

Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt (Maßnahmepaket)¹



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für
Justiz und Gleichstellung

¹ Beschlossen von der Landesregierung Sachsen-Anhalts in der Sitzung am 11. November 2014.

| | |
|--|----|
| 1. Auf dem Weg zu einem geschlechtergerechten Sachsen-Anhalt..... | 4 |
| 1.1. Zur Bedeutung der Gleichstellungspolitik | 4 |
| 1.2. Frauen- und Gleichstellungspolitik in und für Sachsen-Anhalt..... | 6 |
| 1.3. Das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt | 9 |
| 1.3.1. Akteurinnen und Akteure | 9 |
| 1.3.2. Entwicklung | 10 |
| 1.3.3. Handlungsfelder und Schwerpunkte | 12 |
| 1.3.4. Aufbau des vorliegenden Landesprogramms | 13 |
| 2. Förderung der Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der obersten Landesbehörden .. | 14 |
| 2.1. Gleichstellung auf der Grundlage des Frauenfördergesetzes..... | 14 |
| 2.2. Das Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung 2012 bis 2016 | 15 |
| 2.2.1. Verankerung von Gender Management als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung in der Verwaltung sowie Gestaltung einer innovativen Organisations- und Geschlechterkultur..... | 15 |
| 2.2.2. Etablierung der Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsziel in sämtlichen Bereichen und auf allen Ebenen der EU-Fondsförderung | 19 |
| 2.2.3. Überführung von Gender Mainstreaming in die Verwaltungsroutine | 20 |
| 2.2.4. Erhöhung der Gender-Qualität in der verwaltungsinternen und -externen Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit..... | 22 |
| 2.2.5. Ausbau und Qualifizierung einer geschlechterdifferenzierten Datenbasis..... | 22 |
| 2.3. Gender Budgeting | 24 |
| 3. Handlungsfeld Bildung | 25 |
| 3.1. Elementarbildung und Verhaltensprägung im frühen Kindesalter | 25 |
| 3.2. Formale und nonformale Lernwelten im Schulalter | 28 |
| 3.3. Berufsorientierung und Berufliche Bildung..... | 32 |
| 3.4. Hochschulbildung und wissenschaftliche Karrieren | 37 |
| 3.5. Weitere Punkte..... | 47 |
| 4. Handlungsfeld (Existenzsichernde) Beschäftigung | 48 |
| 4.1. Erwerbstätigkeit und eigenständige Existenzsicherung | 48 |
| 4.2. Aufstiegs- und Karrierechancen | 55 |
| 4.3. Selbständigkeit..... | 56 |
| 4.4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer | 57 |
| 5. Handlungsfeld Soziale Gerechtigkeit | 61 |
| 5.1. Generationengerechtigkeit und Demographie | 61 |
| 5.2. Alleinerziehende beziehungsweise Ein-Eltern-Familien und weitere Familienformen | 65 |
| 5.3. Armutsvermeidung/Armutsbekämpfung | 67 |
| 5.4. Gesundheit..... | 70 |
| 5.5. Pflege | 71 |
| 6. Handlungsfeld Partizipation | 74 |
| 6.1. Gremienbesetzungen in der Kommunal- und Landespolitik | 74 |
| 6.2. Ehrenamtliches Engagement | 79 |
| 7. Handlungsfeld Antigewaltarbeit..... | 82 |
| 7.1. Geschlechtsspezifische Angebote der Opferhilfe und Gewaltbekämpfung in engen sozialen Beziehungen | 82 |
| 7.2. Täter und Täterinnen in die Verantwortung nehmen und auf Verhaltensänderungen hinwirken | 87 |
| 7.3. Prävention | 88 |
| 7.4. Beteiligung und Öffentlichkeitsarbeit sowie Qualitätsentwicklung und -sicherung | 90 |
| Anhang | 93 |

Abkürzungen für die Ressorts der Landesregierung

Kultusministerium (MK)

Ministerium der Finanzen (MF)

Ministerium für Arbeit und Soziales (MS)

Ministerium für Inneres und Sport (MI)

Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr (MLV)

Ministerium für Justiz und Gleichstellung (MJ)

Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt (MLU)

Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft (MW)

Staatskanzlei (Stk)

1. Auf dem Weg zu einem geschlechtergerechten Sachsen-Anhalt

1.1. Zur Bedeutung der Gleichstellungspolitik

Geschlecht als eine der zentralen sozialen Kategorien strukturiert unsere Gesellschaft maßgeblich – auch in Anbetracht aller Verschiedenheiten, die sich sowohl unter Frauen als auch unter Männern zeigen. Trotz gleicher Rechte und aller Fortschritte im Bereich der Gleichstellung sind die Chancen in unserer Gesellschaft, beispielsweise im Hinblick auf höchste Bildungsabschlüsse, berufliche Karrieren und gesellschaftliche oder politische Teilhabe, nach wie vor so ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt, dass von einem grundlegenden Gerechtigkeitsdefizit gesprochen werden muss. Deutlich wird dies insbesondere an den Zuschreibungen von Rollen im privaten und im öffentlichen Leben, bei Betrachtung gesellschaftlicher Hierarchien und beim Zugang zu Ressourcen.

Dass Frauen im Vergleich zu Männern häufig trotz besserer Schul- und Studienabschlüsse in geringer bezahlten und weniger prestigeträchtigen Berufen arbeiten, dass ihre beruflichen Karrieren langsamer verlaufen, sie seltener in Führungspositionen aufsteigen oder zu einer Professur gelangen und auch dass sie weniger in politischen Mandaten und ehrenamtlichen Leitungspositionen vorzufinden sind, ist ein derart verbreitetes Phänomen, dass es sich nicht allein aufgrund individueller Entscheidungen erklären lässt. Vielmehr sind diese Ungleichheiten wesentlich durch in der Gesellschaft verwurzelte Rollenbilder und Strukturen geprägt und verstärken sich im Lebensverlauf zunehmend, wie im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung eindrücklich herausgearbeitet wurde. Dass insbesondere Frauen von Altersarmut bedroht sind, ist eine erschreckende Konsequenz, die in diesem Zusammenhang aber wenig verwundert.

Sowohl gesellschaftliche und ökonomische Strukturen als auch Rollenerwartungen bilden weiterhin die Ursache dafür, dass Frauen in der Regel mehrheitlich die Haushalts- und Familienarbeit übernehmen und dass sie in Anbetracht der häufigen Doppelbelastung durch bezahlte Erwerbstätigkeit und unbezahlte Sorgetätigkeit über geringere Ressourcen frei einteilbarer Zeit verfügen, was wiederum ihre Möglichkeiten der gesellschaftlichen Partizipation einschränkt. Besondere zeitliche und oft auch finanzielle Herausforderungen stellen sich dabei für alleinerziehende Eltern, von denen die Mehrheit Frauen sind. Auffällig ist in diesem Zusammenhang die hohe Abhängigkeit dieser Personengruppe von sozialen Transferleistungen.

Wie sich anhand der geschilderten Sachverhalte nachvollziehen lässt, konzentriert sich eine Politik, die auf Geschlechtergerechtigkeit zielt, in vielen Belangen auf den Abbau von direkter, indirekter und struktureller Diskriminierung von Frauen und ist in diesem Sinne zu einem hohen Anteil Frauenpolitik. Doch ungleiche Geschlechterverhältnisse wirken sich nicht nur zum Nachteil von Frauen aus. Während diese im öffentlichen Leben nach wie vor vielfach benachteiligt werden, gelten der private Raum und insbesondere die Familie oft noch als ihnen zugeschriebene Bereiche. Daraus können durchaus Schwierigkeiten oder Unverständnis für Männer erwachsen, die sich außerhalb traditioneller Rollenzuschreibungen bewegen wollen und beispielsweise Elternzeit nehmen, ihre Arbeitszeit reduzieren, ihr Sorge- und Umgangsrecht durchsetzen wollen oder auch Sozial- oder Pflegeberufe ergreifen möchten. Weitere Bereiche, in denen aus männerpolitischer Sicht Handlungsbedarf besteht, sind zum Beispiel die (Schul-)Bildungs- und Gesundheitspolitik. Moderne Gleichstellungspolitik wirkt daher sowohl im Sinne von Frauen als auch von Männern auf den Abbau diskriminierender Rollenverständnisse und Strukturen hin. Sie ist dabei als Querschnittsaufgabe der verschiedensten Politikfelder zu verstehen.

„Die Frage nach der Gerechtigkeit im Geschlechterverhältnis befasst sich mit den Ungleichheiten in den Beziehungen zwischen Frauen und Männern. Sie betrifft sowohl die Organisation des Privatlebens als auch das öffentliche Leben (...).“ (Holzleithner, Elisabeth, 2009, Gerechtigkeit. Grundbegriffe der europäischen Geistesgeschichte, S. 76). Um der Frage nach Geschlechtergerechtigkeit nachzugehen, sind demnach vor allem die *Geschlechterverhältnisse* in den Blick zu rücken. Ansätze zur Gleichstellung zielen daher im Allgemeinen auf Partnerschaftlichkeit und eine ausgewogene Verteilung von familiären, beruflichen und gesellschaftlichen Verantwortungen, Chancen und Entscheidungsmöglichkeiten. Ein ausgewogener Zugang zu zeitlichen und finanziellen Ressourcen, eine faire Verteilung von Entscheidungsräumen, Entwicklungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Ausbildung beziehungsweise Beruf und Privatleben für Frauen und Männer werden angestrebt.

Zu den geschilderten allgemeinen Punkten kommt in Sachsen-Anhalt eine zusätzliche gravierende Herausforderung hinzu: die demografische Entwicklung und die Abwanderung insbesondere von jungen qualifizierten Frauen. Die Umsetzung der Gleichstellung ist also nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch ein wichtiger Faktor für die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes – in sozialer, aber auch in wirtschaftlicher Hinsicht.

Ein Bereich, der darüber hinaus in diesem Landesprogramm einen wichtigen Stellenwert einnimmt, ist der Schutz vor Gewalt, insbesondere vor Gewalthandlungen in engen sozialen

Beziehungen. Der mit der Gewalt verbundenen Haltung von Machtausübung und Einschüchterung und der in unserer Gesellschaft noch immer gegenüber häuslicher Gewalt bestehenden hohen Toleranzschwelle gilt es mit Nachdruck zu begegnen.

Über das Geschlecht hinaus wirken weitere soziale Kategorien wie Alter, ethnische und/oder soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung oder Behinderung (als potentielle Diskriminierungsfaktoren) auf die in unserer Gesellschaft gegebenen Entfaltungsmöglichkeiten ein und können in ihrer Kombination zu Mehrfachdiskriminierung (also der Diskriminierung aufgrund mehrerer zusammenkommender Diskriminierungsfaktoren) führen.² Die folgenden Ausführungen zur Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungspolitik in Sachsen-Anhalt werden sich daher auf Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenssituationen beziehen.³ Um inhaltliche Doppelungen zu vermeiden, werden Ausführungen zu Bereichen, in denen bereits eigene Landesaktionspläne oder ähnliches existieren, jedoch knapp gehalten.⁴

1.2. Frauen- und Gleichstellungspolitik in und für Sachsen-Anhalt

Das Prinzip der Gleichberechtigung und die Notwendigkeit der Gleichstellung der Geschlechter haben in der internationalen, europäischen und auch bundesdeutschen Politik umfangreich Niederschlag gefunden. So betonen der Vertrag über die Europäische Union (Artikel 2 und 3), der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (Artikel 8) und die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Artikel 21 und 23) ebenso wie das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (Artikel 3) die Bedeutung der rechtlichen und auch der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter. Daran anknüpfend verpflichtet Sachsen-Anhalt sich und seine Kommunen in der Landesverfassung (Artikel 34), „die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft durch geeignete Maßnahmen zu fördern“.

² Wie die Intersektionalitätsforschung herausstellte, können dabei auch Diskriminierungsmuster eigener Art entstehen. Eine Migrantin erfährt somit möglicherweise nicht nur Diskriminierung als Frau und zusätzlich als Person mit Migrationshintergrund, sondern es mögen sich auch spezifische Diskriminierungsmuster gegenüber Migrantinnen ergeben, die in dieser Form weder für Frauen ohne Migrationshintergrund noch für Männer mit Migrationshintergrund zutreffen. Siehe beispielsweise Klinger, Cornelia/ Knapp, Gudrun-Axeli (2005): Achsen der Ungleichheit: Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität; Lutz, Helma (Hrsg.) (2010): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes; Winker, Gabriele/ Degele, Nina (2010): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten.

³ Die Konzentration des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt auf Frauen und Männer erfolgte in Kenntnis dessen, dass Geschlechtsidentitäten diverser zu verstehen sind und dass auch die Lebenswelten von trans* und intersexuellen Personen politische Berücksichtigung finden sollten. Inhaltlich werden die Belange dieser Personengruppen allerdings gemeinsam mit jenen von lesbischen, schwulen und bisexuellen Personen gesondert zur Sprache gebracht werden. Für diese Personengruppen wird die Entwicklung eines weiteren Aktionsplans angedacht.

⁴ Dies gilt beispielsweise für den Gewaltschutz von behinderten Frauen und Mädchen, der im Landesaktionsplan für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention umfangreich verankert ist.

Sachsen-Anhalt kann bereits auf vielfache Erfolge der Frauen- und Gleichstellungspolitik zurückblicken. Beispielhaft sei genannt, dass es für den öffentlichen Dienst in Sachsen-Anhalt seit 1993 ein Frauenfördergesetz gibt, um die berufliche Situation und Entwicklung von Frauen zu verbessern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Mit einer Gesetzesnovellierung von 1997 wurden zudem die Handlungsmöglichkeiten von Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Ferner enthält das Gesetz Regelungen zur Besetzung von Gremien und zur Erstellung von Frauenförderplänen. Ein weiterer Meilenstein war die 1999 erfolgte Verabschiedung des Programms zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt durch die Landesregierung. Dieses Programm richtete sich im Sinne einer modernen Frauen- und Gleichstellungspolitik darauf, die bis dahin erfolgte Frauenförderpolitik zu einer Politik der Geschlechtergerechtigkeit zu erweitern, in die auch Männer einbezogen werden. Es macht deutlich, dass Belange der Geschlechtergerechtigkeit grundlegend und politikfeldübergreifend mitgedacht werden müssen, um strukturellen Diskriminierungen wirksam begegnen zu können. In diesem Sinne wurden „sämtliche Fachpolitiken verpflichtet (...), dieses Ziel in allen Handlungsfeldern selbständig und eigenverantwortlich zu verfolgen.“ Daran anschließend fasste die Landesregierung im Jahr 2000 den Beschluss, ein Konzept zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (Gender Mainstreaming) zu verabschieden. In den Jahren 2000 bis 2002 wurde darüber hinaus das Landeprogramm zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder vom Kabinett und in enger Abstimmung mit der Akteursebene auf Landes- und kommunaler Ebene unter Einbeziehung der Freien Träger erfolgreich umgesetzt.

Das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in Sachsen-Anhalt wird in der gegenwärtigen sechsten Legislaturperiode mit Nachdruck weiter verfolgt. Die Koalitionsvereinbarung „Sachsen-Anhalt geht seinen Weg – Wachstum, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit“ für die Jahre 2011 bis 2016 hebt die Bedeutung der Chancengleichheit ebenfalls hervor. Vereinbart wurde in diesem Rahmen auch, dass konkrete Schritte zur Gleichstellung von Frauen und Männern in die Wege geleitet werden. Angesprochen werden dabei unter anderem die Bedeutung der Entgeltgleichheit und die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im öffentlichen Dienst, inklusive der Landesverwaltung sowie den Universitäten und Hochschulen. Ferner stellt der Koalitionsvertrag heraus, dass frauen- und familienbezogene Kriterien bei der Förderung von Investitionen zu berücksichtigen sind, auch um der Abwanderung aus den Dörfern und aus Sachsen-Anhalt insgesamt entgegenzuwirken.

Aus den genannten Landes- und EU-Beschlüssen wurden gleichstellungspolitische Landesziele abgeleitet.

Im Zentrum stehen dabei:

- die Stärkung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen
- die Durchsetzung von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit
- die Sicherung der Gleichstellung in Entscheidungsgremien
- der Schutz der Würde und Unversehrtheit
- die Gleichstellung im Rahmen der Europapolitik sowie als Querschnittsziel
- und schließlich die Ausrichtung aller Verwaltungsverfahren auf Geschlechtergerechtigkeit/Gender Mainstreaming⁵

Diese Ziele bilden das „Dach“ bzw. den strategischen Rahmen aller gleichstellungspolitischen Aktivitäten in Sachsen-Anhalt.

In Bezug auf die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in Sachsen-Anhalt hat der Landtag im Jahr 2011 die Landesregierung beauftragt, ein Konzept zur schrittweisen Einführung von Gender Budgeting, Prinzipien der geschlechtergerechten Haushaltsführung im Haushaltsaufstellungsprozess, zu erarbeiten und hierüber regelmäßig zu berichten. Ferner wurde ein Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung verabschiedet, das sich insbesondere auf die Gleichstellung innerhalb der obersten Landesbehörden bezieht. Die Koordination und Bündelung der Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung Sachsen-Anhalts wird durch die Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung wahrgenommen. Der Leitstelle obliegt auch die Federführung der interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming. In diesem ressortübergreifenden Steuerungs- und Koordinierungsgremium arbeiten die Gender Beauftragten der Ressorts und der Staatskanzlei auf Abteilungs- und Referatsleitungsebene sowie eine Abordnung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesverwaltung. Das Konzept wurde im April 2013 beschlossen und erstreckt sich über den Zeitraum von 2012 bis 2016. Es knüpft an die Übereinkünfte der Koalitionsvereinbarung an, in dem es konkrete Maßnahmen und Vorhaben für alle Ressorts und die Staatskanzlei enthält. Es ergänzt und vervollständigt mit seiner Ausrichtung auf die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele innerhalb der Landesverwaltung das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt und ist Teil des Programms. Das Landesprogramm benennt wiederum Handlungsfelder und Arbeitsschwerpunkte für die gleichstellungspolitische Arbeit in allen Lebensbereichen Sachsen-Anhalts. Das Landesprogramm legt politikfeldübergreifend Ziele und Maßnahmen fest, damit die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit über die Landesverwaltung hinaus wirkt. In dieser Verschränkung entfalten sowohl das Gender Mainstreaming-Konzept als auch das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt ihre gleichstellungspolitische Wirkung.

