



LAND  
BRANDENBURG

Ministerium für Soziales,  
Gesundheit, Integration  
und Verbraucherschutz

# **GLEICHBERECHTIGT ZUKUNFT GESTALTEN**

Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm  
Brandenburg 2020–2025

**GPR III**

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Brandenburgischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundes-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht so verwendet werden, dass es als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer einzelnen Mitglieder zu verwenden.

# VORWORT

Ministerin Ursula Nonnemacher



30 Jahre nach der Wiedervereinigung kann Brandenburg gleichstellungspolitische Erfolge vorweisen. Frauen sind ähnlich häufig erwerbstätig wie Männer. Sie sind genauso gut qualifiziert und verdienen ähnlich viel Geld wie ihre männlichen Mitbürger. Fast jeder zweite Vater nimmt Elternzeit-Monate. Und schon seit 2004 haben Brandenburger Eltern einen Rechtsanspruch auf Betreuung ihrer Kinder zwischen 1 und 12 Jahre.

Gerade die „Corona-Krise“ zeigte jedoch die weiterhin bestehenden Geschlechterungleichheiten deutlich auf: die ungleiche Verteilung von familiärer Sorgearbeit, die Frauendominanz in systemrelevanten, aber finanziell wenig wertgeschätzten Berufen oder die ökonomische Benachteiligung durch die Steuerklasse V bei der Berechnung des Kurzarbeitergelds.

Gleichstellungspolitik ist eine große Aufgabe – und eine Antwort auf Statistiken, gerade auch in Brandenburg:

- Hier leidet jede fünfte ältere Frau unter erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen.
- Männer weisen einen überdurchschnittlichen Alkoholkonsum auf.
- Die Rentenlücke zwischen den Renten der Brandenburger Frauen und Männer beträgt 21 Prozent.
- In politischen Vertretungen sind Frauen unterrepräsentiert.
- Nur jedes fünfte Rathaus wird von einer Frau geleitet. In Sportvereinen sind Mädchen und Frauen nur zu einem Drittel vertreten.
- 41 Prozent der Alleinerziehenden sind armutsgefährdet.

Es bleibt – trotz aller Erfolge – viel zu tun. Deshalb bündelt die Landesregierung ihre Ziele und Maßnahmen zum dritten Mal in einem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm.

Damit zeigen wir: Gleichstellungspolitik betrifft alle Politikbereiche und alle Menschen – ob alt oder jung, unabhängig von der Geschlechtsidentität. Die Landesregierung nimmt den Gleichstellungsauftrag aus der Landesverfassung ernst.

Die Vielfalt der Projekte und der Maßnahmen der Landesregierung spiegelt das Spektrum gleichstellungspolitischer Herausforderungen wider. Die gleiche Teilhabe von Frauen, Rollenvielfalt, Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Sphären bleiben „Dauerbrenner“. Anliegen dieser Fortschreibung ist auch, sich den neuen beunruhigenden Tendenzen in der Gesellschaft entgegenzustellen: Antifeminismus und Sexismus waren nie weg. Sie kommen in neuem Gewand. Dem müssen wir uns stellen!

Das Rahmenprogramm ist das Ergebnis einer konstruktiven Zusammenarbeit aller Ressorts und Fachreferate. In drei Workshops haben zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter aus Hochschulen, Verbänden, Vereinen und Parteien die Fortschreibung mit ihren Anregungen und ihrer Kritik unterstützt. Ich danke allen Beteiligten herzlich!

Besonderer Dank gilt allen Menschen, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen und deren Engagement für die erfolgreiche Umsetzung des Rahmenprogramms unabdingbar ist.

2023 hat Brandenburg den Vorsitz in der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK). Diese werden wir nutzen, um weitere wichtige gleichstellungspolitische Weichenstellungen vorzunehmen.

Ministerin Ursula Nonnemacher

# INHALT

Vorwort .....	3
Abkürzungsverzeichnis .....	5
<b>1. Einführung</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Zusammenhalt in Vielfalt</b> .....	<b>8</b>
<b>3. Schwerpunkte</b> .....	<b>11</b>
<b>4. Handlungsfelder</b> .....	<b>13</b>
4.1 Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, Gender Mainstreaming .....	14
4.2 Rollenvielfalt und Chancengleichheit von Geburt an .....	22
4.3 Gute Arbeit, Partnerschaftlichkeit und eine digitalisierte Arbeits- und Lebenswelt mit und für Frauen gestalten, frei von Diskriminierung .....	35
4.4 Starke Strukturen, starke Netzwerke, gesund leben – in der Stadt und auf dem Land .....	44
4.5 Teilhabe, Diversität und gesellschaftlicher Zusammenhalt .....	53
<b>5. Ausblick</b> .....	<b>61</b>
<b>Ziele im Überblick</b> .....	<b>62</b>
<b>Quellen</b> .....	<b>64</b>

# ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

<b>AG</b> .....	Arbeitsgemeinschaft	<b>LEADER</b> .....	„Liaison entre actions de développement de l'économie rurale“ (Verbindung zwischen Aktionen zur Entwicklung der ländlichen Wirtschaft)
<b>AGG</b> .....	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	<b>LGBA</b> .....	Landesgleichstellungsbeauftragte
<b>BfB</b> .....	Bündnis für Brandenburg	<b>LGG</b> .....	Landesgleichstellungsgesetz Brandenburg
<b>BLMB</b> .....	Beauftragte der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen	<b>LSB</b> .....	Landessportbund
<b>EFRE</b> .....	Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung	<b>MBJS</b> .....	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
<b>ELER</b> .....	Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums	<b>MdFE</b> .....	Ministerium der Finanzen und für Europa
<b>ESF</b> .....	Europäischer Sozialfonds für Deutschland	<b>MdJ</b> .....	Ministerium der Justiz
<b>FHP</b> .....	Fachhochschule Potsdam	<b>MIK</b> .....	Ministerium des Innern und für Kommunales
<b>GAP</b> .....	Gemeinsame Agrarpolitik	<b>MIL</b> .....	Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung
<b>GBA</b> .....	Behördliche Gleichstellungsbeauftragte in Landesministerien und anderen Dienststellen	<b>MINT</b> .....	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
<b>GGO</b> .....	Gemeinsame Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes Brandenburg	<b>MLUK</b> .....	Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Klimaschutz
<b>GJPA</b> .....	Gemeinsame Justizprüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg	<b>MSGIV</b> .....	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz
<b>IB</b> .....	Landesintegrationsbeauftragte	<b>MWAE</b> .....	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie
<b>IMA</b> .....	Interministerieller Ausschuss	<b>MWFK</b> .....	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur
<b>IMAG</b> .....	Interministerielle Arbeitsgruppe	<b>rbb</b> .....	Rundfunk Berlin-Brandenburg
<b>INISEK</b> .....	Initiative Sekundarstufe I (ESF-Programm)	<b>SFBB</b> .....	Sozialpädagogisches Fortbildungswerk Berlin-Brandenburg
<b>INSEK</b> .....	Integriertes Stadtentwicklungskonzept	<b>STK</b> .....	Staatskanzlei
<b>INTERREG</b> .....	Europäische territoriale Zusammenarbeit	<b>TBB</b> .....	Tolerantes Brandenburg
<b>KGBA</b> .....	Kommunale Gleichstellungsbeauftragte	<b>UNP</b> .....	Universität Potsdam
<b>LAG</b> .....	Landesarbeitsgemeinschaft	<b>WFBB</b> .....	Wirtschaftsförderung Brandenburg
<b>LaKoG</b> .....	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen		
<b>LAKÖV</b> .....	Landesakademie für Öffentliche Verwaltung		

# 1. EINFÜHRUNG

*„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land ist verpflichtet, für die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung durch wirksame Maßnahmen zu sorgen.“*

**(Artikel 12 Absatz 3 Verfassung des Landes Brandenburg)**

Das Land Brandenburg bekräftigt sein Bekenntnis zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft. Die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört zu den grundlegenden verfassungsrechtlichen Zielen. Sie ist ein Gebot der politischen und ökonomischen Klugheit und Ausdruck einer gerechten und vielfältigen Gesellschaft. Denn sie erhöht die Chancen auf Innovation und wirtschaftlichen Wohlstand und stellt damit einen Gewinn für alle Menschen dar.

Deshalb bündelt und benennt die Landesregierung im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) ihre gleichstellungspolitischen Handlungsschwerpunkte, Ziele und Maßnahmen – und befördert damit die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung in allen Politikfeldern. So sollen die Ziele des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms u. a. auch in der Internationalisierungsstrategie Berücksichtigung finden, damit das Land Brandenburg international als attraktiver Arbeits- und Investitionsstandort wahrgenommen wird.

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm bezieht sich in seinem Ursprung auf Frauen und Männer. Wo die Möglichkeit bestand, wurde jedoch die geschlechtsumfassende Formulierung „Geschlechter“ gewählt. Die spezifischen Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie von trans\*- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI\*) finden in dem „Aktionsplan für Akzeptanz von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, für Selbstbestimmung und gegen Homo- und Transphobie in Brandenburg“ (kurz: „Aktionsplan Queeres Brandenburg“) von 2017 besondere Berücksichtigung.

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) ist ein überparteilich getragenes strategisches Instrument der Landesregierung, um die Bedeutung von Frauen- und Gleichstellungsthemen für die Demokratie und den gesellschaftlichen Zusammenhalt sichtbar zu machen. Es wurde erstmalig 2011 beschlossen und 2016 fortgeschrieben. Die Ressorts standen und stehen entsprechend dem Gender-Mainstreaming-Ansatz in Einzelverantwortung für die Finanzierung und Umsetzung der Maßnahmen.

Inhaltlich orientiert sich das GPR mit seinen Handlungsfeldern am Lebensverlauf der Menschen und nimmt die Herausforderungen auf, die sich aus den aktuellen Daten zur Situation von Frauen und Männern in Brandenburg ergeben. Die frühen Sozialisationsinstanzen Kindergarten, Schule, Peergroup, aber auch die Übergänge im Lebensverlauf bilden Weichenstellungen dafür, wie Einfluss, Wohlbefinden und andere Ressourcen verteilt werden. An diesen Knotenpunkten gilt es weiterhin, die Gleichstellungsperspektive zu schärfen. Leitend sind dabei folgende Fragen<sup>(1)</sup>:

- 🔗 Wie gelingt es, dass Frauen und Männer gleichermaßen an der Gestaltung der Zukunft unseres Landes in Wirtschaft, Politik, Kultur und Wissenschaft beteiligt sind?
- 🔗 Wie schaffen wir es, dass Frauen und Männer im Lebensverlauf gleichermaßen gut von ihrem Einkommen leben, sich beruflich entwickeln und Fürsorgeaufgaben wahrnehmen können?

(1) Vgl. BMFSFJ (2020 III): Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung, S. 5



OneBillionRising 2019 © Karoline Wolf

- ❓ Wie kann die Landesregierung Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in allen Politikbereichen herstellen?
- ❓ Wie kann Gleichstellungspolitik alle Frauen und Männer erreichen, unabhängig von Wohnort, Herkunft, Behinderung oder sozialem Status – und vor allem mehrfach benachteiligte Frauen stärken?

Das Leitbild „Gleiche Chancen für Frauen und Männer“ (\*... und Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten) formuliert eine Vision für eine geschlechtergerechte Zukunft Brandenburgs (Kapitel 2). Ausgehend davon werden Ziele abgeleitet. Die Landesregierung setzt für die neue GPR-Periode vier Schwerpunkte (Kapitel 3).

In den Handlungsfeldern (Kapitel 4) wird in einem Rückblick dargestellt, welche gleichstellungspolitischen Erfolge in den letzten Jahren erzielt wurden. Doch es bleiben ungleiche Verwirklichungschancen zwischen Frauen und Männern. Sie zeigen sich in vielen Lebensbereichen und spiegeln sich in ungleicher gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Partizipation von Frauen und Männern wider. Aus dieser Ausgangslage werden jeweils konkrete gleichstellungspolitische Zielsetzungen abgeleitet. Konkrete Maßnahmen zeigen, wie die Landesregierung im Bereich ihrer föderalen Zuständigkeiten diese Ziele erreichen will.

Alle aufgeführten Maßnahmen stehen unter dem Vorbehalt verfügbarer Haushaltsmittel der jeweiligen Ressorts.

### Was ist neu?

- ☆ Weiterhin sind die gleichberechtigte Partizipation von Frauen und die Chancengleichheit im ländlichen Raum wichtige gleichstellungspolitische Anliegen. Verstärkt rücken sie in der neuen GPR-Periode in den Fokus.
- ☆ Dabei findet die Verwobenheit unterschiedlicher sozialer Kategorien (Intersektionalität) Beachtung: Frauen und Männer sind jeweils keine homogene Gruppe. Vielmehr können Alter, Behinderung, Herkunft, Familienstand und sexuelle Orientierung die strukturelle Benachteiligung von Frauen verstärken.
- ☆ Anhand aktueller Daten werden gleichstellungspolitische Herausforderungen benannt. Die Ziele und Maßnahmen sind handlungsfeldbezogen dargestellt und enthalten erstmals überprüfbare Zielvorgaben.
- ☆ Die Maßnahmentabelle spiegelt den Stand der Planungen von 2020/2021 wider. Es ist davon auszugehen, dass im Laufe des GPR-Zeitraums bis 2025 weitere oder andere Maßnahmen und Projekte hinzukommen.
- ☆ Das Land Brandenburg setzt die Istanbul-Konvention um. Damit geht eine umfassende Begutachtung des Landesaktionsplans zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und ihre Kinder (LAP) und der bestehenden Strukturen einher. Der LAP wird deshalb aus dem GPR herausgelöst und als eigenständige Landesstrategie weiterentwickelt.

# 2. ZUSAMMENHALT IN VIELFALT

Leitziele für Brandenburgs geschlechtergerechte Zukunft

## **Geschlechtergerechtigkeit ist ...**

... die Freiheit zu unterschiedlichen und nicht nach Geschlechtszuschreibung vorgezeichneten Lebensweisen auf der Basis von gleichen Chancen in der Verteilung von Ressourcen, Einflussmöglichkeiten und Wertschätzung zu leben. Sie gilt für alle Menschen, unabhängig vom Alter, der Abstammung, Nationalität, Sprache, der sexuellen Identität, der sozialen Herkunft oder gesellschaftlichen Stellung, einer Behinderung, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung.

## **Moderne Gleichstellungspolitik ...**

... geht grundlegend davon aus, dass sich ein Mensch mit der Kategorisierung als Frau oder Mann im Hinblick auf seine individuellen Eigenschaften, Dispositionen und Bedürfnisse nur unvollständig und eingeschränkt beschreiben lässt. Ein entsprechendes Denken in solchen binären, sozial zugewiesenen geschlechtlichen Kategorien kann gleichstellungshinderliche Rollenerwartungen verstärken.

... nimmt den Lebensverlauf von Frauen und Männern in den Blick und bietet passgenaue Rahmenbedingungen, die in jeder Lebensphase jeder und jedem die gleichen Wahlmöglichkeiten und Teilhabechancen eröffnen – frei von kulturell gesetzten und traditionell gewachsenen Strukturen, die stereotype und einengende Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen hervorbringen. Von Gleichstellungspolitik profitieren alle unabhängig von geschlechtlicher Identität.

... erkennt heute selbstverständlich Frauen- und Männerpolitik als sich ergänzende und gleichwertige, wenn auch sich ungleichzeitig entwickelnde Teilpolitiken an, die es im Dialog miteinander zusammenzuführen gilt. Gleichwohl gilt es nicht aus den Augen zu verlieren, dass wesentliche

gleichstellungspolitische Herausforderungen weiterhin vorwiegend Mädchen und Frauen betreffen. Zugleich muss sie sich für Fragen der sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Identitäten öffnen, die den Begriff des Geschlechts aufweichen, indem sie binäre Kategorisierungen der Geschlechter sowie Heteronormativität hinterfragen.

... weist auf die existierenden Geschlechterungleichheiten zwischen Frauen und Männern bzw. Mädchen und Jungen hin, indem sie Daten entsprechend dieser Geschlechterkategorien erhebt, Missstände aufzeigt und Maßnahmen entwickelt und etabliert, um gegen diese anzugehen.

... bezieht zudem Fragestellungen der sexuellen Orientierung und der Variabilität geschlechtlicher Identitäten bzw. des geschlechtlichen Selbstverständnisses von vornherein in ihren Blick ein.

... ist somit für verschiedene Formen von Mehrfachdiskriminierung sensibilisiert.

... kalkuliert die langfristigen, komplexen Wirkungsketten ihrer Maßnahmen ebenso ein wie die Veränderungsresistenz überkommener Geschlechterrollen. Gleiches gilt für den Einfluss von institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen für die individuellen Lebensentscheidungen.

## **Die Gleichstellungspolitik in Brandenburg ...**

... verfolgt eine Doppelstrategie: Sie identifiziert Benachteiligungen, die durch das Machtgefälle zwischen den Geschlechtern bedingt sind. Und sie entwickelt Vorschläge, wie Ungleichheiten verringert werden können. Die Vorteile, die eine geschlechtergerechte Gesellschaft bietet, sind unübersehbar: Sie nützt z. B. der Brandenburger Wirtschaft, die das berufliche Engagement von Frauen auf allen Hier-





Sommerfest zum Launch der Komplizin\*-Webseite 2020 © Autonomes Frauenzentrum Potsdam

archieebenen dringend benötigt. Die weibliche Sicht auf die Lebensqualität in der Stadt und auf dem Land bereichert die Kommunalpolitik. Ein höherer Frauenanteil an den Hochschulprofessuren erweitert den Blickwinkel auf gesellschaftlich relevante Phänomene und entfaltet Attraktivität und Vorbildwirkung für weibliche Studierende. Die stärkere Erschließung sozialer Berufe für Jungen und Männer erweitert ihr Berufswahlspektrum, hilft dem Fachkräftemangel in diesen Berufen zu begegnen und sorgt für mehr männliche Präsenz etwa in der frühkindlichen Erziehung.

## Vision

Geschlechtergerechtigkeit ist in allen Landesteilen und Lebensbereichen selbstverständlich. Öffentliche Daseinsvorsorge und gesellschaftliche Teilhabe sind für alle Menschen in der Stadt oder auf dem Land gewährleistet.

Bildung ist Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe. Jedes Kind in Brandenburg soll von Anfang an die besten Voraussetzungen haben, um später seine Chancen verwirklichen zu können, und zwar unabhängig von sozialer Lage, Herkunft, Geschlecht, Begabungen, Handicaps oder Muttersprache.

Über den gesamten Lebensverlauf hinweg haben alle Menschen entsprechend ihrer persönlichen Bedürfnisse und Fähigkeiten gleiche Wahlmöglichkeiten und Verwirklichungschancen. Die Geschlechterstereotype bei der Berufswahl werden überwunden.

Im Land Brandenburg sind die Bedingungen für „Gute Arbeit“ gegeben.

Menschen, egal welchen Geschlechts, erfahren gleichen Respekt und gesellschaftliche Wertschätzung.

