Branchenkompetenzfeldern zuzuordnen sind, Rechnung getragen.

Eine besondere Zielgruppe bei der Förderung von Berufsausbildung ist die der jungen allein erziehenden Mütter, denn diese stehen vor besonderen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familienpflichten. Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie hat für diese Zielgruppe zwei Modellprojekte gefördert, in denen maßgeschneidert Teilzeitausbildung und Elternzeit verbunden wurden sowie Unterstützung bei der Übernahme in Beschäftigungsverhältnisse gegeben wurde (Ausbildungsmodellprojekt „Kaufrau für Bürokommunikation“). Der Erfolg dieser Projekte hat dazu geführt, dass einzelne Arbeitsagenturen in verschiedenen Regionen des Landes vergleichbare Projekte gestartet haben.

<sup>28</sup> vgl. „Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg. Ergebnisse der 11. Welle des Betriebspanels Brandenburg“

<sup>29</sup> Skizzierung des Programms im Teil 8 „Erläuterungen“

### Studium

Im Land Brandenburg wurden vielfältige Maßnahmen eingeleitet, um gezielt junge Frauen in Vorbereitung auf ein Studium, während des Studiums sowie in Lehre und Forschung zu unterstützen. Folgende Beispiele verdeutlichen dies:

- Projekte zur Erhöhung der Studierquote insgesamt und insbesondere in den Ingenieur- und Naturwissenschaften
  - das Projekt „Studium lohnt“,
  - die Brandenburger Initiative Schule und Hochschule auf dem Weg zu Naturwissenschaft und Technik – BrISaNT,
  - das Projekt „Übergang Schule – Hochschule“.
  - Darüber hinaus nehmen die Brandenburger Hochschulen und Forschungseinrichtungen regelmäßig am „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ teil.
  - Daneben gibt es weitere Projekte, die von den Hochschulen in eigener Verantwortung getragen werden (ESF-Projekte).
  
- Maßnahmen und Projekte zur Frauenförderung an den Hochschulen
  - Alle Hochschulen haben in Ergänzung oder Konkretisierung der gesetzlichen Verpflichtungen Frauenförderrichtlinien beschlossen.
  - Es werden ergänzende Angebote zur Studienberatung, zur Gestaltung der Berufseingangsphase (Career Center), zur Graduiertenförderung und zur Existenzgründung offeriert.
  - Es gibt Mentoring-für-Frauen-Programme.
  - Das Modell der leistungsorientierten Mittelvergabe honoriert „Frauenförderung“ als ein besonderes Leistungskriterium und schafft Anreize für die Frauenförderung auf allen Karrierestufen.
  - Mittels interner Mittelverteilungsmodelle können die Fakultäten gezielt Mittel für Frauenförderung einsetzen.
  - Mit Übertragung des Berufsrechts auf die Hochschulen wurde eine gesetzliche Regelung geschaffen, wonach grundsätzlich bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt Frauen zu berufen sind, wenn sie bisher im Fachbereich der zu besetzenden Stelle in der Minderheit beschäftigt sind.

Diese Beispiele verdeutlichen eine konsequente Gleichstellungspolitik im Bereich der Hochschulen im Land Brandenburg. Im Ergebnis konnte das Land bei der Förderung von Frauen in der Wissenschaft in den letzten Jahren in bundesweiten Vergleichen sehr gute und gute Ranking- und Wettbewerbsplatzierungen erzielen. So erreichte es Spitzenplätze beim Professorinnenanteil und bei Habilitationen von Frauen. Der Universität Potsdam wurde neben weiteren Unternehmen und Organisationen für eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik im Jahr 2008 bereits zum dritten Mal das Prädikat „Total E-Quality“ verliehen. Dieses gelang bundesweit bislang nur wenigen Universitäten. Die Brandenburgische Technische Universität Cottbus erhielt das Prädikat erstmals.

In den zurückliegenden Monaten ist die Schaffung familiengerechter Rahmenbedingungen an den Hochschulen noch stärker in den Fokus gerückt worden. Die Fachhochschule Potsdam beteiligte sich jüngst erfolgreich am Wettbewerb „Familie in der Hochschule“, der von der Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Länder, der Robert Bosch Stiftung und dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) Gütersloh ausgelobt wurde. Insgesamt bewarben sich 62 Hochschulen, aus denen acht Hochschulen nunmehr zu einem „Best-Practice-Club“ zusammentreten werden, um ihre Konzepte weiterzuentwickeln und der Öffentlichkeit vorzustellen.

Darüber hinaus haben sich die Universität Potsdam und die Fachhochschule Eberswalde erfolgreich an der Auditierung „Familiengerechte Hochschule“ auf Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung betei-

ligt. Im Rahmen des Audits werden tragfähige Modelle für familienbewusste Arbeits- und Lernbedingungen gewürdigt. Beide Hochschulen stehen mit der Auditierung für die Vereinbarkeit familiärer Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden mit betrieblichen Interessen der Hochschule. Die Hochschulen haben viel unternommen, damit sich Studium und Berufstätigkeit mit Schwangerschaft, Elternschaft bzw. der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger vereinbaren lassen. Hier reichen die Angebote der Hochschulen von ortsunabhängigen Lernformen bzw. online abrufbaren Lehrmaterialien über spezielle Prüfungs- und Studienordnungen bis hin zu berufs begleitenden Lehrangeboten, modularisierten Weiterbildungsangeboten sowie weiterbildenden Studienangeboten mit Master- oder Bachelorabschluss, die z. T. auch im Teilzeitstudium absolviert werden können. Beispielsweise hat die Brandenburgische Technische Universität Cottbus als erste Brandenburger Hochschule zum Wintersemester 2006/07 in geeigneten Studiengängen die Möglichkeit zum Teilzeitstudium für Studierende mit Kind oder mit pflegebedürftigen Familienangehörigen eingeführt

Flexible und hochschulnahe Kinderbetreuungsangebote an nahezu allen Hochschulstandorten tragen inzwischen maßgeblich dazu bei, dass junge Mütter und Väter den Anforderungen von Wissenschaft und Studium unter dem Aspekt der Arbeits- und Präsenzzeiten gerecht werden können. Dabei arbeiten die Hochschulen sehr erfolgreich mit den Kommunen und Studentenwerken zusammen. Mit der Bereitstellung von preiswertem Wohnraum, der für Studierende mit Kindern bzw. Studierendenfamilien geeignet ist, leisten die Studentenwerke einen wichtigen Beitrag zur Schaffung günstiger sozialer Rahmenbedingungen für diese Studierenden.

Entsprechend förderte das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur im Jahr 2007 aus Landesmitteln Projekte, die dazu dienen, familiengerechte Infrastrukturen an den Brandenburger Hochschulen auszubauen, Hürden für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzubauen oder einen Beitrag zur Akzeptanz und Imagestärkung von Familie im Studium oder während der akademischen Laufbahn zu leisten. In diesem Rahmen wurden vor allem infrastrukturelle Voraussetzungen für Eltern an den Hochschulen unterstützt und junge Wissenschaftlerinnen beim Abschluss ihrer Promotion gefördert. Die Sicherung familiengerechter Rahmenbedingungen an den Hochschulen zur Vereinbarkeit von beruflicher Entwicklung und Familie ist und bleibt ein wichtiges Ziel der Landesregierung. So arbeitet das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur gemeinsam mit dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) Gütersloh an einem Projekt „Frauen- und Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsvorteil für Hochschulen und außerhochschulische Forschungseinrichtungen in Brandenburg“. Dieses Projekt hat zum Ziel, Bedingungen für Familien an den Hochschulen weiter zu verbessern. Mit all diesen Maßnahmen soll mittel- und langfristig ein Beitrag zur Steigerung der noch unterdurchschnittlichen Studierneigung brandenburgischer studienberechtigter Frauen und zur Verminderung der Abwanderung junger Frauen geleistet werden

### **2.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern spielt die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine zentrale Bedeutung. Untersuchungen belegen, dass Frauen in ihrem Bemühen, Familie, Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bekommen, häufiger mehrfach belastet sind als Männer. Größtenteils übernehmen sie neben ihrer Erwerbsarbeit die Erziehungs- und Betreuungsarbeit in den Familien. Infolgedessen arbeiten mehr Mütter als Väter in Teilzeit und sie machen weniger Karriere als die Väter.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein erklärtes Ziel der Landesregierung. Mit ihrem [Programm für Familien- und Kinderfreundlichkeit](#) „Die Brandenburger Entscheidung – Familien und Kinder haben Vorrang!“, das im Oktober 2005 beschlossen wurde, trägt sie dazu bei, die Rahmenbedingungen für Kinder und Familien im Land zu verbessern. In einem umfangreichen Katalog sind Maßnahmen benannt, die es Frauen und Männern zunehmend besser ermöglichen, Familie und Beruf

unter einen Hut zu bringen. Eine fundamentale Voraussetzung für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist das Vorhandensein von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Sowohl die zur Verfügung stehenden Plätze als auch der zeitliche Betreuungsumfang insgesamt sind als bedarfsdeckend anzusehen<sup>30</sup>. Die Kindertageseinrichtungen sind bemüht, sich auf die wachsenden Anforderungen an die zeitliche Flexibilität der Mütter und Väter einzustellen. So bieten sie unter Beachtung des Kindeswohls vermehrt Öffnungszeiten außerhalb der normalen Zeiten an.

Ein anderer für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtiger Bereich ist die Schaffung und Gestaltung von familiengerechten Arbeitsbedingungen, die den Betrieben und Einrichtungen obliegen. Die Landesregierung setzt hierfür förderliche Rahmenbedingungen. Viele der von der Landesregierung unterstützten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie setzen deshalb auf der betrieblichen Ebene an. So fördert das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie derzeit die Unterstützung von Brandenburger Unternehmen bei der Implementierung familienbewusster Personalpolitik mit Hilfe des audit berufundfamilie® der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Die spezifische Qualifizierung von Management und Beschäftigten von Brandenburger Unternehmen u. a. im Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wird in der laufenden ESF-Förderperiode im Rahmen der neuen Kompetenzrichtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie gefördert. Zwar engagieren sich zunehmend Brandenburger Unternehmen für eine familienbewusste Personalpolitik, jedoch besteht hier insbesondere bei den kleinen und Kleinstunternehmen weiterer Handlungsbedarf.