⁵ Eine Publikation zum Gender Mainstreaming-Konzept, in der auch die Landesziele aufgeführt sind, ist auf der Internetseite des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung einsehbar.

1.3. Das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt

Um die Gleichstellungspolitik in der Breite zu verankern, wurde nun ein Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt erstellt, das sich auf alle Fachpolitiken bezieht. Als zentrale Handlungsfelder wurden auch in einem Beschluss des Landtages vom 10. November 2011 (LT-Drs. 6/567) die Bereiche Bildung, existenzsichernde Beschäftigung, soziale Gerechtigkeit, Partizipation und Antigewaltarbeit definiert.

1.3.1. Akteurinnen und Akteure

Das Landesprogramm ist das Ergebnis einer umfangreichen Zusammenarbeit zwischen den obersten Landesbehörden und einer Vielzahl an zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren, die durch das Ministerium für Justiz und Gleichstellung koordiniert wurde. Das Programm wurde in einem dialogorientierten Verfahren erarbeitet, in das die im jeweiligen Handlungsfeld maßgeblichen Akteurinnen und Akteure umfangreich einbezogen wurden. In eine Projektlenkungsgruppe, die durch den Staatssekretär des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung geleitet wurde, waren Vertretungen aus der Staatskanzlei und den Ministerien sowie Vertreterinnen oder Vertreter des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt, der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Ressorts, der kommunalen Spitzenverbände, der Universitäten und Hochschulen, der Wirtschaft, der Industrie- und Handelskammern, der Gewerkschaften und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit (BA) eingebunden. Darüber hinaus wurden fünf Arbeitsgruppen zu den inhaltlichen Schwerpunkten des Landesprogramms gebildet, die regelmäßig tagten. Die Arbeitsgruppen „Bildung“, „Existenzsichernde Beschäftigung“, „Soziale Gerechtigkeit“, „Partizipation“ und „Antigewaltarbeit“ umfassten jeweils maßgebliche Akteurinnen und Akteure in ihrem Bereich. Beteiligte Organisationen werden im Anhang aufgeführt.

In über 50 Sitzungen wurden die Inhalte des Landesprogramms in der Projektlenkungsgruppe und den Arbeitsgruppen diskutiert. Die weitreichende Einbindung engagierter Bürgerinnen und Bürger in die Erstellung des Programms ist dabei ein demokratisches Vorgehen, das ausdrücklich betont werden soll. Es ist auch zu würdigen, dass sich eine Vielzahl der Beteiligten ehrenamtlich eingebracht hat. Darüber hinaus wurden immer wieder externe Expertinnen und Experten in die inhaltliche Arbeit zu einzelnen Schwerpunkten einbezogen. Zur inhaltlichen Vorbereitung und Koordinierung der Erstellung des Programms, inklusive der Leitung der fünf Arbeitsgruppen, erfolgte Ende des Jahre 2012 die Einstellung einer zusätzlichen Referentin im Ministerium für Justiz und Gleichstellung.

1.3.2. Entwicklung

Die Auftaktveranstaltung zur Erarbeitung des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt fand am 28. November 2011 statt. Dort berichteten unter anderem die Bundesländer Berlin und Brandenburg von ihren positiven Erfahrungen mit gleichstellungspolitischen Rahmenprogrammen. Deutlich wurde auch in späteren Gesprächen mit Vertretungen von Bundesländern, in denen bereits gleichstellungspolitische Rahmenprogramme verabschiedet wurden, dass der breite und systematische Ansatz der Rahmenprogramme von hoher Wirksamkeit ist.

An die Auftaktveranstaltung für das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt anschließend, begann die Arbeit der Projektlenkungsgruppe und der Arbeitsgruppen. Eine erste Aufgabe bestand darin, jeweils innerhalb der fünf Handlungsfelder des Landesprogramms besondere Schwerpunkte zu definieren. Für eine einheitliche Struktur der weiteren Arbeit wurde dann ein Leitfaden vorgegeben, der durch die Projektlenkungsgruppe beschlossen wurde. Als Vorgehensweise wurde festgelegt, dass in den jeweiligen Themenschwerpunkten zunächst ein Faktencheck und eine Situationsbeschreibung aus der Geschlechterperspektive erfolgen soll. Auf eine Analyse der Daten aufbauend, sollten gleichstellungspolitische Defizite und Handlungsbedarfe definiert werden. Ziele und Teilziele auf dem Weg zu einem geschlechtergerechten Sachsen-Anhalt sollten in einem weiteren Schritt herausgestellt und schließlich Maßnahmen zu ihrer Erreichung aufgeführt werden. Die Maßnahmen sollten dabei im Hinblick auf die zuständigen Akteurinnen und Akteure und den Zeitrahmen konkretisiert werden sein.

Ein erster Zwischenbericht zum Stand der Erarbeitung des Landesprogramms wurde im November 2012 fertig gestellt und der Staatssekretärskonferenz, dem Kabinett und dem Ausschuss für Recht, Verfassung und Gleichstellung des Landtages vorgelegt. Ein erweiterter Zwischenbericht folgte im Mai 2013 und wurde über die genannten Gremien hinaus auch im Landtagsplenum vorgestellt und diskutiert.

Der Faktencheck wurde im ersten Quartal 2013 weitgehend abgeschlossen und fügte die zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Daten zu den verschiedenen Schwerpunkten des Landesprogramms zusammen. Diese Faktenübersichten bildeten die Grundlage der weiteren Arbeit am Landesprogramm, sodass auch im vorliegenden Text auf diese Daten Bezug genommen wird. Auf die besagten Hintergrundrecherchen aufbauend, wurden in den Arbeitsgruppen gleichstellungspolitische Defizite und Handlungsbedarfe herausgearbeitet und insbesondere im zweiten Halbjahr 2013 Vorschläge für gleichstellungspolitische Ziele und Teilziele diskutiert, konkretisiert und bis Januar 2014 mit Maßnahmenvorschlägen unterlegt. Dies geschah

unter inhaltlicher Berücksichtigung der erwähnten gleichstellungspolitischen Landesziele. In den Arbeitsprozess wurden insbesondere im Sommer 2013 auch externe Expertinnen und Experten einbezogen.

Ende November 2013 erfolgte eine ergänzende Abfrage zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen(ideen) an die Staatskanzlei und alle Ministerien durch das Ministerium für Justiz und Gleichstellung. Ziele der Erhebung waren es, laufende gleichstellungspolitische Maßnahmen und Projekte der Landesregierung zu bündeln, bestehende beziehungsweise angestrebte Maßnahmen und Projekte in das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt einbinden zu können sowie weiteren Handlungsbedarf aufzuzeigen und neue (ggf. flankierende) Maßnahmen ergreifen zu können.

Der Projektlenkungsgruppe wurden im Januar 2014 umfangreiche Tabellen mit Vorschlägen für Ziele, Teilziele und Maßnahmen aus den Arbeitsgruppen vorgelegt, die es in den einzelnen Häusern abzustimmen galt. Zudem wurden die Ergebnisse der vorausgegangenen Maßnahmenabfrage der Häuser eingebunden. Darauf folgte die Konkretisierung der Ziele und Maßnahmen durch die Projektlenkungsgruppenmitglieder, insbesondere im Hinblick auf die Übernahme von Verantwortlichkeiten in den verschiedenen Ressorts, die zeitliche Priorisierung und die Einbindung in die jeweilige Haushaltsplanung. Es sei dabei angemerkt, dass mehrere Maßnahmenideen einer finanziellen Unterlegung bedürfen und dass somit ggf. zusätzliche Kosten entstehen können. So ist die vorliegende Maßnahmenplanung zum Teil noch unter Haushaltsvorbehalt zu sehen. Zudem sei darauf hingewiesen, dass eine Modifizierung bzw. Anpassung von Projekten im Zeitverlauf bspw. aufgrund von sich ändernden Rahmenbedingungen nicht ausgeschlossen werden kann. Zu erwähnen ist auch, dass die Verortung der Verantwortlichkeiten zwar in den Fachministerien verankert sein kann, die konkrete Umsetzung jedoch beispielsweise in der Zuständigkeit der kommunalen Ebene liegt, wie zum Beispiel bei Maßnahmen des KiFöG. Schließlich galt es, die Arbeitsergebnisse zum Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt zusammenzufassen und den Masterplan zusammenzustellen, der nun vorliegt.

Die inhaltliche Einbeziehung des Gender Mainstreaming-Konzeptes in das Landesprogramm beziehungsweise die Verknüpfung dieser beiden gleichstellungspolitischen Ansätze der Landesregierung erfolgte im Frühjahr 2014. Beide Programme sind in separaten Prozessen und Organisationsstrukturen entstanden, verfolgen aber das gemeinsame Ziel der Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit in Sachsen-Anhalt – innerhalb der obersten Landesbehörden und darüber hinaus. Im Sinne dieser Verschränkung wird in dem vorliegenden Dokument auch auf das Gender Mainstreaming-Konzept eingegangen.

Die Arbeit der Arbeitsgruppen und auch der Projektlenkungsgruppe ist mit der Vorlage des Masterplans beendet. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt in der Verantwortung der Ressorts nach Maßgabe fachlicher Erfordernisse und nach Maßgabe des Haushaltes. Übergeordnet vertreten und inhaltlich begleitet wird das Landesprogramm weiterhin vom Ministerium für Justiz und Gleichstellung. Es wird ferner vorgeschlagen, einen Beirat für eine regelmäßige Projektevaluation einzurichten. Nach seiner Verabschiedung soll das Landesprogramm schließlich auf einer Fachtagung öffentlich vorgestellt werden.

1.3.3. Handlungsfelder und Schwerpunkte

Zur inhaltlichen Struktur des Landesprogramms wurde bereits herausgestellt, dass in den fünf Handlungsfeldern Schwerpunkte herausgearbeitet wurden. Diese sind im Folgenden, nach Handlungsfeldern gegliedert, aufgeführt. Die Reihenfolge orientiert sich dabei an einer Lebensverlaufsperspektive.

Bildung

- Elementarbildung und Verhaltensprägung im frühen Kindesalter
- Formale und nonformale Lernwelten im Schulalter
- Berufsorientierung und Berufliche Bildung
- Hochschulbildung und wissenschaftliche Karrieren

Das Thema Elementarbildung und Verhaltensprägungen im frühen Kindesalter wurde auch unter dem Aspekt der Partizipation behandelt. Es wird im Folgenden jedoch nur unter dem Handlungsfeld Bildung ausgeführt, um Doppelungen zu vermeiden. Darüber hinaus wird der Themenbereich der Fort- und Weiterbildung in verschiedenen Schwerpunkten des Landesprogramms eingebunden.

Existenzsichernde Beschäftigung

- Erwerbstätigkeit und eigenständige Existenzsicherung
- Aufstiegs- und Karrierechancen
- Selbstständigkeit
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer
- geschlechtergerechte Besteuerung

Soziale Gerechtigkeit

- Generationengerechtigkeit und Demographie
- Alleinerziehende beziehungsweise Ein-Eltern-Familien und weitere Familienformen
- Armutsvermeidung/ Armutsbekämpfung

- Gesundheit
- Pflege

Partizipation

- Paritätische Gremienbesetzung in der Kommunal- und Landespolitik
- Ehrenamtliches Engagement

Antigewaltarbeit

- Geschlechtsspezifische Angebote der Opferhilfe und Gewaltbekämpfung in engen sozialen Beziehungen
- Täter und Täterinnen in die Verantwortung nehmen und auf Verhaltensänderungen hinwirken
- Prävention
- Beteiligung und Öffentlichkeitsarbeit sowie Qualitätsentwicklung und -sicherung

1.3.4. Aufbau des vorliegenden Landesprogramms

An die Einleitung anschließend werden im Kapitel 2 zunächst jene gleichstellungspolitischen Ansätze dargelegt, die sich direkt auf die obersten Landesbehörden beziehen. Es folgen die fünf Handlungsfelder des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt – also Bildung, existenzsichernde Beschäftigung, soziale Gerechtigkeit, Partizipation und Antigewaltarbeit – die über die obersten Landesbehörden hinaus ausgerichtet sind. Die Handlungsfelder werden jeweils in einem eigenen Kapitel dargestellt. In den Kapiteln 3 bis 7 wird es zunächst zu jedem Schwerpunkt von jedem Handlungsfeld einen Teil geben, in dem die Situation unter anderem mit Rückgriff auf statistische Daten verdeutlicht (Faktencheck, Ist-Beschreibung) und gleichstellungspolitische Handlungsbedarfe herausgestellt werden. Anschließend werden zu jedem Schwerpunkt die konkreten Ziele, Teilziele und Maßnahmen sowie die verantwortlichen Akteurinnen beziehungsweise Akteure und der Zeitrahmen der Umsetzung benannt. Dabei wird eine zeitliche Gliederung in fortlaufende Maßnahmen, Maßnahmen, die kurzfristig bis einschließlich 2016 umgesetzt werden sollen, sowie mittelfristige und langfristige Maßnahmen vorgenommen. Aus Platzgründen werden die Zuständigkeiten der obersten Landesbehörden in den Tabellen durch die geläufigen Abkürzungen verdeutlicht. Im Anhang finden sich unter anderem Übersichten über die Organisationen, die in der Projektlenkungsgruppe und in den Arbeitsgruppen vertreten waren.

2. Förderung der Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der obersten Landesbehörden

Die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in Sachsen-Anhalt muss sowohl innerhalb der Landesverwaltung als auch darüber hinaus wirken. In diesem Kapitel werden zunächst jene Ansätze aufgezeigt, die sich direkt auf die obersten Landesbehörden beziehen.

2.1. Gleichstellung auf der Grundlage des Frauenfördergesetzes

Auf der Basis des Frauenfördergesetzes und konkretisiert durch die Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen von 2008 (MBI Nr. 20, S. 371, zuletzt geändert durch Runderlass vom 10.05.2013, MBI LSA Nr. 16, S. 244) werden von allen obersten Landesbehörden (und ihren Geschäftsbereichen) sowie dem Landtag und dem Landesrechnungshof in einem zweijährigen Rhythmus Frauenförderpläne erstellt und dem für Gleichstellung zuständigen Ministerium zur Kenntnis gegeben. Eine erneute Evaluation und ggf. Überarbeitung der Richtlinie ist in dieser Legislaturperiode vorgesehen, um eine höhere Effektivität zu erreichen und das Verfahren zu vereinfachen. Ferner legt die Landesregierung dem Landtag gemäß § 21 des Frauenfördergesetzes alle fünf Jahre einen Bericht über die Umsetzung des Gesetzes mit wechselnden thematischen Schwerpunkten vor. Der nächste Bericht wird 2015 vorgelegt.

Unter Federführung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung finden darüber hinaus (entsprechend dem Beschluss der Landesregierung vom 07.06.2012, MBI, LSA 21/2012; S. 351) regelmäßig Beratungen der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden mit der Ministerin für Gleichstellung statt.

Die genannten Maßnahmen werden nun noch einmal tabellarisch verdeutlicht.

| Ziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit |
|---|--|-------------------------------|--------------|
| Gleichstellung durch Nutzung von Frauenförderplänen und -berichten verstetigen | Überarbeitung der Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen | MJ und alle Häuser | 2015/2016 |
| | Erstellung eines Frauenförderberichts | MJ | alle 5 Jahre |
| Unterstützung der Position von Gleichstellungsbeauftragten im öffentlichen Dienst | Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden u.a. durch Beratungen und Fortbildungsangebote | MJ | fortlaufend |

2.2. Das Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung 2012 bis 2016

Das Land Sachsen-Anhalt verfolgt den Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und das Streben nach Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Landesverwaltung mit einem speziellen Konzept, dem „Gender Mainstreaming-Konzept der Landesregierung 2012 bis 2016“. In diesem Konzept sind Maßnahmen und Vorhaben enthalten, die zum einen die Implementierung von Gender Mainstreaming in die Verwaltungsroutine unterstützen und zum anderen die Erhöhung des Anteils von Frauen in gehobenen Positionen der Landesverwaltung auf 40 Prozent verfolgen.

Auf der Basis der seit dem Jahr 2000 gefassten Beschlüsse der Landesregierung zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit, der bisherigen Erkenntnisse und Ergebnisse in der Gleichstellungspolitik Sachsen-Anhalts, sowie aufbauend auf den gleichstellungspolitischen Landeszielen sind fünf Schwerpunkte für die strategische Ausrichtung des Gender Mainstreaming-Prozesses formuliert und mit konkreten Maßnahmen für die Landesverwaltung Sachsen-Anhalts unteretzt worden. Das sind im Einzelnen:

- die Verankerung von Gender Management als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung in der Verwaltung sowie die Gestaltung einer innovativen Organisations- und Geschlechterkultur,
- die Etablierung der Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsziel in sämtlichen Bereichen und auf allen Ebenen der EU-Fondsförderung,
- die Überführung von Gender Mainstreaming in die Verwaltungsroutine,
- die Erhöhung der Gender-Qualität in der verwaltungsinternen und -externen Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- sowie der Ausbau und die Qualifizierung einer geschlechterdifferenzierten Datenbasis.