Bürgerschaftliches Engagement schafft Gemeinwohl und sozialen Zusammenhalt. Eine lebendige Bürgergesellschaft ermöglicht eine soziale Teilhabe an der Gesellschaft und deren Mitgestaltung.

Starke Strukturen und Netzwerke bilden das Fundament des frauen- und gleichstellungspolitischen Engagements, ob in der Stadt oder im Dorf, und damit auch der Demokratie, der Chancengleichheit und für den gesellschaftlichen Zusammenhalt sowie die Akzeptanz von Vielfalt an Lebensformen im Land Brandenburg.

Brandenburg steht für eine solidarische, tolerante, freiheitliche, inklusive und gerechte Gesellschaft sowie für gleichwertige Lebensverhältnisse im ganzen Land. Jede Form von Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit, Sexismus, Homo- und Transphobie und Rassismus wird verurteilt. Antifeministischer Populismus hat keinen Platz in Brandenburg.

Familie ist da, wo Kinder sind, wo Menschen ihr Leben miteinander teilen und wo Generationen füreinander Verantwortung tragen. Die Übernahme von familiärer Fürsorgearbeit soll weder die gleichzeitige noch die spätere Berufslaufbahn nachhaltig beeinträchtigen. Möglich ist dies nur, wenn die Wahrnehmung von familiärer Betreuungs- und Pflegearbeit im Erwerbsleben zur Normalität für alle Menschen unabhängig vom Geschlecht wird.

Digitalisierung ist eine Chance. Brandenburg ermöglicht die digitale Teilhabe aller Brandenburgerinnen und Brandenburger. Frauen gestalten die digitale Transformation mit.

## Ziele

Die Landesregierung Brandenburg

- setzt sich dafür ein, dass Frauen und Männer gleiche Chancen haben, Wirtschaft, Kultur, Politik, Soziales und Bildung aktiv zu gestalten,
  - bekämpft jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und wirkt auf ein sicheres, gewaltfreies Leben hin,
  - setzt sich für einen gleichberechtigten Zugang zu Prävention und Gesundheitsförderung und geschlechtersensibler gesundheitlicher Versorgung ein,
  - achtet in der gesamten Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit auf eine geschlechtergerechte Sprache und eine nichtdiskriminierende, nichtsexistische ausgewogene sprachliche und visuelle Darstellung der Geschlechter,
  - setzt sich dafür ein, dass gewaltfreie und partnerschaftliche Rollenbilder orientiert an einer Vielfalt der Lebensformen und Gerechtigkeit bereits von Kindheit an vermittelt werden,
  - bietet Mädchen und Jungen das gleiche breite Spektrum an Möglichkeiten in der Berufsorientierung. Ziel ist es, frühzeitig Neugier und Interesse bei Schülerinnen und Schülern an unterschiedlichen Berufsbildern zu wecken,
  - schafft Rahmenbedingungen für Familien, die eine Teilhabe am Arbeitsmarkt sowie am sozialen, politischen und kulturellen Leben ermöglichen, und die die partnerschaftliche Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben erlauben,
  - fördert den Zugang zu „Guter Arbeit“ unabhängig vom Geschlecht und wirkt auf die Beseitigung der bestehenden Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern hin,
- setzt sich dafür ein, dass Menschen unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität und sexuellen Orientierung gleiche Chancen haben, sich zu entwickeln, beruflich aufzusteigen und Karriere zu machen,
  - gestaltet Bedingungen, die Frauen und Männern ein aktives und selbstbestimmtes Leben auch in der nachberuflichen Lebensphase frei von Rollenzuschreibungen ermöglichen.

# 3. SCHWERPUNKTE

## Wie fördert die Landesregierung die tatsächliche Gleichstellung und baut Benachteiligungen von Frauen und Männern ab?

Das Gleichstellungsgebot aus Artikel 12 Verfassung des Landes Brandenburg verpflichtet die Landesregierung, „für die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung durch wirksame Maßnahmen zu sorgen“.

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm fasst in seiner zweiten Fortschreibung für die Jahre 2020 bis 2025 die Ziele und Maßnahmen zusammen, um diesen Auftrag zu erfüllen. Vier Schwerpunkte bilden dabei den „roten Faden“.

### Armut und Armutsbekämpfung

Armut ist und bleibt ein gleichstellungspolitisches Problem in Brandenburg: Zwar sorgt die traditionell hohe Erwerbsbeteiligung für hohe Renten von Brandenburger Frauen im Vergleich zu westdeutschen Frauen. Die geschlechtsspezifische Rentenlücke beträgt im Land dennoch 21 Prozent, die Tendenz ist zurzeit sinkend<sup>(2)</sup>. Der Verdienstabstand ist in Brandenburg mit 4,5 Prozent geringer als in Gesamtdeutschland<sup>(3)</sup>. Perspektivisch sind geringere Renten wegen gebrochener Erwerbsbiografien, niedriger Löhne, Teilzeit und schlechteren Aufstiegschancen zu erwarten.

In Brandenburg ist jeder siebte Mensch armutsgefährdet. Auch ein oder mehrere Kinder allein zu erziehen, bedeutet ein erhöhtes Armutsrisiko<sup>(4)</sup>. Alleinerziehende leisten Großartiges, um ihren Kindern eine gute Zukunft zu er-

möglichen. Oft tragen sie die alleinige familiäre Verantwortung für ihre Kinder. Gleichzeitig sind sie besonderen Belastungen ausgesetzt. So sind Alleinerziehende überdurchschnittlich oft von Arbeitslosigkeit, Teilzeitarbeit oder schlechter Bezahlung betroffen und damit deutlich stärker von Armut bedroht.

### Teilhabe

Das Brandenburger Parité-Gesetz gab der Diskussion um Paritäts-Rechtsnormen und mehr politische Teilhabe von Frauen neue Impulse. Nach dem Verfassungsgerichtsurteil vom 23.10.2020, wonach das Parité-Gesetz in seiner Form verfassungswidrig ist, sind andere gesetzliche und nichtgesetzliche Maßnahmen erforderlich, um die gleiche und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in politischen Ämtern und Gremien voranzubringen. Sowohl auf Landes- als auch auf kommunaler Ebene sind Frauen unterrepräsentiert. Weniger als jedes fünfte Rathaus in Brandenburg wird von einer Frau geführt, in den Kreistagen und Stadtverordnetenversammlungen liegt der Frauenanteil bei 28 Prozent<sup>(5)</sup>.

Die Landesregierung fördert seit Jahren gleichstellungspolitische Workshops, Konferenzen und Vernetzungstreffen, um mehr Frauen für eine politische Mitwirkung zu begeistern und die politische Kultur zu verändern. Gemeinsame Anstrengungen sind nötig, um die gleichberechtigte Teilhabe zu erreichen. Demokratie braucht Frauen! Demokratie braucht Diversität!

Erfolgreiche Gleichstellungsarbeit bedeutet auch eine geringere Abwanderung von Frauen aus strukturschwachen Räumen und damit ebenso eine größere regionale

(2) MSGIV (2020): Sozial Spezial – Situation von Frauen und Männern in Brandenburg, S. 59

(3) MSGIV (2020), S. 27

(4) MSGIV (2020), S. 59

(5) MSGIV (2020), S. 44

Wettbewerbsfähigkeit. Vor diesem Hintergrund kommt der Förderung von Chancengleichheit über die Merkmale Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung sowie sexuelle Identität noch eine weitere Bedeutung zu: Nur unter Berücksichtigung aller gesellschaftlichen Gruppen und ihrer Interessen kann es gelingen, einen Beitrag zu gleichwertigen Lebensverhältnissen für alle im Land lebenden Menschen zu leisten.

### Digitalisierung

Mit diesem Trend gehen Chancen und Herausforderungen für Mädchen und Frauen bzw. für die Frauen- und Gleichstellungspolitik einher – ob im Privaten, im Beruf oder im Alltag. So bietet ortsunabhängiges flexibles Arbeiten z. B. die Möglichkeit, sich private Sorge- und Erziehungsarbeit in der Partnerschaft besser teilen zu können, an politischen Gremien teilzunehmen oder sich mithilfe digitaler Angebote weiterzubilden. „Homeoffice“ und Technologien führen aber nicht automatisch zur Verbesserung der Gleichstellung, sind aber ein Anlass, die Geschlechterverhältnisse neu zu verhandeln und tradierte Machtverhältnisse, Rollenzuschreibungen und Arbeitsteilungen zu hinterfragen. Männer und Frauen sind unterschiedlich davon betroffen, wenn Berufe und Tätigkeiten von Technologien ersetzt werden.

Herausfordernd sind die Gefahren, die digitale Apps oder auch Anonymität im Internet für Mädchen und Frauen mit sich bringen. Stichwort: Cybermobbing und Cybergrooming, Loverboy-Methode, sexistische Anfeindungen. Auch vermeintlich neutrale Algorithmen können diskriminieren. Die Entwicklung von Technologien basiert letztlich auf Entscheidungen von Menschen. Aber Frauen sind seltener an IT-Entwicklungen beteiligt. Frauen weisen zudem einen geringeren „Digitalisierungsgrad“ auf, das heißt sie nutzen digitale Geräte in geringerem Umfang und anders, haben geringere IT-Kompetenzen und sind weniger offen gegenüber digitalen Neuerungen<sup>(6)</sup>.

### Rechtspopulismus und Antifeminismus

Die Bedeutung von Frauenförderung, Chancengleichheit und Gleichberechtigung für die Demokratie und den gesellschaftlichen Zusammenhalt ist unabweisbar. Eine Demokratie, in der Diversität und Pluralismus anerkannte Ideale sind, bildet die Grundlage dafür, dass Menschen selbstbestimmt leben und ihre Chancen entfalten können. Deshalb ist es wichtig, antifeministischen und rechtspopulistischen Sprüchen, sexistischen und frauenfeindlichen Aktivitäten, Homo- und Transphobie online wie auch offline entschieden zu begegnen, besser noch, sie im Vorfeld gar nicht erst entstehen zu lassen. Hier ist zur Prävention eine starke Beteiligung von Frauen bei den Entwicklungsprozessen unabdingbar.

(6) Initiative D21 (2020), S.7

## 4. HANDLUNGSFELDER



Handlungsfeld

# 4.1 GLEICHSTELLUNG ALS QUERSCHNITTSAUFGABE, GENDER MAINSTREAMING



## Rückblick und Leuchtturmprojekte

- Die Landesregierung Brandenburg verfolgt seit 1992 den Gender-Mainstreaming-Ansatz. In Anwendung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Landesregierung (GGO) werden Gesetze, Verordnungen und Programme der Landesregierung auf ihre Auswirkungen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern geprüft. Dazu gehört auch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Gesetzen, Verordnungen und im sonstigen dienstlichen Schriftverkehr.
- Mit dem 2015 herausgegebenen Leitbild „Gleiche Chancen für Frauen und Männer sowie Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten“ verpflichtet sich die Landesregierung Brandenburg, in der gesamten Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit auf geschlechtergerechte Sprache und eine nichtdiskriminierende, nichtsexistische sowie ausgewogene sprachliche und visuelle Darstellung der Geschlechter zu achten.
- Gender Mainstreaming wurde Teil der übergreifenden Themenkomplexe des neuen Rahmenlehrplans, den die Schulen im Land verpflichtend umsetzen.
- In den EU-Strukturfonds ist Gender Mainstreaming einzuhalten, Gleichstellung ist Querschnittsziel aller Fondsprogramme der Europäischen Union.
- 2016 hielten Frauen 58 Prozent der Landesmandate in Aufsichtsräten von Unternehmen mit Landesbeteiligung inne. Dies entspricht einer Steigerung des Frauenanteils der auf Veranlassung des Landes berufenen Frauen in Aufsichtsräten von rund 16 Prozentpunkten seit 2006.
- Der Landesnahverkehrsplan 2018–2022 vom 28.08.2018 wendet Gender Mainstreaming als universales Prinzip bei der zielgruppenspezifischen und bedürfnisgerechten Angebotsgestaltung an, z. B. bei der geschlechtsspezifischen Verkehrsnutzung oder der Erhöhung des Sicherheitsgefühls für alle Zielgruppen (Beleuchtung, Notruftasten etc.).
- Geschlechterspezifische Daten werden sowohl vom Amt für Statistik Berlin-Brandenburg als auch in der Gesundheits- und Sozialberichtserstattung sowie in weiteren Zusammenhängen erhoben (z. B. im Brandenburg-Monitor). Und auch die Fortbildungen der LAKöV berücksichtigen Gender-Aspekte.
- Das Gemeinsame Justizprüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg als Träger für Fortbildungen der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in den beiden Bundesländern berücksichtigt das Thema „Gender“ seit vielen Jahren vor allem im Rahmen seiner fächerübergreifenden und verhaltensorientierten Fortbildungen. Dabei werden die damit verbundenen Fragestellungen in einem berufspraktischen Kontext vermittelt und beispielsweise in Seminaren zu „Konfliktmanagement“, „Interaktion in der Verhandlung“ sowie insbesondere im Rahmen von Seminaren zur Fortbildung des Führungskräftenachwuchses behandelt.

## Fortbildungen in der Justiz

Die rechtlichen Aspekte von Gleichstellungsfragen und die Verpflichtung der Justiz zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur aktiven Frauenförderung sind im Rahmen der Module Dienst- und Beamtenrecht Teil einer Fortbildungsreihe für Nachwuchsführungskräfte. Besonders hervorzuheben sind zudem die regelmäßig angebotenen laufbahnübergreifenden Veranstaltungen in der Justizakademie Brandenburg, wie zum Beispiel die Veranstaltungen „AGG und LGG“, „Selbstverteidigung für Frauen“ sowie „Rhetorik für Frauen“, die seit mehreren Jahren regelmäßig stattfinden. Ferner wurden in den Jahren 2015 (Deutsche Richterakademie) und 2017 (Justizakademie) Veranstaltungen zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ durchgeführt. Hierbei ging es auch um ein gendergerechtes Beurteilungswesen. Dieser Aspekt wird seit dem Jahr 2018 nunmehr auch bei den an der JAK durchgeführten Veranstaltungen zum Beurteilungsrecht ausdrücklich mitbehandelt.

## Leitbild „Gleiche Chancen für Frauen und Männer“ (\*... und Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten)



Im Zuge der Fortschreibung des GPR 2015–2019 haben sich die Ressorts der Landesregierung dazu entschlossen, ein Leitbild für die Landesregierung zu entwickeln, welches allgemeinverbindliche Aussagen über die Gestaltung einer geschlechtergerechten Gesellschaft beinhaltet und deren Werte beschreibt. Das Leitbild „Gleiche Chancen für Frauen und Männer“ (\*...und Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten) präsentiert handlungsfeldbezogene Aussagen des politischen Gestaltungswillens der Landesregierung. Dabei orientieren sich die Reihenfolge und Ausgestaltung der Handlungsbereiche am Lebensverlauf und an der konkreten Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen. Es greift insofern weiter, als dass es auch lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle/transgender und intersexuelle Menschen (LSBTI) in den Blick nimmt. Das Leitbild gibt einen Orientierungsrahmen für das Mitdenken geschlechterpolitischer Erfordernisse bei der Erfüllung von fachlichen Aufgaben in den Ressorts der Landesregierung.

Dieses gemeinsame Bekenntnis der obersten Landesbehörden für eine umfassende geschlechtergerechte Gesellschaftspolitik hat Vorbildcharakter. Das Leitbild ist ein Novum für Brandenburg. Nach Berlin ist Brandenburg das zweite Bundesland mit einem geschlechterpolitischen Leitbild. Das Leitbild fungiert als Dach für die Gleichstellungsbelange von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen, welche im GPR erfasst sind. Die gleiche Funktion erfüllt es für den vom Brandenburger Kabinett im Dezember 2017 beschlossenen „Aktionsplan für Akzeptanz von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, für Selbstbestimmung und gegen Homo- und Transphobie in Brandenburg“ (kurz: „Aktionsplan Queeres Brandenburg“).

### Herausforderungen<sup>(7)</sup>

- 8 Seit 1994 wächst der Frauenanteil innerhalb der höchsten Einkommensgruppe in der Landesverwaltung stetig an und konnte in den Jahren von 1994 bis 2017 ein Wachstum um 16 Prozentpunkte verzeichnen. Mit 46 Prozent liegt der Wert aber weiterhin unter der 50-Prozent-Marke.
- 8 Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten in der Landesverwaltung ist gestiegen (von 3,2 Prozent in 1994 auf 18,3 Prozent in 2017). Frauen machen über 85 Prozent der Teilzeitbeschäftigten aus.
- 8 Mehrere, aber nicht alle Dienststellen haben sich mit dem „audit berufundfamilie“ als familienfreundliche Arbeitgeber profiliert.
- 8 Auf allen Funktionsebenen (mit Ausnahme der Position „Geschäftsleitung“) hat sich die Anzahl der beschäftigten Frauen entweder erhöht oder stagniert.
- 8 Auf der Funktionsebene der Präsidentinnen/Präsidenten besetzen in 2017 im Land Männer die deutliche Mehrheit der Stellen. Der Frauenanteil auf dieser sehr hohen Führungsebene betrug demnach nur knapp 15 Prozent.

(7) MASGF (2019), 7. Gleichstellungsbericht



### Ziel 1.1 Das Gender-Mainstreaming-Prinzip wird innerhalb der Landesregierung umgesetzt.

Bei der Erarbeitung von Strategien des Landes Brandenburg und ihren Fortschreibungen werden geschlechtsspezifische Belange geprüft und implementiert. Indikator: Die Arbeitshilfe liegt vor.