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bildet die Sicherung der Mobilität durch den öffentlichen Personennahverkehr eine wichtige Voraussetzung. Einen besonderen Stellenwert dabei hat, wie im neuen Landesnahverkehrsplan 2007 bis 2012 ausgeführt, die Familien- und Kinderfreundlichkeit bei der Infrastrukturgestaltung wie bei den Verkehrsangeboten:

- Dem Sicherheits- und Komfortbedürfnis aller Kundinnen und Kunden unter Beachtung familien- und kinderfreundlicher Aspekte wird auch durch die Gestaltung der Fahrzeuge Rechnung getragen.
- Die Bedienzeiten im Schienenpersonennahverkehr (SPNV) orientieren sich nicht ausschließlich am Schüler- und Berufsverkehr, sondern auch an weiteren Verkehrszwecken. Daher verkehren die SPNV-Linien durchgängig im Taktverkehr mit ganztägigen Betriebszeiten auch im Vor- und Nachlauf zu den „klassischen“ Fahrtzwecken Arbeit und Schule. Diese sichern typische Wegeketten, mit denen Aufgaben im familiären Bereich (Kinderbetreuung, Versorgungsverkehr) und Arbeit/Ausbildung kombiniert werden können.
- Kurze Anschlüsse und die zunehmende Anschlusssicherung durch technische Systeme sichern diese Wegeketten auch bei Störungen weitgehend ab. Gerade für Reisende mit familiären Verpflichtungen ist die Zuverlässigkeit und Schnelligkeit von Anschlüssen substantiell.
- Die Stationen im Land Brandenburg sind bereits zu einem Teil barrierefrei erreichbar. Hiervon profitieren beispielsweise auch Reisende mit Kinderwagen oder viel Gepäck (z. B. bei Einkaufsfahrten).

Die Landesregierung sieht außerdem Handlungsbedarf bei der Rückkehr und beruflichen Wiedereingliederung nach Mutterschutz und Elternzeit. Deshalb hat die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren auf Initiative Brandenburgs die Bundesregierung aufgefordert, diese Problematik repräsentativ untersuchen zu lassen. Außerdem fördert sie eine landesweit tätige „Servicestelle Arbeitswelt, Mutterschutz & Elternzeit“, die im Juli d. J. ihre Tätigkeit aufnehmen wird. Mit dieser Stelle werden spezifische Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote für Schwangere, junge Mütter und Väter, Alleinerziehende und Arbeitgeber gleichermaßen geschaffen.

<sup>30</sup> So beträgt der Betreuungsgrad im Land Brandenburg für Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr 43,5 %, vom vollendeten dritten Lebensjahr bis zur Einschulung 93,4 % und für Kinder im Grundschulalter 51,6 % (Jahresdurchschnitt 2007, Quelle: MBSJ).

Bei der Frage nach der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie muss auch die zunehmende Zahl von Erwerbstätigen in den Blick genommen werden, die zu Hause Angehörige pflegen und betreuen. Die Landesregierung widmet sich dieser Problematik u. a. im Rahmen der aktuellen Pflegeinitiative Brandenburg sehr intensiv. Dabei besteht ein Schwerpunkt der Aktivitäten darin, Arbeitgeber wie Beschäftigte zu einem offenen Umgang mit der insbesondere im Arbeitsalltag oftmals wenig thematisierten Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu ermutigen.

Die Erhöhung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt durch Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie geht mit einer Umverteilung von Familienarbeit einher. Die deutlich wachsende Zahl von Vätern, die seit Einführung des Elterngeldes<sup>31</sup> Elternzeit in Anspruch nehmen, belegt, dass es nicht an der vorhandenen Bereitschaft von Männern und Vätern zum Familienengagement mangelt. Vielmehr sind es andere Determinanten, die auf die Entscheidung zur Übernahme von Erziehungs- und Familienaufgaben wirken. Insbesondere die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen, geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen und tradierte Arbeits- und Unternehmenskulturen unterstützen die Familienorientierung von Männern nicht. Neben staatlicherseits geschaffenen Anreizen sind hier besonders die Wirtschafts- und Sozialpartner gefordert, ihrerseits Beiträge zur Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und damit zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu leisten.

### **3. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik**

Neben der Chancengleichheit für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt bleibt die gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen von zentraler Bedeutung beim Abbau von strukturellen Benachteiligungen.

#### **3.1 Führungspositionen im öffentlichen Dienst, in der Privatwirtschaft und an den Hochschulen**

Mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) wurde 1994 die rechtliche Grundlage für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung geschaffen. Danach berichtet die Landesregierung in jeder Legislaturperiode dem Parlament. Im aktuellen vierten Bericht wurde die Beschäftigungssituation von Frauen in der öffentlichen Verwaltung Brandenburgs sowie die Anwendung des LGG im Berichtszeitraum Juli 2000 bis Februar 2004 dokumentiert. Es wurde festgestellt, dass Frauen mit 52 % den größeren Anteil an den Beschäftigten haben. Jedoch bestehen für sie schlechtere Karrierechancen als für die Männer. Je höher die Position desto geringer der Frauenanteil – dies gilt trotz aller Verbesserungen (gegenwärtig beträgt der Frauenanteil im höheren Dienst 38 %) noch immer. Frauen sind auf allen Führungsebenen der Landesverwaltung (Referats- und Abteilungsleitungen) und auch in den politischen Spitzenämtern der Regierung deutlich unterrepräsentiert.

Vor diesem Hintergrund besteht gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf in der weiteren Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst insgesamt, in der Verbesserung ihrer Aufstiegschancen und in der Erhöhung ihres Anteils in Führungspositionen. Zur Erreichung dieser Ziele sind die Spielräume, die trotz Stellenabbau bestehen, konsequenter zu nutzen.

Eine wichtige Aufgabe dabei übernehmen die Gleichstellungsbeauftragten, die ihre Dienststellen hierin unterstützen. Dies gilt auch für kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Die Landesregierung wird sich dafür einsetzen, dass die Stellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten mit der neuen Kommunalverfassung gefestigt wird.

<sup>31</sup> Brandenburger Väter liegen mit 11,7 % bewilligter Elterngeldanträge im Jahresschnitt 2007 sogar bundesweit an 3. Stelle, Quelle: Statistisches Bundesamt, 29.02.2008.

Mit Blick auf die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zeichnen sich derzeit Probleme hinsichtlich der zeitlichen Verfügbarkeit für Belange der Geschlechtergleichstellung und hinsichtlich der Ausstattung mit Sachmitteln ab<sup>32</sup>. Die Landesregierung wird die Situation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten prüfen und in Kooperation mit der unteren Kommunalaufsicht und den Kommunen nach Möglichkeiten der Stärkung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im bestehenden rechtlichen Rahmen suchen.

Für die Beurteilung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen in der Privatwirtschaft ist die Besetzung von Führungspositionen ein entscheidender Indikator. Für die Brandenburger Wirtschaft zeigt er an, dass deutlich weniger erwerbstätige Frauen als Männer Führungspositionen innehaben<sup>33</sup>. Auch hier gilt, dass mit steigender Führungsposition der Frauenanteil geringer wird. So sind beispielsweise in den obersten Führungsebenen nicht einmal ein Drittel Frauen.

Im Rahmen der politischen Möglichkeiten wirkt die Landesregierung deshalb auf eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der privaten Wirtschaft hin. So hat sie mittels Frauenförderverordnung frühzeitig den Versuch unternommen, die öffentliche Auftragsvergabe mit Frauenförderung zu verknüpfen. Die Anwendung der Frauenförderverordnung wird zurzeit evaluiert; das Ergebnis wird im Jahr 2009 vorliegen. Eine weitere Maßnahme sind Mentoringprogramme für weiblichen Führungskräftenachwuchs. Deren Neuaufgabe und andere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Privatwirtschaft werden gegenwärtig geprüft.

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Unternehmen kann allerdings nur bedingt vom Land beeinflusst werden. Dieser Aufgabe müssen sich verstärkt die Unternehmen und die Sozialpartner zuwenden. Bisher stellt sich erst eine geringe Anzahl von Betrieben bewusst dieser Aufgabe. In etwa 33 % der Betriebe werden Vereinbarungen zur Erhöhung der Chancengleichheit geschlossen<sup>34</sup>. Das sind Betriebe, in denen es eine Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt. In Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretungen spielt die Förderung der Chancengleichheit eine deutlich geringere Rolle.

Im Bereich der Hochschulleitung lag der Anteil von Frauen im Jahr 2006 bundesweit bei knapp 10 %. Das Land Brandenburg kann hierzu im Vergleich einen Frauenanteil von über 22 % aufweisen. Ähnlich positiv sieht es für das Land Brandenburg im Bundesvergleich beim Frauenanteil an Professuren aus. Während der Frauenanteil im Bundesdurchschnitt im Jahr 2005<sup>35</sup> bei 14,3 % lag, wurde im Land Brandenburg ein Frauenanteil von 18,3 % erreicht. Brandenburg liegt damit im bundesweiten Vergleich wie im Vorjahr auf Platz 3. Mit 28,6 % lag das Land Brandenburg im Jahr 2007 auch beim Frauenanteil an Habilitationen etwas über dem Bundesdurchschnitt. Der Frauenanteil an den Promotionen betrug im selben Jahr 43,6 % und konnte damit gegenüber 2005 um 9,1 % -Punkte gesteigert werden. Promotion bzw. Habilitation sind wichtige Zugangsvoraussetzungen für eine Professur. Die Zahlen dokumentieren einen gleichstellungspolitischen Erfolg Brandenburgs im Bundesvergleich. Allerdings zeigen sie auch, dass der Anteil von Wissenschaftlerinnen in den Führungspositionen der Hochschulen im Vergleich zu den Männern weiter steigerungsfähig ist. Um in den kommenden fünf Jahren den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen, einigten sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesländer auf ein entsprechendes Programm.

### 3.2 Gremienbesetzungen

Führungspositionen und die Mitarbeit in Gremien sind wesentliche Voraussetzung, um Entscheidungsprozesse zu beeinflussen. Trotz gesetzlicher Vorgaben (§ 12 Landesgleichstellungsgesetz) sind Gremi-

<sup>32</sup> s. dazu: „Studie zur Lebenssituation von Frauen ...“, S. 104

<sup>33</sup> s. dazu: „Studie zur Lebenssituation von Frauen ...“, S. 31

<sup>34</sup> vgl. dazu die Ergebnisse der neunten Welle des Betriebspanels Brandenburg

<sup>35</sup> Es liegen lediglich Vergleichszahlen bis zum Jahr 2005 vor.

en noch nicht paritätisch besetzt, und Landesmandate werden Frauen weitaus seltener übertragen als Männern. So beträgt der

- Frauenanteil in Gremien der unmittelbaren Landesverwaltung 36 %,
- Frauenanteil in Gremien der mittelbaren Landesverwaltung 22 %,
- Frauenanteil bei Aufsichtsgremien privater Gesellschaften, an denen das Land beteiligt ist, 14 %.