2.2.1. Verankerung von Gender Management als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung in der Verwaltung sowie Gestaltung einer innovativen Organisations- und Geschlechterkultur

Das Kernstück bei der Verfolgung dieses Schwerpunktes sind die im Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ formulierten Maßnahmen. Das Vorhaben wurde am 08. Juni 2012 beschlossen und verfolgt als konkretes Ziel der Koalitionsvereinbarung die Erhöhung des Frauenanteils in gehobenen Positionen der Landesverwaltung auf 40 Prozent.

Das Konzept mit den darin enthaltenen Maßnahmen geht davon aus, dass eine tatsächliche Gleichstellung nicht allein durch rechtliche und institutionelle Rahmen geschaffen werden kann, sondern breiter ansetzen muss. So bedarf es auch eines Umdenkens in der Arbeitswelt und der Entwicklung einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur. Es gilt dabei, Frauen und Männer gleich wertzuschätzen, faktisch noch immer existierende Unterschiede in den Erwerbs- und Lebensverläufen sowie Differenzen in der Wahrnehmung von Fürsorgepflichten und im Zeitbedarf der erwerbstätigen Frauen und Männer zu berücksichtigen, daraus entstehenden Benachteiligungen entgegenzuwirken und nachhaltig auf Chancengleichheit hinzuwirken.

Ziel ist daher die Etablierung und Umsetzung eines Gender Managements in der Landesverwaltung, wobei ein Bestandteil davon die Karriereplanung und -entwicklung von Frauen ist. Gender Mainstreaming in der Verwaltung zielt u. a. darauf ab, die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern zu reflektieren, geschlechtsbezogene Auswirkungen auszuloten und Benachteiligungen auszugleichen beziehungsweise abzubauen. Dafür ist das Vorhandensein von Genderkompetenz der Beschäftigten, insbesondere aber der Führungskräfte, entscheidend für den Erfolg und zur Schlüsselfrage. Die Steuerungsverantwortung für die Erhöhung des Frauenanteils in gehobenen Positionen der Landesverwaltung auf 40 Prozent liegt demnach bei den Ministerinnen und Ministern, den Amtschefinnen und Amtschefs der Ressorts, und betrifft darüber hinaus insbesondere die Personal-, Organisations- und Fortbildungsverantwortlichen. Letztendlich ist aber jede Führungskraft dafür zuständig.

Ressortübergreifend koordiniert und steuert die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming unter Leitung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung die Umsetzung des Vorhabens. Die im Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ festgelegten ressortinternen und ressortübergreifenden Maßnahmen konzentrieren sich auf fünf Schwerpunkte, wie strukturorientierte Maßnahmen, Maßnahmen zur Stärkung der Motivation, Maßnahmen zum zielgerichteten Ausbau der Qualifikation, Maßnahmen zur Entwicklung einer gendersensiblen Unternehmenskultur sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zusätzlich haben vier Ministerien spezielle Projekte entwickelt, die sie bis zum 1. Quartal 2016 umsetzen wollen. Einige dieser Projekte sind bereits abgeschlossen, andere befinden sich noch in der Umsetzungsphase. Folgende Maßnahmen wurden in diesem Rahmen beschlossen:

| Ziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit |
|---|--|-------------------------------|-----------------|
| Erhöhung des Anteils von Frauen in gehobenen Positionen der Landesverwaltung und der nachgeordneten Bereiche auf 40 Prozent; Verbesserung der Arbeitssituation von Frauen und Männern; Erhöhung der Genderkompetenz in der Landesverwaltung, insbesondere bei Führungskräften | Jährliches Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen in den obersten Landesbehörden und den nachgeordneten Bereichen | MJ | seit 12/2012 |
| | Überarbeitung des allgemeinen Kriterienkatalogs für Beurteilungen in der Landesverwaltung | MJ | 2013/2014 |
| | Überarbeitung der Richtlinie für die Erstellung von Frauenförderplänen | MJ | 2013 |
| | Prüfung eines finanziellen Anreizsystems zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben, insbesondere des AGG | MJ, MF | 2015/2016 |
| | Gender-Trainings für Führungskräfte auf Abteilungs- und Referatsleitungsebene, spezielle Beratungsangebote für Personalverantwortliche | MJ | seit 2012 |
| | Tagung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere auf Landesebene und Veröffentlichung von Best-Practice-Beispielen | MJ | 4. Quartal 2014 |
| | Geschlechtersensible Beschäftigtenbefragung "Methoden und Instrumente zur Entwicklung einer innovativen Organisations- und Geschlechterkultur in der Justizverwaltung Sachsen-Anhalts" sowie Ableitung von Maßnahmen | MJ | 2012-2014 |
| | Fortbildungen zum Thema "Work-Life-Balance" | MJ | ab 2012 |
| | Home-Office-Lösungen nach Einzelfallprüfung | MJ | fortlaufend |
| | Maßnahmen in Ziele-Maßnahmen-Katalogen zu Frauenförderplänen als verbindlich festschreiben und als Teil eines systematischen Controllings im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung etablieren | MJ | fortlaufend |
| | Mentoring-Programm für weibliche Führungskräfte in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt | Stk | ab 2012 |
| | Mentoring-Pilotprojekt für weibliche Nachwuchsführungskräfte in der Staatskanzlei | Stk | 2012/2013 |
| | Befragung "Barrieren für die Karriereplanung" | MW | 2012/2013 |

| | | |
|--|-----|-------------|
| Überprüfung des Fortbildungsangebotes des Aus- und Fortbildungsinstituts Sachsen-Anhalt auf Gendersensibilität unter besonderer Berücksichtigung der Führungskräftefortbildung | MI | ab 2013 |
| Projekt "Karriere mit 50+" | MI | ab 2013 |
| Gezielte Potenzialanalyse in regelmäßigen Mitarbeiterinnengesprächen entsprechend dem Personalentwicklungskonzept | MI | jährlich |
| Frühzeitige Gewinnung und Begleitung von Nachwuchsführungskräften | MI | fortlaufend |
| Verpflichtendes Gender-Training für gehobene Führungskräfte | MI | seit 2012 |
| Angebot dezentraler (wohnnaher) Fortbildungen | MI | fortlaufend |
| Gezielte, durchgehende Aus- und Fortbildung mit entsprechendem Ansatz in den Haushaltsmitteln | MI | fortlaufend |
| Potenzialanalyse zum verstärkten Einsatz von Mitarbeiterinnen in Führungspositionen | MF | seit 2014 |
| Novellierung der Richtlinie für die Erstellung der dienstlichen Beurteilungen der Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten im Bau- und Liegenschaftsmanagements (BLSA) | MF | 2013 |
| Umsetzung der Maßnahmen aus dem "Konzept zur Personalentwicklung" | MS | fortlaufend |
| Verpflichtende Schulungen zum Thema Gender Mainstreaming auf der Ebene der Führungskräfte und für die Beschäftigten der Personalreferate als maßgebliche Akteurinnen und Akteure einer gendergerechten Dienststellenkultur | MK | 2013 |
| neue Arbeitszeitverordnung mit Funktionszeiten | MLV | seit 2012 |
| Überarbeitung der Beurteilungsrichtlinie | MLV | 2012 |
| Vereinbarung zur Telearbeit | MLV | bis 2016 |

2.2.2. Etablierung der Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsziel in sämtlichen Bereichen und auf allen Ebenen der EU-Fondsförderung

Die Gleichstellung der Geschlechter spielt seit Jahren in der EU-Strukturfondsförderung eine wesentliche Rolle, durchzieht deren gesamte Zielstruktur und ist als wesentliches Querschnittsziel für alle Fonds definiert. Evaluationen zeigen jedoch, dass das Querschnittsziel „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in Deutschland noch nicht optimal umgesetzt wird. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Wesentlich für Deutschland ist jedoch, dass hier noch das „Ernährermodell“ mit seiner geschlechterspezifischen Arbeitsteilung vorherrschend ist, das dem egalitären geschlechterpolitischen Leitbild der EU entgegensteht. Auch für Sachsen-Anhalt zeigte eine Expertise, dass die Fonds ESF (Europäischer Sozialfond), EFRE (Europäischer Fond für regionale Entwicklung) und in das Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum (EPLR) bei der Umsetzung des Querschnittsziels Reserven aufweisen.

Kernpunkt dieses strategischen Schwerpunktes ist deshalb das Querschnittsziel „Gleichstellung von Frauen und Männern“ kontinuierlich und systematisch bei der Programmierung der neuen EU-Förderperiode 2014 bis 2020 einzubeziehen. Dabei sind gleichstellungspolitische Ziele und Indikatoren von der Sozioökonomischen Analyse/SWOT-Analyse bis zu den operationellen Programmen für die Fonds ESF, EFRE und ELER (bzw. das Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum (EPLR)) aufzunehmen. Das bedeutet, dass die Berücksichtigung dieser Ziele und Indikatoren in alle Verfahrens- und Maßnahme-Ebenen, einschließlich Monitoring und Evaluation sicherzustellen ist. Das Ministerium für Justiz und Gleichstellung ist als das für Gleichstellung zuständige Ressort in den gesamten Programmierungs- und Umsetzungsprozess der EU-Fonds einzubeziehen. Das Koordinierungsbüro Gender Mainstreaming des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung arbeitet ressortübergreifend an der Umsetzung des Vorhabens, ist dafür in den zuständigen Gremien und Arbeitsgruppen tätig und steht in einem engen Kontakt mit den EU-Verwaltungsbehörden in Sachsen-Anhalt. Dort hat sich bisher u.a. eine AG zur Chancengleichheit intensiv mit der Einbindung dieses Aspekts in die EU-Förderprogramme befasst.

Wie geschildert wurde folgende Maßnahme beschlossen:

| Ziel | Maßnahme | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit |
|--|---|--|-------------|
| Kontinuierliche und systematische Einbeziehung des Querschnittsziels "Gleichstellung von Frauen und Männer" in die operationellen Programme für die EU-Fonds ESF/EFRE und das Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum (EPLR) sowie bei der Umsetzung der Programme in der Förderperiode 2014-2020 | Implementierung gleichstellungspolitischer Ziele und Indikatoren in alle Verfahrens- und Maßnahmen-Ebenen, einschließlich Monitoring und Evaluation | MJ in enger Abstimmung mit der EU-VB und der VB ELER | fortlaufend |

2.2.3. Überführung von Gender Mainstreaming in die Verwaltungsroutine

Unter der strategischen Schwerpunktsetzung „Überführung von Gender Mainstreaming in die Verwaltungsroutine“ sind verschiedene Maßnahmen vereint. Eine Maßnahme bezieht sich auf die gendersensible Gestaltung von Kabinettsvorlagen. Dafür wird unter Federführung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung eine Evaluierung des „Gleichstellungspolitischen Berichts“ in Kabinettsvorlagen durchgeführt. Aus dieser Evaluierung abgeleitete Ergebnisse und Handlungsbedarfe sollen dazu beitragen, diesen Bericht weiter zu qualifizieren und die bisherige Arbeitshilfe anzupassen. Gleichzeitig ist zu prüfen, ob auch im „Gleichstellungspolitischen Bericht“ für Staatssekretärsvorlagen, die Studien, Gutachten und Verträge mit Beraterinnen oder Beratern betreffen, Kriterien für eine gendersensible Gestaltung der Ausschreibungspraxis aufgenommen werden können.

Weitere Maßnahmen zur Implementierung von Gender Mainstreaming in die Verwaltungsroutine werden von den Ministerien und der Staatskanzlei in eigener Verantwortung und in verschiedenen Bereichen umgesetzt. Jede Behörde benannte dafür Fachvorhaben, in dem Gender Mainstreaming integrativ umgesetzt werden soll. Dafür stehen ihnen Unterstützungsleistungen durch externe Expertinnen und Experten zur Verfügung.

Im Detail wurden folgende Maßnahmen beschlossen:

| Ziel | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit |
|---|---|-------------------------------|----------------|
| Bei allen fachlichen und politischen Vorhaben die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern reflektieren und diese auf geschlechtsspezifische Auswirkungen untersuchen, um Benachteiligungen auszugleichen beziehungsweise zu verhindern. | Evaluierung und Qualifizierung des "Gleichstellungspolitischen Berichts" in Kabinettsvorlagen, einschließlich der Arbeitshilfe | MJ | 2014 |
| | Prüfung der Aufnahme von Kriterien für eine gendersensible Ausgestaltung der Ausschreibungspraxis für Studien, Gutachten und Beraterverträge im "Gleichstellungspolitischen Bericht" | MJ, Stk | 2014 |
| | Seminare für Behördenleitungen, Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte mit dem Schwerpunkt "Geschlechtergerechtes Beurteilen" | MJ | 2013 |
| | Erarbeitung von Richtlinien zur Unternehmens- und Beteiligungsführung Sachsen-Anhalt - Handbuch Beteiligungsmanagement | MF | 2012/13 |
| | Umsetzung von Gender Mainstreaming in den ESF-geförderten Programmen (im Bereich Arbeit) für die Förderperiode 2014-2020 | MS | 2014-2020 |
| | Stammdaten von Schülerinnen und Schülern als Instrument zur Schullaufbahnentwicklung | MK | ab 2014 |
| | Flexibilisierung der Arbeitszeit von Frauen und Männern | MW | bis Mitte 2014 |
| | Verbesserung der Einbeziehung von Genderansätzen in Entscheidungsprozessen der Gremienarbeit am Beispiel der Arbeitsgruppe Programmierung 2014-2020 für die Fonds EFRE, ESF und das Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum (EPLR) | MLU | 2013/2014 |
| | Intelligente Verkehrssysteme-Rahmenplan | MLV | ab 2012 |

2.2.4. Erhöhung der Gender-Qualität in der verwaltungsinternen und -externen Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

In enger Zusammenarbeit mit der Staatskanzlei und unter der Federführung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung soll ein Leitfadens für eine geschlechtersensible Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in der Landesverwaltung entwickelt werden. Ziel ist es, die verwaltungsinterne und -externe Kommunikation geschlechtergerecht zu gestalten. Parallel dazu soll geprüft werden, ob allen Landesbediensteten ein kostenloses Computer-Tool für die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache zur Verfügung gestellt werden kann. Außerdem werden die Gender Mainstreaming-Internetseiten des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung überarbeitet. Tabellarisch lassen sich diese Vorhaben wie folgt verdeutlichen:

| Ziel | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit |
|---|--|-------------------------------|----------|
| Sicherung und Beförderung einer geschlechtersensiblen Sprache in der Landesverwaltung | Erarbeitung eines Leitfadens für eine geschlechtersensible Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in der Landesverwaltung; Prüfung des Einsatzes eines Computer-Tools für die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache in der Landesverwaltung für alle Ressorts | MJ, Stk | ab 2015 |

2.2.5. Ausbau und Qualifizierung einer geschlechterdifferenzierten Datenbasis

In Sachsen-Anhalt sind in den letzten Jahren verstärkte Anstrengungen zum systematischen Aufbau einer geschlechterdifferenzierten Datenbasis unternommen worden. Dem liegt die Notwendigkeit zugrunde, dass für eine nachhaltige Überführung von Gender Mainstreaming in die Verwaltungsroutine eine konsequente geschlechterspezifische Datenerhebung und Datenauswertung notwendig sind. Sie bilden die Voraussetzung für die Identifikation von Bereichen, die Frauen und Männer unterschiedlich betreffen beziehungsweise in denen Ressourcen ungleich verteilt oder Frauen benachteiligt sind.

Schwerpunkt dieses strategischen Themas ist die Erweiterung und Qualifizierung einer solchen Datenbasis zur Abbildung der konkreten Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt mit einem webbasierten Gender-Portal. Das Vorhaben hat den Anspruch, Informationen und Daten zum Geschlechterverhältnis auf einer benutzerfreundlichen und pflegeleichten Informations- und Kommunikationsplattform konzentriert und übersichtlich bereit zu stellen. Damit soll erreicht werden, dass auf diese geschlechterdifferenzierten Informationen schnell und unkompliziert zugegriffen werden und sie für Fachzusammenhänge genutzt werden können. Neben dieser Datenbasis werden Datenbanken zu genderrelevanten

ten Forschungsprojekten, Literatur zu allen Politikfeldern sowie eine Übersicht mit Expertinnen und Experten das Angebot an Informationen ergänzen und eine hohe Verfügbarkeit und Verbreitung von qualifiziertem Gender Mainstreaming-Wissen und -Informationen gewährleisten. Tabellarisch lässt sich dies wie folgt verdeutlichen:

| Ziel | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit |
|---|---|-------------------------------|-------------|
| Gewährleistung eines konzentrierten Zugriffs auf geschlechterdifferenzierte Daten und Verbreitung von Genderwissen und -informationen | Systematischer Auf- und Ausbau einer geschlechterdifferenzierten Datenbasis | MJ | fortlaufend |

An die oben ausgeführten Maßnahmen schließt eine Vielzahl an Folgemaßnahmen in den verschiedenen Ressorts an, die sich unter anderem auf eine Steigerung des Frauenanteils auf 40 Prozent in Führungspositionen beziehen. Darüber hinaus setzen sich die Ressorts fortlaufend für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung ein. In vielen obersten Landesbehörden wird ferner die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben dadurch gefördert, dass flexible Arbeitszeiten, Tele- und Heimarbeitsmöglichkeiten und auch Teilzeitoptionen für Führungskräfte angeboten werden.