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts und Integration der Geschlechterperspektive in den Förderungen mit den EU-Strukturfonds (ESF+, ELER, EFRE, INTERREG) über die eingesetzten Strukturen, Verfahren und Instrumente	alle Ressorts fortlaufend
Workshop zum Querschnittsziel in den EU-Strukturfonds (ESF+, ELER, EFRE) „Gleichstellung von Männern und Frauen, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ durch die KBSplus (Kontakt- und Beratungsstelle zur Begleitung der EU-Fonds)	MLUK, MWAE 2021
Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung bei der Prüfung der INSEK und Zielplanaufstellung (Grundlage Städtebauförderungsrichtlinie) von den Städten und Gemeinden durch das Landesamt für Bauen und Verkehr	MIL fortlaufend
Information von Interessenvertretungen und kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu der Städtebauförderungsrichtlinie (Praxisregeln Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung des MIL für die Städtebauförderung)	LGBA, MSGIV fortlaufend
Veröffentlichung einer Arbeitshilfe zum Gender Mainstreaming in gesetzlichen und nichtgesetzlichen Maßnahmen	MSGIV 2021
Abstimmung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen im Rahmen der Fördervereinbarung zwischen dem MSGIV und der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege – Spitzenverbände im Land Brandenburg	MSGIV 2022–2024
Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange bei der Weiterentwicklung der Seniorenpolitischen Leitlinien und des Behindertenpolitischen Maßnahmenpakets	MSGIV 2022–2025
Verankerung von Gleichstellungsperspektiven im Landesnahverkehrsplan 2018: Die Ausgestaltung des ÖPNV-Angebots folgt wichtigen Prämissen der Gleichstellung, z. B. zur Erhöhung der Sicherheit und des Sicherheitsempfindens.	MIL fortlaufend

## Ziel 1.2 Der Frauenanteil in Entscheidungs- und Führungspositionen wird erhöht.

**Indikator:** Höherer Frauenanteil im höheren Dienst, in Führungspositionen und in Gremien der Landesverwaltung sowie in landeseigenen Betrieben

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Konsequente Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) insbesondere auch Erstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen mit konkreter Zielvereinbarung nebst Evaluation der Zielerreichungen nach Ablauf der Periode und entsprechenden Handlungsanpassungen	alle Ressorts fortlaufend
Überprüfung der Anwendung des LGG mittels Umsetzungsbericht zum Ende der Legislaturperiode	MSGIV 2023–2024
Geschlechterparitätische Besetzung der Gremien, bis diese hälftig mit Frauen und Männern besetzt sind (Muss-Regelung)	alle Ressorts fortlaufend
Stärkung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Landesverwaltung (in der Interministeriellen Arbeitsgruppe)	LGBA fortlaufend
Einsetzen für eine Frauenquote von 50 % für Führungspositionen in der Landesverwaltung sowie in landeseigenen Betrieben und Unternehmen mit einer Beteiligung des Landes im Rahmen der Beteiligungsmöglichkeiten: Entscheidend ist die Schaffung von Rahmenbedingungen (u. a. Personalentwicklung) und Strukturen (u. a. Arbeitszeitmodelle, Tandemlösungen/Doppelspitzen), die es ermöglichen, dass mehr Frauen sich für Führungspositionen überhaupt zur Verfügung stellen können.	Führungspositionen in der Landesverwaltung: MSGIV (Kontext LGG), alle Ressorts Führungspositionen in landeseigenen Unternehmen: MdFE 2022–2024

### Ziel 1.3 Die Haushaltsmittel des Landes Brandenburg kommen Frauen und Männern gleichermaßen zugute.

**Indikatoren:** Ein Umsetzungskonzept liegt vor. Eine Modellkommune hat einen Haushalt verabschiedet, der den Kriterien geschlechtergerechter Haushaltsführung entspricht.

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Erarbeitung eines Umsetzungskonzepts unter Einbeziehung von Erfahrungen anderer Bundesländer für Modellprojekt zur Aufstellung von Haushaltsplänen, welche den Kriterien geschlechtergerechter Haushaltsführung entsprechen	MdFE 2021/2022
Förderung eines Modellprojekts, das in einer Kommune die Aufstellung eines geschlechtergerechten Haushaltsplans ermöglicht	MSGIV, LGBA 2022/2023

### Ziel 1.4 Geschlechterdifferenzierte Daten bilden die Basis für politische Entscheidungen und strategische Planungen.

**Indikator:** Der Bericht zur Situation älterer Menschen im Land Brandenburg liegt vor.

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Veröffentlichung von Daten und Fakten zur differenzierten Darstellung von Daten zur Lebenssituation von Frauen und Männern und Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten in Brandenburg	MSGIV, alle Ressorts, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg fortlaufend
Veröffentlichung eines Berichts zur Situation älterer Frauen und Männer im Land Brandenburg mit Blick auf Altersarmut und Einsamkeit	Landesseniorenbeauftragter 2021
Geschlechterdifferenzierung der Daten bei Studien, Forschungsprojekten und Datenerhebungen im Rahmen der Sozialbericht- sowie Gesundheitsberichterstattung – in Abhängigkeit von der Datenverfügbarkeit	MSGIV fortlaufend
Verweis auf geschlechtsspezifische Fragestellungen und Datenanforderungen bei öffentlichen Ausschreibungen im Rahmen der Sozialberichterstattung	MSGIV fortlaufend

**Ziel 1.5 Geschlechterspezifische Maßstäbe und Ziele werden in der Flüchtlings- und Integrationspolitik des Landes Brandenburg verankert.**

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Förderung spezifischer Angebote der Integration von Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund	MSGIV fortlaufend
Weiterentwicklung der AG „Frauen und Integration“ des Landesintegrationsbeirats Brandenburg	IB, LGBA fortlaufend
Thematisierung etwaiger struktureller Teilhabedefizite von Frauen in den projektbegleitenden Trägergesprächen bei der Förderung von überregionalen Maßnahmen zur Verbesserung der Integrationsbedingungen für geflüchtete Menschen; Nachsteuerung mit erforderlichen zielgruppenspezifischen Maßnahmen in den bestehenden Zielvereinbarungen bei Bedarf	MSGIV 2022/2023

**Ziel 1.6 Die Öffentlichkeits- und Pressearbeit der Landesverwaltung und der nachgeordneten Behörden verwendet eine geschlechtersensible Schrift- und Bildsprache sowie eine einfache Sprache.**

Indikator: Das Leitbild ist überarbeitet.

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Konsequente Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Texten der Verwaltung und Beschlüssen der Landesregierung (Anwendung des § 13 LGG und der Anlage 10 der GGO). Berücksichtigung der Empfehlungen zur „geschlechtergerechten Schreibung“ (Beschluss des Rats für deutsche Rechtschreibung vom 16. November 2018) im Verwaltungshandeln	alle Ressorts, IMA Öffentlichkeitsarbeit fortlaufend
Berücksichtigung der Vielfalt an Menschen und Lebensentwürfen sowie von rollenuntypischen Vorbildern bei der Verwendung von Bildern und Grafiken in Veröffentlichungen	alle Ressorts fortlaufend

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Grafische und redaktionelle Überarbeitung des Leitbilds „Gleiche Chancen für Frauen und Männer und Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten“	MSGIV 2021
Übersetzungen in leichter Sprache bei geeigneten öffentlichen Informationen	alle Ressorts fortlaufend

**Ziel 1.7 Beschäftigte der Landesverwaltung und der nachgeordneten Behörden sowie weitere relevante Zielgruppen werden zu den Themen Geschlechtervielfalt, Gleichstellung und Chancengleichheit fortgebildet und dafür sensibilisiert.**

Indikatoren: Anzahl von Seminaren der Frauenförderung mit Angabe der Teilnehmendenzahl; Anzahl an Seminaren mit Gender-Bezug mit Angabe der Teilnehmendenzahl.

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Geschlechtssensible Ausrichtung der Seminarangebote an der Landesakademie für öffentliche Verwaltung des Landes Brandenburg (LAKöV) inklusive des Angebotes von Seminaren der Frauenförderung	MIK, alle Ressorts, LAKöV fortlaufend
Workshops für unterschiedliche Zielgruppen (Studierende, Lehrende, Verwaltung) sowie Beschlüsse und Handreichungen zum Umgang mit Geschlechtervielfalt in Forschung und Lehre, Verwaltung	Hochschulen fortlaufend

Handlungsfeld

## 4.2 ROLLENTVIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT VON GEBURT AN



## Rückblick und Leuchtturmprojekte

- Die Fortbildungsangebote des SFBB sowie die unterstützenden Beratungsangebote für Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe (Jugendämter, Jugendfreizeiteinrichtungen, Kindertagesstätten, ambulante Dienste und stationäre Einrichtungen) erfolgten und erfolgen unter der Prämisse der Geschlechtergerechtigkeit. So wurden Fortbildungen angeboten wie etwa „Verankerung geschlechterbewusster Pädagogik in der Kitakonzeption“, „Kita inklusiv: Regenbogenfamilien, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität als Leitungsthema?“, „Quo vadis Mädchenarbeit?“, „Geschlechtersensible Arbeit mit jungen Flüchtlingen“ und „Die vielen Seiten der Männlichkeit – Basisqualifizierung Jungenarbeit“.
- Im Rahmen der Projekte „Initiative Sekundarstufe I“ (INISEK I), wie bspw. „Berufe erkunden“, „Mein Beruf – Meine Zukunft“ wurden Berufsbilder unter Berücksichtigung der gendersensiblen Thematik vorgestellt und projektorientiert aufgearbeitet. Des Weiteren dienten die INISEK-Projekte der Entwicklung der Berufswahlkompetenz. Die Berufswahlkompetenz beinhaltet auch das Erkennen individueller Fähigkeiten unabhängig von gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen aufgrund des Geschlechts. Zudem mussten Schulprojekte von INISEK I den (schul-)pädagogischen Maßstäben entsprechen und in diesem Kontext vor allem Bezüge zu den schulischen Berufs- und Studienorientierungskonzepten ermöglichen. Auch Lehrkräftefortbildungen wurden unter dem Motto der „klischeefreien“ und gendersensiblen Berufs- und Studienorientierung durchgeführt.
- Mit dem ESF-Projekt „Einstiegszeit“ wurden und werden junge Erwachsene bis 30 Jahre mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Studium bei der Eingliederung in ausbildungsadäquate Arbeitsplätze unterstützt. Für die weiblichen Nachwuchskräfte wird der Einstieg in den Beruf mit einer gezielten beruflichen Entwicklung verbunden (z.B. durch Verantwortungszuwachs und/

oder Verbesserung des Einkommens). In der 1. und 2. Förderphase waren 46 bzw. 48 Prozent der in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen vermittelten Personen Frauen.

- Alle staatlichen Hochschulen in Brandenburg sind Mitglieder im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“. Sie haben die Charta Familie in der Hochschule unterzeichnet und gehen damit die Selbstverpflichtung ein, die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten zu fördern sowie ihre Strategien der Organisations- und Personalentwicklung darauf auszurichten.
- Der Frauenanteil an Professuren lag im Jahr 2018 bei 29,6 Prozent. Er wuchs seit 2007 um 11 Prozentpunkte.<sup>(8)</sup>
- Mehr als jede zweite Juniorprofessur (59,3 Prozent) war 2018 mit einer Frau besetzt. Brandenburg rangiert damit auf dem 2. Rang.<sup>(9)</sup>

## Projekt „Verschraubt und zuggedremelt“ des Frauenzentrums Cottbus/Mädchentreff „Mädchen in Aktion“

Mädchen und junge Frauen sind selbstverständlich kreativ und handwerklich talentiert. Trotzdem sind Frauen im Handwerk immer noch deutlich unterrepräsentiert. Ein Grund sind veraltete Rollenbilder, die sich hartnäckig in den Köpfen halten. Das Frauenzentrum Cottbus e.V. und dessen Mädchentreff „MiA – Mädchen in Aktion“ hat 2018 mit einem Workshop Mädchen und jungen Frauen ermöglicht, ihre Fähigkeiten in den Bereichen Handwerk, Technik und Medienarbeit besser kennenzulernen. Daraus entstand die Foto-Wanderausstellung „Verschraubt und zuggedremelt“, welche vom 10. Oktober bis 8. November 2019 im MASGF (MSGIV) gezeigt wurde. Die Bilder zeigen Teilnehmerinnen beim Anpacken und Handwerkern. Mädchen und junge Frauen sollen ermutigt werden, sich frei für ihren Traumberuf zu entscheiden, und sich ganz nach ihren eigenen

(8) BMFSFJ (2020 I): 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, S. 22  
(9) BMFSFJ (2020 I), S. 24

Interessen zu entfalten. Die Ausstellung zeigt bei vielen Bildern den Ideenreichtum, die Talente und die Einzigartigkeit von Mädchen und jungen Frauen in Momentaufnahmen aus den Bereichen Handwerk, Technik und Handarbeit. Das Projekt wurde 2018 mit 11.500 Euro aus Mitteln des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms des Landes Brandenburg gefördert.

Schon seit 1994 gibt es im Frauenzentrum Cottbus das Projekt „MiA – Mädchen in Aktion“. Mädchen und junge Frauen zwischen sechs und 27 Jahren verbringen dort eine gute Zeit, reden, tanzen, treiben Sport, musizieren gemeinsam und können sich kreativ ausprobieren. Anliegen der täglichen Arbeit ist es, Mädchen und jungen Frauen für ein aktives und selbstbestimmtes Leben stark zu machen. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist die Stärkung ihres Selbstbewusstseins, der Ausbau und die aktive Unterstützung ihrer Fertig- und Fähigkeiten und die Möglichkeit zur aktiven Teilhabe an kreativen, künstlerischen, medialen und alltäglichen Bildungsprozessen.

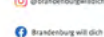
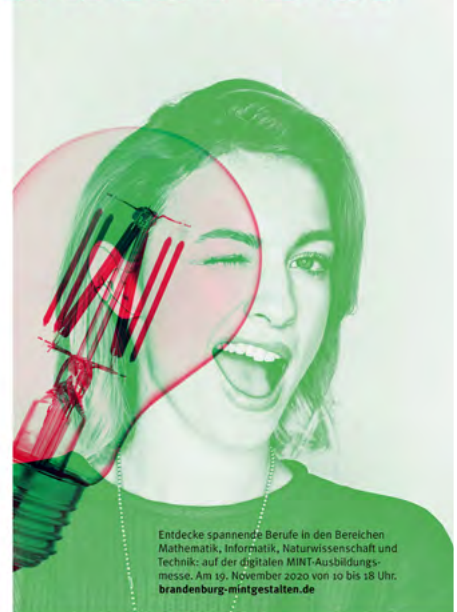
Weblinks: [www.maedchentreff-cottbus.de](http://www.maedchentreff-cottbus.de) und [www.frauenzentrum-cottbus.de](http://www.frauenzentrum-cottbus.de)

### Digitale Brandenburger MINT-Ausbildungsmesse

Unter dem Motto „Gestalte deine Welt von morgen!“ fand am 19. November 2020 die erste digitale Brandenburger MINT-Ausbildungsmesse statt. Rund 70 Brandenburger MINT-Ausbildungsbetriebe haben in virtuellen Messeständen die Besucher\*innen über Praktikums- und Ausbildungsplätze informiert und viele Fragen in Live-Chats beantwortet. Parallel dazu fand ein abwechslungsreiches Live-Programm mit Gewinnspielen und vielen interessanten Beiträgen zum Thema MINT statt. Mit ca. 7.000 Messebesucher\*innen war die Messe ein großer Erfolg.

Zentrales Ziel der Messe war es, insbesondere das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an MINT-Ausbildung zu erhöhen und idealerweise auch mehr Mädchen und junge Frauen für Bewerbungen auf Ausbildungsplätze in diesen Berufen zu gewinnen. Um diesen Schwerpunkt

## EIN TYPISCHER MÄNNERBERUF. UND DANN KAMST DU!



deutlich zu machen, präsentierte sich ein Großteil der teilnehmenden Betriebe mit weiblichen Beschäftigten, um das weibliche Gesicht von MINT zu zeigen. Außerdem wurde bei der Zusammenstellung des Live-Programms und bei der Bewerbung der Messe auf die gezielte Ansprache von Mädchen und jungen Frauen geachtet (siehe bspw. bei der Plakatwerbung).

Veranstaltet wurde die virtuelle Messe durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (MWAE) und die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit. Außerdem wurde sie durch das Brandenburger Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS) sowie den Verein „Netzwerk Zukunft. Schule und Wirtschaft für Brandenburg e. V.“ unterstützt.

Weblink: [www.brandenburg-mintgestalten.de](http://www.brandenburg-mintgestalten.de)



## Postdoc Network Brandenburg (hervorgegangen aus dem ESF-Projekt High Potentials-Academy for Post-doctoral Career Development)

Die vier Brandenburger Universitäten (Universität Potsdam, Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder, Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg, Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF) haben im November 2018 das „Netzwerk für die Karriereentwicklung von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ gegründet, das inzwischen unter dem Titel „Postdoc Network Brandenburg“ agiert. Über das Netzwerk stellen die Hochschulen gemeinsam ein umfangreiches Angebot an Kursen, Beratungen und Weiterbildungsmöglichkeiten bereit, das allen promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universitäten im Land offensteht.

Dieses Angebot beinhaltet sowohl zusätzliche Qualifikationen, um die wissenschaftliche Karriere erfolgreich fortzuführen, als auch Angebote für den Übergang in den Arbeitsmarkt außerhalb der Wissenschaft. Darüber hinaus schreibt das Netzwerk zusätzlich eine Spitzenförderung für Nachwuchsforschergruppen sowie für Forschungsstipendien aus, um exzellente Postdocs in verschiedenen Karrierephasen nach Brandenburg zu holen und hier zu binden. Wichtiger Bestandteil der Netzwerkangebote sind Mentoring-Programme, die sich gezielt an weibliche Promovierte richten und diese durch die Begleitung und den Austausch mit potenziellen Rollenvorbildern (d. h. in der Wissenschaft bzw. im wissenschaftsnahen Bereich tätigen Frauen) auf ihrem Karriereweg in entsprechenden Bereichen gezielt unterstützen.

Weblink: [www.postdoc-network-brandenburg.de](http://www.postdoc-network-brandenburg.de)

## Herausforderungen<sup>(10)</sup>

- ¶ Der Männeranteil am Betreuungspersonal in der Kindertagespflege beträgt 8,5 Prozent.<sup>(11)</sup>
- ¶ Frauen weisen geringfügig höhere schulische Abschlüsse auf als Männer. Mädchen machen derzeit häufiger als Jungen Abitur.
- ¶ Der Anteil von Personen mit (Fach-)Hochschulreife ist zwischen 1995 und 2018 von einem Siebtel auf ein Drittel angestiegen.
- ¶ Deutliche Unterschiede nach Geschlecht bestehen bei der Berufswahl und Studienwahl („horizontale Segregation“): Frauen konzentrieren sich stärker auf die TOP-25-Ausbildungsberufe (F: 62 Prozent, M: 58 Prozent). Nur 7 der TOP-25-Ausbildungsberufe sind geschlechterneutral besetzt.
- ¶ Immerhin fünf der neun Fächergruppen werden in Brandenburg von männlichen Studienanfängern und weiblichen Studienanfängerinnen in ähnlicher Weise nachgefragt (Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften, Agrar-/Forst-/Ernährungswissenschaften und Veterinärmedizin, Sport, Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie sonstige Fächer).
- ¶ 67 Prozent der 15- bis 24-jährigen Männer, aber nur 51 Prozent der gleichaltrigen Frauen halten die Automobilindustrie für eine besonders interessante Branche. 62 Prozent der Männer und 40 Prozent der Frauen sehen in der Elektrotechnik, 58 Prozent bzw. 36 Prozent auch im Maschinen- und Fahrzeugbau interessante und vielfältige berufliche Möglichkeiten für junge Menschen, die eine Ausbildung machen wollen.<sup>(12)</sup>
- ¶ 61 Prozent der unter 25-jährigen Frauen halten einen medizinischen Beruf, 52 Prozent von ihnen auch einen sozialen Beruf für besonders interessant, von den jun-

(10) Wenn nicht anders zitiert, dann beziehen sich die Zahlen auf Daten aus MSGIV (2020): Sozial Spezial.