Die Praxis zeigt, dass die paritätische Besetzung von Gremien trotz gesetzlicher Regelungen auch künftig beharrlicher Anstrengungen bedarf. Im Jahr 2000 wurde auf Initiative des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie ein Verfahren zur gleichberechtigten Mitwirkung von Frauen in Gremien beschlossen: Bei allen Kabinetttvorlagen, die die Besetzung von Landesmandaten in Gremien zum Gegenstand haben, soll die Gleichstellungsbeauftragte des entsendenden Ressorts frühzeitig in das Entscheidungsverfahren einbezogen und das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie beteiligt werden. Die Umsetzung dieses Beschlusses wird Gegenstand des nächsten Landesgleichstellungsberichtes sein. In Anbetracht der o. g. Zahlen ist schon heute absehbar, dass innovative Strategien und Maßnahmen zur (Nach)Besetzung von Gremien unter dem Blickwinkel der Gleichstellung zu entwickeln sind. So prüft die Landesregierung gegenwärtig die Möglichkeit des Aufbaus einer „Expertinnendatei“, eines Pools qualifizierter Frauen.

### 3.3 Politische Mitwirkung

Eine ausgewogene Mitwirkung und Vertretung von Frauen in politischen Gremien und Führungspositionen sind ein Gebot der Demokratie. Untersuchungen<sup>36</sup> zeigen, dass etwa zwei Drittel der Frauen und etwa vier Fünftel der Männer sich an Politik interessiert zeigen. Dabei nimmt das Politikinteresse bei den Frauen – anders als bei den Männern - sehr stark mit dem Lebensalter zu. Die Bereitschaft, sich wählen zu lassen oder ein politisches Amt zu übernehmen, erklärten 17 % der Frauen und 26 % der Männer. Diesem Trend entsprechend, sind auch mehr Männer als Frauen Mitglied in einer Gewerkschaft, Partei oder in einer anderen Organisation. Hinsichtlich der Führungsfunktionen wird festgestellt, dass etwa doppelt so viele Männer wie Frauen eine innehaben.

Die Anteile von Frauen im Landtag (43 %) und unter den brandenburgischen Abgeordneten im Deutschen Bundestag (47,6 %) sind im Bundesvergleich Spitzenwerte. Mit Blick auf die Landesregierung ist festzustellen, dass von insgesamt neun Ministerposten drei mit Frauen besetzt sind. Die nachfolgenden politischen Spitzenämter (Staatssekretäre) haben ausschließlich Männer inne.

Eine ganz erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen ist in den Kommunalvertretungen festzustellen: Im Zuge der Kommunalwahl im Jahr 2003 wurden insgesamt 936 Mandate vergeben. Der Frauenanteil beträgt hier 22,3 % und Männeranteil 77,7 %. Ähnlich unterrepräsentiert sind die Frauen in Bezug auf die Bürgermeisterinnen- und Bürgermeisterposten. Von den insgesamt 423 Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern sind 12 % Frauen und 88 % Männer. Eine Differenzierung nach dem Status zeigt, dass der Frauenanteil an den ehrenamtlichen Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern mit 12,8 % höher ausfällt als bei den hauptamtlichen (10,7 %). Bundesweit liegt Brandenburg damit zwar weit über dem Durchschnitt von 5 % bei Frauen im Bürgermeisterinnen- und Bürgermeisteramt. Der Frauenanteil bei den Bürgermeisterämtern liegt aber erheblich unter dem Frauenanteil in den Kreistagen und den Parteien. In den vier kreisfreien Städten gibt es nur eine Oberbürgermeisterin; eine Landrätin gibt es in keinem Landkreis.

<sup>36</sup> s. dazu: „Studie zur Lebenssituation von Frauen...“, S. 100 ff.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in politischen Gremien und in Führungsfunktionen kann nicht mit mangelndem politischen Interesse und Engagement erklärt werden. Bei der Wahlbeteiligung gibt es keinen signifikanten Unterschied von Frauen und Männern; Frauen gingen sogar etwas häufiger zur Wahl. In den Parteien sind die Frauen zwar im geringeren Umfang vertreten, dennoch liegt der Frauenanteil – vor allem in den Kommunalparlamenten – deutlich unter dem Frauenanteil in den Parteien. Auch das Interesse von Frauen an Politik im weiteren Sinne ist groß. Dies zeigt nicht nur das grundsätzliche Interesse an politischen Themen, sondern auch das starke Engagement von Frauen in der nicht institutionalisierten Politik.

In Anbetracht dieser Tatsachen geht es darum, die Potenziale von Frauen und Männern für politisches Engagement besser zu fördern. Abbau struktureller Benachteiligungen heißt hier, Maßnahmen zu ergreifen, die eine Erhöhung des Anteils von Frauen in allen politischen Gremien sowie in Führungsfunktionen bewirken. Für die in der Studie<sup>37</sup> empfohlene konsequente Umsetzung und Erweiterung der gesetzlichen Regelungen zur Repräsentanz der Frauen in Gremien und politischen Funktionen ist nicht nur die Landesregierung, sondern sind alle politischen Akteure gefragt. Maßnahmen zur Förderung der politischen Mitwirkung von Frauen sind beispielsweise:

- Mentoringprogramme für Frauen in der Politik,
- Förderung von Netzwerk- und Kooperationsstrukturen für Frauen,
- Qualifizierungsangebote für Frauen in Ehrenamt und Politik,
- Stärkung der Führungsverantwortung von Frauen,
- Absenkung von Zugangsbarrieren bei politischen Interessenvertretungen,
- Schaffen von Rahmenbedingungen im politischen Alltag, um es Müttern (und Vätern) zu ermöglichen politisches Mandat, Beruf und Familie zu vereinbaren.

### 3.4 Bürgerschaftliches Engagement

Untersuchungen zum bürgerschaftlichen Engagement<sup>38</sup> zeigen, dass sich etwa 30 % der Frauen und etwa 35 % der Männer engagieren. Insgesamt liegen die Brandenburger Daten knapp unter dem Bundesdurchschnitt, aber an der Spitze der neuen Bundesländer. Das Engagement von Männern und Frauen in Brandenburg unterscheidet sich: Frauen sind eher in Bereichen des „Dienstes am Menschen“ aktiv. Sie bevorzugen zeitlich begrenzte und selbst organisierte Formen der Zusammenarbeit. In ihrer Motivation sind sie häufiger auf die Hilfe für andere Menschen und auf das Gemeinwohl orientiert. Männer engagieren sich eher im „Dienst an der Sache“ und bevorzugen festere Formen der Zusammenarbeit (Vereine, Verbände). Ihren Zugang zum Ehrenamt finden sie häufig durch direkte Ansprache leitender Personen in der Organisation oder durch eigene Erlebnisse. Männer bekleiden häufiger als Frauen Leitungs- und Vorstandsfunktionen.

Nach einer Erhebung des Seniorenrates des Landes Brandenburg e. V. im Jahr 2007 engagieren sich rund 2.000 Seniorinnen und Senioren im Rahmen der Interessenvertretung älterer Menschen. Zwei Drittel davon sind Frauen. Die Frauen sind jedoch auch hier in den Leitungsfunktionen deutlich unterrepräsentiert. Vorsitzende von Seniorenbeiräten auf Kreisebene sind überwiegend Männer (82 %). Auf Ebene der Städte, Gemeinden und Ämter haben etwas mehr Frauen (56 %) als Männer (44 %) den Vorsitz.

In Brandenburg gibt es ein großes Potenzial für ehrenamtliches Engagement: 58 % der Frauen und 63 % der Männer sind bereit sich zukünftig ehrenamtlich zu engagieren. Das Land, die Kommunen und die Vereine, Initiativen etc. sollten bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen stärker auf die unterschiedlichen Motivationen von Frauen und Männern eingehen. Auch in diesem Bereich gilt es, tradierte Geschlechterrollen und Hierarchien aufzubrechen. Große Bedeutung kommt dabei der Qualifizierung und

<sup>37</sup> s. „Studie zur Lebenssituation von Frauen in Brandenburg...“, S. 106

<sup>38</sup> s. „Studie zur Lebenssituation von Frauen, S. 99 ff., 112

der Anerkennung von Bürgerschaftlichem Engagement zu. Dies zu realisieren ist in erster Linie Aufgabe der Kommunen und der Verbände/Organisationen und Vereine. Das Land wird weiter in Form einzelner Projekte Qualifizierungsmaßnahmen fachlich und finanziell unterstützen. So beabsichtigt beispielsweise das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, in Kooperation mit dem Landesseniorenrat ein Projekt zur Qualifizierung von Seniorenbeiräten zu starten. Die Qualifizierung der Frauen in den Interessenvertretungen wird dabei eine wichtige Rolle spielen.

#### **4. Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die Lebenssituation von Frauen unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von Mädchen und älteren Frauen**

Die Bevölkerungsentwicklung im Land Brandenburg und darüber hinaus in ganz Deutschland ist unter dem Begriff „demografischer Wandel“ bereits in den vergangenen Jahren durch die Landesregierung breit in die Öffentlichkeit kommuniziert worden. Nach der gegenwärtigen Prognose wird Brandenburg im Jahr 2030 rund 13 % weniger Einwohnerinnen und Einwohner haben als im Jahr 2004. Dabei verschiebt sich der Altersaufbau zu Gunsten der älteren Bevölkerung. In Folge des Geburtenrückgangs bei gleichzeitigem Anstieg der allgemeinen Lebenserwartung wird der Anteil der Bevölkerung ab 65 Jahren von heute 20 % auf ein Drittel im Jahr 2030 steigen.<sup>39</sup> Im gleichen Zeitraum sinkt der Anteil der unter 20-Jährigen um ein Drittel auf 14 %. Mit Blick auf die Wanderungsbewegungen ist die Abwanderung der besonders mobilen Altersgruppe der jungen Erwachsenen im Alter von 18 bis 29 Jahren bedeutsam. Diese Gruppe verliert zurzeit im Saldo jährlich rund 12.000 Menschen. Dabei wandern bis zum Alter von unter 25 Jahren mehr Frauen als Männer ab. Ab dem 25. Lebensjahr verhält es sich in dieser Altersgruppe umgekehrt – dann wandern mehr junge Männer als Frauen ab.