Ähnliche Ziel- und Maßnahmenvorschläge wurden bei der Erarbeitung des Landesprogramms auch in verschiedenen Arbeitsgruppen zum Landesprogramm angesprochen. In diesem Zusammenhang wurden in den Arbeitsgruppen immer wieder Maßnahmen reflektiert, die auch auf die obersten Landesbehörden bezogen werden können, wo das Gender Mainstreaming-Konzept jedoch schon maßgeblich greift.⁶

⁶ So wurden beispielsweise Zielvereinbarungen auch in den Arbeitsgruppen zum Landesprogramm als sinnvolle Maßnahmen zur Förderung von Frauen auf dem Weg in Führungspositionen und Positionen mit besonderem Einfluss im öffentlichen Dienst angesehen. Ebenso wurde die Bedeutung der Förderung der geschlechtergerechten Gremienbesetzung auf Landesebene hervorgehoben. Ferner wurde herausgestellt, dass die Vereinbarkeit von privaten Verpflichtungen und Bedürfnissen in unterschiedlichen Lebensphasen mit einer Erwerbstätigkeit und einer beruflichen Karriere durch die Unterstützung von flexiblen Arbeits(zeit)modellen gefördert werden sollte. Weitere Anregungen bezogen sich auf die Sicherstellung einer geschlechtergerechten Entlohnungspraxis. Es wurde als Vorschlag eingebracht, fortlaufend Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Verantwortliche im Personalbereich durchzuführen und ein Problembewusstsein für mögliche Geschlechterdiskriminierung bei der Eingruppierung zu schaffen. Ferner wurde als Ziel formuliert, Transparenz bei Einkommen und Gehältern zu schaffen beziehungsweise zu stärken.

2.3. Konzept zur Einführung von Gender Budgeting

Als weiterer übergreifender Ansatz wurde in der Landesverwaltung am Konzept zur schrittweisen Einführung von Gender Budgeting gearbeitet und im Finanzausschuss hierzu jährlich berichtet. Eine Beschlussfassung zur weiteren Vorgehensweise wird in der nächsten Zeit im Ausschuss erwartet. Mit dem Haushalt 2014 besteht die Verpflichtung zur Benennung von einem Gender Ziel mit Projekt und oder Maßnahme in dem Vorwort zu jedem Einzelplan. Ferner sollen geeignete, gleichstellungspolitisch relevante Indikatoren/ Kennzahlen identifiziert werden.

| Ziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit |
|------------------|--|-------------------------------|---------------------|
| Gender Budgeting | Nennung von mindestens einem konkreten Genderziel mit dazugehöriger Maßnahme beziehungsweise dazugehörigem Projekt in dem Vorwort zu jedem Einzelplan mit anschließender Auswertung durch MF | MF und alle Häuser | ab 2014 fortlaufend |
| | Identifizierung geeigneter, gleichstellungspolitisch relevanter Indikatoren/Kennzahlen | Alle Häuser mit MF | fortlaufend |

3. Handlungsfeld Bildung

3.1. Elementarbildung und Verhaltensprägung im frühen Kindesalter

Im deutschlandweiten quantitativen Vergleich ist Sachsen-Anhalt im Hinblick auf den Ausbau der Kindertagesbetreuung führend. Während im Bundesdurchschnitt nur 25,4 Prozent der unter 3-jährigen eine Einrichtung der Kindertagesbetreuung besuchen, sind es hierzulande 56,1 Prozent (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012, Zweiter Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland). Das ist nicht nur ein wichtiger Standortfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern eröffnet auch Möglichkeiten einer breit aufgestellten frühkindlichen Bildung (wobei diese natürlich nicht auf die Kitas begrenzt ist). In diesem Rahmen ergeben sich vielfältige Möglichkeiten, frühzeitig einer stereotypen Geschlechterrollenprägung entgegenzuwirken.

Eine bedeutende Prägung erhalten Kinder neben dem Elternhaus oft durch Erzieherinnen und Erzieher in den Kindertageseinrichtungen. Dabei sind 98,1 Prozent der Erziehenden in Kitas Frauen und 1,9 Prozent Männer (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012). Für Sachsen-Anhalt wurde im Programm „Bildung: elementar“ betont, dass Geschlechterrollen Kindern einerseits „Sicherheit bieten“, andererseits aber auch Angebote gemacht werden sollten, die „über starre Rollenbilder“ hinausgehen und Kinder „zum Ausprobieren (...) ermutigen“ (Rabe-Kleberg, Ursula/ Jaschinsky, Franziska, 2013, Bildung: elementar – Bildung von Anfang an, Bildungsprogramm für Kindertageseinrichtungen in Sachsen Anhalt, S. 46).

Die Selbstreflexion der Erzieherinnen und Erzieher in Bezug auf ihre Vorstellungen zu Geschlechterrollen ist Voraussetzung dafür, dass nicht unbewusst eigene Schemata an Kinder weitervermittelt werden. Es ist ferner hervorzuheben, dass eine Beteiligung und Einbeziehung von Mädchen und Jungen an Entscheidungsprozessen von klein auf wichtig ist, um eine spätere politische Partizipation und demokratisches Verhalten zu unterstützen sowie eine Verfestigung von „Nichtbeteiligungsstrukturen“ zu vermeiden. Auf die Bedeutung der Selbstbestimmung und Teilhabe verweist auch das Programm „Bildung: elementar“. Demnach ist das „Recht auf Teilhabe (von Kindern) an Gesellschaft (...) gesetzlich verankert und muss in allen Lebensbereichen umgesetzt werden. In der Tageseinrichtung tragen insbesondere pädagogische Fachkräfte Verantwortung dafür, dass Selbstbestimmung und Teilhaben der Kinder sichergestellt werden.“(Rabe-Kleberg/ Jaschinsky, 2013, S. 23) Die Förderung der Partizipation in der frühen Kindheit bezieht sich auch, aber nicht nur auf Entscheidungsprozesse. Im neu formulierten § 7 des KiFöG ist die Kindermitwirkung gesetzlich gere-

gelt. Die Partizipation gehört zu den sieben Leitgedanken des Bildungsprogramms für Kindertageseinrichtungen in Sachsen-Anhalt. Das Bildungsprogramm ist nach Inkrafttreten der Änderungen im KiFöG ab 2013 in allen Kindertageseinrichtungen verbindlich umzusetzen. Dem folgend sind die Konzeptionen der Kindertageseinrichtungen und der Träger grundsätzlich auf die Prinzipien der Partizipation auszurichten und in der Praxis anzuwenden. Partizipation in der frühen Kindheit ist Bestandteil der Fortbildung der Erzieherinnen und Erzieher sowie des Bachelor-Studienganges für Führungskräfte der Kinderbetreuung an der Hochschule Magdeburg-Stendal. Durch das neu gegründete und mit Landesmitteln geförderte Kompetenzzentrum frühe Bildung an der Hochschule Magdeburg-Stendal sind nachhaltige Impulse in den Bereichen Forschung, Ausbildung und Studium zu erwarten. Mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit sollte auch die Elternarbeit in den Blick genommen werden. Auffallend ist auch eine unterschiedliche Verbleibedauer von Jungen und Mädchen in den Bereichen der Früherkennung und Frühförderung.⁷

Auf der Basis des in den Arbeitsgruppen vorhandenen Fachwissens und unterstützt durch Expertinnen, unter anderem von der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH), wurde festgestellt, dass eine mehrgleisige Strategie benötigt wird, um die Gleichstellung und die Genderkompetenz in Kindertagesstätten zu erhöhen und den inklusiven Gedanken voranzutreiben. Dabei werden von der Landesregierung insbesondere die folgenden Ziele verfolgt werden:

- eine geschlechtergerechte inhaltliche und personelle Ausgestaltung der frühkindlichen Bildungsarbeit sowie
- eine Erhöhung der gesellschaftlichen Wertschätzung des Berufs der Erzieherin/ des Erziehers.

Diese Ziele werden im Folgenden mit Unterzielen und Maßnahmen unterlegt.

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|---|--|--|--|----------------------------------|
| Geschlechtergerechte inhaltliche und personelle Ausgestaltung der frühkindlichen Bildungsarbeit | Stärkung der Genderkompetenz beim Fachpersonal | Einbindung von Gendermodulen in die Ausbildung (Fortführung der bisherigen Arbeit mit den bereits in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern berücksichtigten Genderaspekten wie z.B. bei Rahmenrichtlinien für den fachrichtungsbezogenen Unterricht), Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern und im Studium der Erziehungswissenschaft, inklusive der Anpassung der entsprechenden Richtlinien | MS (über Landesverwaltungsamt), MW (Studium), MK | Erster Schritt vollzogen |

⁷ Geprüft werden sollte ein Zusammenhang mit geschlechtertradierten Zuschreibungen, der dazu führen kann, dass Jungen eher in Angeboten der Frühförderung zu finden sind. Dies verdeutlicht der festgestellte höhere Anteil globaler Entwicklungsdefizite bei Jungen im Vergleich zu Mädchen (Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe, 2012, Kleine Jungen ganz groß. Möglichkeiten geschlechterreflektierter Frühförderung).

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| | Erhöhung des Männeranteils beim Erziehungspersonal in Kitas, Horten sowie in Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen | 1. Öffentlichkeitsarbeit und gezielte Berufsorientierungsangebote (siehe „Berufsorientierung“) 2. Vernetzungs- und Mentoringangebote. 3. voraussichtliche Teilnahme am Modellprojekt „Quereinstieg - Männer und Frauen in Kitas“ | MS (bei 3. Begleitung von Bundesmodellprojekten) | fortlaufend |
| | Implementierung des Genderaspektes in Konzeptionen und Leitbildern von Kitas | Verankerung im Bildungsprogramm | MS | fortlaufend |
| | Frühe Förderung der aktiven Partizipation an Entscheidungen | Verankerung im Bildungsprogramm | MS | fortlaufend |
| | Förderung der Gendersensibilität in der Elternarbeit | Angebot und Durchführung von Informationsveranstaltungen zu Aspekten der unterschiedlichen Entwicklung und Sozialisation von Mädchen und Jungen, Verankerung im Bildungsprogramm | MS | fortlaufend |
| Erhöhung der gesellschaftlichen Wertschätzung des Berufs der Erzieherin/ des Erziehers | finanzielle Aufwertung des Berufs der Erzieherin/ des Erziehers | Möglichkeiten der Vollzeitbeschäftigung erhöhen, angemessene Entlohnung sichern (siehe auch existenzsichernde Beschäftigung) | MS | fortlaufend. Das Fachministerium wirkt auf Veranstaltungen auf eine Erhöhung der gesellschaftlichen Wertschätzung des Berufs der Erzieherin/ des Erziehers hin. Die finanzielle Aufwertung liegt in der Zuständigkeit der kommunalen und freien Träger sowie Tarifvertragsparteien. |

| | | | | |
|--|--------------------------------|--|--------|-------------|
| | Akademisierung des Berufsfelds | Sachsen-Anhalt setzt sich auf Bundesebene für die Erhöhung der Akademisierung des Berufsfelds ein, insbesondere für Leitungspositionen.* An der Hochschule Magdeburg-Stendal wird dazu ein neuer Studiengang eingerichtet. | MS, MW | fortlaufend |
|--|--------------------------------|--|--------|-------------|

*MK votiert abweichend.

3.2. Formale und nonformale Lernwelten im Schulalter

Die die Verstetigung von Gendersensibilität und die Förderung der Chancengleichheit stellt auch für den Bereich der formalen und nonformalen Bildung im Schulalter eine Querschnittsaufgabe dar. Die Bedeutung der Genderkompetenz beim Fachpersonal der Schulen, aber auch der außerschulischen Kinder- und Jugendbildung kann dabei nur unterstrichen werden.

Der Weg zur gendersensiblen Gestaltung von Bildungs- und Erziehungsprozessen trägt Langzeit- und Prozesscharakter. Die Anfänge waren auch im schulischen Bereich berechtigterweise stark auf den Abbau der Benachteiligung von Mädchen und jungen Frauen gerichtet. Inzwischen hat (auch im Bildungsbereich) eine Entwicklung stattgefunden – Gleichstellungspolitik nimmt in den verschiedenen Handlungsfeldern beide Geschlechter in den Blick. Auch die Tendenzen der strukturellen Benachteiligung von Jungen und jungen Männern werden seit längerem stärker diskutiert. In Sachsen-Anhalt gibt es bereits seit 1996 das Konzept des Kultusministeriums „Chancengleichheit von Mädchen und Jungen in der Schule“. Dieses Konzept stellt einen langfristigen strukturellen Rahmen dar, in dem grundsätzliche Handlungsfelder für die Gestaltung gendersensibler Bildungs- und Erziehungsprozesse benannt sind.⁸ So wird Gender Mainstreaming im Bereich der Bildungspolitik seit Jahren umgesetzt. Gender Mainstreaming in Schule zielt darauf ab, eine diskriminierungsfreie Entwicklung von Mädchen und Jungen zu fördern und der unreflektierten Reproduktion stereotyper Verhaltensmuster im Rahmen der Möglichkeiten entgegenzuwirken. Dazu bedarf es der Schärfung des Blicks aller Verantwortlichen in Schulen für die Geschlechtergerechtigkeit.

Aufmerksamkeit ist unter anderem Schullaufbahnerfolgen von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern und den Ursachen von Schulabbruch zu widmen. Geschlechterdifferenzen im Bereich der Bildung zeigen sich unter anderem bei der Betrachtung von Schulabschlüssen. So sind Personen, die die allgemeinbildenden Schulen in Sachsen-Anhalt ohne Abschluss verlassen, (mit über 60 Prozent) häufiger männlich. Allerdings wird in der vergleichenden Gegenüberstellung der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Abschluss deutlich,

⁸ Die Strategie wird den jeweiligen Bildungsschwerpunkten, Erkenntnissen und Gegebenheiten angepasst, indem Fortschreibungen und konkrete Maßnahmenunterlegungen erfolgen.

dass in unserem Bundesland der Anteil der Jungen ohne Schulabschluss abnimmt und der Anteil der Mädchen langsam ansteigt (Olk/ Speck/ Stimpel, 2012, Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum ESF-Programm „Projekte zur Vermeidung von Schulversagen und zur Senkung des vorzeitigen Schulabbruchs“, S.32-33). Im Einklang mit einem bundesweiten Phänomen überwiegen Jungen/Männer in Sachsen-Anhalt auch beim Schulabgang mit geringeren schulischen Qualifikationen gegenüber Mädchen/Frauen. Dies gilt zunächst einmal für den Abgang von Förderschulen. (Im Schuljahr 2008/2009 lag hier beispielsweise eine Verteilung von 62,1 Prozent zu 37,9 Prozent vor.) Hinzu kommt ein höherer Anteil von Jungen/Männern bei den Hauptschulabschlüssen, der beispielsweise im Jahr 2010 bei 59,2 Prozent lag (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012). Während Realschulabschlüsse an allgemeinbildenden Schulen beinahe zu gleichen Anteilen von Schülerinnen und Schülern erreicht werden – 2009 lagen die Anteile (nach Angaben des Kultusministeriums) bei 49,3 Prozent und 50,7 Prozent – wird die allgemeine Hochschulreife häufiger von weiblichen Personen erreicht. Im Jahr 2010 lag der Anteil der Mädchen/Frauen dabei bei 56,6 Prozent (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012). Ferner bestehen mitunter Schulleistungsunterschiede zwischen Mädchen und Jungen – gerade in den sogenannten MINT-Disziplinen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sowie bei der Lesekompetenz.

Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit im Schulbereich sind in Sachsen-Anhalt deutliche Entwicklungen zu verzeichnen. Im Zuge der langfristig angelegten Gender Mainstreaming-Strategie wurde bei der Erarbeitung der Rahmenrichtlinien sowie der kompetenzorientierten Lehrpläne und der entsprechenden Materialien für die Grund- und Sekundarschule das Prinzip der geschlechtsspezifischen Wahrnehmung und Vorgehensweise beachtet. Aufgrund der Schulleistungsunterschiede zwischen Mädchen und Jungen wurden Elemente der naturwissenschaftlichen/technischen Bildung in den Fachlehrplänen verstärkt und die Anteile des fachkonkreten Unterrichts in den Stundentafeln aller Schulformen erhöht. Zudem entstanden Konzepte und Materialien zur Leseförderung in allen Fächern. Dabei wurden die geschlechtsspezifischen Zugänge zum Lesen berücksichtigt.

Ferner wurde die Sensibilisierung für Genderfragen in der Aus- und Weiterbildung für Lehrkräfte verankert. Im Rahmen der Modularisierung der Lehramtsstudiengänge wurden die Studieninhalte auch unter dem Aspekt des Gender Mainstreaming überarbeitet. In den Studienmodulen sind diesbezügliche Handlungskompetenzen zu erlernen. In den Schulpraktika soll die Vertiefung erfolgen. Veranstaltungen in der Weiterbildung von Lehrkräften greifen auch gendersensible Fragestellungen auf.

Folgende Ziele sollen im Rahmen des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt im Bereich formale und nonformale Lernwelten im Schulalter verfolgt werden:

- Als übergreifender Ansatz soll Gender Mainstreaming im Schulbereich beibehalten und erweitert werden.
- Ein weiteres Ziel liegt auf dem Abbau von Schulleistungsdifferenzen zwischen Jungen und Mädchen in Richtung der Erhöhung des Schulerfolgs beider Geschlechter.
- Darüber hinaus bedarf es einer überörtlichen geschlechtergerechten Kinder- und Jugendhilfeplanung gemäß § 80 des SGB VIII, die den außerschulischen Bereich in den Blick nimmt.