(11) BMFSFJ (2020 I): 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, S. 88

(12) McDonalds-Studie (2019), S. 65

gen Männern teilen nur 48 bzw. 39 Prozent diese Ansicht. Den Bereich Touristik stufen 40 Prozent der unter 25-jährigen Frauen, aber nur 29 Prozent der gleichaltrigen Männer als attraktiv ein, den Bereich Textil und Bekleidung 21 Prozent der Frauen und nur 12 Prozent der Männer.<sup>(13)</sup>

8 Jungen Frauen liegen insbesondere die Wertorientierungen aus dem Wertemuster „Bewusste Lebensführung (Umweltbewusstsein)“ (4 von 5 weiblichen Jugendlichen im Vergleich zu etwas mehr als zwei von drei männlichen Jugendlichen).<sup>(14)</sup>

8 Zwei von drei jungen Frauen, im Vergleich zu etwas mehr als jedem zweiten jungen Mann, finden es wichtig, sozial Benachteiligten zu helfen.<sup>(15)</sup>

8 Junge Männer geben sich weniger gefühlsbetont und stärker materialistisch als junge Frauen. Deutlich ausgeprägter ist vor allem ihr Wunsch selbst Macht und Einfluss zu haben. Immerhin mehr als jeder dritte junge Mann, aber nur etwa jede vierte junge Frau halten dies für wichtig.<sup>(16)</sup>

8 Junge Frauen schätzen sich als genauso zielstrebig ein wie junge Männer (88 Prozent) und finden es für ihre Lebensführung ebenfalls genauso wichtig, sich und ihre Bedürfnisse gegenüber anderen durchzusetzen (49 Prozent).<sup>(17)</sup>

### Ziel 2.1 Beschäftigte in der Jugendhilfe, Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit sind geschlechtersensibel qualifiziert.

**Indikatoren:** Anzahl von Qualifizierungsmaßnahmen; alle Kreismedienzentren halten einen Medienkoffer „Klischeefreie Vielfalt“ vor.

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Ein Medienkoffer „Klischeefreie Vielfalt und Diversität in Familien & Lebensweisen“ pro Kreismedienzentrum für Fachkräfte in Kindertagesstätten und Familienzentren für Tageseltern und Menschen, die mit Kindern bis 6 Jahren arbeiten	MSGIV/LGBA 2021
Geschlechtersensible Qualifizierung und Fortbildung der pädagogischen Fachkräfte in den Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe	MBJS, SFBB fortlaufend

(13) McDonalds-Studie (2019), S. 65

(14) Shell-Jugendstudie Studie (2019), S. 22

(15) Shell-Jugendstudie Studie (2019), S. 22

(16) Shell-Jugendstudie Studie (2019), S. 22

(17) Shell-Jugendstudie Studie (2019), S. 22

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Förderung von Beratungsangeboten zur Weiterentwicklung der Geschlechtssensibilität von Trägern der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit	MBSJ, SFBB
Gendertraining für Beraterinnen und Berater	fortlaufend
Durchführung von Fachveranstaltungen zu den „Leitlinien zur geschlechtergerechten Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit und für den erzieherischen Kinder- und Jugendschutz (§§11–14 SGB VIII) für das Land BB“ in der Trägerlandschaft	im Rahmen des Beratungsprogramms: 170.000 Euro jährlich
Evaluation der „Leitlinien zur geschlechtergerechten Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit und für den erzieherischen Kinder- und Jugendschutz (§§11–14 SGB VIII) für das Land BB“ von 2015	MBSJ 2020

## Ziel 2.2 Geschlechtersensible Projekte von und mit Jugendlichen werden unterstützt und gestärkt.

**Indikator:** Anzahl geförderter Mädchen- bzw. Jungenprojekte

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Förderung von Projekten der Mädchenarbeit, um Benachteiligungen entgegenzuwirken, Mädchen und junge Frauen zu befähigen, sich für ihre Rechte einzusetzen, Selbstwahrnehmung, Selbstbewusstsein, Berufs- und Lebensplanung zu stärken	MSGIV fortlaufend 10.000 Euro jährlich
Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen sowie von Jungen und jungen Männern gemäß der Richtlinie zur Jugendbildung bei der Konzeptionierung von Projekten der Jugendbildung und Jugendbegegnung durch die Träger der freien Jugendhilfe	MBSJ, Freie Träger fortlaufend über Landesjugendplan: 1.530.000 Euro jährlich
Besondere Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte und der besonderen Fluchtgeschichte von Mädchen bei der Versorgung, Unterbringung und Betreuung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen	MBSJ Projektförderung 50.000 Euro
Förderung besonderer Projekte im Rahmen der offenen Jugendarbeit, die den geschlechtsspezifischen Aspekt in den Mittelpunkt stellen.	

**Ziel 2.3 Kinder werden in den Bildungseinrichtungen geschlechtersensibel gebildet, erzogen und betreut.  
Der aktuelle Männeranteil von 8,5 Prozent am Betreuungspersonal in der Kindertagespflege wird erhöht.**

Indikatoren: Orientierungs- und Handlungsrahmen für das „üT“ liegt vor. Die Grundsätze elementarer Bildung sind weiterentwickelt.

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Geschlechterbewusste Ausgestaltung von Unterricht und Erziehung in der Schule gemäß der Schulprogramme	MBJS, Schulämter, Schulen  fortlaufend
Verpflichtung der Schulen zur Umsetzung des übergreifenden Themas (üT) „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“ des gemeinsamen Rahmenlehrplans für die Jahrgangsstufen 1 bis 10 der Länder Brandenburg und Berlin	
Erarbeitung des Orientierungs- und Handlungsrahmen für das genannte „übergreifende Thema“ „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“ zur Unterstützung der Schulen	LISUM 2020/2021
Geschlechtsbewusste Pädagogik im Kitabereich gemäß dem Bildungsprogramm: Weiterentwicklung der Grundsätze elementarer Bildung zu einem Bildungsplan und Aktualisierung im Hinblick auf die alters- und entwicklungsgemäße geschlechterbewusste Bildung und Erziehung	MBJS 2021/2022
Zweijährige tätigkeitsbegleitende Qualifizierung zur Erzieherin/zum Erzieher für den Bereich der Kindertagesbetreuung: begonnen als „Männerqualifizierung“, heute „Profis für die Praxis für alle interessierten Personen“ (Voraussetzung: ALG II-Bezug).	MBJS, SFBB, Bildungsträger, Jobcenter fortlaufend

**Ziel 2.4 Geschlechtersensible Berufs- und Studienorientierung eröffnet ein breites Spektrum im Berufswahlverhalten. Tradierte Berufswahlmuster werden aufgebrochen.**

Indikator: Anzahl von Mädchen und Jungen in den jeweils nichtrollenspezifischen Berufen am Zukunftstag

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Erprobung individueller beruflicher Interessen beim Zukunftstag für Mädchen und Jungen	MBJS, MSGIV, MIL, MWAE und MWFK, BB Ausbildungskonsens, Netzwerk Zukunft Schule-Wirtschaft e. V., kommunale GBA, Hochschulen und regionale Arbeitskreise Schule-Wirtschaft jährlich, 50.000 Euro
Unterstützung der frühen naturwissenschaftlichen Bildung von Mädchen und Jungen in Kindergarten und Grundschule durch Förderung der „Lernwerkstatt Forscherwelt Blossin“, Erstellung und Verwertung von Fachmaterialien sowie Durchführung von Fortbildungen	MBJS, Fachhochschule Potsdam, Stiftung Deutsche Jugendmarke fortlaufend, 80.000 Euro jährlich Projektförderung
Geschlechtersensibel gestaltete Projektwochen zur Berufsorientierung in den Jugendbildungsstätten im Land Brandenburg	MBJS im Rahmen von IniSek I je Schuljahr und Schule 20.000 Euro Projektförderung nach Richtlinie zur Förderung der nationalen und internationalen Jugendbildung
Verbreitung und Anwendung des Berufswahlpasses als Portfolio des individuellen Berufsentwicklungsprozesses mit konkreten Anregungen zur Überwindung von Geschlechterstereotypen	MBJS, Netzwerk Zukunft – Schule und Wirtschaft für Brandenburg e. V. fortlaufend
Unterstützung von Workshops zur Karriereorientierung von Mädchen im Mädchentreff „Zimtzicken“ (Träger: Autonomes Frauenzentrum Potsdam e. V.)	ZONTA Club Potsdam

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Orientierung durch Schülerfirmenprojekte sowie Beratung und Projektunterstützung von Schulen zu Schülerfirmen durch die Servicestelle Schülerfirmen, dabei gendersensibel ausgerichtete Fragestellungen	MBSJ, Umsetzung: Projektverbund kobranet (WiBB gGmbH) mit privater Projektförderung (DKJS, weitere) jährlich Lehrkräftestellen in Höhe von 3,7 VZE Personalkostenförderung
Netzwerk Studienorientierung Brandenburg zur Unterstützung von Studieninteressierten bei der Erforschung ihrer Interessen und Potenziale unter Berücksichtigung des geschlechterspezifischen Studienwahlverhaltens	MWFK, Hochschulen fortlaufend i. R. d. Hochschulverträge

### Ziel 2.5 Der Frauenanteil in den MINT-Studienfächern wird erhöht.

**Indikator:** Der Anteil von weiblichen Studienanfängerinnen in Ingenieurwissenschaften steigt auf 30 Prozent.

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Verbundprojekt von sieben Hochschulen „Profilgebundene WissensChecks 2.0“: Entwicklung und Optimierung studiengangspezifischer Online-Fachtests zur Studiengangorientierung und -vorbereitung, Schaffung eines gemeinsamen Online-Portals der beteiligten Hochschulen	MWFK bis 03/2021 ESF
Weiterentwicklung der „Profilgebundenen WissensChecks 2.0“ zum „StudiPortal Brandenburg“ als Verbundprojekt aller staatlichen Brandenburger Hochschulen zum Aufbau einer für die Zielgruppe individualisiert nutzbaren Website mit Planer zur Studienwahl	MWFK, Hochschulen 01/2021–06/2022 ESF
Weiterentwicklung „tasteMINT – Potenzial-Assessment-Verfahren“ (MINT-Akademie) an der Universität Potsdam zur Gewinnung von Studentinnen für MINT-Fächer	MWFK i. R. d. Hochschulverträge 2019–2023

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Durchführung einer Online-MINT-Ausbildungsmesse, die insbesondere das weibliche Gesicht der MINT-Berufe sichtbar macht und dadurch Mädchen für eine Ausbildung im MINT-Bereich gewinnen soll: Brandenburger MINT-Unternehmen stellen sich mit Geschäftsführerinnen, Ausbilderinnen und/oder weiblichen Auszubildenden vor und präsentieren attraktive MINT-Ausbildungsmöglichkeiten.	MWAE, Bundesagentur für Arbeit, Netzwerk Zukunft, MBJS 2020
Summerschool Bauingenieurwesen für Schülerinnen im Rahmen des ESF-Projekts „Wege in die FH;P“	MWFK, FHP 2020/2021
Live Counselling Online-Kommunikationsformate zur MINT-orientierten Studiengewinnung in der Schule <sup>(18)</sup>	MWFK, TH Wildau 2020–2022 ESF
Darstellung geeigneter Rollenvorbilder, z. B. erfolgreiche studierende Frauen in MINT-Fächern in Materialien, um alternative Vorstellungen über Studiengänge und Berufsbilder zu ermöglichen.	
TH MINT+: Orientierungsprogramm für ingenieur- und naturwissenschaftliche Bachelorstudiengänge der Technischen Hochschule Wildau, das insbesondere Barrieren für Frauen abbauen soll, ein MINT-Studium aufzunehmen	MWFK, TH Wildau 07/2020–06/2022 ESF
„Startklar: MINT“ – Weiterentwicklung der naturwissenschaftlichen und technischen Schülerlabore (NaWiTex) durch neue Angebotsformen	MWFK, Hochschulen 2018–2020 ESF
Jährlicher Preis bzw. Stipendien zur Förderung von Studentinnen in MINT-Fächern, BWL oder Raumfahrttechnik	ZONTA Club Potsdam

(18) Schülerinnen werden über digitale Beratungsangebote angesprochen, um stereotype Rollenbilder abzulösen und den Bildungsnutzen von MINT-Berufen hervorzuheben. Mit „Blended Counselling“ wird ein modernes Beratungskonzept genutzt und es werden digitale Informationsmaterialien erarbeitet.

## Ziel 2.6 Gute Übergänge und gerechte Karrierechancen für beide Geschlechter gewährleisten.

Indikator: Aufnahme/Förderung von Mädchen und Frauen als Kennziffer in Evaluationsberichten

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Implementierung eines flächendeckenden regionalen Übergangsmagements (Schule-Beruf) für Jugendliche an Oberstufenzentren: Umsetzung der Richtlinie „Türöffner – Zukunft Beruf“: Jugendliche erhalten eine auf ihre Fähigkeiten abgestimmte Beratung und werden individuell durch ein ehrenamtliches Mentoring gestützt.	MBJS, Oberstufenzentren bis 07/2022, ESF
Erhöhung des Frauenanteils in den Prüfungskommissionen durch eine verstärkte Werbung von Prüferinnen im Geschäftsbereich des MdJ für die Prüfungstätigkeit beim GJPA; Zusammenarbeit mit Rechtsanwaltskammern bzw. -vereinigungen	MdJ fortlaufend
Vermittlung junger Fachkräfte bis 30 Jahre in Unternehmen direkt im Anschluss an die abgeschlossene Ausbildung bzw. das Studium unter besonderer Berücksichtigung junger Frauen mit dem Landesprogramm „Einstiegszeit“	MWAE bis 03/2021, ESF
Förderung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zur Karriereentwicklung bis hin zur Übernahme von Führungspositionen mit der Weiterbildungsrichtlinie 2020	MWAE bis 06/2022, ESF
Beratung zu chancengerechter Teilhabe an einer Weiterbildung durch die „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“	WfBB fortlaufend
Frühzeitige Nachwuchsfachkräftesicherung für KMU auch unter besonderer Berücksichtigung des Nachwuchsfachkräftepotenzials junger Frauen: Richtlinie über die Gewährung von Zuschüssen an kleine und mittlere Unternehmen im Land Brandenburg zur Vergabe von Stipendien an Studierende sowie zur Beschäftigung von Werkstudierenden und Innovationsassistentinnen bzw. -assistenten („Brandenburger Innovationsfachkräfte“)	MWAE bis 06/2022, ESF
Verbesserung der Chancen sozial und/oder individuell benachteiligter junger Frauen und Männer bis zum Alter von 27 Jahren auf dem regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung sozialpädagogisch begleiteter berufspädagogischer Maßnahmen im Rahmen der Jugendhilfe als Hilfe zur Selbsthilfe</li> <li>• Förderung von Teilprojekten für junge Mütter</li> </ul>	MBJS, Landkreise bis 06/2022, ESF



## Ziel 2.7 Wissenschaftlerinnen werden bei dem Übergang in den Beruf begleitet und unterstützt.

**Indikator:** Anzahl der Frauen, die an Mentoring-Programmen im Rahmen des „Postdoc Network Brandenburg“ und dem Karrierezertifikat teilnehmen

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Mentoring- Programme der Brandenburger Universitäten für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen des Postdoc Network Brandenburg	MWFK, Hochschulen fortlaufend
Karrierezertifikat für MINT-Frauen (Schwerpunkt Informatik): Weiterbildungsprogramm für Informatikstudentinnen in der Abschlussförderung zur besseren Planung der Karriere sowie zur Vernetzung innerhalb der Region Brandenburg, Zertifizierung von Schlüsselqualifikationen, Kontaktvermittlung zu regionalen Unternehmen	MWFK, UNP Bis 03/2021 ESF
<p>Umsetzung „Qualitätsstandards Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen“, die eine qualitative Weiterentwicklung bisheriger Qualitätsversprechen und Standards auf diesen Gebieten darstellen, z. B. durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der Führungskultur an den Hochschulen,</li> <li>• Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Lehre und Forschung,</li> <li>• Gewährung von geschlechtergerechten und familienorientierten Arbeitsbedingungen an den Hochschulen,</li> <li>• Bereitstellung einer Infrastruktur und von Informationen zu Fragen von Gleichstellung und Familie an den Hochschulen</li> </ul>	<p>MWFK: i. R. d. Hochschulverträge, weitere Mittel von Hochschulen i. R. ihres Globalhaushaltes fortlaufend Für den Bereich familienfreundliche Hochschule sowie Chancengleichheit stellt das MWFK jährlich 800.000 Euro zur Verfügung.</p>
<p>Verbesserte Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Lehre/Forschung durch die Umsetzung des Qualitätsversprechens „Kinder und Karriere“:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eltern-Netzwerke, Beratungs- und Informationsstellen an den Hochschulen,</li> <li>• kinderfreundliche Ausstattung der Hochschulen,</li> <li>• flexible Studien- und Arbeitsformen für Studierende, wissenschaftliches Personal und Verwaltungspersonal mit Kind oder pflegebedürftigen Angehörigen,</li> <li>• campusnahe und flexible Kinderbetreuungsangebote</li> </ul>	MWFK, Hochschulen fortlaufend
Mitgliedschaft aller acht brandenburgischen staatlichen Hochschulen im Verein „Familie in der Hochschule e. V.“	MWFK, Hochschulen fortlaufend
Einsetzen für eine Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten, für Frauenquoten und geschlechtergerechte Sprache im Rahmen der BbgHG-Novellierung	LaKoG

### Ziel 2.8 Die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Ausbildung werden verbessert.

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Wahlmöglichkeiten im Rahmen der Praktika bzw. Beachtung eines möglichst wohnortnahen Einsatzes für Eltern mit Kindern	MIK
Unterbringungsmöglichkeiten im Wohnheim auf dem Campus des Aus- und Fortbildungszentrums Königs Wusterhausen für Eltern mit Kindern (Kinderschlafzimmer)	MIK
Unterstützung von Anwärterinnen und Anwärtern mit Kind an der (verwaltungsinternen) Ausbildung der Fachhochschule für Finanzen und der Landesfinanzschule, z. B. durch die Vermittlung von Kitaplätzen, die Bereitstellung von bedarfsgerechten Wohneinheiten auf dem Campus (Kinderschlafzimmer etc.)	MdFE, Fachhochschule für Finanzen, Landesfinanzschule fortlaufend

### Ziel 2.9 Der Frauenanteil in den wissenschaftlichen Führungspositionen wird erhöht.

Indikator: Um fünf Prozent steigender Frauenanteil an Professuren

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen (GBA) bei der Erfüllung ihrer Aufgaben	MWFK Hochschulen
Professorinnenprogramm III: Anschubfinanzierungen für die Erstberufung von Frauen auf unbefristete Professuren	fortlaufend zusätzlich: Eigenmittel Hochschulen,
Dual Career Angebote und Mentoring-Angebote	für Professorinnen-Programm, Bundesmittel und Mittel der Hochschulen
Landesweite Checkliste für Berufungsverfahren an den Hochschulen zur Sicherung der Gleichstellungsstandards	
Entwicklung von Maßnahmen zur gleichberechtigten Teilhabe an Gremien und Führungspositionen	
Anreize in hochschulinternen Mittelverteilmodellen	

## 4.3 GUTE ARBEIT, PARTNERSCHAFTLICHKEIT UND EINE DIGITALISIERTE ARBEITS- UND LEBENSWELT MIT UND FÜR FRAUEN GESTALTEN, FREI VON DISKRIMINIERUNG



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Der Unternehmerinnen- und Gründerinnentag des Landes Brandenburg wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.