Für die jungen Menschen und insbesondere die jungen Mädchen bringt diese Entwicklung Chancen und Möglichkeiten für die beruflichen Perspektiven mit sich: Der Fachkräftebedarf wird steigen und mit ihm bessere berufliche Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Die Brandenburger Fachkräftestudie<sup>40</sup> beziffert den bis zum Jahr 2015 entstehenden Bedarf der brandenburgischen Wirtschaft auf 200.000 gut ausgebildete Menschen. Die Landesregierung hat im Zusammenwirken mit Kammern und Unternehmen vielfältige Maßnahmen entwickelt, die dazu beitragen, den Mädchen und Jungen zu vermitteln, dass sie gebraucht werden (s. Abschnitt 2.2 „Schulbildung, Berufsorientierung, Ausbildung und Studium“). Mit dem Aufzeigen von beruflichen Chancen und Perspektiven trägt sie mit dazu bei, dass Fortzugsabsichten beeinflusst werden, denn die konkretesten Abwanderungsabsichten hegen junge Frauen, die mit der Bildungs- und Ausbildungssituation unzufrieden sind.<sup>41</sup>

Mit dem Ziel, den jungen Mädchen auch eine Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Rollenverteilungen in Familie, Beruf und anderen Lebensbereichen zu ermöglichen, aber auch um sie zu stärken, fördert das Land Strukturen und Projekte der außerschulischen Mädchenarbeit. So fördert z. B. das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie die Kontakt- und Koordinierungsstelle für außerschulische Mädchenarbeit (KUKMA) und Projekte mit einem emanzipatorischen Ansatz. Auch die Jugendpolitik berücksichtigt Gleichstellungsfragen (Sozialgesetzbuch VIII in § 9 Ziff. 3).

Der ländliche Raum ist vom Wegzug junger Frauen besonders betroffen. Der „Entwicklungsplan für den ländlichen Raum Brandenburgs und Berlins 2007-2013“ wurde auch zur Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen beschlossen. Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung von Fördermaßnahmen im ländlichen Raum sollen die Auswirkungen auf die geschlechterspezifischen Situationen, Bedürfnisse und Interessen vor allem junger Menschen berücksichtigen. So werden z. B. Jugendliche durch die Landesinitiative LandAktiv auf Grüne Berufe orientiert.

<sup>39</sup> Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Bevölkerungsprognose 2005-2030

<sup>40</sup> Brandenburger Fachkräftestudie (2005)

<sup>41</sup> s. „Studie zur Lebenssituation von Frauen...“, S. 63, 109ff

Die demografische Entwicklung bietet auch älteren Menschen Chancen. Der Fachkräftebedarf wird dazu führen, dass zukünftig verstärkt ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen verbleiben bzw. eingestellt werden. Da Frauen zurzeit früher in Rente gehen, sollen insbesondere für sie weitere Maßnahmen zur Arbeitsförderung entwickelt werden. Besondere Bedeutung für die Frauenförderung im ländlichen Raum hat der Brandenburgische Landfrauenverband e. V., der vom Ministerium für ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz und dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie gefördert wird.

## **5. Frauen in besonderen Lebenssituationen**

### **5.1 Frauen mit Behinderungen**

Nach der Schwerbehindertenstatistik sind Männer häufiger von Schwerbehinderung betroffen als Frauen. Bei beiden Geschlechtern steigt der Anteil Schwerbehinderter Menschen mit zunehmendem Lebensalter deutlich an. Allerdings erleben Frauen mit Behinderungen häufig Benachteiligung in zweifacher Hinsicht: als Frau und als Behinderte. Das Brandenburgische Behindertengleichstellungsgesetz nimmt die Interessen und Bedürfnisse von Frauen mit Behinderungen in besonderer Weise auf und fordert, dass zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern die besonderen Belange behinderter Frauen zu berücksichtigen und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen sind.

In den Verbänden und in den Organisationen der Menschen mit Behinderungen sind Frauen auch in Führungspositionen vertreten. So hat seit einer Reihe von Jahren eine Frau den Vorsitz im Landesbehindertenbeirat inne. Eine gesonderte Vertretung von Frauen mit Behinderung auf Landesebene existiert in Brandenburg derzeit nicht. Seitens der Betroffenenverbände wird die vorhandene personelle Kraft auf den Erhalt der bestehenden Verbandsstrukturen konzentriert. Ein Ende der 90er Jahre gestarteter Versuch zum Aufbau einer Landesarbeitsgemeinschaft „Frauen mit Behinderungen“ wurde seitens des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie gefördert, wurde aber - auch wegen des eher geringen Zuspruchs der Betroffenen - nicht fortgesetzt.

Bei der Ausgestaltung von Maßnahmen im Bereich der Behindertenpolitik gilt der Ansatz des Gender-Mainstreaming. Belange von Mädchen und Frauen sind integraler Bestandteil der verfolgten Ziele und eingesetzten Steuerungsinstrumente. Spezifische Maßnahmen, die sich ausschließlich an Mädchen und Frauen mit Behinderungen richten, werden zurzeit nicht durchgeführt. Eine Reihe von Maßnahmen kommt aber aufgrund ihres Zuschnitts in ganz besonderem Maße Mädchen und Frauen mit Behinderungen zugute. Als Beispiele seien genannt:

- Im Rahmen der EQUAL-Gemeinschaftsinitiative werden im Berufsbildungswerk Potsdam benachteiligte Jugendliche zu Sozialassistenten/Sozialassistentinnen und Heilerziehungspflegern/Heilerziehungspflegerinnen ausgebildet. Diese Ausbildung wird besonders auch von jungen Frauen mit Behinderung nachgefragt. Von 93 Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Ausbildung zur Sozialassistentin/zum Sozialassistenten sind 68 weiblich. Von den 34 Teilnehmerinnen und Teilnehmern zur Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger sind 23 weiblich.
- Seit 1997 arbeitet im Auftrag und unter Förderung des Landesjugendamtes die „Landesarbeitsgemeinschaft Begleitete Elternschaft“. Das Projekt dient der Unterstützung von Eltern mit geistiger Behinderung - Paare und Alleinerziehende - bei der Erziehung ihrer Kinder. Es ist ein Beitrag zur Gewährleistung des Rechts auf Elternschaft für Menschen mit Behinderung. Derzeit werden Fachkräfte aus stationären und ambulanten Einrichtungen und Diensten weitergebildet, um Eltern mit geistiger Behinderung bei der Wahrnehmung ihrer Elternschaft zu unterstützen.

Zur Verhinderung und Prävention von Übergriffen und sexueller Gewalt gegen behinderte Frauen ist vorgesehen die Heime zu verpflichten, auch Verdachtsfälle sexueller Übergriffe gegenüber Menschen mit Behinderungen der Heimaufsicht zu melden.

## 5.2 Frauen mit Migrationshintergrund

Fast die Hälfte der heute in Brandenburg lebenden 46.269 Menschen mit nichtdeutschem Pass sind weiblich<sup>42</sup>. Hinzukommen noch deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund – größtenteils sind das Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler mit ihren Familienangehörigen, die aus den GUS-Staaten eingewandert sind.

Migration nach Brandenburg ist eine qualifizierte Migration. Von den jüdischen Zugewanderten verfügt ein hoher Prozentsatz über einen Hochschulabschluss<sup>43</sup>. Auch die Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler bringen eine gute berufliche Qualifikation mit, nicht zu vergessen die vielfältigen Kompetenzen von Flüchtlingen, über die aber nur unzureichende Daten vorliegen. Geschlechtsdifferente Daten zur beruflichen Qualifikation der nach Brandenburg Eingewanderten liegen ebenfalls nicht vor. Vor diesem Hintergrund wird auch in der Studie<sup>44</sup> festgestellt, dass „geschlechterdifferenzierte Analysen für Migrationshintergrund nach Regionen nicht ausreichend möglich sind aufgrund der Datenstruktur“. Zur Verbesserung dieser Datenlage hat die Amtschefkonferenz der 84. ASMK am 18. Oktober 2007 einen Beschluss zur "Verankerung des Merkmals Migrationshintergrund in Statistiken im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik" - mit Zustimmung von Brandenburg - gefasst. Im Beschluss wird darauf verwiesen, dass im Nationalen Integrationsplan mehrfach die Verbesserung der Datenlage für Menschen mit Migrationshintergrund angemahnt wird. Die für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister wurden um Prüfung gebeten, wie das Merkmal "Migrationshintergrund" abgebildet werden kann.

### Arbeitsmarkt

Mangels Identifikations-, Einstufungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten der mitgebrachten Qualifikationen, insbesondere bei den aus außereuropäischen Ländern Zugewanderten, und wegen unzureichender Angebote für eine Anpassungsqualifizierung bleiben bei der Mehrheit vorhandene berufliche Fachkenntnisse und langjährige Berufserfahrungen ungenutzt.

Die häufige Nichtanerkennung von akademischen Berufsausbildungen sowie langjährigen Berufserfahrungen im Herkunftsland schließt jedoch insbesondere viele hochmotivierte Migrantinnen zurzeit vom Arbeitsmarkt aus. Dies gilt auch für soziale und pädagogische Berufsausbildungen. Die im Landesintegrationskonzept verankerte interkulturelle Öffnung sozialer Regeldienste kann aber nur gelingen, wenn qualifiziertes Personal mit Migrationshintergrund verfügbar ist. Die Landesregierung wird diesem Bedarf Rechnung tragen. Mit der Änderung des Brandenburgischen Sozialberufsgesetzes sind Regelungen für die Anerkennung von Berufsabschlüssen in diesem Berufsfeld vorgesehen.

Zugewanderte Ärztinnen und Ärzte hatten bisher wegen äußerst schwieriger Anerkennungsbedingungen für ihre Abschlüsse und fehlender Anpassungsqualifizierungsangebote in vielen Fällen keine Möglichkeit, in Brandenburg in ihrem eigentlichen Beruf tätig zu werden. Angesichts des sich immer weiter zuspitzenden Ärztemangels geht es nicht länger an, die Potentiale hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten ungenutzt zu lassen. Um das zu ändern, hat das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie das Projekt „Berufsintegration zugewanderter Ärztinnen und Ärzte in Brandenburg“ initiiert. Es hat am 03.03.2008 in Trägerschaft der Otto-Benecke-Stiftung begonnen und wird aus Mitteln des

<sup>42</sup> Ausländerzentralregister (AZR), Stand 31.12. 2007. Der Anteil von Frauen ist aus dem AZR nicht ersichtlich, da die Altersgruppendaten nicht geschlechtsdifferenziert ausgewiesen werden.

<sup>43</sup> Genaue Zahlen liegen für Brandenburg nicht vor. Nach Glöckner (2005) bringen rund 70 % der nach Ostdeutschland eingewanderten russischen Jüdinnen und Juden einen Universitäts- bzw. Hochschulabschluss mit. Der Anteil dürfte in Brandenburg ähnlich hoch liegen.