Aus Sicht der Arbeitsgruppe „Bildung“ ist die Forderung des § 99 Abs. 8 SGB VIII zu begrüßen und wäre zukünftig daher eine Erfassung von geschlechtersegregierten Daten im Bereich der außerschulischen Kinder- und Jugendbildungsarbeit hilfreich.

Die genannten Ziele werden nun mit Unterzielen und Maßnahmen untersetzt.

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|---|---|--|--|---|
| Fortsetzung und Erweiterung von Gender Mainstreaming in Schulen | Ausbau der Genderkompetenz der Lehrkräfte und des pädagogischen Fachpersonals | 1. Eine noch verstärkte Implementierung von Genderaspekten in der Ausbildung der Lehrkräfte im Studium 2. Verstetigung von Genderaspekten in der Ausbildung der Lehrkräfte (2. Phase) | 1. MW 2. MK | 1. fortlaufend 2. fortlaufend |
| | | Behandlung von Genderaspekten in der staatlichen Fortbildung im schulischen Bereich inkl. schulinternen Lehrerfortbildungen auch im Hinblick auf kompetenzorientierte Lehrpläne | MK | fortlaufend |
| | Zusammenstellung und Empfehlung von geschlechtersensiblen Lehr- und Arbeitsmaterial | Prüfung der Vergabe eines Forschungsauftrags zur Erstellung eines Empfehlungskatalogs von gendersensibel aufbereitetem Lehrmaterial | MW mit inhaltlicher Unterstützung durch MS | langfristig |
| | | Verlinkung und Verbreitung von Informationen zu den Frauenorten an geeigneter Stelle (zum Beispiel auf dem Landesbildungsserver) | MK | fortlaufend |
| | Entwicklung von Genderkompetenz bei Schülerinnen und Schülern | Verstetigung der Genderkompetenzentwicklung auf der Grundlage der kompetenzorientierten Lehrpläne an Grund- und Sekundarschulen | MK | fortlaufend bei Überarbeitung der Lehrpläne |

| | | | | |
|---|---|--|--|-------------|
| | Gewinnung von mehr Männern für das Lehramtsstudium, insbesondere für das Grundschullehramt | Öffentlichkeitsarbeit und gezielte Berufs- beziehungsweise Studienorientierungsangebote (siehe „Berufs- beziehungsweise Studienorientierung“) | MW | langfristig |
| | Stärkung der Schulsozialarbeit | u.a. quantitative Ausweitung und möglichst Erhöhung des Männeranteils | MK | 2014-2020 |
| | Förderung der Gendersensibilität in der Elternarbeit | Durchführung von thematischen Informationsveranstaltungen für Eltern über Aspekte der unterschiedlichen Entwicklung und Sozialisation von Mädchen und Jungen | MK | fortlaufend |
| Abbau von Schulleistungsdifferenzen zwischen Jungen und Mädchen in Richtung der Erhöhung des Schulerfolgs beider Geschlechter | Verringerung des Schulabbruchs | Verstetigung von Maßnahmen zur Steigerung der Lernmotivation bei Jungen und Mädchen sowie von Strategien gegen die Schulumüdigkeit | MK | fortlaufend |
| | | Programm "Schulerfolg sichern" unter Berücksichtigung von Genderaspekten und kulturellen Besonderheiten. Förderung von Netzwerkstellen, Schulsozialarbeit und bildungsbezogener Angebote in einem breiten Kooperationsnetzwerk | MK (in Kooperation u.a. mit Schulen, Schulaufsicht, Jugendhilfe, kommunaler Verwaltung, sozialpädagogischen Fachkräften und Forschung) | fortlaufend |
| | Sicherung von Chancengleichheit beim Übergang in weiterführende Schulen | Aufzeigen von Perspektiven und Alternativen durch frühzeitige, gendersensible, individuelle Lebenswegplanung (siehe „Berufsorientierung“) | MS oder MK nach Absprache | fortlaufend |
| | Verringerung der fachlichen Leistungsdifferenzen, insbesondere in den mathematisch/ naturwissenschaftlichen Disziplinen sowie bei der Lesekompetenz | Verstetigung von inklusiver Beschulung auch im Hinblick auf Gendersensibilität | MK | fortlaufend |

| | | | | |
|---|---|--|--|-------------|
| Sicherstellung einer überörtlichen geschlechtergerechten Kinder- und Jugendhilfeplanung | | Darstellung von gleichstellungsrelevanten Daten im Bereich der außerschulischen Kinder- und Jugendbildungsarbeit in den Kinder- und Jugendberichten der Landesregierung | MS | fortlaufend |
| | Ausbau der Genderkompetenz der Kinder- und Jugendhilfe | Berücksichtigung von Genderaspekten in der Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte (u.a. von Sozialpädagoginnen und -pädagogen sowie Sozialarbeiterinnen und -arbeitern) (hier: Verknüpfung mit Studium) | MW (Studium), MS (über Landesverwaltungsamt/Landesjugendamt (Fortbildungen)) | fortlaufend |
| | | Fort- und Weiterbildungen zur Ausprägung von Genderkompetenz und Genderwissen für das Fachpersonal der örtlichen Kinder- und Jugendhilfe und die Jugendhilfeplanerinnen und -planer | MS (über Landesverwaltungsamt/Landesjugendamt) | fortlaufend |
| | | Möglichkeiten der Erweiterung der Juleica-Ausbildung um ein Gendermodul nutzen | MS | fortlaufend |
| | Verankerung von gendersensiblen Strukturen, Maßnahmen und Angeboten der außerschulischen Kinder- und Jugendhilfe in den verschiedenen Orten und Landkreisen | Erstellung von Empfehlungen zur gendersensiblen örtlichen Jugendhilfeplanung; Gendersensible Angebote in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen | MS | fortlaufend |
| | Förderung der aktiven Partizipation und Mädchen und Jungen an Entscheidungen | (siehe Partizipation) | MS | fortlaufend |

3.3. Berufsorientierung und Berufliche Bildung

Es gibt im Landesrecht in Sachsen-Anhalt unterschiedliche gesetzliche Grundlagen zur Berufsorientierung. Die Unterstützung der Berufs- beziehungsweise Studienorientierung ist gesetzlich definierte Aufgabe sowohl der Schule als auch der Bundesagentur für Arbeit. Von den etablierten Maßnahmen im Bereich Sekundarschulen sind die landesweiten Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler, die Vergabe des Berufswahlsiegels und das landesweite Projekt BRAFO (das später näher erläutert wird) von besonderer Bedeutung. Für Gymnasien steht das Erreichen der Hochschulreife und dementsprechend die Studienorien-

tierung im Vordergrund. Für Gymnasien gibt es nach dem geltenden Rechtsrahmen keine Verpflichtung zur Berufsorientierung.

Gemäß § 33 SGB III hat die Agentur für Arbeit u. a. die Berufsorientierung zur Vorbereitung von jungen Menschen auf die Berufswahl durchzuführen. Zudem sind in den letzten Jahren vermehrte Aktivitäten zur Berufsorientierung von Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu verzeichnen, die bemüht sind, Jugendliche frühzeitig für die von ihnen angebotenen Berufe zu gewinnen. Darüber hinaus besteht ein vielfältiges Angebot mit weiteren Maßnahmen der Berufsorientierung, welche von den Agenturen für Arbeit nach § 48 SGB III gefördert werden. Die Angebote der Berufsorientierung sind jedoch nicht immer geschlechtersensibel ausgerichtet. Auch Angebote, die sich unter dem Aspekt der geschlechtergerechten Beratung separat an Mädchen/Frauen oder Jungen/Männer richten, könnten noch ausgebaut werden.

Eine zentrale Datengrundlage für die Betrachtung der Berufsorientierung und Beruflichen Bildung aus der Geschlechterperspektive liefert der regelmäßig erscheinende Berufsbildungsbericht für das Land Sachsen-Anhalt.

Mädchen/Frauen und Jungen/Männer wählen – nicht zuletzt auf der Basis von tradierten Geschlechterrollen – (zum Teil) noch immer unterschiedliche Berufsfelder. So sind Frauen beispielsweise unter den Auszubildenden in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) und im Handwerk noch immer unterrepräsentiert, für Männer trifft dies unter den Auszubildenden in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Erziehung zu. Unterschiede in der Berufswahl verdeutlicht bereits die Tatsache, dass die zehn beliebtesten Ausbildungen von Jungen/Männern im Jahr 2012/2013 Kraftfahrzeugmechatroniker, Fachlagerist, Verkäufer, Industriemechaniker, Kaufmann im Einzelhandel, Koch, Tischler, Fachkraft für Lagerlogistik, Bürokaufmann sowie Mechatroniker waren, während Mädchen/Frauen die Berufe Verkäuferin, Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Medizinische Fachangestellte, Verwaltungsfachangestellte, Friseurin, Industriekauffrau, Bankkauffrau, Sozialversicherungsfachangestellte, Zahnmedizinische Fachangestellte wählten (Bundesagentur für Arbeit, 2013, Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Land Sachsen-Anhalt September, 2013).

Betrachtet man die Geschlechterverhältnisse im Bereich der Berufsausbildungen, zeigt sich zudem, dass Männer insgesamt häufiger eine duale Berufsausbildung absolvieren als Frauen. Für das Jahr 2012 werden vom Ministerium für Arbeit und Soziales 20.528 männliche und nur 11.501 weibliche Auszubildende (im dualen System) genannt. Noch deutlicher wer-

den die Differenzen bei einer Betrachtung verschiedener Branchen. Prägnant ist die höhere Einbindung von Männern in Ausbildungen in den Bereichen der Landwirtschaft (894 Männer, 293 Frauen) und des Handwerks (6.693 Männer, 1.954 Frauen). Auch im Bereich Industrie und Handel sind weit mehr männliche Auszubildende zu finden (12.397 Männer, 7.066 Frauen). Im Gegensatz dazu liegt der Anteil der weiblichen Auszubildenden im öffentlichen Dienst (409 Männer, 697 Frauen), im Bereich Hauswirtschaft (54 Männer, 284 Frauen) und in den sogenannten freien Berufen (121 Männer, 1.207 Frauen) weit über dem Anteil der männlichen Auszubildenden. Auch die vier ausbildungsstärksten Bereiche (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Landwirtschaft und öffentlicher Dienst) bieten somit immer noch ein sehr geschlechtstypisches Bild der Berufswahl.

Gleichzeitig überwiegen Frauen mit 77,7 Prozent in den vollzeitschulischen Ausbildungen – und damit in der Regel in den Ausbildungen ohne Ausbildungsvergütung (Ministerium für Arbeit und Soziales, 2012). In diesen Bereich fallen viele Gesundheits- und Pflegeberufe. „Der stark überdurchschnittliche Anteil von jungen Frauen in schulisch ausgebildeten Gesundheits- und Pflegeberufen, für die es keine vergleichbaren dualen Ausbildungsberufe gibt, weist auch darauf hin, dass das duale Ausbildungssystem für die Berufswünsche von Mädchen in diesem Segment oftmals keine adäquaten Angebote machen kann.“ (Ministerium für Arbeit und Soziales, Berufsbildungsbericht 2011 für das Land Sachsen-Anhalt, 2012, S. 5-6).

„Die durchschnittlich schwächeren schulischen Leistungen und die damit oft verbundene mangelnde Ausbildungsreife junger Männer wirkten sich auch im Jahr 2011 auf einen überdurchschnittlich hohen Männeranteil in berufsvorbereitenden Maßnahmen aus.“ (Ministerium für Arbeit und Soziales, 2012, S. 6). 60,0 Prozent beziehungsweise 68,4 Prozent derjenigen, die das sogenannte Berufsvorbereitungsjahr und das Berufsgrundbildungsjahr durchlaufen (müssen), um ihre Schulpflicht zu erfüllen und/oder ihre weiteren Berufsziele zu verfolgen, sind Jungen/Männer.

In Anbetracht der genannten Tatsachen wird die Landesregierung im Rahmen des Landesprogramms die folgenden Ziele verfolgen:

- die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern in allen Schulformen verbunden mit einem Abbau von Geschlechterstereotypen,
- die Erhöhung des Anteils von Mädchen/Frauen an der dualen Ausbildung, insbesondere bei Ausbildungen für MINT-Berufe, sowie die Erhöhung des Anteils von Jungen/

Männern in Sozial- und Pflegeberufen im Zusammenhang mit einer stärkeren Dualisierung bisher vollzeitschulischer Ausbildungen sowie

- die Erhöhung des Ausbildungserfolges von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern bis zur Einmündung in die berufliche Tätigkeit.

Beispielhaft seien hier einige Ansätze näher ausformuliert, die das Land weiter verfolgen wird. Unter anderem wird landesweit das Projekt „Berufsorientierung richtig angehen, frühzeitig orientieren“ (BRAFO) durchgeführt. Dieses Projekt wird in allen 7. Klassen der Sekundarschulen und auch in vielen Förderschulen durchgeführt. Ein zentraler Bestandteil ist die flächendeckende Einführung eines Berufswahlpasses für Schülerinnen und Schüler als Unterstützungs- und Dokumentationsinstrument des Berufsorientierungsprozesses. Um die Bedeutung einer effektiven Berufsorientierung an Schulen zu unterstreichen, wird zudem seit dem Schuljahr 2006/2007 ein so genanntes Berufswahlsiegel vergeben. Bis Juli 2012 wurden 35 Sekundarschulen und Förderschulen mit dem Siegel ausgezeichnet. Als zentral koordinierte zeitliche Höhepunkte der Aufmerksamkeit auf die Berufswahl sind in Sachsen-Anhalt ein „Tag der Berufe“, regionale Berufsorientierungsmessen und der „Girls' Day“ (Mädchenzukunftstag) zu nennen. Ähnlich versucht der „Boys' Day“, Jungen/Männer für Berufsbilder zu interessieren, in denen diese bisher unterrepräsentiert sind.

Auf dem Weg zur Erreichung der oben genannten Ziele sind nun (daran anknüpfend und darüber hinaus) folgende Unterziele entwickelt und Maßnahmen geplant worden.

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|--|---|---|-------------------------------|-------------------------------------|
| | | | | fortlaufend |
| Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern in allen Schulformen verbunden mit einem Abbau von Geschlechterstereotypen | Geschlechtsbezogene Probleme und Differenzen in der Berufswahl erkennen | Fortsetzung der weitreichenden Berücksichtigung von Genderaspekten bei der regelmäßigen Erstellung der Berufsbildungsberichte; Ableitung von Handlungsempfehlungen zur Geschlechtergerechtigkeit aus diesen Berichten | MS, BA | fortlaufend |

| | | | | |
|--|--|--|---|---------------------|
| | Frühzeitige und kontinuierliche gendersensible Berufsorientierung und Lebenswegplanung | Verstetigung einer geschlechterreflektierten Berufsorientierung/ Berufswahlvorbereitung im Zusammenhang mit landesweiten SchülerInnenbetriebspraktika (8.,9.,10. Schuljahr) | MK | fortlaufend |
| | | Konzeptionelle Weiterentwicklung, Fortführung und Evaluation des Landesprogramms „Berufsorientierung richtig angehen, frühzeitig orientieren“ (BRAFO) unter expliziter Berücksichtigung von Genderaspekten, mit den Schwerpunkten Kompetenzfeststellung, Verknüpfung von Berufsorientierung und Lebenswegplanung, Genderkompetenz der Projektumsetzenden | MS, MK, BA | 2014-2020 |
| | | Berufswahlsiegel: Ausgestaltung von geschlechtergerechter Berufsorientierung als Vergabekriterium | MK, MS | kurzfristig |
| Erhöhung des Anteils von Mädchen/ Frauen an der dualen Ausbildung, insbesondere bei Ausbildungen für MINT-Berufe, sowie die Erhöhung des Anteils von Jungen/ Männern in Sozial- und Pflegeberufen im Zusammenhang mit einer stärkeren Dualisierung bisher vollzeitschulischer Ausbildungen** | | Öffentlichkeitskampagne für Mädchen in MINT-Berufen und Jungen in Sozial- und Pflegeberufen, um Stereotype abzubauen | MJ | 2015/2016 |
| | | Entwicklung/ Zusammenstellung von kontinuierlichen, verzahnten Angeboten entlang der Bildungskette und -biographien (gerne auch zur Studienorientierung) | MJ, MS, MW. MJ organisiert Auftaktveranstaltung mit den zuständigen Akteurinnen und Akteuren im Jahr 2015 und übernimmt "Service" | Ab 2015 fortlaufend |

| | | | | |
|---|--|--|--|---------------------|
| | Erhöhung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung, insbesondere für Mädchen in MINT-Berufe | Einbringung des Themas in die GFMK | MJ | Ab 2015 |
| Erhöhung des Ausbildungserfolges von Mädchen/ Frauen und Jungen/ Männern bis zur Einmündung in die berufliche Tätigkeit | Ermöglichung der Vereinbarkeit von Ausbildung/ Berufseinstieg und Kindererziehung | Umsetzung von Gendersensibilität als Querschnittsziel im Rahmen des Landesprogramms "Regionales Übergangsmanagement" | MS im Rahmen des Landesbeirats Übergang Schule Beruf | Ab 2015 fortlaufend |
| | Senkung von vorzeitigen Vertragslösungen bei Mädchen/Jungen in Berufen, in denen sie unterrepräsentiert sind | Landesprogramm "Assistierte Ausbildung" | MS in Kooperation mit der BA | Ab 2015 fortlaufend |

* Die Abkürzung BA steht für die Bundesagentur für Arbeit

** MK votiert abweichend.

Langfristig gilt es ferner, die Durchlässigkeit beruflicher und akademischer Bildung im Blick zu behalten und zu verbessern.