## Rückblick und Leuchtturmprojekte

- Die Erwerbstätigenquote von Frauen hat in den letzten zwei Jahrzehnten zugenommen, sie liegt inzwischen fast gleichauf mit der Erwerbstätigenquote von Männern. Brandenburgerinnen arbeiten häufiger in einer 40-Std.-Woche und mit einer höheren Stundenzahl in Teilzeit als im gesamtdeutschen Durchschnitt üblich.
- In Brandenburger Familienhaushalten mit Kindern arbeiten – häufiger als in Gesamtdeutschland – meist beide Elternteile (65 Prozent). Bei der Mehrheit von ihnen arbeiten sogar beide in Vollzeit (53 Prozent) – und damit doppelt so häufig wie in Gesamtdeutschland.
- Die Mindestentgeltgrenze bei öffentlicher Auftragsvergabe wird in ganz Brandenburg konsequent angewendet.
- Alleinerziehende bildeten mit rund 35 Prozent der Teilnehmenden eine Hauptzielgruppe im ESF-Projekt „Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften“. Von den bisher insgesamt 1.557 alleinerziehenden Teilnehmenden (2014–2018), die das Programm beendet haben, konnten 465 in Erwerbstätigkeit, darunter 406 in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden.
- Auf dem alle zwei Jahre stattfindenden Unternehmerinnen- und Gründerinnentag (UGT) mit dem vorgeschalteten Wettbewerb zur Unternehmerin und Existenzgründerin des Landes Brandenburg werden der Beitrag der rund 45.000 Unternehmerinnen in Brandenburg zur guten wirtschaftlichen Entwicklung des Landes gewürdigt und herausragende Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen aus allen Branchen ausgezeichnet.
- Die aus Mitteln des ESF und des Landes finanzierte Existenzgründungsförderung des MASGF/MWAE bietet Frauen und Männern Unterstützung, die sich mit einem eigenen Unternehmen selbstständig machen wollen. Im Förderzeitraum seit 2015 nahmen bis zum 30.09.2020 fast 8.600 Gründungsinteressierte an den Maßnahmen teil, mehr als 3.800 Teilnehmende machten sich selbst-

ständig. Der Frauenanteil bei den Teilnehmenden (46 %) und Gründungen (48 %) liegt höher als im landesweiten Gründungsgeschehen insgesamt. Insbesondere bei einigen sogenannten Regionalen Lotsendiensten liegt der Frauenanteil in den Fördermaßnahmen sogar deutlich über 50 Prozent. Im Rahmen der Förderung werden von den Projektträgern spezifische Maßnahmen zur Unterstützung gründungswilliger Frauen umgesetzt. So stellt die STIC Wirtschaftsfördergesellschaft MOL GmbH speziell für alleinerziehende Mütter (und Väter) in Elternzeit, die bspw. aufgrund von Kinderbetreuung weniger mobil sind, das Online Modul „Webinar young companies“ zur Verfügung.

## Wettbewerb zur Unternehmerin und Existenzgründerin des Landes Brandenburg und Unternehmerinnen- und Gründerinnentag (UGT)

Mit dem Wettbewerb und der Auszeichnung, die durch Medienbeiträge, u. a. durch den rbb und die Regionalpresse, begleitet werden, wird seit 2003 der Beitrag der rund 45.000 märkischen Unternehmen zur guten wirtschaftlichen Entwicklung des Landes gewürdigt. Die Vielfalt und das unternehmerische und kreative Potenzial von Unternehmerinnen in Brandenburg werden einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt. Die im Rahmen des UGT dargestellten guten Beispiele sollen andere Frauen ermutigen, ihre unternehmerischen Ideen im Rahmen einer beruflichen Selbstständigkeit zu verwirklichen.

Auch 2020 fand unter dem Motto „WIRTSCHAFT WIRD WEIBLICH“ und unter den besonderen Bedingungen der Corona-Pandemie der Wettbewerb zur Unternehmerin und Existenzgründerin des Landes Brandenburg statt. Daran nahmen 73 Unternehmerinnen und Gründerinnen aus dem gesamten Land teil.

Unternehmerin des Landes Brandenburg 2020 wurde die Stahlbauunternehmerin Kirsten Schönharting, Geschäftsführerin der Schorisch AG aus Karstädt, die mit ihrem Team Verkehrswasserbauwerke, Stahlbrücken – insbesondere historische Drehbrücken – und komplette Stahlbauanla-

gen für die Industrie plant, fertigt, montiert und wartet. Die Existenzgründerin des Landes Brandenburg 2020, Frau Dr. Nora Baum ist Geschäftsführerin der Pattarina GmbH aus Cottbus und hat mit Hilfe der Augmented-Reality-Technologie eine App zur einfachen Übertragung von Schnittmustern auf Stoffe entwickelt.

Weblink: [www.ugt-brandenburg.de](http://www.ugt-brandenburg.de)

### Herausforderungen<sup>(19)</sup>

- ¶ Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Brandenburg ist 2017 mit 18 Prozent auf einen neuen Tiefststand gesunken. Dies gilt auch für den Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die tarifvertraglichen Regelungen unterliegen. Dieser liegt 2017 nur noch bei 45 Prozent.<sup>(20)</sup>
- ¶ Männer sind immer noch stärker von „klassischen“ Arbeitsbelastungen wie körperlich schwerer Arbeit und Lärm betroffen, während Frauen häufiger anderen Belastungsformen wie Zeitdruck und häufigen Arbeitsunterbrechungen ausgesetzt sind.<sup>(21)</sup>
- ¶ Frauen in Brandenburg arbeiten dreimal häufiger in Teilzeit als Männer – ihre Teilzeitquote beträgt 34 Prozent und ist damit geringer als in Gesamtdeutschland (46 Prozent).
- ¶ Der Gender Time Gap (Geschlechterlücke der Wochenarbeitszeiten) beträgt 5,2 Std./Woche und fällt damit geringer aus als im gesamtdeutschen Durchschnitt (8,2 Std./Woche). Brandenburgerinnen arbeiten länger (34,0 Std.) als Frauen in Gesamtdeutschland (30,5 Std.).
- ¶ Männer in Brandenburg arbeiten im Durchschnitt etwas länger als im gesamtdeutschen Durchschnitt (0,5 Std.

länger) – sind dabei seltener in überlanger Vollzeit und mit 36–39 Std./Woche tätig, dafür aber häufiger in der 40-Stunden-Woche.

- ¶ Der Frauenanteil an geringfügig Beschäftigten beträgt in Ostdeutschland ca. 53 Prozent<sup>(22)</sup>, an Leiharbeit etwa ein Drittel.<sup>(23)</sup>
- ¶ Männer arbeiten häufiger abends, nachts und in Wechselschicht, während Frauen stärker von Wochenendarbeit betroffen sind.<sup>(24)</sup>
- ¶ Frauen, die als Erstberuf einen Männerberuf ausübten, wechseln im weiteren Erwerbsverlauf vergleichsweise häufig in Misch- oder Frauenberufe (sog. „Drehtüreffekt“). Gleiches gilt umgekehrt auch für Männer (jedoch weniger stark).<sup>(25)</sup>
- ¶ 42 Prozent der jungen Frauen und 31 Prozent der jungen Männer sind überzeugt, dass ein Mann bei gleicher Qualifikation gegenüber einer Frau bei einer Stellenbewerbung bevorzugt würde.<sup>(26)</sup>
- ¶ Die horizontale Segregation ist in Brandenburg ausgeprägt: Nur 4 von 14 Berufssegmenten sind geschlechterspezifisch besetzt.
- ¶ Die vertikale Segregation ist schwächer als in ganz Deutschland: Frauen sind etwas seltener in „leitender Position“ als Männer, dafür aber häufiger unter „herausgehobenen Fachkräften“ und „Fachkräften“ zu finden.
- ¶ Die Geschlechterlücke beim Verdienstabstand beträgt 4,5 Prozent zugunsten der Männer (0,86 Euro/Std.) – deutlich geringer als in Gesamtdeutschland (4,00 Euro/Std.).

(19) Wenn nicht anders zitiert, dann beziehen sich die Zahlen auf Daten aus MSGIV (2020) Sozial Spezial.

(20) MASGF (2018)

(21) WSI GenderDatenPortal (2019)

(22) Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Arbeitsmarkt für Frauen und Männer, Oktober 2020

(23) WSI GenderDatenPortal (2020)

(24) Hobler et al. (2016), S. 60

(25) Busch-Helzmann (2015), S. 582

(26) McDonalds-Studie (2019), S. 98

- 8 Die Arbeitslosenquote von Männern in Brandenburg ist höher als die von Frauen – die Geschlechterlücke ist in Brandenburg fast doppelt so groß wie in ganz Deutschland.
- 8 Die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern – bei den Altersrenten – beträgt in Brandenburg 21 Prozent und fällt damit deutlich geringer aus als im bundesdeutschen Durchschnitt (40 Prozent).
- 8 Bei den Neuzugängen zur Altersrente 2018 zeigt sich: Die Rentenlücke der Geschlechter nimmt ab; sie beträgt bei den „neuen“ Rentnerinnen und Rentnern im Jahr 2018 noch 8 Prozent (Deutschland: 32 Prozent).
- 8 Knapp jeder zweite Vater in Brandenburg nutzt die Elterngeldmonate (43 Prozent), 76 Prozent von ihnen nur für ein oder zwei Monate. Grundsätzlich gilt: Väter verbringen nach der Elternzeit im Durchschnitt eine Stunde mehr pro Tag mit ihren Kindern als vor der Elternzeit. Je höher der Erwerbsumfang der Partnerin, desto stärker steigt die Kinderbetreuungszeit von Vätern nach einer Elternzeit. Selbst bei Vätern mit nicht erwerbstätigen Partnerinnen ist ein Anstieg der Kinderbetreuungszeiten nach einer Elternzeit statistisch und nachhaltig nachweisbar.<sup>(27)</sup>
- 8 Fast jeder fünfte Vater bundesweit hätte gerne Elternzeit genommen, hat aber aus Angst vor Einkommensverlusten und/oder beruflichen Nachteilen sowie organisatorischen Problemen im Betrieb darauf verzichtet.<sup>(28)</sup>
- 8 79 Prozent der Väter wünschen sich mehr Zeit für ihre Familie. Rund ein Drittel würde gerne in Teilzeit arbeiten. Viele möchten vor allem Überstunden reduzieren und eher vollzeitnah als Vollzeit arbeiten. Auch ökonomische Erwägungen führen aber dazu, dass sich Eltern für eine Beibehaltung der Vollzeittätigkeit der Väter entscheiden.<sup>(29)</sup>
- 8 Bundesweit verwendeten 2012/2013 Frauen im Durchschnitt 52,4 Prozent mehr Zeit (4:13 Stunden) für unbezahlte Sorgearbeit als Männer mit 2:46 Stunden (sog. Gender Care Gap). Täglich sind das 87 Minuten. Selbst beim Doppelverdienst-Modell (beide Eltern vollzeitbeschäftigt) fällt der Gender Care Gap mit 41,3 Prozent hoch aus, tragen Mütter die Hauptverantwortung für die unbezahlte Sorgearbeit<sup>(30)</sup>. In Ostdeutschland beträgt der Gender Care Gap 36,9 Prozent.<sup>(31)</sup>
- 8 60 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren fänden es ideal, wenn sich beide Elternteile gleichermaßen in Beruf und Familie einbringen könnten. Tatsächlich verwirklicht wird ein partnerschaftliches Modell jedoch nur von einer Minderheit der Eltern.<sup>(32)</sup>

(27) Bünning (2016), S. 15, DIW (2015) Pressemitteilung

(28) BMFSFJ (2018): Väterreport, S. 6

(29) BMFSFJ (2018): Väterreport, S. 7

(30) Klünder (2016), S. 11

(31) BMFSFJ (2020 II), Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich?, S. 15

(32) BMFSFJ (2018): Väterreport

**Ziel 3.1 Die wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer wird durch existenzsichernde Einkommen, Gute Arbeit und Sozialpartnerschaft gesichert.**

Indikatoren: Berichterstattung zum IAB-Betriebspanel zu Lohnentwicklung und Tarifbindung; Anzahl Veranstaltungen und Projekte, die Thematik bearbeiten

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
<p>Konsequente Anwendung der Mindestentgeltgrenze bei öffentlicher Auftragsvergabe gemäß dem Brandenburgischen Vergabegesetz 2019: Alle Beschäftigten, die bei der Erfüllung öffentlicher Aufträge für Auftraggeber des Landes Brandenburg tätig sind, sind gleich zu bezahlen.</p>	<p>MWAE fortlaufend</p>
<p>Erhöhung der Tarifbindung von Brandenburger Unternehmen unter dem Dach des Brandenburger Bündnisses für Gute Arbeit und des Brandenburger Sozialpartnerdialogs</p> <p>Beratung von Betrieben zur Modernisierung der Arbeitsorganisation (auch Vereinbarkeit Beruf-Familie/Pflege, Aufstiegschancen für Frauen) im Rahmen der Brandenburger Sozialpartnerrichtlinie und einschlägiger Bundesprogramme wie „Zukunftszentrum“, „Bundes-Sozialpartnerrichtlinie“, „unternehmensWert.Mensch“</p>	<p>MWAE fortlaufend</p>
<p>Dialogprozess „Gute Arbeit“ und Karrierechancen von jungen Wissenschaftler*innen an den Hochschulen unter Einbeziehung u. a. der Personal- und Lehrbeauftragtenvertretungen, Studierendenvertretungen, Gewerkschaften an den Hochschulen, der Hauptschwerbehindertenvertretung und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten</p> <p>Gleichstellungsbedarfe und Nicht-Diskriminierung werden dabei als Querschnittsthemen berücksichtigt.</p>	<p>MWFK 2020–2022</p>

### Ziel 3.2 Care-Berufe werden aufgewertet.

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in der Pflege durch eine Ausbildungsvergütung und Akademisierung	MSGIV fortlaufend
Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen von Hebammen durch die Akademisierung	MSGIV ab Wintersemester 2021
Förderung der Ausbildung und Fortbildung von Hebammen über die Hebammenförderrichtlinie 2020 (Förderinstrumente Externatsförderung und Fortbildungsförderung)	MSGIV ab 2020, bis zu 250.000 Euro über die Hebammenförderrichtlinie

### Ziel 3.3 Die vergleichsweise hohe Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter wird nachhaltig gesichert.

Indikatoren: Erwerbstätigenquote im Zeitverlauf; Teilzeitquote im Zeitverlauf

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Eingliederung von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt durch Begleitung, spezielle Zielgruppe Alleinerziehende mit der Förderrichtlinie „Integrationsbegleitung für Langzeitarbeitslose und Familienbedarfsgemeinschaften“	MWAE bis 07/2022 ESF
Informationen zum Faktorverfahren, als Alternative zur Steuerklassenwahl III/V im Lohnsteuerabzugsverfahren in diversen Quellen auf den Internetseiten der Finanzämter und des MdFE	MdFE fortlaufend



**Ziel 3.4 Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund werden verbessert.**

Indikatoren: Anzahl Empowerment-Projekte; Anzahl Teilnehmerinnen an IQ-Qualifizierungsmaßnahmen

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen und Qualifikationen	MWAE Netzwerk IQ
Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext der Anerkennungsgesetze	bis 12/2022 12.400.000 Euro
Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung	Projektförderung, ESF und Bundesmittel
Regionale Fachkräftenetzwerke Einwanderung	
Förderung von Projekten zum Empowerment von Frauen mit Migrationsgeschichte und Vermittlung demokratischer Werte wie Gleichberechtigung im privaten sowie im gesamtgesellschaftlichen Kontext	STK (TBB/BfB) fortlaufend

**Ziel 3.5 Die Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Ausbildung/Studium bzw. Beruf wird für Frauen und Männer weiter verbessert.**

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Flächendeckende und bedarfsgerechte Angebote der Kindertagesbetreuung: Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Kindertagesbetreuung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemäß § 1 KitaG	MBJS fortlaufend
Weiterentwicklung der familienfreundlichen Personalpolitik in der Landesverwaltung z. B. mithilfe flexibler Arbeitszeitmodelle, einem Führungskräfteaustausch zur Vereinbarkeit, eine Beratung für Beschäftigte zu Vereinbarkeitsfragen hinsichtlich Kindern und Pflege (Familienservice)	alle Ressorts fortlaufend

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Digitalisierung der Justiz und insbesondere die Einführung der elektronischen Verfahrensakte, flexible Arbeitszeitmodelle und Wohnraumarbeit erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Bedienstete des richterlichen, staatsanwaltschaftlichen und nachgeordneten Dienstes.	MdJ
Weiterentwicklung des Traineeprogramms (mehrmonatige Tätigkeit in verschiedenen Verwaltungsbereichen im MdJ als Voraussetzung für Beförderungspositionen innerhalb der Justiz im Land Brandenburg) durch eine Ermöglichung von Wohnraumarbeit und der Absolvierung des Traineeprogramms in Teilzeit (ohne zeitliche Verlängerung), um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Führungskräfte zu fördern	MdJ
Unterstützung der Pflegebedürftigen und ihrer Familien vor Ort mit dem Pakt für Pflege, z. B. durch den Ausbau von Pflegestützpunkten (Beratung) und der Pflege im Quartier (Investitionsprogramm Kurzzeit- und Tagespflege)	MSGIV

**Ziel 3.6 Existenzgründungen von Frauen, unabhängig von Alter und Herkunft, werden gefördert und unterstützt. Unternehmerinnen(tum) wird gestärkt und sichtbar gemacht.**

Indikatoren: Anteil von Frauen an allen Teilnehmenden der Existenzgründungsrichtlinie; Anzahl geförderter Praxisgründungen

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Existenzgründungsrichtlinie 2014–2020 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regionale Lotsendienste und Lotsendienst für Migrantinnen und Migranten</li> <li>• Gründungswerkstätten für junge Leute</li> <li>• Gründungsservices an den staatlichen Hochschulen</li> <li>• Beratungsangebot für innovative Gründungen „Innovationen brauchen Mut“</li> </ul>	MWAE 2018 bis 2021 ESF- und Landesmittel, ca. 27 Mio. Euro im Förderzeitraum
Unternehmerinnen- und Gründerinnentag (UGT) mit Verleihung von Preisen zur Unternehmerin und zur Gründerin des Landes Brandenburg	MWAE 2020, 2022 ESF- und Landesmittel, 274.000 Euro

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Umsetzung und Weiterentwicklung der Gründungs- und Unternehmensnachfolgestrategie des Landes Brandenburg unter zielgruppen- und geschlechterspezifischen Maßstäben	MWAE fortlaufend
Förderung von Praxis-/Geburtshausgründungen/Niederlassungen von Hebammen über die Hebammenförderrichtlinie	MSGIV 2020 und vsl. 2021 bis zu 100.000 Euro über die Hebammenförderrichtlinie

**Ziel 3.7 Die partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit wird gefördert, unbezahlte Sorgearbeit wird sichtbar gemacht.**

Indikator: Studie zum Gender Care Gap liegt vor.