<sup>44</sup> s. „Studie zur Lebenssituation von Frauen ...“, S. 33, 40

Europäischen Sozialfonds und des Landesprogramms „Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg“ gefördert. Die Maßnahme qualifiziert zugewanderte Ärztinnen und Ärzte mit dem Ziel einer erfolgreichen Gleichwertigkeitsprüfung und darauf folgenden Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt im Land Brandenburg. 50 % der Teilnehmenden sind Frauen.

Um der Notwendigkeit einer bundesweiten umfassenden Problemlösung für die Anerkennung der im Ausland erworbenen Studien- und Berufsabschlüsse und der Herstellung von Chancengleichheit für Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt Nachdruck zu verleihen, hat Brandenburg auf der 17. GFMK einen Entschließungsantrag eingebracht, der am 31.05.2007 beschlossen wurde. Die Bundesregierung wird darin u. a. aufgefordert, ein Förderprogramm für flankierende Maßnahmen aufzulegen.

Die Arbeitslosenquote von Migrantinnen und Migranten ist mehr als doppelt so hoch wie die der Gesamtbevölkerung. Zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Migrantinnen und Migranten hat das Land verschiedene Projekte initiiert bzw. kofinanziert und dabei auf eine angemessene Beteiligung von Frauen hingewirkt, so z. B. beim EQUAL-Projekt INCLUSION I+II, den Xenos-Projekten AQUAM und „Migration Point“.

Der seit 2004 aus ESF-Mitteln finanzierte und auch in der neuen Förderperiode weitergeführte „Lot-sendienst für Migrantinnen und Migranten“ (Träger: Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft e. V.) bietet Beratungen und Assessments für Gründungswillige an. Frauen haben einen deutlich höheren Beratungsbedarf als Männer (zwei Drittel aller Beratungsgespräche seit 2004). Sie haben zwar weniger als Männer gegründet (seit 2004 durchschnittlich 40 %), ihre Existenzgründungen waren aber zumeist nachhaltiger und besser vorbereitet. Sie handelten bei der Unternehmensgründung risikobewusster. Die Mehrheit der Gründerinnen verfügt über hohe Bildungsabschlüsse und strebt Existenzgründungen nicht nur im einfachen Dienstleistungsbereich an.

#### Beteiligung an Entscheidungsprozessen

Migrantinnen und Migranten sind nach wie vor auch in Brandenburg in politischen Entscheidungsprozessen deutlich unterrepräsentiert. Dabei sind Frauen in Migrantenselbstorganisationen - wie auch deutsche Frauen beim Ehrenamt in der deutschen Mehrheitsbevölkerung - stärker vertreten als Männer, so z. B. in den Migrantenbeiräten Eisenhüttenstadt, Frankfurt (Oder), Potsdam, Guben, Hennigsdorf und Barnim, den Integrationsbeiräten Fürstenwalde und Brandenburg a. d. Havel sowie der Arbeitsgemeinschaft für die Ausländerbeiräte in Brandenburg e. V. (AGAB).

Um Migrantinnen und Migranten besser für die Beteiligung an Entscheidungsprozessen zu rüsten, hat das Land bereits 2005/06 das Weiterbildungsprojekt „Bürgerschaftliche Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten stärken“ initiiert und gefördert. Seit Juli 2007 werden in dem von der Integrationsbeauftragten initiierten XENOS-Projekt „KOMMIT“ Zugewanderte – über die Hälfte davon Frauen - geschult, ihre eigenen Belange effektiver zu vertreten. Dabei werden ihnen auch Kompetenzen vermittelt, die über die Selbstvertretung hinaus Arbeitsmarktrelevanz besitzen. In dieser Qualifizierungsreihe werden die Belange von Frauen besonders berücksichtigt.

Seit 1999 befasst sich ein von der damaligen Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg ins Leben gerufener Beirat mit der Lebenssituation von Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen. Ihm gehören Migrantinnen, kommunale Ausländerbeauftragte, Vertreterinnen der evangelischen Kirche, der Wohlfahrtsverbände, der brandenburgischen Frauenhäuser sowie des Ministerium für Arbeit, Soziales, gesundheit und Familie an. Der Beirat hat eine Reihe von Empfehlungen erarbeitet und thematische Regionalkonferenzen durchgeführt, um die Situation der bleibeberechtigten Migrantinnen und der Flüchtlingsfrauen im Land Brandenburg zu verbessern.

### Gesundheit

Migrantinnen und Migranten sind gegenwärtig noch unzureichend über medizinische Versorgungsangebote informiert. Sprachliche und kulturelle Barrieren erschweren ihren Zugang zum Gesundheitssystem. Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie hat deshalb einen Gesundheitswegweiser für Migrantinnen und Migranten in sechs Sprachen herausgegeben, der regelmäßig aktualisiert wird. Die türkische Übersetzung des Wegweisers wird noch in diesem Jahr über das Internet verfügbar sein. Er enthält spezifische Informationen zu Präventionsangeboten für Frauen, z. B. bei häuslicher Gewalt. Besonders Krankenhäuser profitieren von diesem Angebot muttersprachlicher Informationen.

Im Rahmen des bundesweiten Projekts "Mit Migranten für Migranten - Interkulturelle Gesundheit in Deutschland" wurden auch im Land Brandenburg Migrantinnen und Migranten in die Gesundheitsförderung eingebunden. Von Mai 2006 bis Mai 2007 wurden 26 Migrantinnen und 11 Migranten in interkultureller Gesundheitsmediation geschult. Sie haben bis jetzt ca. 300 Menschen - davon 60 % Migrantinnen - durch Informationsveranstaltungen zu gesundheitsrelevanten Themen erreicht.

Ein weiteres Projekt dient der Vermittlung zwischen Ärztinnen und Ärzten, medizinischem und Pflegepersonal sowie Migrantinnen und Migranten. Derzeit wird geprüft, ob Migrantinnen und Migranten über eine berufliche Qualifizierung zu sogenannten Compliance-Assistentinnen und -Assistenten ausgebildet werden können. Gerade Krankenhäuser, Krankenkassen, Reha- und Pflegeeinrichtungen haben Bedarf für diese Assistentinnen und Assistenten angemeldet.

### **5.3 Alleinerziehende Frauen**

Im Land Brandenburg leben fast 60.000 Alleinerziehende mit mindestens einem Kind, das jünger als 18 Jahre ist. Das entspricht einem Anteil von 24 % aller Familien mit minderjährigen Kindern. Jüngere Kinder (unter zehn Jahren) leben fast ausschließlich bei der Mutter (97 %). Erst bei größeren Kindern (10 bis 18 Jahre) nimmt der Anteil allein erziehender Väter zu und beträgt in jener Gruppe 11 %.

Wie Studien zeigen, ist die Lebenssituation Alleinerziehender durch besondere Belastungen und Risiken, aber auch durch besondere Ressourcen gekennzeichnet:

- Die Erwerbstätigenquote ist vergleichsweise geringer als bei verheirateten oder in Lebensgemeinschaft lebenden Müttern und Vätern.
- Die Möglichkeit, erwerbstätig zu sein, ist insbesondere für die Mütter stark abhängig vom Alter und der Anzahl der Kinder.
- Alleinerziehende haben schlechtere Arbeitsmarktchancen unabhängig von ihrer Qualifikation.
- Hinsichtlich Bildung und Qualifikation unterscheiden sich allein erziehende Frauen kaum von Frauen in Paarbeziehungen. Allerdings gibt es bei den jüngeren Müttern (20- bis 29-Jährige) einen relativ hohen Anteil von Alleinerziehenden ohne Ausbildung.
- Die wirtschaftliche Situation Alleinerziehender ist schlechter als die von Müttern und Vätern in ehelicher oder Lebensgemeinschaft. Sie erhalten häufiger und auch dauerhafter Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bzw. Sozialgeld. Dabei sind allein erziehende Mütter häufiger auf diese Leistungen angewiesen als allein erziehende Väter. Damit sind Alleinerziehende einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt.
- Alleinerziehende haben aufgrund ihrer spezifischen Herausforderungen aber auch besondere Ressourcen. Flexibilität und Durchhaltstärke sowie ausgeprägte Koordinierungs- und Managementkompetenzen sind nur einige hervorzuhebende Kompetenzen. Dieser Kompetenzzuwachs von Alleinerziehenden gilt es auch gegenüber den Unternehmen zu verdeutlichen.

Die Landesregierung ist sich der vergleichsweise schwierigeren Lebenssituation Alleinerziehender bewusst. Mit dem Ziel, die Lebenssituation von Alleinerziehenden genauer zu erfassen und konkrete Handlungsbedarfe zu erkennen, wird das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie den Report „Wir sind viele - Soziale Situation Alleinerziehender im Land Brandenburg“ im Rahmen der Beiträge zur Sozial- und Gesundheitsberichterstattung veröffentlichen. In Auswertung des Reportes wird es in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren zielgenaue Maßnahmen und Projekte entwickeln, um Alleinerziehende zu unterstützen und zu fördern.

## **6. Gesundheit von Frauen**

### **6.1 Lebenswelten von Frauen – gesund und gewaltfrei**

Der gesundheitliche Zustand und die Lebenserwartung von Männern und Frauen gelten allgemein als Indikatoren für die Lebensqualität in einer Gesellschaft. Insofern können Daten über geschlechtsspezifische Beeinträchtigungen und Sterblichkeitsraten Hinweise auf ungleiche Belastungen und Risiken von Frauen und Männern geben. Allerdings ist Vorsicht geboten, denn die unterschiedliche biologisch genetische und hormonelle Ausstattung der Geschlechter hat Einfluss auf deren Gesundheit im Lebensverlauf. Weiterhin unterscheiden sich Lebenswelten von Frauen und Männern durch ihre geschlechtsgebundene Integration in die Gesellschaft, ihre Erwerbsbeteiligung, Berufe und Einkommen, ihre Beanspruchung bei Familie und Kindererziehung usw. Nicht zuletzt die Orientierung an bestimmten Weiblichkeits- und Männlichkeitsbildern hat Einfluss auf Lebensstile, Gewohnheiten und Verhaltensweisen (Ernährung und Sucht), die ihrerseits Einfluss auf Gesundheit oder Krankheit haben. Hinzu kommt, dass Frauen und Männer gesundheitliche Beeinträchtigungen verschieden wahrnehmen, bewerten und unterschiedlich darüber Auskunft geben.

Angesichts der komplexen Zusammenhänge lassen sich Geschlechtsunterschiede bei Gesundheit und Krankheit häufig nur beschreiben, jedoch nicht ursächlich erklären.