3.4. Hochschulbildung und wissenschaftliche Karrieren

Wie das Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft meldete, waren in Sachsen-Anhalt im Jahr 2011 42,2 Prozent der (jungen) Frauen und 31,7 Prozent der (jungen) Männer eines Jahrgangs studienberechtigt. Trotz einer steigenden Entwicklung liegt das Land damit hinter dem Bundesdurchschnitt (Frauen: 62,0 Prozent, Männer 52,2 Prozent). Auch bei der Quote der tatsächlichen Studienanfängerinnen beziehungsweise -anfänger (pro Jahrgang) bleibt Sachsen-Anhalt trotz Zuwächsen hinter dem Bundesdurchschnitt zurück. Zudem sind die Übergangsquoten von Schule zum Studium zwischen Frauen und Männern noch unausgewogen: Junge Frauen haben zwar häufiger eine Zugangsberechtigung zum Studium als junge Männer, sie beginnen ihr Studium jedoch nicht häufiger. Setzt man die Anteile von Frauen und Männern unter den Studienanfängern und -anfängerinnen an Hochschulen zueinander in Relation, so betrug der Frauenanteil unter diesen im Jahr 2011 48,0 Prozent; ihr Anteil an der gesamten Studierendenschaft lag bei 49,3 Prozent. Beide Richtwerte liegen damit über dem Bundesdurchschnitt (von 46,6 Prozent und 47,3 Prozent).

Studienabschlüsse werden in Sachsen-Anhalt häufiger von Frauen erworben. Unter den Hochschulabsolventinnen und -absolventen befanden sich im Jahr 2011 55,0 Prozent Frauen. Dabei wurden 55,7 Prozent der Universitätsabschlüsse (ohne Lehramt) von Frauen er-

zielt, aber nur 41,4 Prozent der Fachhochschulabschlüsse. 56,8 Prozent der Bachelorabschlüsse und 51,3 Prozent der Masterabschlüsse wurden von Frauen erworben. Noch wesentlich höher war der Frauenanteil an den Absolventinnen und Absolventen von Lehramtsstudiengängen, der bei 65,3 Prozent lag. Angemerkt sei aber, dass der Anteil von Männern an den Lehramtsabschlüssen von 2005 bis 2011 um über 10 Prozent gesteigert werden konnte und dass dieser nun mit 34,7 Prozent über dem Bundesdurchschnitt von 26,9 Prozent liegt.

Im Hinblick auf die Studienfachwahl zeigen sich aus der Geschlechterperspektive gravierende Unterschiede. Die fünf am häufigsten gewählten Studienfächer von Frauen waren im Jahr 2011 in Sachsen-Anhalt die Betriebswirtschaftslehre, Erziehungswissenschaft, Medizin, Psychologie und Rechtswissenschaft. Männer bevorzugten nach der Betriebswirtschaftslehre das Wirtschaftsingenieurwesen, die Informatik, den Maschinenbau und die Elektrotechnik. Deutlich werden die Fächerunterschiede auch daran, dass im Jahr 2010 Studentinnen mit über 60 Prozent aller Studierenden in den Bereichen der Sprach- und Kulturwissenschaften (71 Prozent), der Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften (67 Prozent) und Kunst und Kunstwissenschaften (61 Prozent) dominierten. Der Anteil der Studenten lag im Gegensatz in den Bereichen Ingenieurwissenschaften (79 Prozent), Sport (69 Prozent) sowie Mathematik und Naturwissenschaften (61 Prozent) deutlich höher (Sachsen-Anhalt, 2012, Landtagsdrucksache. 6/1387). Daraus resultiert die Tatsache, dass im Jahr 2011 nur 33,3 Prozent der Absolventinnen und -absolventen in MINT-Fächern Frauen waren.

In Anbetracht der Tatsache, dass Frauen bei Abschluss des Studiums die Mehrheit stellen, erscheint es aus gleichstellungspolitischer Sicht als besonderes Defizit, dass der Frauenanteil im wissenschaftlichen Qualifizierungsverlauf von der Promotion über die Habilitation und Juniorprofessur von Stufe zu Stufe absinkt. Schon im Rahmen der gleichstellungspolitischen Landesziele wurde festgelegt, dass der Frauenanteil im wissenschaftlichen Nachwuchs gesteigert werden soll. Besondere Aufmerksamkeit sollte der Phase nach der Promotion gelten.

Konkret lag der Anteil der Promotionen, die von Frauen abgeschlossen wurden, im Jahr 2011 für Sachsen-Anhalt bei 43,5 Prozent (239 von 549 Promotionen), womit sich das Land knapp unterhalb des Bundesdurchschnitts von 44,9 Prozent (12.105 von 26.981 Promotionen) bewegt. Allerdings weist Sachsen-Anhalt im Vergleich der Jahre 2005 und 2011 eine überdurchschnittliche Steigerungsrate auf, so dass sich der Abstand zum Bundesdurchschnitt verringert hat (Statistisches Bundesamt, Prüfungen an Hochschulen 2011, Fachserie 11, Reihe 4.2). Auch bei den Habilitationen lag Sachsen-Anhalt im Jahr 2011 mit 22,7 Prozent (10 von 44) Habilitationen von Frauen knapp unter dem Bundesdurchschnitt von

25,5 Prozent (398 von 1.563). Hier blieb der Abstand zum Bundesdurchschnitt zu Ungunsten von Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren relativ stabil (Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2011, Fachserie 11, Reihe 4.4). Während Sachsen-Anhalt die bundesweite Tendenz der anteiligen Zunahme promovierter und habilitierter Wissenschaftlerinnen teilt, lässt die Entwicklung des Frauenanteils bei den Juniorprofessuren im Land auf fortbestehende Hürden schließen. Während der Wissenschaftlerinnenanteil bei den Juniorprofessuren in Sachsen-Anhalt im Jahr 2005 bei 27,8 Prozent (absolut 5 von 18) lag, sank er auf 20,8 Prozent (absolut 5 von 24) im Jahr 2011 ab. Gleichzeitig bewegte sich der Bundesdurchschnitt von 29,1 Prozent auf 38,6 Prozent. Auffallend ist, dass der Frauenanteil in Sachsen-Anhalt bei den Juniorprofessuren unter dem Frauenanteil bei den Habilitationen liegt (20,8 Prozent versus 22,7 Prozent im Jahr 2011). Im Gegensatz zum bundesweiten Trend ist somit in unserem Bundesland mit der Juniorprofessur kein Gleichstellungsfortschritt realisiert worden.

Entscheidende Bedeutung kommt auch der Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen im Hochschulbereich zu. Nach Hochrechnungen des Statistischen Bundesamtes (2012, Promovierende in Deutschland 2010) sind in Deutschland fast zwei Drittel der rund 200.000 Doktorandinnen und Doktoranden auf grund- oder drittmittelfinanzierten Stellen an Hochschulen tätig. Seit Jahren nahezu unverändert stehen mehr als zwei von drei Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zum Zeitpunkt der Habilitation in einem Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule, und zwar fast ausnahmslos im Status von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4). Die wissenschaftliche Qualifizierung in der Promotions- und Postdoc-Phase wird also wesentlich durch die Beschäftigungsbedingungen im Hochschulbereich geprägt. Insbesondere die verbreitete Praxis der Vergabe von befristeten Verträgen und die hohen Mobilitätsanforderungen bringen dabei persönliche Unsicherheiten mit sich, die einer Familiengründung sowie der Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen entgegenwirken. Um die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie zu erhöhen und auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine gewisse Planungssicherheit zu ermöglichen, müssen die Vertragslaufzeiten – insbesondere in Bezug auf den wissenschaftlichen Mittelbau – kritisch in den Blick genommen werden. Das Ziel muss es sein, das Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen zugunsten der unbefristeten Verträge zu verändern. Ferner müssen familiengerechte Arbeitsbedingungen geschaffen, beziehungsweise ausgebaut werden. Die Möglichkeiten der Schaffung von verlässlichen Beschäftigungsverhältnissen unterhalb der Professur sind eng an eine Überprüfung des Wissenschaftszeitgesetzes gebunden. Dieses Anliegen, das auf Bundesebene zu verfolgen ist, wird Sachsen-Anhalt unterstützen.

Dabei weist die Situation der angestellten (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten in Sachsen-Anhalt ein spezifisches Profil auf. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ist diese Gruppe insgesamt in Sachsen-Anhalt in geringerem – aber immer noch sehr hohem – Maße von Befristung betroffen (80 versus 94 Prozent). Entfristete Stellen können dabei einen wichtigen Haltefaktor für hochqualifizierte Fachkräfte in Sachsen-Anhalt darstellen. Die (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Land sind zudem im Vergleich zum Bundesdurchschnitt seltener in Teilzeit tätig (38 versus 45 Prozent) und/oder über Drittmittel finanziert (29 versus 44 Prozent). Ähnlichkeiten zur Situation im Bundesmaßstab zeigen sich in Bezug auf den wesentlich höheren Anteil von Teilzeittätigkeit bei Frauen im Vergleich zu Männern. Hier ist erfahrungsgemäß die Frage zu stellen, inwiefern eine Wahl zwischen einer Teilzeit und einer Vollzeitbeschäftigung besteht und ob dies dem tatsächlichen Arbeitsumfang entspricht.

Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Universitäten im Angestelltenverhältnis 2011 (in Prozent)

| | Deutschland | | | Sachsen-Anhalt | | |
|--------------------------------|-------------|--------|-----------|----------------|--------|-----------|
| | Männer | Frauen | Insgesamt | Männer | Frauen | Insgesamt |
| Anteil Befristung | 95,1 | 93,4 | 94,3 | 78,3 | 80,9 | 79,5 |
| Anteil Teilzeit | 37,7 | 56,0 | 45,3 | 30,0 | 47,9 | 37,7 |
| Anteil Drittmittelfinanzierung | 45,4 | 41,1 | 43,6 | 30,6 | 27,4 | 29,3 |

(Berechnet nach Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes im Auftrag von HoF Halle-Wittenberg)

Bei den Professuren wird das bekannte Defizit des mit steigender Besoldungsgruppe abnehmenden Frauenanteils sichtbar – trotz allgemeiner Zunahme des Frauenanteils in allen Besoldungsgruppen in den vergangenen Jahren. Während sich Sachsen-Anhalt bei den C3/W2-Professuren über dem Bundesdurchschnitt bewegt, fällt der unterdurchschnittliche Anteil in der höchsten Besoldungsgruppe (C4/W3) auf. Dabei ist eine Erhöhung des Professorinnenanteils auch Teil des Koalitionsvertrags der Landesregierung (S. 23): „Das Ziel besteht darin, bei den nächsten Zielvereinbarungen mit den Hochschulen eine Gleichstellungsquote von mindestens 40 Prozent zu vereinbaren.“

Professorinnen nach Besoldungsgruppen 2011

| | W1 | | W2/C3 | | W3/C4 | |
|----------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|
| | absolut | prozentual | absolut | prozentual | absolut | prozentual |
| Sachsen-Anhalt | 5 | 20,8 | 111 | 21,9 | 39 | 11,1 |
| Deutschland | 514 | 38,6 | 4.152 | 20,6 | 2.189 | 15,5 |

(Ohne C2 und ohne hauptamtliche Gastprofessuren. Berechnet nach Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen 2011, Fachserie 11, Reihe 4.4)

Die Erhebungen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz zum Berufungsgeschehen zeichnen seit einigen Jahren ein Bild, wonach Frauen bessere Berufungschancen hätten: Frauen sind bei den Bewerbungen zwar unterrepräsentiert, aber ihre Erfolgsquote ist etwas höher als die von Männern (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2012, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, S. 15).⁹ Die besseren Erfolgschancen scheinen auch für Sachsen-Anhalt zu gelten. Zumindest liegt der Frauenanteil bei den Listenplatzierungen und bei den Berufungen über dem Bundesdurchschnitt.

Frauenanteile im Berufungsgeschehen der Universitäten und Fachhochschulen 2011 (in Prozent)

| | Bewerbungen von Frauen | Listenplätze | Berufungen |
|----------------|------------------------|--------------|------------|
| Sachsen-Anhalt | 20,5 | 29,3 | 30,3 |
| Deutschland | 22,2 | 23,6 | 24,8 |

(Berechnet nach Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2012, Tabelle 5.3.1. Angaben ohne Kunsthochschulen, da in diesen im Jahr 2011 in Sachsen-Anhalt keine Professuren besetzt wurden.)

Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass sich für Sachsen-Anhalt gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf auf allen Stufen wissenschaftlicher Qualifizierung und Karriere abzeichnet. In diesem Sinne wird die Sicherung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen als notwendig und ein Ausbau als sinnvoll angesehen. Die fortlaufende institutionalisierte Koordinierung von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Sachsen-Anhalt wird unterstützt. Darüber hinaus soll in Sachsen-Anhalt zukünftig ein Projekt, das unter dem Namen FemPower geplant wird, die Chancengleichheit in der Wissenschaft unterstützen.

Schließlich spielen Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch eine wichtige Rolle für die Generierung neuer geschlechterbezogener interdisziplinärer und transnationaler Wissensbestände, für den Praxistransfer dieser Erkenntnisse und die sich daraus ergebenden Synergie-Effekte für gleichstellungspolitische Diskurse. Nun gilt es, das gleichstellungspolitische Potenzial der Hochschulen Sachsens-Anhalts als eigenes institutionelles Handlungsfeld, als Bildungsinstitution auf der Ebene der Ausbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (unter anderem Lehrerinnen- und Lehrerbildung, (sozial)pädagogische Arbeitsfelder, etc.) und im Bereich der Wissenschaft und Forschung weiter zu fördern. Die institutionalisierte Koordinierung der Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt wird daher als sinnvoll erachtet. Ferner wird die Bedeutung einer studiengangübergreifenden Vermittlung

⁹ Die Erfolgsquote von Männern lag im Jahr 2011 bei fünf Prozent, die Erfolgsquote der Frauen bei sechs Prozent.

von Genderkompetenz hervorgehoben. Eine Erhöhung der Berücksichtigung von Gender-, Diversity- und Inklusionskriterien bei der Akkreditierung von Studiengängen ist in diesem Zusammenhang ein Ziel, dass auf Bundesebene zu verfolgen ist.

In Anbetracht der geschilderten Tatsachen sollen im Rahmen des Landesprogramms im Bereich Hochschulbildung und wissenschaftliche Karrieren folgende Bereiche vornehmlich in den Blick genommen werden:

- die Verbesserung der rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen für Gleichstellung an Hochschulen und die Schaffung von positiven Anreizen für eine effektive Gleichstellungsarbeit an Hochschulen,
- der Abbau der fachlichen Segregation beim Studium von Frauen und Männern,
- die Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung und die Vermittlung von Genderkompetenz im Studium,
- die Unterstützung von wissenschaftlichen Karrieren von Frauen, die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit bei der Promotion, die Förderung des Verbleibs von Frauen in der Wissenschaft nach Abschluss der Promotion beziehungsweise die Frauenförderung in der Postdoc-phase sowie die Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren auf mindestens 40 Prozent,
- die Sicherung der Teilhabe von Frauen in Entscheidungsgremien der Hochschulen sowie
- die Stärkung der Vereinbarkeit von Studium beziehungsweise wissenschaftlicher Karriere und Familie.

In der folgenden Tabelle sind diese Punkte jeweils als Ziele mit Unterzielen ausformuliert und mit Maßnahmen zu ihrer Erreichung unterlegt.