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Studie zur Zeitverwendung von Brandenburger Frauen und Männern, insbesondere in Bezug auf Sorgearbeit (Gender Care Gap).	MSGIV 2022
Neue Zielgruppen in der Förderung der Familienzentren z. B. Männer, Väter, queere Menschen, Regenbogenfamilien.	MSGIV ab 2021
Berücksichtigung von gleichstellungspolitisch relevanten Themen in die Themengebiete der „LAG Familienverbände“ (Partnerschaftlichkeit, Umgangsrecht nach Trennung)	MSGIV, LAG Familienverbände 2022/2023

Handlungsfeld

## **4.4 STARKE STRUKTUREN, STARKE NETZWERKE, GESUND LEBEN – IN DER STADT UND AUF DEM LAND**



## Rückblick und Leuchtturmprojekte

- Die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die Vertretung der Interessen von Frauen und Mädchen im Land Brandenburg sowie die Vernetzung von frauen-, gleichstellungs- und mädchenpolitischen Akteurinnen und Akteuren sowohl in der Stadt als auch in ländlichen Regionen sind zentrales Ziel im GPR 2015–2019. Die verschiedenen eigenständigen frauen- und gleichstellungspolitischen Strukturen geben Anregungen und Impulse für das Land und beteiligen sich an der Durchsetzung frauen- und gleichstellungspolitischer Ziele der Landesregierung. Für die Förderung der Geschäftsstellen von Frauenverbänden werden vom Land Brandenburg jährlich 282.240,00 Euro an Haushaltsmitteln zur Verfügung gestellt. Hinzukommen 150.000,00 Euro Haushaltsmittel zur Förderung von Projekten zur Stärkung der Frauenzentren.
- Die Brandenburgische Frauenwoche fand im Jahr 2020 das 30. Mal statt und erfreut sich eines stetig wachsenden Zuspruchs. So übersteigt die Antragssumme für eingereichte Aktivitäten seit zwei Jahren das vorhandene Budget in Höhe von 50.000 Euro. Die Trägervielfalt ist gewachsen.
- Die LAG kGBA hat ein Leitbild entwickelt und ist als Interessenvertretung in verschiedenen Gremien (u. a. im Landesintegrationsbeirat) vertreten.
- Geschlechtsspezifische Aspekte der Integrationspolitik haben an Bedeutung gewonnen. Seit 2018 tagt eine (Unter-)Arbeitsgruppe des Landesintegrationsbeirats „Geflüchtete Frauen“, inzwischen umbenannt in „AG Frauen und Integration“. Im Ergebnis sind beispielsweise Handreichungen zum Gewaltschutz in Gemeinschaftsunterkünften entstanden.
- Für die Förderung von gleichstellungspolitischen Projekten stehen jährlich Mittel in Höhe von 115.000 Euro aus dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (MSGIV) sowie Mittel anderer Ministerien und Lotto-Mittel zur Verfügung. Es existieren fünf Mädchentreffs

(Teltow, Lauchhammer, Cottbus, Potsdam, Schwedt) sowie ein Modellprojekt zur Mädchenarbeit in Brandenburg/Havel.

- Die Koordinierungsstelle Gesundheitliche Chancengleichheit Brandenburg (Träger: Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V.) arbeitet seit 2015 zu Fragestellungen der bedarfsorientierten Gesundheitsförderung von Familien mit einem Flucht-/Migrationshintergrund. Es wurden ein Online-Wegweiser und ein Werkstattkonzept entwickelt. Der Online-Wegweiser „How to deal with the health system im Land Brandenburg“ richtet sich an geflüchtete Menschen. Er soll ihnen dabei helfen, sich im Gesundheitssystem im Land Brandenburg zu orientieren. Der Wegweiser steht online in den Sprachen Arabisch, Deutsch, Englisch, Farsi und Russisch zur Verfügung. Im Programm „WERKSTATT Gesundes Aufwachsen von geflüchteten Kindern und Jugendlichen gemeinsam gestalten“ werden auch die gesundheitlichen Belange der Mütter bearbeitet.

## Konferenz geflüchteter Frauen „Unsere Stimme zählt!“

Ende 2018 haben sich mehr als 200 geflüchtete Frauen aus dem ganzen Land Brandenburg zur ersten landesweiten Konferenz geflüchteter Frauen unter dem Motto „Unsere Stimme zählt!“ in Potsdam getroffen. Gemeinsam mit Expertinnen aus dem Integrations- und Gleichstellungsbereich haben sie Themen der Integration, die für Frauen wichtig sind, diskutiert. Neben einleitenden Beiträgen und einer Podiumsdiskussion standen vor allem die Workshops im Fokus mit den Themen: Kinder und Familie, Arbeit und Studium, Gesund sein, gesund bleiben sowie Frau und Gesellschaft. Die ganze Konferenz wurde in drei Sprachen gedolmetscht.

Ungefähr ein Drittel der geflüchteten Menschen in Brandenburg sind Frauen. Trotz des hohen Anteils werden ihre Wünsche und Bedarfe häufig nicht wahrgenommen. Die Konferenz hat eindrucksvoll die vielen Erfahrungen, Kompetenzen und Ideen gezeigt, die Frauen mitbringen. Die Bereitschaft von Frauen, ihr Wissen und Können der deutschen Gesell-

schaft zur Verfügung zu stellen, wird oft unterschätzt, ebenso wie ihre wichtige Rolle als Bindeglied zwischen Familie und Gesellschaft für den Prozess der Integration.

Vorbereitet wurde die Konferenz von einer Gruppe geflüchteter Frauen in Zusammenarbeit mit der Landesintegrationsbeauftragten und der Landesgleichstellungsbeauftragten mit Mitteln des Bündnisses für Brandenburg. Zum Abschluss der Konferenz wurde eine Resolution verfasst, die der Präsidentin des Brandenburgischen Landtags übergeben wurde. Die Konferenz wurde in einer Dokumentation festgehalten.

### Frauen Stärke(n) im Frauenzentrum Schwedt

Das Frauenzentrum Schwedt und der Träger Frauenverein Schwedt e. V. haben einen festen Platz im gesellschaftlichen und sozialen Leben der Stadt Schwedt und eine große Akzeptanz und verfügen über viele Netzwerkpartner. Im Projekt „Frauen Stärke(n)“2020, das das MSGIV aus Mitteln des GPR förderte, kamen Frauen zu Frauen, entwickelten Eigeninitiative und lernten entsprechend ihrer Möglichkeiten, sich selbst zu helfen. Ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten und die Möglichkeiten zur aktiven Teilhabe an kreativen, künstlerischen, medialen und alltäglichen Bildungsprozessen wurden unterstützt.

Ziel war es, geschlechterstereotype Berufs- und Rollenschilderungen aufzubrechen und zu überwinden, um die Frauen in ihrer Wahlfreiheit und Lebensführung zu stärken. Durch Angebote im kreativen Bereich sowie durch sportliche Angebote wie Yoga und Radfahren standen das Wohlbefinden und die Gesundheit aller Frauen immer im Fokus. Frauen aus allen Schichten der Gesellschaft nahmen die Angebote dankbar an. Auch geflüchtete Frauen erfuhren hier Sicherheit, Gemeinschaft, Toleranz und Akzeptanz. Kulturelle Veranstaltungen trugen dazu bei, dass das Frauenzentrum ein interkultureller Ort der Integration geworden ist. Im Teilprojekt „Frauen stärken im Handwerk“ konnten die Teilnehmerinnen lernen, mit verschiedenen Werkzeugen, wie z. B. mit Säge, Bohrmaschine und Schleifmaschi-

ne umzugehen, was anfänglich nicht jeder Frau leichtfiel. Am Ende des Kurses sägten, schraubten und bohrten die Teilnehmerinnen mit großer Selbstsicherheit.

Weblink: [www.frauenzentrum-schwedt.de](http://www.frauenzentrum-schwedt.de)

### HORIZONTE – Brustkrebsprävention im ländlichen Raum

Derzeit erkrankt eine von acht Frauen im Laufe ihres Lebens an Brustkrebs<sup>(33)</sup>. HORIZONTE ist eine Initiative zur Förderung der Krebsprävention im ländlichen Raum. Im Zeitraum März 2018 bis Februar 2021 widmete sich die Initiative dem Thema „Brustkrebsprävention“, ein Projekt, das vom MSGIV aus Mitteln des GPR gefördert wurde. Dazu informierten ortsansässige Frauenärztinnen und Frauenärzte in regionalen Informationsveranstaltungen über 160 Frauen (und einen Mann) über verschiedene Möglichkeiten der Brustkrebsfrüherkennung. Die Teilnehmerinnen sollten in die Lage versetzt werden, Vor- und Nachteile von Früherkennungsmaßnahmen abzuwägen und somit eigenverantwortlich über eine Teilnahme zu entscheiden. Darüber hinaus wurden sie dafür sensibilisiert, dass sie selbst etwas für ihre Gesundheit tun können. Ergänzend zu Vortrag und Fragerunde hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit an Brustmodellen das Abtasten der Brust auszuprobieren bzw. zu erlernen. Die Frauen wurden dabei unterstützt, ein Gefühl für ihre Brust zu entwickeln, um gegebenenfalls selbst frühzeitig auffällige körperliche Veränderungen wahrzunehmen. Für das Projekt kooperierten die Landesarbeitsgemeinschaft Onkologische Versorgung Brandenburg e. V., der Brandenburger Landfrauenverband e. V., der Demokratische Frauenbund Landesverband Brandenburg e. V. sowie der Berufsverband der Frauenärzte e. V. Landesverband Brandenburg. Die wissenschaftliche Leitung hatte die Chefärztin der Klinik für Gynäkologie und Geburtshilfe im Klinikum Ernst von Bergmann in Potsdam übernommen. Insgesamt fanden über ein Dutzend Informationsveranstaltungen im gesamten Land Brandenburg statt. Die Teilnehmerinnen waren hauptsächlich interessierte Landfrauen, die die regionale heimische Atmosphäre schätzen und das Tastmodell als beson-

(33) Quelle: Zentrum für Krebsregisterdaten (ZfKD) des Robert Koch-Instituts, online unter [https://www.krebsdaten.de/Krebs/DE/Content/Krebsarten/Brustkrebs/brustkrebs\\_node.html](https://www.krebsdaten.de/Krebs/DE/Content/Krebsarten/Brustkrebs/brustkrebs_node.html) (27.11.2020)

ders lehrreich empfinden. An der Veranstaltung in Cottbus nahmen überwiegend Frauen mit Migrationshintergrund teil, unterstützt von einer Dolmetscherin. Das Urteil einer Teilnehmerin: „Diese Veranstaltungen müssen oft und im großen Kreis durchgeführt werden – es hat mir viel gegeben.“

Weblink: [www.lago-brandenburg.de/horizonte-2018-2019](http://www.lago-brandenburg.de/horizonte-2018-2019)

### Herausforderungen<sup>(34)</sup>

- ¶ Bei den unter 50-jährigen Einwohnerinnen und Einwohnern Brandenburgs besteht ein Männerüberschuss, insbesondere bei den 20- bis 35-Jährigen, dem typischen Alter für Familiengründung.
- ¶ Ein Frauenüberschuss in Brandenburg ist nur bei den über 65-Jährigen zu verzeichnen.
- ¶ Frauen in Brandenburg sind im Durchschnitt 2,8 Jahre älter als Männer.
- ¶ Der Altenquotient von Frauen (48 Prozent) fällt deutlich höher aus als der von Männern (36 Prozent). Ältere, nicht mehr erwerbstätige Personen stellen in Brandenburg einen Anteil von 42 Prozent, gemessen an den Personen im Erwerbstätigenalter.
- ¶ Kreise bzw. kreisfreie Städte mit überdurchschnittlich hohem Altenquotient sind auch solche, in denen es zugleich häufig einen Männerüberschuss bei der 20- bis unter 40-jährigen Bevölkerung gibt (meist im weiteren Metropolenraum).
- ¶ Es kommen demnach offensichtlich zwei Trends zusammen, die zu einem hohen Altenquotienten in einem Gebiet beitragen: das Fehlen von Frauen im mittleren Lebensalter (zwischen 20 und 40 Jahren) sowie ein besonders deutlicher Überschuss an älteren Frauen. Dies deutet darauf hin, dass sich hier auch noch die – inzwischen allerdings wieder zurückgegangenen – Abwanderungsbewegungen von jüngeren Frauen aus Brandenburg in den letzten Jahrzehnten auf die Bevölkerungsstruktur Brandenburgs auswirken.
- ¶ 37 Prozent aller in der Landwirtschaft Beschäftigten sind Frauen. Etwa 10 Prozent der rund 440.100 landwirtschaftlichen Betriebe werden von Frauen geleitet.<sup>(35)</sup>
- ¶ Brandenburg ist bundesdeutscher Spitzenreiter bei dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen: Dies betrifft 29 Prozent der Männer und 32 Prozent der Frauen, insbesondere Frauen ab 45 Jahren.
- ¶ Männer in Brandenburg weisen überdurchschnittlich häufig einen „risikobehafteten Alkoholkonsum“ auf: Betroffen ist jeder fünfte Mann und jeder siebte Junge (10. Klasse).
- ¶ Mädchen sind zehnmal häufiger von Anorexie betroffen als Jungen, bei vergleichsweise hohen Zuwachsraten in Brandenburg.
- ¶ Zwei Drittel der Brandenburger Pflegebedürftigen sind weiblich.

(34) Wenn nicht anders zitiert, dann beziehen sich die Zahlen auf Daten aus MSGIV (2020) Sozial Spezial.

(35) Deutscher Bauernverband (2019)

#### Ziel 4.1 Die Chancengleichheit im ländlichen Raum wird verbessert.

Indikator: Frauenanteil in den ELER-Projekten

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
<p>Richtlinie für Zuwendungen zur Förderung der ländlichen Entwicklung im Rahmen von LEADER. Ziele sind die Unterstützung und Sensibilisierung lokaler Akteurs-Kreise für Chancengleichheit und Nachhaltigkeit im ländlichen Raum. Der LEADER-Bereich im ELER ist das Förderprogramm mit einer direkten Auswirkung in Bezug auf Frauenbeteiligung an Entscheidungsgremien, Kleingewerbeförderung, Schaffung wohnortnaher Arbeitsplätze, Entlastung im Dienstleistungsbereich durch die ELER-Förderung, Tourismus.</p>	<p>MLUK ELER bis 2023</p>
<p>ELER-Projekt: „Potenziale des ELER für die Förderung von Frauen auf dem Lande“</p>	<p>MLUK ELER bis 2023</p>
<p>Geschlechterneutrale Publizität und gleichberechtigte Darstellung von Persönlichkeiten bei ELER-Projekten z. B. „Projekte des Monats“, Porträt im ELER-Newsletters</p>	<p>fortlaufend</p>
<p>Projekte und Maßnahmen in der neuen Förderperiode ELER 2023–2027, die die besonderen Bedürfnisse von Frauen in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum berücksichtigen und insb. die Beteiligung von Frauen an der Beschäftigung in ländlichen und landwirtschaftlichen Gebieten (entsprechende länderpolitischen Empfehlungen zur Erstellung des deutschen GAP-Strategieplans zur Vorbereitung der Förderperiode 2023 bis 2027)</p>	<p>MLUK ELER bis 2023</p>



#### Ziel 4.2 Die Chancengleichheit für Frauen und Männer im kulturellen Bereich wird gestärkt.

Indikator: Geschlechteranteil in den geförderten Programmen

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Förderung von geschlechts- und generationsübergreifenden soziokulturellen und kulturpädagogischen Angeboten, z. B. das Landesförderprogramm Kulturelle Bildung und Partizipation. Dieses neue Programm fördert auch Strukturen im Bereich der Partizipation von Personen mit Migrationshintergrund und Diversität.	MWFK fortlaufend 400.000 Euro jährlich
Kulturinitiativen im ländlichen Raum stärken durch eine Aktivierung des bürgerschaftlichen Engagements und eine Begleitung des demografischen Wandels: Förderung der Plattform Kulturelle Bildung mit drei Regionalbüros	

#### Ziel 4.3 Netzwerke werden ausgebaut und weiterentwickelt.

Indikator: Anzahl an Veranstaltungen mit Teilnehmerinnenzahl

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Förderung von Netzwerk- und Kooperationsstrukturen für Frauen- und Mädchenpolitik durch Zuschüsse zu den Personal- und Sachkosten der Geschäftsstellen von ausgewählten Landesverbänden	MSGIV 282.000 Euro jährlich
Fortführung der Brandenburgischen Frauenwoche: Förderung von Schwerpunktveranstaltungen in den Landkreisen und Städten Brandenburgs, inkl. der Auftaktveranstaltung	MSGIV, LGBA, LAG kGBA, Frauenpolitischer Rat jährlich Projektförderung 50.000 Euro
Durchführung gleichstellungspolitischer Konferenzen, Fachforen, regionaler Veranstaltungen u. a. Frauenpolitisches Forum als Fachgremium zur Beratung der Landesregierung bei der Umsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik, jährliche Themenfachtage	MSGIV, LGBA, Frauenverbände, LAG kGBA, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeits- markt fortlaufend

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Regelmäßiger Austausch vom MSGIV (Referat 16 – Frauen, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Queere Lebensweisen) und MWFK (Referat 25 Hochschulen, wissenschaftliche Zentren, Hochschulstatistik, Digitalisierung, Lehrerbildung) mit der LaKoG Brandenburg	MSGIV, MWFK, LaKOG Brandenburg fortlaufend
Ausbau der Kooperation mit den kommunalen Spitzenverbänden	FPR

#### Ziel 4.4 Die frauen- und gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteure werden gestärkt und qualifiziert.

Indikator: Anzahl an geförderten Projekten (GPR und LGBA)

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Unterstützung der Frauenzentren im Land Brandenburg auf der Basis einer Projektförderung	MSGIV fortlaufend 150.000 Euro
Förderung von Projekten, die die Ziele des GPR umsetzen sowie von landesweiter und überregionaler Bedeutung	MSGIV fortlaufend 115.000 Euro
Stärkung und Unterstützung der behördlichen Gleichstellungsbeauftragten der Landesverwaltung (in der IMAG)	LGBA fortlaufend

**Ziel 4.5 Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten werden in ihrer Rolle und bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben gestärkt.**

Indikator: Stundenanteile für gleichstellungspolitische Arbeit der kGBA

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Ausbau der Zusammenarbeit zwischen der Landesregierung, der LGBA und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen von Landeskonferenzen auf Einladung der LGBA und gemeinsamen regionalen Veranstaltungen	MSGIV/LGBA, LAG kGBA
Hinwirken darauf, dass die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend ihren Aufgaben freigestellt werden.	MSGIV/LGBA, MIK 2021–2023
Modellprojekt „Gleichstellung in der Kommune: Unterstützung gleichstellungspolitischer Prozesse und Strukturen sowie konkrete Gestaltung mit Aktionsreihen vor Ort	MSGIV/LGBA 2022–2023

**Ziel 4.6 Maßnahmen zur gesundheitlichen Chancengleichheit von Geburt an werden geschlechterdifferenziert gestaltet.**

Um einen gleichberechtigten Zugang zu Prävention, Gesundheitsförderung und geschlechtersensibler gesundheitlicher Versorgung anzubieten.

Indikator: Die Kaiserschnitttrate ist gesenkt.