Ende der 90er Jahre wurde der Zusammenhang von Gesundheit und Geschlecht in ersten Frauengesundheitsberichten thematisiert. Fokussiert auf die gesundheitlichen Probleme und den Versorgungsbedarf von Frauen haben diese Berichte Hinweise zur Verbesserung gegeben. Ein Beispiel ist die Diskussion zu Herzinfarkt bei Frauen. Sie hat in den letzten Jahren zur verbesserten Diagnose und Therapie bei Frauen geführt.

In den letzten Jahren erfolgte auf Bundesebene die Gesundheitsberichterstattung nach dem Prinzip des Gender-Mainstreaming, um durch einen Geschlechtervergleich Gesundheitsprofile von Frauen und Männern herauszuarbeiten, um besser Ressourcen und Risiken für beide Geschlechter zu erkennen und damit gesundheitlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern besser gerecht zu werden. Das politische Ziel ist dabei Bedingungen dafür zu schaffen, dass Frauen und Männer gleiche Chancen haben, um ihre Gesundheitspotenziale auszuschöpfen. Es ist nicht das Ziel den gleichen Gesundheitszustand der Geschlechter zu erreichen.

#### Gesundheitsberichterstattung – Datenlage

Die Verbesserung des Wissensstandes im Hinblick auf die geschlechtsspezifischen Gesundheitsrisiken und Erkrankungen sowie die Weiterentwicklung der statistischen Erhebungen und Indikatoren sind eine zentrale politische Aufgabe auch auf Landesebene. Mit dem Bericht zur Gesundheit von Männern und Frauen im Land Brandenburg „Zwei Geschlechter – zwei Gesundheit?“ hat das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie das Gender-Mainstreaming-Prinzip im Jahr 2003 in die Gesundheitsberichterstattung des Landes Brandenburg eingeführt. Es wurden gesundheitliche Basisdaten, soziale Rahmenbedingungen und Ergebnisse zum gesundheitsrelevanten Verhalten von beiden Geschlechtern erfasst. Die o. g. Zusammenhänge widerspiegeln sich in diesem Bericht. Diese Art der Gesundheitsbe-

richterstattung wird weitergeführt, denn sie ist eine grundsätzliche Voraussetzung für gesundheitspolitische Handlungsmöglichkeiten des Landes.

Mit seiner Reihe „in puncto“ - Kurzberichte zur Gesundheit und sozialen Lage in Brandenburg - hat das Landesgesundheitsamt ab 2006 ein Instrument entwickelt, welches regelmäßig geschlechtsspezifische Daten zu ausgewählten gesundheits- und sozialpolitischen Schwerpunktthemen (z. B. Tabakkonsum oder Chancen gegen Alkohol) zur Verfügung stellt.

#### Geschlechtsspezifische Prävention

Für Prävention und Gesundheitsförderung ist es wesentlich und wichtig, geschlechtsspezifische Unterschiede zu erkennen und entsprechend zu berücksichtigen. Es müssen Vorgehensweisen entwickelt werden, die sowohl Zielgruppen als auch unterschiedliche Zugangswege differenziert einbeziehen.

Zu den gegenwärtigen Handlungsfeldern gehört die verstärkte geschlechtersensible Prävention bei allen Maßnahmen und Programmen der Gesundheitsförderung. Dabei kann auf Erfahrungen im Bereich der Suchtprävention zurückgegriffen werden. Seit 1996 gibt es den Brandenburger Arbeitskreis Frauen und Sucht, der sich bemüht, frauenspezifische Themen und Standards verstärkt in der Praxis der Suchthilfe zu verankern. Mit der Broschüre „Frauen und Sucht in Brandenburg“ wird anhand von Daten, Standards und Praxishinweisen ein Konzept entwickelt, welches den spezifischen Problemlagen und Bedürfnissen von Frauen entspricht. Allerdings erweist es sich als schwierig, geschlechtsspezifische Präventionskonzepte in die Alltagspraxis umzusetzen. Genderkompetenz ist bisher noch kein selbstverständliches Qualitätskriterium.

Die Tatsache, dass sich Frauen und Männer grundsätzlich hinsichtlich ihres Gesundheitsbewusstseins und ihres Gesundheitsverhaltens unterscheiden, ist inzwischen weithin anerkannt. Alle Studien und Analysen belegen, dass Männer seltener als Frauen von Präventions- und Vorsorgeangeboten Gebrauch machen. Gleiches gilt für Erwachsene aus sozial schwachen Verhältnissen. Daher bedeutet geschlechtssensible Herangehensweise eine stärkere Förderung der Präventionsbereitschaft von diesen beiden Gruppen. Ein positives Beispiel hierfür ist das 2008 gestartete Programm zum Mammographie-Screening, denn Brustkrebs ist die häufigste Krebserkrankung bei Frauen. Mehr als 350.000 anspruchsberechtigte Frauen im Alter von 50 bis 69 Jahren haben die Möglichkeit alle zwei Jahre kostenlos an diesem Programm teilzunehmen.

#### Stärkung der eigenen Kompetenzen – informierte Entscheidung unterstützen

Angesichts der Fülle und Vielfalt der Informationen zu Fragen von Gesundheit und Krankheit, die tagtäglich durch die unterschiedlichen Medien und Anbieter auf den Markt kommen, wird es frauen- und gesundheitspolitisch immer wichtiger, die Transparenz zu erhöhen und Zugang zu seriösen und fachlich verlässlichen Informationen sowie qualitätsgeprüften aktuellen Daten zu schaffen. Hierzu leistet z. B. die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung mit ihrem Internetportal Frauengesundheit einen ersten Beitrag, indem sie eine Datenbank mit thematisch strukturierten und fachlich geprüften Informationspools zu wichtigen Themen der Frauengesundheit anbietet. Hier werden dezentral vorhandene Informationen zusammengeführt, internationale Daten berücksichtigt, Qualitätsstandard entwickelt und der Aufbau tragfähiger Netzwerke angeregt.

Die eigenen Kompetenzen stärken und durch kritische Aufklärung die informierte Entscheidung von Frauen bei gesundheitsrelevanten Fragestellungen zu unterstützen, sollte ein Ziel der Frauen- und Gleichstellungspolitik in Brandenburg werden.

Das erscheint besonders bedeutsam zu sein in Hinblick auf Fragen der reproduktiven Gesundheit. Alles, was mit weiblicher Reproduktionsfähigkeit zu tun hat - von der ersten Regelblutung über Schwangerschaft, Geburt bis zu den Wechseljahren -, wird medizinisch betreut und kontrolliert. Die natürlichen

Lebensphasen von Frauen unterliegen einer zunehmenden Medikalisierung. Schwangerschaft und Geburt werden heute weniger als natürliche Ereignisse wahrgenommen, geburtsmedizinische Intervention nimmt zu. Neben medizinischer Vorsorge und Informationen brauchen schwangere Frauen und ihre Partner Unterstützung und Bestärkung, eine Schwangerschaftsbegleitung, die sich an ihren persönlichen Ressourcen und Bedürfnissen orientiert. Das ist ein bewährtes Grundprinzip der Arbeit der Schwangerschaftsberatungsstellen und von Familienhebammen in Brandenburg. Hier besteht ein grundlegender Anknüpfungspunkt an die Angebote der „Netzwerke Gesunde Kinder.“

Brandenburg setzt sich auf Bundesebene für die konsequente Umsetzung der 12. Novelle des Arzneimittelgesetzes ein und hat einen entsprechenden Beschluss zur geschlechterdifferenzierten Arzneimittelforschung auf der 17. GFMK eingebracht. Die Erfahrungen auf Bundesebene bei der Weiterentwicklung der Gesundheitsziele, das Prinzip des Gender-Mainstreaming anzuwenden, müssen für den Gesundheitszieleprozess in Brandenburg genutzt werden.

#### Gesundheitliche Folgen von Gewalt

Die Folgen von Gewalt in engen sozialen Beziehungen führen häufig bei den betroffenen Frauen zu teilweise erheblichen gesundheitlichen und psychischen Problemen. In vielen Fällen sind Ärztinnen und Ärzte entscheidende (oft erste) Ansprechpersonen für die Betroffenen. Das stellt spezielle Anforderungen an medizinische Versorgung und Behandlung, fordert Sensibilisierung und Qualifizierung des medizinischen Personals im stationären Bereich und bei den niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten.

Das Robert-Koch-Institut wird 2008 ein Themenheft zu „Gesundheitlichen Folgen häuslicher Gewalt“ herausgeben. Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse wird geprüft, ob ein eigenständiges Gesundheitsziel zu gewaltfreien Lebenswelten für Frauen und ihre Kinder entwickelt werden kann.

### **6.2 Perspektiven – Beitrag der Landespolitik zu Fortschritten beim Abbau der Benachteiligung von Frauen durch häusliche Gewalt**

Aktivitäten gegen häusliche Gewalt sind ein zentrales Feld der Frauenpolitik in Brandenburg, in Deutschland und international. Ziel sind die Entwicklung geeigneter Präventions- und Interventionsangebote für die von häuslicher Gewalt bedrohten oder betroffenen Frauen und Kinder, eine angemessene Bearbeitung bei Polizei, Justiz und Medizin sowie die Unterstützung von Frauen und Kindern nach Gewalterlebnissen.

Die Ursachen häuslicher Gewalt sind vielfältig, sie liegen auch im überkommenen Geschlechterverhältnis, in Rollenbildern und Handlungsmustern von Männern und Frauen. Gewalt gegen Frauen ist kein Problem am Rande der Gesellschaft, das Phänomen tritt in allen sozialen Schichten auf. Langjährige Gewaltbeziehungen beeinträchtigen Frauen, in ihrem alltäglichen Leben, in ihrer Gesundheit, in ihrer Persönlichkeit und in ihrer Mutterrolle. Sie sind auch durch ökonomische, psychische und sexuelle Abhängigkeiten geprägt. Betroffene brauchen mitunter über einen längeren Zeitraum Beratung, Stärkung und Hilfe, um die Gewalt in ihrer Beziehung zu beenden. Das Ausüben oder Erdulden häuslicher Gewalt kann mit früheren eigenen Gewalterfahrungen in der Kindheit bzw. in der Ursprungsfamilie im Zusammenhang stehen, mit Abhängigkeitsverhältnissen wie auch mit traditionellen Vorstellungen von Liebe und Ehe. Gleichstellungspolitisches Ziel ist es, für beide Geschlechter gewaltfreie Handlungsstrategien in der Konfliktbewältigung zu erlernen und Frauen und Mädchen zu stärken, Gewalttätigkeiten in Beziehungen nicht zu tolerieren.