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|--|-----------|--|-------------------------------|-------------------------------------|
| Verbesserung der rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen für Gleichstellung an Hochschulen | | Änderung des Landeshochschulgesetzes. (Prüfung einer Ergänzung der §§ 35, 36 und 72) (siehe auch spätere Punkte) | MW | mittelfristig |

| | | | | |
|--|---------------------------------|--|---|---------------|
| Unterstützung von wissenschaftlichen Karrieren von Frauen | | Prüfung der Einführung von Quotierungsvorgaben (bspw. nach dem Kaskadenmodell) für wissenschaftliche Positionen auf verschiedenen Qualifizierungsebenen, zum Beispiel über Zielvereinbarungen mit Hochschulen | MW | mittelfristig |
| | | FemPower-Projekt zur Unterstützung der wissenschaftlichen Karrieren von Frauen in Sachsen-Anhalt | MW gemeinsam mit der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt | 2014-2020 |
| | | Sachsen-Anhalt wirkt in der GFMK-AG Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft mit (mit dem Ziel, Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft durch länderübergreifende Initiativen zu erhöhen) | MJ | ab 2014 |
| | Geschlechtergerechte Entlohnung | Regelmäßige Überprüfung von Kriterien und Erhöhung der Transparenz bei der Vergabe von Leistungszulagen bei Professuren sowie stärkere Anerkennung von Gleichstellungsentlohnung bei der leistungsorientierten Besoldung | MW | mittelfristig |
| Sicherung der Teilhabe von Frauen in Entscheidungsgremien der Hochschulen | | Quotenregelung für Gremien und Kommissionen bspw. durch Novellierung des Landeshochschulgesetzes | MW | mittelfristig |
| Schaffung von positiven Anreizen für eine effektive Gleichstellungsarbeit an Hochschulen | | Stärkere Berücksichtigung der Gleichstellungsarbeit für die leistungsorientierte Mittelvergabe, die Universitäten und Hochschulen empfangen, und Überarbeitung der Kriterien | MW | mittelfristig |
| | | Verpflichtende Verwendung der in den leistungsorientierten Mitteln für die Gleichstellungsarbeit vorgesehenen 5% für die Gleichstellungsarbeit, zum Beispiel über Zielvereinbarungen mit Hochschulen | MW | mittelfristig |
| | | Vergabe eines Preises für Chancengleichheit im Rahmen eines Wettbewerbes | MJ | 2015/2016 |

| | | | | |
|--|---|---|--|---------------|
| Sicherung und Ausbau der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (inklusive der personellen und finanziellen Ressourcen) und Unterstützung der Vernetzung in der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten | Sicherung einer institutionalisierten Koordination von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Sachsen-Anhalt | Erhalt der bestehenden Koordinierungsstelle. Diese ist zugleich Stelle der institutionalisierten Koordination der Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt | MW | fortlaufend |
| | Steigerung der Kontinuität und Qualität der Gleichstellungsarbeit an Universitäten und Hochschulen | Schaffung von Regelungen zur Ausstattung von Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Sachsen-Anhalt (Stellenumfang für die Gleichstellungsarbeit, Anzahl der MitarbeiterInnen und Hilfskräfte, Höhe der Sachkosten), zum Beispiel über Zielvereinbarungen mit Hochschulen | MW | mittelfristig |
| Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt und der Vermittlung von Genderkompetenz im Studium | Auszeichnung herausragender Projekte der Frauen- und Geschlechterforschung | Prüfung der Vergabe eines Preises | MJ, MW über Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt | kurzfristig |
| | Ausbau von Gender Studies-Studienangeboten | | MW | langfristig |
| | Sicherung von studiengangübergreifender Vermittlung von Genderkompetenz | zum Beispiel Fortbildungsangebote zu Gleichstellungsthemen für Lehrende zum Beispiel über Zielvereinbarungen mit Hochschulen sichern | MW | mittelfristig |
| Abbau der fachlichen Segregation beim Studium | Erweiterung des Studienwahlspektrums von Frauen und Männern u.a. durch frühzeitige geschlechtergerechte Studienberatung | Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Entwicklung von Leitlinien zur Berufs- und Studienorientierung | MK, BA* | fortlaufend |

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| | Vermittlung von Berufseinblicken vor Studienbeginn und Unterstützung beim Studienbeginn | Entwicklung/ Zusammenstellung von kontinuierlichen, verzahnten geschlechtersensiblen Angeboten entlang der Bildungskette und -biographien: Juniorvorlesungen/ Schnuppervorlesungen/ -studium; Ferienakademien, Arbeitsgemeinschaften, Praktika vor Studienbeginn, Vorkurse/ interdisziplinäre Studieneinführungsphase, Tutorien- und Mentoringprogramme, Schaffung von Partnerschaften zwischen Schulen, Hochschulen und Unternehmen | Wie bereits im Bereich Berufsorientierung erwähnt: MJ, MS, MW | Ab 2015 fortlaufend |
| | | Berufsorientierungs- und Mentoringprojekte an Hochschulen | MJ | 2014-2020 |
| | Erhöhung der öffentlichen Wahrnehmung von Frauen im MINT-Bereich und von Männern in den Bereichen Erziehung und Bildung | Porträts von Studierenden/ Absolventinnen und Absolventen/ Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern, | MJ | 2015/2016 |
| Stärkung der Vereinbarkeit von Studium beziehungsweise wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie | | Schaffung von expliziten Regelungen zum Teilzeitstudium und Unterstützung einer Anpassung von Bafög-Regelungen an die Bedürfnisse von Teilzeitstudierenden, Eltern oder Personen, die Angehörige pflegen | MW | Grundlagen geschaffen, fortlaufende Aktualisierung |
| | Sicherstellung und Ausbau hochschulnaher Kinderbetreuungsmöglichkeiten (auch in Randzeiten) | | MS und MW nach Absprache. Die konkrete Umsetzung ist Aufgabe der Hochschulen und der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe. | fortlaufend |
| Förderung der Geschlechtergerechtigkeit bei der Promotion | | Förderung von kooperativen Promotionen an Fachhochschulen | MW | 2014-2020 |

| | | | | |
|---|---|---|---------------|---------------|
| Förderung des Verbleibs von Frauen in der Wissenschaft nach Abschluss der Promotion und stärkere Frauenförderung in der Postdoc-phase | Unterstützung bei den Übergängen von der Promotionsphase in die Postdoc-phase und Steigerung des Frauenanteils an Juniorprofessuren | Landesweites Mentoring- und Coachingprogramm für die Postdoc-Phase beziehungsweise beim Übergang in die Postdoc-phase | MW | 2014-2020 |
| Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren auf mindestens 40 Prozent | Unterstützung von Frauen bei der Entwicklung von Berufungsvoraussetzungen und Vorbereitung auf Leitungsfunktionen | Ansätze im Rahmen des FemPower-Projekts (siehe bereits genanntes) | MW | 2014-2020 |
| | Erhöhung der Transparenz und Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren | Stimmrecht für Gleichstellungsbeauftragte in Berufungskommissionen (Änderung des Landeshochschulgesetzes, § 36) | MW | mittelfristig |
| | | Entwicklung von gendergerechten Berufungsleitfäden, Aufwertung der Lehre für Berufungsverfahren | MW | mittelfristig |
| | | Berufungsfördernde Anerkennung von Kindererziehungszeiten (Änderung des Landeshochschulgesetzes, § 35) | MW | mittelfristig |
| Prüfung der Schaffung eines Anreizsystems zur Berufung von Frauen | Entwicklung eines Modellvorhabens | MW | mittelfristig | |

* Die Abkürzung BA steht für die Bundesagentur für Arbeit

Über die genannten Punkte hinaus erscheint langfristig sinnvoll, Möglichkeiten der gezielten finanziellen Frauenförderung in der Postdoc-phase in einem wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnis (inklusive Juniorprofessuren) sowie eine stärkere Beachtung/Umsetzung von Tenure-Track-Modellen zu prüfen.

3.5. Weitere Punkte

Unter dem übergreifenden Aspekt der Bildung für Frauen in besonderen Lebenslagen sollen ferner flankierende Bildungsmaßnahmen im Frauenflüchtlingshaus durchgeführt werden.

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|---|--|--|-------------------------------|--|
| Bildung für besondere Zielgruppen erhöhen | Bildung für Migrantinnen (insb. Elementarbildung, Weiterbildung, formale und non-formale Lernwelten im Schulalter) | Flankierende Bildungsmaßnahmen für die Frauen im Frauenflüchtlingshaus | MI, Landesverwaltungsamt | angedacht als Pilotprojekt zunächst für ein Jahr |

4. Handlungsfeld (Existenzsichernde) Beschäftigung

4.1. Erwerbstätigkeit und eigenständige Existenzsicherung

Im Bereich der Erwerbstätigkeit existieren deutschlandweit Differenzen in der Beteiligung von Männern und Frauen. Die höhere Einbindung von Frauen in den Bereich der unbezahlten Haushalts- und Familienarbeit spiegelt sich darin wider, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufiger unterbrechen, dass ein hoher Anteil der Frauen teilzeitbeschäftigt ist und dass sie die Mehrzahl der in Minijobs Beschäftigten stellen. Bekannte strukturelle Phänomene sind darüber hinaus die vertikale und die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes. Erstere impliziert, dass Frauen im Durchschnitt in niedrigeren Positionen beschäftigt sind als Männer. Als horizontale Segregation bezeichnet man die inhaltliche Aufteilung des Arbeitsmarktes zwischen den Geschlechtern, also die Tatsache, dass Männer beispielsweise in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen überwiegen und Frauen in den – häufig geringer bezahlten – sozialen Bereichen und im Arbeitsfeld der personenbezogenen Dienstleistungen. Dass das durchschnittliche Monatseinkommen von Frauen und folglich auch ihre Renten geringer ausfallen als jene von Männern, sind Resultate der soeben beschriebenen Tatsachen. Aufgrund einer traditionell höheren (Vollzeit-)Erwerbsbeteiligung von Frauen in den neuen Bundesländern, im Gegensatz zu den alten Bundesländern, stellen sich manche dieser Differenzen in Ostdeutschland jedoch weniger ausgeprägt dar. Daher soll nun die spezifische Situation in Sachsen-Anhalt betrachtet werden.

Die Erwerbsquote für Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren lag in Sachsen-Anhalt zum Ende des Jahres 2012 (Stichtag 31.12.2012) für Frauen bei 77,2 Prozent und für Männer bei 82,3 Prozent (Erwerbsquote nach dem ILO-Konzept. Statistisches Landesamt, Statistische Berichte, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, 2012, S. 33). Die Beschäftigungsquote (der Anteil an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der gleichen Altersgruppe) lag für Frauen in Sachsen-Anhalt bei 55,3 Prozent, für Männer bei 56,4 Prozent (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer in Sachsen-Anhalt, Oktober 2013). Der mit 50,1 Prozent hohe Anteil der Frauen an der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung unterstreicht, dass Frauen für die Wirtschaft und andere Erwerbsbereiche in Sachsen-Anhalt eine tragende Säule darstellen. Mit 57,1 Prozent arbeitete die Mehrheit dieser Frauen in Vollzeit, doch auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten steigt fortwährend. Ende 2012 lag dieser bei 42,8 Prozent. Unter den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern arbeiteten zum selben Zeitpunkt 90,4 Prozent in Vollzeit und nur 9,5 Prozent in Teilzeit. So ist Teilzeitbeschäftigung auch hierzulande eine „Frauendomäne“. Ferner stellten Frauen 59,9 % aller geringfügig entlohn-

ten Beschäftigten in Sachsen-Anhalt. Minijobs werden also ebenfalls weitaus häufiger von Frauen ausgefüllt. Dabei ist die Frage aufzuwerfen, inwiefern die Beschäftigung in Teilzeit und Minijobs auf freiwillige Entscheidung der Arbeitnehmenden zurückgehen oder kein Angebot für eine Vollzeitbeschäftigung vorliegt. Dabei ist im Hinblick auf das Erwerbsarbeitsvolumen von Frauen und Männern (ebenso wie beim Sorgearbeitsvolumen) generell festzuhalten, dass Angleichung dem Prinzip der Partnerschaftlichkeit entsprechen würde.

Die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes ist weiterhin verbreitet. Auch in Sachsen-Anhalt ist festzustellen, dass es eine unterschiedliche Verteilung der Geschlechter in den Branchen gibt. Die drei Bereiche mit der größten Zahl an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind das verarbeitende Gewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen und der Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen. Letzter Bereich hat als einziger einen ausgeglichenen Anteil von weiblichen und männlichen Beschäftigten. Der Grund hierfür ist die Zusammenlegung von Handel (hoher Frauenanteil) und den beiden anderen Bereichen (hoher Männeranteil). Das verarbeitende Gewerbe hat einen hohen Anteil männlicher Beschäftigter. Frauen konzentrieren sich hingegen in ihrer Berufswahl noch immer auf wenige Bereiche, wie den Verkauf sowie pflegerische und soziale Berufe. Das Gesundheits- und Sozialwesen zeichnet sich somit durch einen hohen Anteil weiblicher Beschäftigter aus. Die geringen Männeranteile unter den Fachkräften in den (durchaus zukunftssträchtigen) sozialen Berufen, einschließlich der Erziehungsberufe, und in den Gesundheitsbereichen, inklusive der Pflegebranche, werfen Fragen nach deren gesellschaftlichen Konsequenzen auf. Darüber hinaus gilt es, dem Problem zu begegnen, dass sich diese Berufe bisher oft durch geringe Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und oft auch durch eine vergleichsweise geringe Entlohnung auszeichnen.

Deutlich wird die ungleiche Situation von Frauen und Männern auch im Bereich der Entlohnung. So zeigt sich beim Vergleich des Bruttoverdienstes pro Stunde im Bundesdurchschnitt ein Unterschied von 22 Prozent, der sogenannte unbereinigte Gender Pay Gap. In Sachsen-Anhalt liegt dieser mit 6 Prozent, ähnlich wie in vielen ostdeutschen Bundesländern, weit unter dem Bundesdurchschnitt (Statistisches Bundesamt, STATmagazin, 19.03.2013, S. 3).

Außergewöhnlich ist allerdings, dass der bereinigte GPG in Sachsen-Anhalt noch über dem unbereinigten GPG liegt. Der bereinigte GPG gibt den Verdienstabstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien wieder. Es werden mithilfe nach Geschlecht getrennter Lohnfunktionen diejenigen Unterscheidungsmerkmale identifiziert, die zu den verschiedenen hohen Verdiensten führen. Der nicht durch die berücksichtigten Faktoren erklärbare Rest des Verdienstunterschieds wird als bereinigter

GPG bezeichnet (Statistisches Bundesamt, Auf dem Weg zur Gleichstellung, 30.07.2014, S. 34). Im Ost/West-Vergleich ergibt sich dadurch ein Ergebnis, dem Beachtung gezeigt werden muss. Während in Westdeutschland durch das Verfahren der Verdienstunterschied auf 7 Prozent sinkt, steigt er in Ostdeutschland sogar auf 9 % an. Das bedeutet, dass Frauen in Ostdeutschland über arbeitsmarktrelevante Merkmale verfügen, die eigentlich einen höheren durchschnittlichen Bruttostundenverdienst als den der Männer rechtfertigen würden (Statistisches Bundesamt, STATmagazin, 19.03.2013, S. 3). Es bedeutet aber auch, dass bei Frauen in Ostdeutschland, die die gleichen Voraussetzungen aufweisen wie ihre männlichen Kollegen (Alter, Ausbildung, Berufserfahrung usw.) der Verdienstunterschied noch größer ist als in Westdeutschland. Darüber darf auch der geringe unbereinigte GPG in Sachsen-Anhalt nicht hinwegtäuschen. Deshalb muss das Engagement zur Herstellung von Entgeltgleichheit in Sachsen-Anhalt auch insbesondere auf das Ziel ausgerichtet sein, die Gründe zu identifizieren, die zu dieser ungewöhnlichen Konstellation führen, und diese dann zu beseitigen.

Dass sich Sachsen-Anhalt besonders für die Entgeltgleichheit von Frauen und Männer einsetzt, zeigt sich auch daran, dass der Leitantrag der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) im Jahr 2013 unter dem Vorsitz von Sachsen-Anhalt diesem Thema gewidmet wurde. Das Ziel der Entgeltgleichheit wird seitdem sowohl auf Landesebene als auch in der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder in einer eigens eingerichteten Arbeitsgruppe nachdrücklich weiter verfolgt. So hat Sachsen-Anhalt gemeinsam mit Hessen seit 2013 den Vorsitz der länderoffenen GFMK-AG Entgeltgleichheit. Bis zur 25. GFMK sind eine Bestandsaufnahme und konkrete Vorschläge gesetzlicher und untergesetzlicher Art zur Herstellung der Entgeltgleichheit vorzulegen. Auch wenn die länderoffene GFMK-AG Entgeltgleichheit erst 2015 Ergebnisse vorzulegen hat, wurden für die GFMK 2014 bereits drei Anträge vorbereitet und dort beschlossen.

In Sachsen-Anhalt lagen die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2013 bei 2.711 Euro für Männer und 2.637 Euro für Frauen (Statistisches Bundesamt, Arbeitnehmerverdienste, Fachserie 16, Reihe 2.3 – 2013, S. 188). Dabei gilt zu bedenken, dass eine beträchtliche Anzahl an Frauen nicht vollzeitbeschäftigt ist und diese im Durchschnitt zu einer geringeren Stundenanzahl pro Woche einer Beschäftigung nachgehen, womit sich ihr Gesamteinkommen verringert. In Bezug auf das Einkommen ist auch ganz allgemein die Frage zu beachten, inwiefern es Frauen und Männern möglich ist, durch die eigene Erwerbstätigkeit ein existenzsicherndes Einkommen für sich und gegebenenfalls ihre Familien zu erwirtschaften. Die Grenze zur Einkommensarmut, die spezifisch für Sachsen-Anhalt errechnet werden konnte, liegt bei unter 800 Euro. Als per Definition einkommensarm

und damit als armutsgefährdet gelten in Sachsen-Anhalt Personen, die von weniger als 744 Euro im Monat leben müssen (2. Armuts- und Reichtumsbericht des Landes Sachsen-Anhalt, 2008, S. 10).

Die vorstehenden Ausführungen, insbesondere zu Teilzeitbeschäftigung und Minijobs, legen den Schluss nahe, dass Frauen häufiger trotz Erwerbstätigkeit auf ergänzende (Sozial-) Leistungen angewiesen sind. Im September 2013 lag die Zahl der erwerbstätigen ALG II-Bezieher und ALGII-Bezieherinnen in Sachsen-Anhalt laut Statistik der Arbeitsagentur insgesamt bei 65.711, davon 35.823 Frauen. (Zu beachten ist dabei auch, dass sich der ALG II-Bezug am Bedarf bemisst. Wenn beispielsweise Kinder in der Bedarfsgemeinschaft sind, dann erhöht sich der Bedarf und damit die Einkommensschwelle, um den ALG II-Bezug zu beenden. Gerade für Alleinerziehende, die mehrheitlich weiblich sind, ist es oft besonders schwer, diese Einkommensschwelle zu überwinden.)

Die beschriebenen Ungleichheiten münden zudem in geringeren Ansprüchen von Frauen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Gender Pension Gap liegt bundesweit bei 59,6 Prozent (neue Bundesländer ca. 36,7 Prozent, alte Bundesländer ca. 63,8 Prozent) (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2011, Gender Pension Gap, S. 12).