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Weiterentwicklung der förderlichen Bedingungen für die Gesundheit rund um die Geburt und Bekanntmachung und Weiterbearbeitung wirkungsvoller Handlungsansätze (vgl. Bündnis Gesund Aufwachsen-Plenum 5.11.2020), z. B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• neutrale Informationen zu (Teil-)Themen der „Gesundheit rund um die Geburt“ entwickeln und vermitteln,</li> <li>• multiprofessionelle Perspektiven, besonders in der Mitwirkung von Gynäkologinnen und Gynäkologen, fördern,</li> <li>• die Kompetenzen von Müttern und Vätern sowie Fachkräften stärken,</li> <li>• die werdenden Eltern und jungen Familien unterstützen.</li> </ul>	MSGIV fortlaufend

#### Ziel 4.7 Weiterentwicklung der gesundheitlichen Chancengleichheit von Frauen mit Fluchthintergrund

Indikator: Handlungsempfehlungen zum Schutz der Gesundheit von Frauen mit Flucht-/Migrationshintergrund liegt vor.

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Stärkerer Fokus auf die Gesundheit von Frauen mit Fluchtgeschichte vor dem Hintergrund der besonderen Situation von Frauen und Mädchen insbesondere in Flüchtlingsunterkünften: Analyse der spezifischen Bedarfe im Rahmen eines landesweiten Online-Workshops, Erörterung der Schutzkonzepte in Hinblick auf Gewaltprävention	MSGIV fortlaufend

Handlungsfeld

## 4.5 TEILHABE, DIVERSITÄT UND GESELLSCHAFTLICHER ZUSAMMENHALT



## Rückblick und Leuchtturmprojekte

- Die Stärkung von Frauen in der Kommunal- und Landespolitik war ein Schwerpunkt in den letzten Jahren. Wichtig sind dafür Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für politische Ämter sowie Mandate und zur Absenkung von Zugangsbarrieren bei politischen Interessenvertretungen, die Stärkung der Führungsverantwortung sowie eine stärkere Vernetzung von Kommunal- und Landespolitikerinnen. Beispielhaft dafür wurden durch das MASGF (jetzt MSGIV) und die LGBA verschiedene Projekte gefördert, Informationsmaterialien gedruckt, Veranstaltungen durchgeführt, u. a. ein Paritätsforum der Europäischen Akademie in Politik und Wirtschaft Berlin e. V. (EAF) 2016, die Brandenburgische Frauenwoche mit dem Schwerpunkt Parität 2017, die Broschüre der LGBA „Frauen. MACHT. Gleiche Chancen“ 2017, ein Bildungsprojekt des Demokratischen Frauenbundes e. V. „Frauen in Politik und Führung“ 2017, die Politikmesse für Frauen in Dahme-Spreewald „Frauen. Macht. Politik.“ (EAF) 2017, die Gleichstellungspolitische Jahrestagung des MASGF 2017 u. a. mit den Themen: „Frauen in die Politik – warum Demokratie beide Geschlechter braucht, Parität im Land Brandenburg“, eine Fachtagung des Frauenpolitischen Rates Land Brandenburg e. V. „Mehr Frauen in die Brandenburgische Politik!“ 2018, das Projekt des Frauenpolitischen Rates Land Brandenburg e. V. „Vernetzung und Information zu Parität“, 2018.
- Zwischen 2015 und 2019 haben sich etwa 560 neue Mitglieder aus 51 neu gegründeten bzw. erweiterten Mädchen- und Frauensportgruppen in 12 Stadt- und Kreis-sportbünden organisiert. Das große Interesse überstieg die vorhandenen Landeshausmittel der Projektförderung. Dennoch konnten Zuwendungen als Zuschuss für die Beschaffung von Kleinsportgeräten sowie für die Honorare der Übungsleiterinnen und Übungsleiter als finanzielle Gratifikation für deren besonderes Engagement beim Aufbau und bei der Erweiterung von Mädchen- und Frauensportgruppen bewilligt werden.

- In 2019 verzeichnete der Landessportbund Brandenburg e. V. einen Zuwachs von 1.582 weiblichen Mitgliedern, womit die steigende Tendenz der letzten Jahre bestätigt wird.

## „Das Potsdamer Frauenwahllokal“



Am 12. November 1918 wurde in Deutschland das allgemeine, gleiche und geheime Wahlrecht eingeführt. Damit waren nach langen vergeblichen Kämpfen endlich auch Frauen sowohl stimmberechtigt als auch im Sinne des passiven Wahlrechts wählbar. Dieses Ereignis zum Anlass nehmend hat die parteienübergreifende elfköpfige Initiativegruppe „Frauenwahllokal“ in Trägerschaft des Autonomen Frauenzentrums Potsdam und in Zusammenarbeit mit dem Frauenpolitischen Rat, Land Brandenburg e. V. über fast fünf Monate hinweg durch eine Vielzahl unterschiedlicher Angebote und Veranstaltungen auf innovative Weise dem 100-jährigen Jubiläum des Frauenstimmrechts gedacht und gleichzeitig den Bogen zu Fragen aktueller Frauenpolitik geschlagen. Für das Frauenwahllokal wurde im Zentrum Potsdams das Eiscafé „Eva’s Sünde“ angemietet. In der Zeit vom 12.11.2018 bis 18.03.2019 wurde dieses ein zent-

raler Ort für breitgefächerte Informations- und Diskussionsangebote zur Geschichte des Frauenwahlrechts bis in die frauenpolitische Gegenwart. Ziel war es, die Öffentlichkeit für die Bedeutung der geschlechtergerechten politischen Partizipation zu sensibilisieren. Interessierte Frauen sollten zu politischem Engagement ermutigt werden. Dort fanden auch die Ausstellung „100 Jahre Frauenstimmrecht“, ein „Weinroter Frauenliederabend“ sowie Gesprächsrunden und Veranstaltungen mit unterschiedlichen Kooperationspartnerinnen und -partnern statt. Mit viel Begeisterung aufgenommen wurden auch die Auftaktveranstaltung im Landtag Brandenburg, das „Frauen-Stimmrechts-Kino“ im Filmmuseum Potsdam und am 18. März 2019 die Abschlussveranstaltung im Museum „Barberini“. Gefördert wurde das Projekt aus Mitteln des GPR des MASGF sowie aus Lottomitteln des Landes Brandenburg ressortübergreifend durch die Ministerien MBSJ, MWFK, MIL und MASGF.

Weblink: [www.frauenwahllokal.com](http://www.frauenwahllokal.com)

## FrauenSPORTtage

Um noch weitere Frauen und Mädchen auf die qualitativen Angebote der Sportvereine aufmerksam zu machen, fand jährlich unter Federführung des Landessportbundes Brandenburg e.V. an wechselnden Orten im Land ein Frauentag statt. Die innovativen Angebote sollen auch die Sportvereine motivieren, noch stärker als bisher auf die Interessen von Mädchen, Frauen und deren Familien einzugehen, um diese Zielgruppe für die Vereine zu gewinnen. Frauen erhalten die Möglichkeit, Sport frei von Rollenklischees in geschützten Bewegungsräumen kennenzulernen und auszuprobieren. Die Motive, Bedürfnisse und Interessen von Frauen im Sport sollen aufgegriffen und einbezogen werden. Die Sportangebote für Frauen sollen innovativ besser auf sie zugeschnitten werden; sowohl inhaltlich, als auch unter besonderer Berücksichtigung der optimalen Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben mit dem Sport. Neben der Gewinnung von weiblichen Vereinsmitgliedern ist es Ziel, Frauen stärker in die ehrenamtlichen Strukturen

des Sports einzubeziehen. Auch die Stärkung von (regionalen) Netzwerken und Kooperationen ist ein Fokus dieser Veranstaltungen. Am Frauentag 2019 in Nauen nahmen mehrere Hundert Mädchen und Frauen teil. Sie besuchten die über zwei Dutzend kostenlosen Mitmachangebote. Qualifizierte Übungsleiterinnen – darunter auch eine aus dem Fernsehen bekannte Personal Trainerin – standen den Teilnehmerinnen zur Verfügung und gaben ihnen einen Einblick in die Vielfalt der weiblichen Seite des Sportlandes. Dabei reichte die Palette von Workouts über QiGong, Yoga, Pilates und Faszientraining bis hin zu Balaro oder Zumba.

Weblink: [www.lsb-brandenburg.de](http://www.lsb-brandenburg.de)

## Herausforderungen<sup>(36)</sup>

- ¶ Die 18- bis unter 30-Jährigen weisen eine vergleichsweise geringe Wahlbeteiligung auf. Bei jüngeren Männern liegt sie um 16 bis 22 Prozentpunkte niedriger als bei allen Männern.
- ¶ Seit 2004 geht der Frauenanteil an den Landtagsabgeordneten kontinuierlich zurück, aktuell sind nur noch 32 Prozent der Abgeordneten Frauen.
- ¶ Die Bedeutung eines eigenen politischen Engagements liegt bei jungen Frauen und Männern bei 34 Prozent.<sup>(37)</sup>
- ¶ In Kreistagen und Stadtversammlungen liegt der Frauenanteil bei 28 Prozent, mit großen Differenzen je nach Kommune (zwischen 16 Prozent und 46 Prozent).
- ¶ In Brandenburg gibt es in den 14 Landkreisen und 4 kreisfreien Städten insgesamt nur 2 Landrätinnen (11 Prozent).
- ¶ 19 Prozent der Gemeinden in Brandenburg haben eine Bürgermeisterin.

(36) Wenn nicht anders zitiert, dann beziehen sich die Zahlen auf Daten aus MSGIV (2020) Sozial Spezial.  
(37) Shell-Jugendstudie Studie (2019), S. 22

- 8 36 Prozent der Frauen und 40 Prozent der Männer engagieren sich ehrenamtlich.
  
- 8 Frauen in Brandenburg sind deutlich seltener als Männer Mitglied in einem Sportverein. Von den knapp 350.000 Sportvereinsmitgliedern im Jahr 2018 im Land Brandenburg ist mit 38 Prozent nur ein gutes Drittel weiblich. Auch im Kinder-/Jugendalter machen Mädchen bzw. junge Frauen nur ein gutes Drittel aller Mitglieder aus.
  
- 8 Hohe Abwanderung, alternde Bevölkerung, Männerüberhang in mittlerer Altersgruppe (demografische Homogenität) erzeugt im Zusammenspiel mit wirtschaftlicher Stagnation subjektiv empfundene Benachteiligung und soziale Abstiegsängste. Das fördert intolerante und demokrateskeptische Einstellungen v. a. in den ländlichen Regionen.<sup>(38)</sup>
  
- 8 7,5 Prozent der Bevölkerung vertreten sexistische Einstellungen, die wiederum ein Merkmal gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sind.<sup>(39)</sup>
  
- 8 15 Prozent der Brandenburger Bevölkerung klagen über zu viele Flüchtlinge und „Überfremdung“. Ebenso viele sehen in Ausländerfeindlichkeit, rechtem Denken und dem Erstarken der AfD eine Gefahr für das Land und erwarten sich hier politische Lösungen. Im Vergleich zu 2018 hat sich die Brisanz des Themas Flüchtlinge und Migration allerdings deutlich verringert (-21 Prozentpunkte), die Brisanz des Themas Ausländerfeindlichkeit und rechtes Denken deutlich erhöht (+9 Punkte).<sup>(40)</sup>
  
- 8 Laut Brandenburg-Monitor 2020 ist 94 Prozent der Brandenburger Bevölkerung die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern wichtig bzw. sehr wichtig, aber nur 57 Prozent sehen sie verwirklicht<sup>(41)</sup>. Auch plädieren 74 Prozent der Brandenburger und Brandenburgerinnen für die volle Gleichberechtigung von Frauen – neun Prozent fordern dagegen die stärkere Rückbesinnung von Frauen auf tradierte Rollenbilder.<sup>(42)</sup>
  
- 8 Gleichfalls sprechen sich 70 Prozent der Befragten für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und gesellschaftliche Teilhabe aus, während 13 Prozent den für diese gesellschaftliche Gruppe betriebenen Aufwand als zu groß einschätzen. Ähnliches Bild ergibt sich für die völlige Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bi- und Transsexuellen: 15 Prozent halten die Politik hier bereits als zu entgegenkommend.<sup>(43)</sup>
  
- 8 Frauen präsentieren sich weniger homophob, stärker inklusions- und vor allem stärker gleichberechtigungsauffin als Männer. Gleichzeitig fühlen sie sich aber durch Migration häufiger fremd im eigenen Land und werten Langzeitarbeitslose stärker ab, als es Männer tun<sup>(44)</sup>.

(38) Salomo (2019)

(39) Zick et al. (2019), S. 5

(40) Policy Matters (2020): Brandenburg-Monitor Ergebnisbericht, S. 9

(41) Ebd., S. 22

(42) Ebd., S. 25

(43) Ebd., S. 26

(44) Ebd., S. 29



**Ziel 5.1 Die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und bürgerschaftlichem Engagement werden verbessert.**

Es werden geschlechtersensible Zugänge und Beteiligungsmöglichkeiten für ehrenamtliches Engagement unabhängig von Geschlecht, Behinderung und Herkunft gestaltet.

Indikator: Anzahl der geförderten mädchen- bzw. frauenspezifischen Projekte

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Förderung und Unterstützung von Projekten, die das Engagement insbesondere von Frauen und Mädchen stärken	STK fortlaufend
Förderung und Unterstützung von Projekten, die Qualifizierungsangebote insbesondere für ehrenamtlich engagierte Frauen und/oder junge Menschen anbieten	STK fortlaufend

**Ziel 5.2 Der Breiten- und Spitzensport wird geschlechts- und diversitätssensibel gestaltet. Der Frauenanteil in den Sportvereinen wird erhöht.**

Indikatoren: Anzahl der Frauensporttage mit Teilnehmerinnenzahl; der Projektanträge zu neuen Frauensportgruppen; die Anzahl der neuen Mitglieder, die über die Zielgruppenorientierte Projektförderung gewonnen werden

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Zielgruppenorientierte Projektförderung zur Neugründung von Mädchen- und Frauensportgruppen	MBSJ, LSB fortlaufend
Dezentrale jährliche Frauensporttage für Mädchen und Frauen im Sport	LSB, Kreis- und Stadtverbände fortlaufend
Jährliche Weiterbildung des Landessportbundes für Frauen in Führungspositionen aus Landesfachverbänden, Kreis- und Stadtverbänden sowie Vereinen	LSB fortlaufend

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Sportangebote und Formate für Frauen und Mädchen aus dem Programmbereich „Integration durch Sport“ werden bedarfsorientiert gestaltet, bessere Kommunikation und intensivere Betreuung und Begleitung können zur besseren und flächen-deckenden Nutzung führen.	LSB fortlaufend

### Ziel 5.3 Frauen in der Kommunal- und Landespolitik werden gestärkt.

Indikator: Höhere Frauenanteile in politischen Gremien und Mandaten

Maßnahmen	Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel
Entwicklung von Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für politische Ämter/Mandate und Absenkung von Zugangsbarrieren bei politischen Interessensvertretungen	MSGIV fortlaufend
Öffentlichkeitsarbeit über Paritätsregelungen und mehr Diversität in politischen Interessenvertretungen	MSGIV fortlaufend
Ausbau der Vernetzung von Kommunal- und Landespolitikerinnen	MSGIV fortlaufend
Unterstützung und Vernetzung von Kommunal- und Landespolitikerinnen im Rahmen der Demokratiestärkung	STK (TBB/BfB) ab 2021

**Ziel 5.4 Die Geschlechter werden gleichermaßen für Verdienste geehrt und beim Anteil der Frauen im Durchschnitt der Laufzeit des Programms wird der Anteil von 50 % angestrebt.**

Indikator: Ausgewogener Anteil von Männern und Frauen im Durchschnitt der Laufzeit des Programms

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Gleichmäßige Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Würdigung ihres ehrenamtlichen Engagements und ihrer entsprechenden Leistungen	STK fortlaufend
Gezielte Vorschläge von Frauen bei der Verleihung von Europaurkunden, sodass u. a. ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen bei der Anerkennung ihrer u. a. ehrenamtlichen Leistungen erreicht wird	MdFE 2020–2025

**Ziel 5.5 Diskriminierung wird verhindert und das Bewusstsein für Benachteiligungen wird gestärkt. Antifeministischen und rechtsextremen Einstellungen wird entgegengewirkt.**

Indikator: Anzahl an Fortbildungen zu Rechtsextremismus, Antifeminismus und Sexismus

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Auf- und Ausbau des Diskriminierungsschutzes der Hochschulen in den Hochschulverträgen (Laufzeit 2019–2023) mit hochschulweiten Strategien, in denen u. a. auch präventive Maßnahmen diesbezüglich entwickelt werden, sowie Richtlinien oder Satzungen, die die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) aufgreifen und auf alle Hochschulangehörigen übertragen	MWFK fortlaufend
Professionalisierung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen durch Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten ergänzt um intersektionale Aspekte (Race, Class u. a.)	MWFK fortlaufend
Erweiterung des vorhandenen Aus- und Fortbildungsangebots für Bedienstete des richterlichen und staatsanwaltlichen Dienstes zu dem Themenkreis „Kommunikation im Gerichtssaal“ um den Umgang mit Sexismus und frauenfeindliche Diffamierung durch an Gerichtsverfahren Beteiligte	MdJ fortlaufend

<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortliche Ressorts/ Akteurinnen/Akteure Zeitraum und Mittel</b>
Entwicklung von Beratungsstrukturen zur Aufklärung von Menschen mit Lernbehinderungen über sexuelle Selbstbestimmungsrechte und zur Prävention von sexualisierter Gewalt	MSGIV, BLMB, profamilia 2021
Social Media Interventions! – Rechtsextremen Geschlechterpolitiken im Netz begegnen	MBJS/Freier Träger 2019/20, 8.450,00 Euro
Fair*in Brandenburg – genderreflektierte Rassismusprävention	MBJS/Freier Träger 2019/20, 20.950,00 Euro
Auf Grundlage des Handlungskonzepts TBB und im Rahmen der Demokratiestärkung: Förderung von Projekten und Kooperationen gegen rechtspopulistische und rechtsextreme Einstellungen sowie Werbung für ein tolerantes, weltoffenes und vielfältiges Brandenburg, wobei die gesamte Gesellschaft wieder stärker in demokratische Prozesse eingebunden werden soll	STK (TBB/BfB) fortlaufend Bundes- und Landesmittel
Interkulturelle Kompetenzentwicklung seitens der Aufnahmegesellschaft als auch seitens der Zugewanderten	STK (TBB/BfB) fortlaufend
Verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Mobilen Beratungsteams und frauenpolitischen Organisationen, passgenaue Fortbildungen zu Rechtsextremismus, Antifeminismus u. ä.	Frauenverbände, MBT

# 5. AUSBLICK

Landesgleichstellungsbeauftragte Manuela Dörnenburg



Gleichstellung der Geschlechter ist eine Aufgabe, die uns alle betrifft. Das neue GPR 2020–2025 führt uns das eindringlich vor Augen. Es spornt an und fordert auf, geschlechtsspezifische Daten zu erheben, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen einer Maßnahme, eines Gesetzes oder einer Förderrichtlinie zu bedenken oder bei Ehrungen und Mandatsvorschlägen die gleiche Repräsentanz von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Kurzum: Hier steht Schwarz auf Weiß, auf welchen vielfältigen Wegen Gleichstellung in die Tat umgesetzt werden kann.