Die in den letzten Jahren getroffenen rechtlichen Veränderungen auf Bundes- und Landesebene durch das Gewaltschutzgesetz 2002 und die Änderung des Brandenburgischen Polizeigesetzes, mit der die Möglichkeit der polizeilichen Wegweisung geschaffen wurden, haben - verbunden mit Öffentlichkeitsarbeit - das Unrechtsbewusstsein gegenüber häuslicher Gewalt erhöht. Betroffene werden in wachsendem Maße bestärkt, die Gewalt in ihrer Beziehung schneller zu beenden, und können leichter Beratung

und Hilfe annehmen. Die Verankerung zahlreicher Empfehlungen, Maßnahmen und Handlungsanleitungen im Opferschutzkonzept der Polizei des Landes Brandenburg sind eine ganz entscheidende Grundlage für die sehr gute Zusammenarbeit zwischen der Polizei und den Hilfe- und Beratungseinrichtungen für Frauen.

Das Landeskriminalamt Brandenburg erstellt seit 2003 jährlich ein Lagebild „Häusliche Gewalt“. Es gibt Auskunft über polizeiliche Interventionen und Maßnahmen bei häuslicher Gewalt. Bestandteil des Lagebildes ist eine Übersicht zur Vernetzung der Präventionsarbeit in den Regionen. 2006 waren 2.116 Straftaten im Zusammenhang mit „häuslicher Gewalt“ zu verzeichnen. Fast drei Viertel der Straftaten waren Körperverletzungen neben weiteren Deliktsschwerpunkten wie Freiheitsberaubung, Nötigung und Bedrohung. Etwa 87 % der Tatverdächtigen waren männlich und 81 % der Opfer weiblich. Zum Schutz der Opfer wurden 383 Platzverweise und 33 Aufenthaltsverbote ausgesprochen. Die Frauenhäuser und Beratungsstellen beraten jährlich insgesamt rund 2.400 Frauen. Im Jahr 2006 suchten 610 Frauen mit 444 Kindern Zuflucht vor häuslicher Gewalt in Frauenhäusern und Schutzwohnungen.

Im Jahr 2001 wurde im Land Brandenburg der Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen verabschiedet, der 2006 aktualisiert wurde. Damit liegt in Brandenburg ein Gesamtkonzept zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen vor. Die Umsetzung des Aktionsplans wird auf Landesebene durch das Begleitgremium unter Leitung des Familienministeriums in Zusammenarbeit mit den Ressorts Innen, Bildung, Justiz und den beteiligten Hilfeorganisationen in mehreren Sitzungen pro Jahr koordiniert. Zu den Themen Frauenhausarbeit, Täter-Opfer-Ausgleich (TOA) bei Fällen häuslicher Gewalt, Menschenhandel und Kooperation bei Frauenschutz und Kinderschutz haben zusätzlich Unterarbeitsgruppen ihre Arbeit aufgenommen. Zum TOA wurden ergänzende Standards für Fälle häuslicher Gewalt erarbeitet. Jährlich findet ein Erfahrungsaustausch des Netzwerks brandenburgischer Frauenhäuser statt, zu dem die Familienministerin Frauenhausmitarbeiterinnen und Beraterinnen einlädt. Bei Fortbildung und Supervision für die Mitarbeiterinnen wird das Netzwerk unterstützt. Die besondere rechtliche und soziale Situation von Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen in binationalen Partnerschaften soll dabei durch kultursensible Beratungsqualifikation berücksichtigt werden.

In den kreisfreien Städten und Landkreisen haben sich seit 2000 zahlreiche Arbeitskreise und Kooperationsbündnisse gegen häusliche Gewalt herausgebildet. Sie streben auch regional die Zusammenarbeit von Vertreterinnen und Vertretern aller beteiligten Stellen und Ämter an. Da in den letzten zwei Jahren verschiedene lokale Bündnisse für Familien und für Kinderschutz hinzugekommen sind, die sich personell überschneiden, ist es schwierig für Frauenhausmitarbeiterinnen in verschiedenen Gremien initiativ zu sein bzw. mitzuarbeiten.

Der notwendige Ausbau der Vernetzungsarbeit in den Regionen erfordert kontinuierliche Steuerung und neue Lösungen, damit regionale und lokale Kooperationen dauerhaft bestehen können.

#### Prävention - Kinder und häusliche Gewalt

Kinder, die im Haushalt leben, sind im Falle von Gewalt in der Partnerschaft der Eltern immer mit betroffen. Sie hören, sehen und fühlen, was in der Familie passiert, leiden darunter, auch wenn sie selbst nicht direkten Gewalttätigkeiten ausgesetzt sind. Für alle Professionen, die mit Kindern und Familien arbeiten, sollen daher Aus- und Fortbildungen entwickelt werden, die sich insbesondere mit Kindeswohlgefährdung durch Gewalt in der Partnerschaft befassen.

Im Rahmen des Aktionsplans zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen wurde für die Familienbildung das Curriculum „Hintergründe und Auswirkungen häuslicher Gewalt“ entwickelt. Danach wurden Workshops zur Praxiseinführung für Multiplikatorinnen der Familienbildung und Kinderschutz erfolgreich durchgeführt. Weitere sind auch künftig vorgesehen. Zur verbesserten Zusammenarbeit der Bereiche Kinderschutz und Frauenschutz hat eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung des Landesjugendamtes und

des Sozialpädagogischen Fortbildungswerkes Berlin-Brandenburg ihre Tätigkeit aufgenommen. In einer Besprechung der Jugendamtsleiterinnen und Jugendamtsleiter ist erstmalig das Thema Gewalt in der Partnerschaft der Eltern und Kindeswohlgefährdung diskutiert worden. Es wird angeregt, im Rahmen des Bundesförderprogramms „Kommunal-Kombi“ ergänzende Tätigkeiten in Frauenhäusern/Schutzwohnungen aufzunehmen (z. B. Unterstützung bei der Kinderbetreuung; Unterstützung bei der Begleitung gewaltbetroffener Frauen z. B. bei Behördengängen; Unterstützung bei Freizeitangeboten). Dies wurde sowohl mit den regional Verantwortlichen erörtert als auch in der Praxishilfe aufgenommen.

Auch die Täterarbeit rückt stärker in den Fokus. Im Begleitgremium zum Landesaktionsplan zu Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen erfolgt ein Fachaustausch zum Thema Opferschutz und Täterarbeit und die Prüfung der Möglichkeiten geeigneter Trägerschaft von Projekten, einer Kooperation mit Berlin sowie fachlich geeigneter Trägerschaft im Land Brandenburg.

Die Opfer häuslicher Gewalt werden wie bisher Hilfe und Unterstützung bekommen. Die bestehende Struktur der Hilfeangebote bei häuslicher Gewalt wird erhalten: 17 Frauenhäuser, 1 Frauenberatungsstelle, 3 Frauenberatungsstellen mit integrierter Frauenschutzwohnung und 5 Frauenschutzwohnungen.

Von den Frauenhausmitarbeiterinnen wird eine Aufgabenerweiterung in der verstärkten Beratung z. B. von Migrantinnen, Frauen mit ganz geringen persönlichen Ressourcen oder von sehr jungen Frauen festgestellt. Der Kooperationsaufwand mit anderen Hilfeangeboten, Ämtern und Institutionen erhöht sich. Dem muss durch geeignete Unterstützung Rechnung getragen werden.

In jedem Landkreis und in jeder kreisfreien Stadt gibt es eine Beratungsstelle/ein Frauenhaus, welche betroffenen Frauen bei der Datenübermittlung in Verbindung mit Polizeieinsätzen zu häuslicher Gewalt proaktive Beratung anbietet. Das Angebot wird von betroffenen Frauen regional sehr unterschiedlich angenommen. Es wäre zu prüfen, ob Bestpractice-Beispiele der Vermittlung von Beratung durch die Polizei weitere Verbreitung finden können.

Ein weiteres Ziel der Landesregierung ist es, Maßnahmen zur Sensibilisierung und Qualifizierung zu verstärken. Zahlreiche Fortbildungsangebote für die unterschiedlichen Professionen existieren bzw. wurden konzipiert. Entscheidende Voraussetzung ist die Bereitschaft der Fachkräfte an solchen Fortbildungen und Qualifizierungen, die sich mit der schwierigen Thematik der häuslichen Gewalt beschäftigen und eine Auseinandersetzung mit Rollenmustern und Geschlechterstereotypen verlangen, teilzunehmen. Diese Bereitschaft muss konsequent entwickelt werden.

Die Prävention von Gewalt bzw. das Hilfesystem bei Gewalt gegen Frauen braucht nach wie vor eine gute und sensible Öffentlichkeitsarbeit. Von der Landesseite wurden seit 2002 zahlreiche Kampagnen, Veranstaltungen und Fachtagungen durchgeführt bzw. regionale und örtliche Aktivitäten gefördert und unterstützt. Erinnert sei hier nur an die Plakataktionen in öffentlichen Verkehrsmitteln, die Vorbild für andere Bundesländer wurden. Zum Internationalen Aktionstag „Nein zu Gewalt an Frauen“ am 25. November jeden Jahres finden im Land Brandenburg jährlich vielfältige Aktionen und Veranstaltungen gegen häusliche Gewalt statt. Am 24.01.2008 wurde die Kampagne des Bundesverbandes der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe „Der richtige Standpunkt gegen Gewalt“ im Brandenburger Landtag durchgeführt. Am Foto-Shooting beteiligten sich 47 Abgeordnete, Politikerinnen, Politiker und Gäste.

## 7. Zusammenfassung und Perspektiven

Der vorliegende Bericht zeigt, dass beim Abbau von strukturellen Benachteiligungen von Frauen und Mädchen viel erreicht wurde:

- Die Erwerbstätigenquote ist vergleichsweise hoch.
- Die Arbeitsmarktpolitik wird konsequent geschlechtergerecht gesteuert.
- Die jungen Frauen verfügen über die besseren Schulabschlüsse.
- Der Professorinnenanteil ist höher als in anderen Ländern.
- Auch bei der Ausstattung mit Angeboten der Kinderbetreuung - einer notwendigen Voraussetzung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen - liegt Brandenburg auf einem sehr guten Platz.
- Die Landesmittel für die frauen- und mädchenpolitische Arbeit blieben in den letzten Jahren unverändert.
- Brandenburg hat sehr gut ausgebaute Strukturen zur Prävention und zum Schutz bei Gewalt gegen Frauen und ihre Kinder.
- Weit über drei Viertel der Frauen und Männer sind mit der Gleichstellungspolitik zufrieden<sup>45</sup>.
- Das Prinzip des Gender-Mainstreaming ist in die Landesverwaltung eingeführt. Alle Ressorts führen konkrete Anwendungsprojekte durch.

Diese positive Bilanz dokumentiert den hohen Stellenwert der Frauen- und Gleichstellungspolitik.<sup>46</sup>

Die Landesregierung wird ihre erfolgreiche Politik zum Abbau der strukturellen Benachteiligung von Frauen fortführen und setzt dabei folgende Schwerpunkte:

- Die Verbesserung der Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist ein zentrales Element der Landespolitik, denn das Erwerbseinkommen entscheidet maßgeblich über die Existenzsicherung. Vorrangige Aufgabe bleibt es, die Arbeitslosigkeit und insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit von Frauen weiter abzubauen. Besonders im Blick sind dabei die jungen, die allein erziehenden und älteren Frauen. Die arbeitsmarktpolitischen Programme dokumentieren eine kontinuierliche und sehr hohe Sensibilität für die Gleichstellung.<sup>47</sup>
- Häufig leisten Frauen das Gleiche wie ihre männlichen Kollegen – und dennoch ist in vielen Branchen und Unternehmen Entgelt-Ungleichheit festzustellen. Zudem arbeiten Frauen häufiger in Niedriglohnbereichen, Teilzeit oder sind geringfügig beschäftigt, was vielen weder eine auskömmliche und eigenständige Existenzsicherung noch einen beruflichen Aufstieg ermöglicht. Um diese Benachteiligungen abzubauen, wirkt die Landesregierung auf eine angemessene Teilhabe von Frauen an Arbeit, eine gerechte Lohnverteilung und auf eine gerechte Bewertung der „traditionellen“ Frauen- und Männerberufe, hin wie z. B. im Rahmen von GFMK-Beschlüssen und mit der Frauenförderverordnung, die bezweckt, dass die Unternehmen bei der öffentlichen Auftragsvergabe bevorzugt werden, die einen höheren Frauenanteil in besser bezahlten Positionen eingestellt haben.

<sup>45</sup> s. „Studie zur Lebenssituation von Frauen ...“, S. 21, 24

Die These auf S. 21, Ungleichheiten und Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern und auf Grund des Geschlechts würden übersehen, weil sie nicht erwartet werden, kann nicht nachvollzogen werden. Den Frauen wird hierbei unterstellt, dass sie Benachteiligungen für sich nicht erkennen. Diese Sichtweise verkennt die Sozialisation in den Neuen Bundesländern. Benachteiligungen werden von den Frauen und Männern nicht primär dem Begriff „Gleichstellungspolitik“ zugeschrieben. Vielmehr werden konkrete Benachteiligungen dem jeweiligen Lebensbereich, in dem sie erfahren werden, zugeordnet.

<sup>46</sup> In der „Studie zur Lebenssituation von Frauen ...“ bemängelt Frau Prof. Färber, dass das Politikfeld „Frauen“ nicht mehr im Ministeriumsnamen des MASGF vorkommt und die frühere „Frauenabteilung“ als Einheit nicht mehr besteht. Hierzu ist anzumerken, dass mit gleich gebliebenem Personal dieselben Aufgaben und Inhalte weiter bearbeitet werden. Verändert hat sich lediglich die fachlich-strukturelle Zuordnung. Dadurch ist gewährleistet, dass nun die frauenpolitischen Themen im fachlichen Kontext verankert sind. Dies hat positive Effekte sowohl für die Fachpolitiken als auch für die Frauen- und Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe.

<sup>47</sup> s. „Studie zur Lebenssituation von Frauen ...“, S. 37, 43, 108

- Die Landesregierung ist sich bewusst, dass Alleinerziehende, Langzeitarbeitslose sowie gering Verdienende hohen Armutsrisiken ausgesetzt sind. Die Landesregierung wird daher gezielt in die Förderung von Qualifikation und Weiterbildung investieren. Zukunftsträchtige sowie existenzsichernde Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen, bleibt eine wichtige Aufgabe der Landespolitik.
- Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein erklärtes Ziel der Landesregierung, auch um der hohen Erwerbsneigung von Frauen Rechnung zu tragen. Gleichstellung von Frauen und Männern in Beruf und Familie kann aber nur dann gelingen, wenn die Vereinbarkeit auch ein Väterthema ist und Väter mehr Verantwortung in der Familie tragen. Bei der Umsetzung und Fortschreibung des familienpolitischen Programms und Maßnahmenpaketes sind die geschlechtsspezifischen Wirkungen auf die Lebenssituation von Frauen und Männern stärker zu berücksichtigen. Die Landesregierung setzt ihr Engagement in Unternehmen des Landes zur Beförderung gleichstellungs- und familiengerechter Arbeitsbedingungen fort. Sie wird auch im Rahmen der Dienstrechtsform entsprechende Regelungen treffen.
- Schule, Berufsorientierung, Ausbildung bzw. Studium sind Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilhabe am Erwerbsleben. Die Landesregierung hat Konzepte und Projekte entwickelt, die zum Abbau der Benachteiligungen von Mädchen und Jungen beitragen. Für die Mädchen geht es darum, ihre schulischen Erfolge angemessen in Ausbildung und Studium – möglichst hier im Lande – umsetzen zu können. Für die Jungen ist landespolitisches Ziel, ihre schulischen Erfolge zu verbessern.
- Bei der Berufs- und Studienorientierung in den Schulen gilt es, zukünftig bei allen Maßnahmen den geschlechtersensiblen Ansatz zu verstärken. Denn die Überwindung von traditionellen Rollenmustern bei der Studien- und Berufswahl ist der Schlüssel, um nachhaltig Berufs-, Verdienst- und Karrierechancen von Frauen zu verbessern. Gute Aussichten auf einen erfolgreichen Start in die Berufsausbildung, ins Studium und dann später in das Berufsleben, also positive Zukunftsaussichten können dazu beitragen, die Abwanderungen zu reduzieren bzw. Zuwanderungen attraktiver werden zu lassen.

Unabhängig vom Geschlecht gilt es, mehr junge Menschen zu einem Studium zu befähigen und zu motivieren. Männer nehmen weniger als Frauen ein Studium auf. Das ist vor allem auf die niedrigere Studienberechtigtenquote der Männer zurückzuführen. Bei den Frauen liegt die Studienberechtigtenquote mit fast 50 % deutlich darüber. Noch nutzen sie aber zu selten ihre Studienberechtigung zur Aufnahme eines Studiums. Um insgesamt das Ziel einer höheren Studienbeteiligung zu erreichen, muss der Fokus der Förderung bei den Jungen in der Schule liegen. Sie müssen häufiger zur Hochschulzugangsberechtigung geführt werden. Bei den Frauen gilt es insbesondere, die Studierneigung nach Erlangung einer Hochschulzugangsberechtigung zu erhöhen. Dabei darf nicht übersehen werden, dass auch die Übergangquote der Jungen von der Schule an die Hochschule im bundesweiten Vergleich unterdurchschnittlich ist, so dass generell die Studierneigung gesteigert werden muss. Zur Erreichung dieses Ziels wurden und werden viele Projekte vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur gefördert, die wesentlich von den Hochschulen getragen werden. Weiteres Ziel der gleichstellungsorientierten Hochschulpolitik ist die Erhöhung der Frauenanteile in postgradualen Qualifikationsstufen. Neben weiteren Fördermaßnahmen wird hier vor allem die Weiterentwicklung der Hochschulen zu familienfreundlichen Hochschulen unterstützt, die eine bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie erlauben.

- Die Sicherung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist auch zukünftig ein Schwerpunkt der Frauen- und Gleichstellungspolitik. Ziel ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen und in Gremien deutlich zu erhöhen. Die Landesregierung prüft die Fortführung erfolgreich praktizierter Maßnahmen (z. B. Mentoring-Programme) sowie die

Übertragbarkeit bewährter und innovativer Programme und Projekte anderer Länder. Mit Blick auf die großen Potenziale im Bereich des ehrenamtlichen Engagements wird sie bei ihren unterstützenden Maßnahmen zukünftig den geschlechtsspezifischen Aspekten verstärkt Rechnung tragen.

- Migration nach Brandenburg ist qualifizierte Migration. Für die erfolgreiche Integration von Migrantinnen und Migranten ist die weitere Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen zentral. Das Land wird seine Aktivitäten zur Anerkennung und Nutzung von Qualifikationen und Berufserfahrungen fortsetzen. Den Empfehlungen des Landesintegrationsbeirates zum Aufbau eines umfassenden Integrationsmonitorings folgend, erarbeitet die Integrationsbeauftragte zurzeit ein Monitoring-Konzept. Dieses Konzept schließt eine geschlechterdifferenzierte Erfassung von Daten ein. Damit wird den Empfehlungen der „Studie zur Lebenssituation von Frauen...“, Integrationsstatistiken geschlechtsspezifisch zu führen, bereits entsprochen.
- Alleinerziehende Frauen sind deutlich stärker als Frauen in Ehe bzw. Lebenspartnerschaften im Erwerbsleben benachteiligt. Daher werden zukünftig die spezifischen Bedürfnisse von allein erziehenden Frauen noch stärker in den Fokus gerückt. Besonderes Augenmerk richtet sie dabei auf sehr junge Mütter ohne Berufsausbildung sowie auf Mütter in sozialen Problemlagen und ihre Kinder. Das Land wird mittels arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und flankierender Unterstützungsmaßnahmen die Alleinerziehenden stärken. Mit dem Netzwerk Gesunde Kinder, das landesweit flächendeckend ausgebaut werden soll, erfahren auch allein erziehende Mütter und Väter bei der Bewältigung ihrer spezifischen Herausforderungen gezielte Unterstützung. Die Landesregierung appelliert aber auch an die Unternehmen und die Sozialpartner, das Potenzial gut qualifizierter Alleinerziehender stärker zu nutzen.
- Gesundheitspolitisches Ziel ist es, die Ressourcen, Gesundheitsrisiken und Erkrankungen von Frauen und Männern besser zu erkennen. Deshalb wird das Land in seiner Gesundheitsberichterstattung das erfolgreich erprobte Prinzip des Gender-Mainstreaming weiterführen. In der Prävention und Gesundheitsförderung werden geschlechtersensible Herangehensweisen verstärkt.
- Aktivitäten gegen häusliche Gewalt bleiben ein zentrales Feld der Brandenburger Frauenpolitik. Im Zusammenwirken mit allen Beteiligten wird der Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen weiter umgesetzt. Den Erfordernissen von Frauenschutz und Kinderschutz ist dabei Rechnung zu tragen.

Die aufgezeigten Perspektiven zeigen die Handlungsbedarfe beim weiteren Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen und beim Entgegenwirken struktureller Benachteiligungen von jungen Männern und Jungen auf. Sie sind Grundlage der konkreten Gestaltung zukünftiger Frauen- und Gleichstellungspolitik.