Dabei braucht es neben den Daten (wer ist wie betroffen?), den Ressourcen (welche Mittel?), dem Wissen (warum?) auch die Strukturen und Netzwerke (wer macht was mit wem?). Nur in diesem Viereck kann gute Gleichstellungspolitik gelingen.

Die Landesregierung trägt Verantwortung für den Gleichstellungsauftrag aus den EU-Verträgen, dem Grundgesetz und der Landesverfassung Brandenburg. Aber auch jede und jeder Einzelne, die Parteien, die Verwaltungen, Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Vereine können – nein, müssen – ihren Beitrag leisten.

Auch wenn in Brandenburg das Ausbildungsniveau von Frauen gut oder die Verdienst- und Rentenlücke zwischen den Geschlechtern im Vergleich zu anderen Bundesländern geringer ist. Das GPR macht deutlich, an welchen Vorhaben wir gemeinsam weiterarbeiten sollten auf unserem Weg zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft. Eine Situation, in der Frauen nach wie vor nicht gleichberechtigt partizipieren und ihren Teil der Macht, der Mitbestimmung und des Geldes erhalten, ist nicht akzeptabel und widerspricht demokratischem Verständnis.

Gleichberechtigung geht uns eben alle an!

Deshalb wünsche ich mir, dass wir in den nächsten Jahren gemeinsam in Ideenschmieden, Projekten oder Kampagnen das GPR ergänzen. Seien Sie Komplizin und Komplize, die Ziele des GPR Realität werden zu lassen.

Ich freue mich auf unsere Debatten und gemeinsame Vorhaben!

**Manuela Dörnenburg**

Landesbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern

# ZIELE IM ÜBERBLICK

## Handlungsfeld 1 Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, Gender Mainstreaming

- 1.1 Das Gender-Mainstreaming-Prinzip wird innerhalb der Landesregierung umgesetzt.
- 1.2 Der Frauenanteil in Entscheidungs- und Führungspositionen wird erhöht.
- 1.3 Die Haushaltsmittel des Landes Brandenburg kommen Frauen und Männern gleichermaßen zugute.
- 1.4 Geschlechterdifferenzierte Daten bilden die Basis für politische Entscheidungen und strategische Planungen.
- 1.5 Geschlechterspezifische Maßstäbe und Ziele werden in der Flüchtlings- und Integrationspolitik des Landes Brandenburg verankert.
- 1.6 Die Öffentlichkeits- und Pressearbeit der Landesverwaltung und der nachgeordneten Behörden verwendet eine geschlechtersensible Schrift- und Bildsprache sowie eine einfache Sprache.
- 1.7 Beschäftigte der Landesverwaltung und der nachgeordneten Behörden sowie weitere relevante Zielgruppen werden zu den Themen Geschlechtervielfalt, Gleichstellung und Chancengleichheit fortgebildet und dafür sensibilisiert.

## Handlungsfeld 2 Rollenvielfalt und Chancengleichheit von Geburt an

- 2.1 Beschäftigte in der Jugendhilfe, Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit sind geschlechtersensibel qualifiziert.
- 2.2 Geschlechtersensible Projekte von und mit Jugendlichen werden unterstützt und gestärkt.
- 2.3 Kinder werden in den Bildungseinrichtungen geschlechtersensibel gebildet, erzogen und betreut. Der aktuelle Männeranteil von 8,5 Prozent am Betreuungspersonal in der Kindertagespflege wird erhöht.
- 2.4 Geschlechtersensible Berufs- und Studienorientierung eröffnet ein breites Spektrum im Berufswahlverhalten. Tradierte Berufswahlmuster werden aufgebrochen.
- 2.5 Der Frauenanteil in den MINT-Studienfächern wird erhöht.
- 2.6 Gute Übergänge und gerechte Karrierechancen für beide Geschlechter gewährleisten.
- 2.7 Wissenschaftlerinnen werden bei dem Übergang in den Beruf begleitet und unterstützt.
- 2.8 Die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Ausbildung werden verbessert.
- 2.9 Der Frauenanteil in den wissenschaftlichen Führungspositionen wird erhöht.

## Handlungsfeld 3 Gute Arbeit, Partnerschaftlichkeit und eine digitalisierte Arbeits- und Lebenswelt mit und für Frauen gestalten, frei von Diskriminierung

- 3.1 Die wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer wird durch existenzsichernde Einkommen, Gute Arbeit und Sozialpartnerschaft gesichert.
- 3.2 Care-Berufe werden aufgewertet.
- 3.3 Die vergleichsweise hohe Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter wird nachhaltig gesichert.
- 3.4 Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund werden verbessert.
- 3.5 Die Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Ausbildung/Studium bzw. Beruf wird für Frauen und Männer weiter verbessert.
- 3.6 Existenzgründungen von Frauen, unabhängig von Alter und Herkunft, werden gefördert und unterstützt. Unternehmerinnen(tum) wird gestärkt und sichtbar gemacht.
- 3.7 Die partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit wird gefördert, unbezahlte Sorgearbeit wird sichtbar gemacht.



#### **Handlungsfeld 4 Starke Strukturen, starke Netzwerke, gesund leben – in der Stadt und auf dem Land**

- 4.1 Die Chancengleichheit im ländlichen Raum wird verbessert.
- 4.2 Die Chancengleichheit für Frauen und Männer im kulturellen Bereich wird gestärkt.
- 4.3 Netzwerke werden ausgebaut und weiterentwickelt.
- 4.4 Die frauen- und gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteure werden gestärkt und qualifiziert.
- 4.5 Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten werden in ihrer Rolle und bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben gestärkt.
- 4.6 Maßnahmen zur gesundheitlichen Chancengleichheit von Geburt an werden geschlechterdifferenziert gestaltet.
- 4.7 Weiterentwicklung der gesundheitlichen Chancengleichheit von Frauen mit Fluchthintergrund

#### **Handlungsfeld 5 Teilhabe, Diversität und gesellschaftlicher Zusammenhalt**

- 5.1 Die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und bürgerschaftlichem Engagement werden verbessert.
- 5.2 Der Breiten- und Spitzensport wird geschlechts- und diversitätssensibel gestaltet. Der Frauenanteil in den Sportvereinen wird erhöht.
- 5.3 Frauen in der Kommunal- und Landespolitik werden gestärkt.
- 5.4 Die Geschlechter werden gleichermaßen für Verdienste geehrt und beim Anteil der Frauen im Durchschnitt der Laufzeit des Programms wird der Anteil von 50 % angestrebt.
- 5.5 Diskriminierung wird verhindert und das Bewusstsein für Benachteiligungen wird gestärkt. Antifeministischen und rechtsextremen Einstellungen wird entgegengewirkt.

# QUELLEN

- ❑ BMFSFJ (Hg.) (2018): Väterreport – Vater sein in Deutschland heute, Berlin. Online-Zugriff zuletzt am 05.11.2020: <https://www.bmfsfj.de/blob/127268/2098ed4343ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf>
- ❑ BMFSFJ (Hg.) (2020 I): 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Berlin
- ❑ BMFSFJ (Hg.) (2020 II): Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? Ein Dossier zur gesellschaftlichen Dimension einer privaten Frage. Online-Zugriff zuletzt am 05.11.2020: <https://www.bmfsfj.de/blob/160276/b36250ea4b12a2a05550ac850e845a1e/kinder-haushalt-pflege-wer-kuemmert-sich-dossier-sorgearbeit-deutsch-data.pdf>
- ❑ BMFSFJ (2020 III): Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung. Online-Zugriff zuletzt am 09.12.2020: <https://www.bmfsfj.de/blob/158356/b500f2b30b7bac2fc1446d223d0a3e19/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-data.pdf>
- ❑ Bünning, Mareike (2016): Weniger Job = mehr Vater? Teilzeitarbeit kann väterliches Engagement fördern, Elternzeit allerdings noch mehr. In: WZB Mitteilungen, Heft 153, September 2016. Online-Zugriff zuletzt am 11.11.2020
- ❑ Busch-Helzmann, Anne (2015): Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür“ – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland. In: WSI Mitteilungen 8/2015. Online-Zugriff zuletzt am 10.11.2020: [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2015\\_08\\_busch-heizmann.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2015_08_busch-heizmann.pdf)
- ❑ Deutscher Bauernverband e.V. (2019): Situationsbericht 18/19. Agrarstruktur. Arbeitskräfte und Auszubildende. Online-Zugriff zuletzt am 11.11.2020: <https://www.bauernverband.de/situationsbericht/3-agrarstruktur/35-arbeitskraefte-und-auszubildende>
- ❑ DIW (2015): Elternzeit kann noch Jahre später für die Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung von Bedeutung sein, Pressemitteilung vom 10. Dezember 2015, Online-Zugriff zuletzt am 11.11.2020: [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.522361.de/elternzeit\\_kann\\_noch\\_jahre\\_spaeter\\_fuer\\_die\\_aufteilung\\_von\\_hausarbeit\\_und\\_kinderbetreuung\\_von\\_bedeutung\\_sein.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.522361.de/elternzeit_kann_noch_jahre_spaeter_fuer_die_aufteilung_von_hausarbeit_und_kinderbetreuung_von_bedeutung_sein.html)
- ❑ Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja; Rauschnick, Laura (2016): Arbeitszeit - Quantitative Ergebnisse für Deutschland, Expertise für die Kommission „Arbeit der Zukunft“, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). Online-Zugriff zuletzt am 11.11.2020: [https://www.boeckler.de/pdf/adz\\_expertise\\_hobler\\_pfahl\\_arbeitszeit\\_quanti.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/adz_expertise_hobler_pfahl_arbeitszeit_quanti.pdf)
- ❑ Initiative D21 e.V. (2020): Digital Gender Gap – Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. 2020. Online: [https://initiated21.de/app/uploads/2020/01/d21\\_digitalgendergap.pdf](https://initiated21.de/app/uploads/2020/01/d21_digitalgendergap.pdf)
- ❑ Klünder, Nina (2016): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13 Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Online-Zugriff zuletzt am 26.10.2020: <https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/30.b/a/f83f36.pdf>
- ❑ MASGF (2018): Pressemitteilung Arbeitsmarktzahlen September 2018/Neues IAB-Betriebspanel veröffentlicht, 28.09.2018. Online-Zugriff zuletzt am 10.11.2020: <https://msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/presse/pressemitteilungen/detail/~28-09-2018-arbeitsmarktzahlen-september-2018>



- MASGF (2019): 7. Landesgleichstellungsbericht. Anwendung und Wirksamkeit des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Brandenburg. Berichtszeitraum: Januar 2014 bis Dezember 2018. Online-Zugriff zuletzt am 26.10.2020: <https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/l-7.LGG.pdf>
- McDonalds (Hg.) (2019): „Kinder der Einheit“, München. Online-Zugriff zuletzt am 10.11.2020: [https://karriere.mcdonalds.de/docroot/jobboerse-mcd-career-blossom/assets/documents/McD\\_Ausbildungsstudie\\_2019.pdf](https://karriere.mcdonalds.de/docroot/jobboerse-mcd-career-blossom/assets/documents/McD_Ausbildungsstudie_2019.pdf)
- MSGIV (2018): Bilanz zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm 2015-2019. Unveröffentlicht.
- MSGIV (Hg.) (2020): Sozial spezial Daten und Fakten zur Situation von Frauen und Männern in Brandenburg, Potsdam
- Policy matters – Gesellschaft für Politikforschung und Politikberatung mbH (2020): Brandenburg-Monitor Ergebnisbericht. Eine Studie im Auftrag der Staatskanzlei des Landes Brandenburg
- Salomo, Katja (2019): Abwanderung, Alterung, Frauenschwund. WZB Mitteilungen, Heft 165. Online-Zugriff zuletzt am 26.10.2020: <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2019/f-22362.pdf>
- Shell-Jugendstudie (2019) Zusammenfassung. Online-Zugriff zuletzt am 10.11.2020: <https://www.shell.de/ueber-uns/shell-jugendstudie.html>
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Oktober 2020): Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Arbeitsmarkt für Frauen und Männer, Online-Zugriff zuletzt am 11.11.2020
- WSI GenderDatenPortal (2019): Erwerbsarbeit, Online-Zugriff zuletzt am 11.11.2020: <https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-arbeitsbelastungen-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-18651.htm>
- WSI GenderDatenPortal (2020): Leiharbeit 1991-2019, Online-Zugriff zuletzt am 11.11.2020: <https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-leiharbeit-14858.htm>
- Zentrum für Krebsregisterdaten (ZfKD) des Robert Koch-Instituts, online unter [https://www.krebsdaten.de/Krebs/DE/Content/Krebsarten/Brustkrebs/brustkrebs\\_node.html](https://www.krebsdaten.de/Krebs/DE/Content/Krebsarten/Brustkrebs/brustkrebs_node.html) (27.11.2020)
- Zick, Andreas et. al. (2019): Verlorene Mitte - Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19, Hg. für die Friedrich-Ebert-Stiftung v. Franziska Schröter, Online-Zugriff zuletzt am 10.11.2020: <https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=39654&token=b0885615499aae36a49159101cc5a114769827c4>

#### Weiterführende Daten und Literaturhinweise:

- ☒ BMFSFJ (2013): „Jungen und ihre Lebenswelten – Vielfalt als Chance und Herausforderung. Bericht des Beirats Jungenpolitik“, Berlin. Online: <https://www.bmfsfj.de/blob/94086/725638d3f89fd2c0ebcb86e694dd48b6/jungen-und-ihre-lebenswelten-bericht-beirat-jungenpolitik-data.pdf>
  
- ☒ BMFSFJ (Hg.) (2014): Jungen und Männer im Spagat. Online-Zugriff zuletzt am 05.11.2020: <https://www.bmfsfj.de/blob/94088/100b89250f16a96e2100074fc7455e7c/jungen-und-maenner-im-spagat-zwischen-rollenbildern-und-alltagspraxis-data.pdf>
  
- ☒ BMFSFJ (2016): „Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland, Kurzfassung einer Studie des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HWWI)“, Berlin. Online: <https://www.bmfsfj.de/blob/113474/cfb3b8047964183010cc5c9e2ae48c2b/dauerhaft-ungleich-berufsspezifische-lebenserwerbseinkommen-von-fauen-und-maennern-in-deutschland-data.pdf>
  
- ☒ BMFSFJ (2018): So gelingt der Berufseinstieg von geflüchteten Müttern. Erkenntnisse aus dem ESF– Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“, Berlin. Online: <https://www.bmfsfj.de/blob/133056/54db6e8e2978650e927dbcea22d70ac6/monitor-familienforschung-ausgabe-40-so-gelingt-der-berufseinstieg-von-gefuechteten-muettern-data.pdf>
  
- ☒ BMFSFJ (2020): Der Achte Altersbericht. Berlin. Online: <https://www.bmfsfj.de/blob/159456/3dab099fb5eb39d9fba72f6810676387/achter-altersbericht-kurzfassung-data.pdf>
  
- ☒ FH Bielefeld (2020): Gender und Digitalisierung: Untersuchung genderspezifischer Einstellungen von Young Professionals in Bezug auf Digitalisierung und Industrie 4.0. Online: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/frauen-und-digitalisierung>
  
- ☒ Geschlecht und Gender in Umwelt-, Klima- und Nachhaltigkeitspolitik. Online: <https://www.genanet.de/themen.html>
  
- ☒ Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2018): Männer ins Grundschullehramt. Wie Geschlechtervielfalt in Kollegien von Grundschulen erreicht werden kann, Frankfurt/M. Online: [https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=69657&token=25c81a69dd7613c74cb5a7f0e92d71f716e53eed&sdownload=&n=190228\\_MaennerInsGrundschulamt\\_2018\\_A4\\_171218.pdf](https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=69657&token=25c81a69dd7613c74cb5a7f0e92d71f716e53eed&sdownload=&n=190228_MaennerInsGrundschulamt_2018_A4_171218.pdf)
  
- ☒ Hans-Böckler-Stiftung (2015): Risiken moderner Heimarbeit. Online: <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-risiken-moderner-heimarbeit-6281.htm>
  
- ☒ HWR Berlin (2019): Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschlechterungleichheiten – Eine empirische Untersuchung auf der Branchenebene. Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung, Discussion Paper 39, 12/2019. Online: [https://www.harriet-taylor-mill.de/images/HTML-DiscPap\\_39-online-end.pdf](https://www.harriet-taylor-mill.de/images/HTML-DiscPap_39-online-end.pdf)
  
- ☒ Lott, Yvonne; Eulgem, Lorena (2019) Lohnnachteile durch Mutterschaft. WSI Report Nr. 49, Mai 2019. Online: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_49\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_49_2019.pdf)

- ☒ Lott, Yvonne (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. WSI Report Nr. 47, März 2019. Online: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_47\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf)
  
- ☒ Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest (Hrsg.): JIM-Studie 2019: Jugend, Information, Medien, Basisuntersuchung zum Medienumgang 12- bis 19-Jähriger, Stuttgart. Online: [https://www.mpfs.de/fileadmin/files/Studien/JIM/2019/JIM\\_2019.pdf](https://www.mpfs.de/fileadmin/files/Studien/JIM/2019/JIM_2019.pdf)
  
- ☒ Müller, Ria; Kreß-Ludwig, Michael; Mohaupt, Franziska et al. (2018): Warum nicht MINT? Diskussionspapier des IÖW 69/18. Online: [https://www.ioew.de/fileadmin/user\\_upload/BILDER\\_und\\_Downloaddateien/Publikationen/2018/IOEW\\_DP\\_69-18\\_Warum\\_nicht\\_MINT\\_final.pdf](https://www.ioew.de/fileadmin/user_upload/BILDER_und_Downloaddateien/Publikationen/2018/IOEW_DP_69-18_Warum_nicht_MINT_final.pdf)
  
- ☒ Pimminger, Irene (2016): Armut und Armutsrisiken von Frauen und Männern – Ein Update. Berlin. Online: [https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise\\_armut\\_140416.pdf](https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_armut_140416.pdf)
  
- ☒ Stichnoth, Holger (2016): Verteilungswirkungen ehe- und familienbezogener Leistungen und Maßnahmen, Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.). Online: <https://www.boell.de/de/2016/06/17/verteilungswirkungen-ehe-und-familienbezogener-leistungen-und-massnahmen>
  
- ☒ Schröder, Tim; Schäfer, Andrea (2013): Wer erhält einen Ernährerlohn? Befunde nach Region und Geschlecht. WSI-Mitteilungen 3/2013, Seiten 171-181, Online: <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-wer-erhaelt-einen-ernaehrerlohn-befunde-nach-region-und-geschlecht-13031.htm>

**Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz**

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Henning-von-Tresckow-Straße 2–13  
14467 Potsdam

<https://msgiv.brandenburg.de>

Layout & Gestaltung: vantronye – visuelle kommunikation

Druck: Möller Druck und Verlag GmbH

Auflage: 1.500 Stück

Juni 2021



**GLEICHBERECHTIGT  
ZUKUNFT  
GESTALTEN**

Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm  
Brandenburg 2020–2025