Sachsen-Anhalt ist – nicht nur aus gleichstellungspolitischem Interesse, sondern auch aufgrund der zu erwartenden Bedarfsentwicklung der Wirtschaft – gehalten, sich in Zukunft verstärkt um die Einbindung von Frauen in Vollzeitbeschäftigung zu bemühen. Die Maßnahmen im Rahmen des Landesprogramms werden sich nun auf folgende Ziele konzentrieren:

- die Verringerung von atypischen beziehungsweise prekären Beschäftigungsverhältnissen und die Förderung existenzsichernder Beschäftigungsverhältnisse,
- die Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen sowie
- das Halten und Gewinnen von Fachkräften - insbesondere von Frauen im MINT-Bereich und von Männern in Erziehungs- und Pflegeberufen.

Die folgende Tabelle verdeutlicht, welche Maßnahmen von der Landesregierung vorgesehen sind:

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ Akteur- Innen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|-------|-----------|--|------------------------------------|-------------------------------------|
| | | Unterstützungsangebote und Maßnahmen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) | MJ | 2015-2020 |

| | | | | |
|---|--|--|----------------|--|
| Atypische beziehungsweise prekäre Beschäftigungsverhältnisse verringern und existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse schaffen | Missbrauch von Minijobs verhindern | Sachsen-Anhalt setzt sich auf der GFMK weiterhin für die Abschaffung von Minijobs ein. | MJ | GFMK-Antrag 2013 und fortlaufende Befassung |
| | Unfreiwillige Teilzeitarbeit verringern | Sachsen-Anhalt setzt sich weiterhin auf Bundesebene und auf der GFMK für ein Rückkehrrecht in eine (gleichwertige) Vollzeitbeschäftigung nach einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung ein. | MJ | GFMK-Beschluss 2013 und fortlaufende Befassung |
| | | Abstimmung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit den Bedarfen der Eltern. Grundsätzlich gilt, dass nach § 2 Abs. 6 KiFöG die Eltern das Recht haben, den täglichen Betreuungsbedarf gemäß ihren individuellen Bedürfnissen zu wählen. Neu geregelt ist, dass der Leistungsumfang und die Anzahl der Betreuungsstunden schriftlich vereinbart wird. | MS | fortlaufend |
| | Aufwertung von Berufen der Erziehung, Pflege und Gesundheitsversorgung | Sachsen-Anhalt setzt sich auf Bundesebene und auf der GFMK weiterhin für die Prüfung einer finanziellen Aufwertung von Berufen der Erziehung, Pflege und Gesundheitsversorgung ein. | 1. MJ 2. MS | 1. GFMK-Leitantrag und Beschluss 2013 zur Pflegebranche, fortlaufender Einsatz u.a. in GFMK-AG Entgeltgleichheit 2. fortlaufend. Das Fachministerium setzt sich im Rahmen seiner Möglichkeiten ein. Die finanzielle Aufwertung ist von den Tarifvertragsparteien über Tarifverträge umzusetzen. |

| | | | | |
|--|--|---|--|---------------------|
| | Ausbildungs- und Berufsperspektiven für langzeitarbeitslose und niedrigqualifizierte Frauen, Frauen der Generation 50+ sowie für Migrantinnen schaffen | zum Beispiel Eingliederungs- und Integrationsmaßnahmen u.a. durch sozialen Arbeitsmarkt, individuelle Betreuung und Begleitung, geteilte Qualifizierung beziehungsweise Anerkennung ausländischer Abschlüsse | MS, BA, eventuell mit Unterstützung des MJ (für Frauen der Generation 50+) | fortlaufend |
| Fachkräfte halten und (zurück-) gewinnen - insbesondere Frauen im MINT-Bereich und Männer in Erziehungs- und Pflegeberufen | Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufen und des Männeranteils in Erziehungs- und Pflegeberufen | Konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming in Landesprogrammen zur Berufsorientierung und zur Unterstützung von Aus- und Weiterbildungen (insbesondere: BRAFO, Regionales Übergangsmangement Sachsen-Anhalt RÜMSA, Assistierte Ausbildung; individuelle Weiterbildungsförderung Sachsen-Anhalt WEITERBILDUNG DIREKT); bei Bedarf Förderung spezifischer Modellansätze (siehe auch Berufsorientierung) | MS | Ab 2015 fortlaufend |
| | | Maßnahmen zum Wiedereinstieg von Fachkräften, die das Berufsleben unterbrochen haben, bspw. betriebliches Eingliederungsmanagement, frühzeitige Auffrischung beruflicher Kenntnisse/ berufl. Weiterbildung, Absicherung von Kinderbetreuung, schrittweise Erhöhung der Arbeitszeit. Als Unterstützung kann die Förderung der Fachkräftepools genutzt werden. | MS | fortlaufend |
| | Qualifikationsentsprechende Beschäftigung von Absolventinnen im MINT-Bereich unterstützen | Unterstützung beim Übergang zwischen Studium und Beruf, bspw. durch Mentoring/ Coaching, Vernetzungsveranstaltungen für Absolventinnen und Firmen (siehe auch Hochschulbildung) | MW, MS, MJ | langfristig |
| | Frühzeitige Bindung von Studierenden an das Land | zum Beispiel durch Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen, Praxisrelevanz der Hochschulausbildung, bezahlte Praktika, Forschungsstipendien, Auftragsforschung etc. (siehe auch Hochschulbildung) | MW | fortlaufend |

| | | | | |
|------------------------------|---|---|---|------------------------|
| | Schaffung attraktiver Beschäftigungsmöglichkeiten | zum Beispiel durch systematische Personalentwicklung, Erhöhung der Führungskompetenz, Förderung der Zusammenarbeit der Sozialpartner, Verbesserung der Qualität der Berufsausbildung, z. B. durch systematische Personalentwicklung, Erhöhung der Führungskompetenz, Förderung der Zusammenarbeit der Sozialpartner, Verbesserung der Qualität der Berufsausbildung MS: gleichstellungsorientierte Umsetzung der Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“ in der Verbindung mit den ESF-Förderprogrammen Sachsen-Anhalt WEITERBILDUNG DIREKT und WEITERBILDUNG BETRIEB | MS, MW | Ab 2015 fortlaufend |
| Entgeltgleichheit herstellen | Unterstützung von (bundesweiten) Regelungen zur Entgeltgleichheit | 1. Sachsen-Anhalt setzt bei seiner gleichstellungspolitischen Arbeit auf Bundesebene und im Rahmen der GFMK einen Schwerpunkt auf den Bereich Entgeltgleichheit. Sachsen-Anhalt leitet gemeinsam mit Hessen die länderoffene GFMK-AG Entgeltgleichheit. Diese hat die Aufgabe, eine Bestandsaufnahme vorzunehmen und gesetzliche und untergesetzliche Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit vorzuschlagen. Ferner wird ein Archiv zum Thema Entgeltgleichheit erstellt (Ausschreibung eines Ideenwettbewerbes 2014) 2. In Sachsen-Anhalt wurde eine Arbeitsgruppe „Entgeltgleichheit“ eingerichtet, um eine Bundesinitiative, welche insbesondere die erforderlichen rechtlichen Voraussetzungen zur Schaffung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern schafft, zu initiieren | MJ in Zusammenarbeit mit dem hessischen Sozialministerium | 2013-2015 |
| | Diskriminierungsfreie Entlohnungspraxis sichtbar machen | bspw. durch die Einführung eines Siegels oder Labels und dessen Berücksichtigung im Vergabegesetz beziehungsweise bei der öffentlichen Auftragsvergabe | MW | langfristig |
| | Problembewusstsein für mögliche Geschlechterdiskriminierung bei der betrieblichen Eingruppierung schaffen | Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Verantwortliche im Personalbereich | MW | fortlaufend |

4.2. Aufstiegs- und Karrierechancen

Dass eine vertikale Segregation des Arbeitsmarktes fortbesteht, zeigt sich nicht zuletzt an der Besetzung von Leitungsfunktionen. Dabei wird deutlich, dass bereits die Messung des Frauenanteils in Führungspositionen, je nach Definition, zu unterschiedlichen Ergebnissen kommt – wobei alle vom Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft angeführten Studien zeigen, dass Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind. Laut Angaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahr 2012, auf die hier aufgrund einer höheren Vergleichbarkeit zwischen den Bundesländern zurückgegriffen wird, beträgt der Frauenanteil an den Positionen der ersten Führungsebene in der Wirtschaft in Sachsen-Anhalt 31,6 Prozent, auf der zweiten Führungsebene sind es 42,7 Prozent. Auch im öffentlichen Dienst steht Frauen der Zugang zu Führungspositionen bisher seltener offen. Daher hat sich die Landesregierung, wie in Kapitel 2 ausformuliert, zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in gehobenen Führungspositionen in den obersten Landesbehörden auf 40 Prozent zu erhöhen.

Im Rahmen des Landesprogramms gelten als übergreifende Ziele zu diesem Schwerpunkt:

- die Verringerung der vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes und die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie
- die Unterstützung der Position von Gleichstellungsbeauftragten im öffentlichen Dienst, denn diese fördern die Geschlechtergerechtigkeit durch ihre Arbeit auf verschiedenen Ebenen in wesentlichem Maße.

Die genannten Ziele werden in der nun folgenden Tabelle mit Maßnahmen unterlegt.

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|--|--|---|-------------------------------|-------------------------------------|
| Verringerung der vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes/ Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen | Unterstützung einer gesetzlichen Quote für Frauen in Aufsichtsräten | Sachsen-Anhalt setzt sich weiterhin auf Bundesebene und in der GFMK für eine gesetzliche Quote für Frauen in Aufsichtsräten ein | MJ | fortlaufend |
| | Gezielte Förderung von Frauen auf dem Weg in Führungspositionen und Positionen mit besonderem Einfluss | Spezifische Fortbildungen/ Veranstaltungen für Richterinnen und Staatsanwältinnen (im Jahr 2014 zum Beispiel "Frauen in Roten Roben", "Klartext für Frauen", "Rhetorik für Frauen") | MJ | fortlaufend |

| | | | | |
|---|---|---|--------|---------------------------|
| | Leistungen und Potentiale von Frauen sichtbar machen und würdigen | Veranstaltungen zu Frauen in Spitzenpositionen | MJ | 2015/2016 und fortlaufend |
| | | Sensibilisierung von Geschäftsführungen insbesondere für die Potentiale von älteren Frauen | MS, MW | fortlaufend |
| Unterstützung der Position von Gleichstellungsbeauftragten im öffentlichen Dienst | | Unterstützung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten u.a. durch Fortbildungsangebote und Tagungen | MJ | fortlaufend |

4.3. Selbständigkeit

Für einige Personen ist schließlich der Weg einer eigenen Existenzgründung (oder auch eine Unternehmensnachfolge) eine gute Option. Auch hier ist eine Geschlechterdifferenz ersichtlich, wobei 69,7 Prozent der Existenzgründungen in Sachsen-Anhalt im Jahr 2010 auf Männer entfielen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012). Aus gleichstellungspolitischer Sicht gilt daher als Ziel:

- die Unterstützung einer existenzsichernden Selbständigkeit von Frauen.

Dabei muss die Förderung der unternehmerischen Selbständigkeit selbstverständlich den regionalen Gegebenheiten entsprechen.

Wie diese Förderung in Sachsen-Anhalt geschehen soll, wird in der folgenden Tabelle ausgeführt.

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|---|---|--|-------------------------------|--|
| Unterstützung einer existenzsichernden Selbständigkeit von Frauen | Öffentlichkeit für Unternehmerinnen schaffen, Anerkennung zeigen, Vernetzung unterstützen | 1. Durchführung von Unternehmerinnentagungen 2. Verleihung eines Gründerinnenpreises 3. Durchführung einer Veranstaltung zum Thema „Frauen gründen anders“ | 1-2. MW 3. MJ | 1. jährlich 2. jährlich 3. kurzfristig |
| | Gründungsberatung und -unterstützung | Maßnahmen zur Unterstützung von Gründungen und Erleichterung der Erlangung von finanzieller Unterstützung in der Anfangsphase. Dabei bisher Förderung von 7 Projekten zur Selbständigkeit von Frauen bis 2014 sowie geplante Förderung anderer Projekte in der neuen Förderperiode | MW | fortlaufend |

| | | | | |
|--|--|---|----|-----------|
| | Unternehmensnachfolgen von Frauen unterstützen | zum Beispiel durch Qualifizierung, Mentoring/Coaching, Vernetzung, Finanzierung | MW | 2014-2020 |
|--|--|---|----|-----------|

4.4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer

Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (und hier insbesondere familiären Verpflichtungen wie die Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen) sind sowohl für abhängig Beschäftigte als auch für Selbstständige von Bedeutung. Wie bereits angeführt wurde, unterstützt Sachsen-Anhalt schon jetzt durch ein breites öffentliches Angebot der Kinderbetreuung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachdrücklich. Die Kinderbetreuungsquote liegt in den ostdeutschen Bundesländern weit über dem Bundesdurchschnitt. Sachsen-Anhalt ist mit einer Quote von 58 Prozent bei der Betreuung für Kinder unter drei Jahren mit Brandenburg an der bundesweiten Spitze. Die Betreuungsquote von Kindern zwischen drei und sechs Jahren liegt bei 95,4 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2014, Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2014). Hingewiesen wird darauf, dass in Sachsen-Anhalt der gesetzliche Anspruch auf einen Betreuungsplatz bereits ab dem Zeitpunkt der Geburt bundesweit einmalig ist und mit der Rückkehr zum Ganztagsanspruch seit dem 01.08.2013 die umfassenden Betreuungsmöglichkeiten für Eltern ausgebaut wurden.

Aufgrund der spezifischen historischen Entwicklung und unterstützt durch breite Kinderbetreuungsangebote arbeiten Frauen in Ostdeutschland häufiger in Vollzeit als in den alten Bundesländern. Dennoch ist (wie beschrieben wurde) auch für Sachsen-Anhalt festzustellen, dass sie im Vergleich zu Männern immer häufiger in Teilzeitstellen und Minijobs arbeiten – nicht zuletzt aufgrund ihrer familiären Sorgetätigkeit. Elternschaft ist auch ein Grund für ein (zumindest zeitweises) Unterbrechen der Erwerbsbeteiligung, insbesondere bei Frauen. So wird beispielsweise das Elterngeld nach wie vor häufiger von Frauen als Männern in Anspruch genommen, um nach der Geburt eines Kindes (vorübergehend) die Erwerbsarbeit zu unterbrechen. Wie das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im „Zweiten Atlas zur Gleichstellung von Frauen und von Männern in Deutschland“ herausstellt, waren in Sachsen-Anhalt im Jahr 2010 81,7 Prozent der Personen, die Elterngeld beantragten, Frauen und 19,3 Prozent Männer. Damit im Einklang lag der Anteil der aktiv erwerbstätigen Mütter mit jüngstem Kind unter drei Jahren (mit 35,4 Prozent) deutlich unter dem der Väter in der Vergleichsgruppe (mit 75,6 Prozent). Wie im Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2011) herausgestellt wurde, haben derartige Entscheidungen, die an Schnittstellen des Lebens oft auch in einer Partnerschaft gemeinsam getroffen werden, nicht selten langfristige Konse-

quenzen. Daher gilt es unter anderem, die oben genannten Zahlen im Blick zu behalten, denn gerade längere Erwerbsunterbrechungen können ein gravierendes Hindernis für die weitere Berufstätigkeit und Karriere darstellen.

Ferner stellt sich die Frage der Vereinbarkeit für viele Alleinerziehende besonders dringlich. Aus diesem Grund wird ein Schwerpunkt des Landesprogramms der Situation von Alleinerziehenden beziehungsweise Ein-Eltern-Familien gewidmet sein. Dies wird allerdings nicht in diesem Kapitel ausformuliert, sondern im Kapitel zur sozialen Gerechtigkeit.

Da Frauen nach wie vor die Mehrheit der Familienarbeit übernehmen und auch die überwiegende Zahl der Alleinerziehenden weiblich ist, wird das Thema „Vereinbarkeit“ allzu oft als ein vornehmliches Anliegen von Frauen gesehen. Um dieser Ansicht zu entgegnen, sei hier ausdrücklich erwähnt, dass das Landesprogramm eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in Beruf und Privatleben unterstützt und dass in diesem Sinne die Auffassung vertreten wird, dass Fragen der Vereinbarkeit auch für Männer in den Blick genommen werden müssen.

In Anbetracht des breiten Kinderbetreuungsangebots in Sachsen-Anhalt konzentriert sich das Landesprogramm dabei stärker auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Auch auf der Grundlage der demographischen Entwicklung wird das Thema Pflege immer größere gesellschaftliche Bedeutung gewinnen. Der Anteil älterer Menschen in Sachsen-Anhalt wird laut der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose Sachsen-Anhalt überproportional zunehmen. Gleichzeitig wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren gegenüber dem Jahr 2008 bis zum Jahr 2025 um über 400.000 Personen, insgesamt um 28 Prozent, abnehmen. Die Gewährleistung einer Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege von Angehörigen ist also auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit. An dieser Stelle wird die Pfl egetätigkeit im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit der Berufstätigkeit behandelt, weitere Ausführungen zum Thema Pflege finden sich im Kapitel zur sozialen Gerechtigkeit.

Übergreifend kann festgehalten werden, dass eine fortlaufende Berücksichtigung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von beruflichen und anderweitigen Verpflichtungen anzustreben ist. Das in diesem Bereich zu verfolgende Ziel der Landesregierung lautet daher:

- Vereinbarkeit von privaten Verpflichtungen und Bedürfnissen in unterschiedlichen Lebensphasen mit einer Erwerbstätigkeit und einer beruflichen Karriere erhöhen.

Allgemein wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Sachsen-Anhalt bereits vielerorts durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unterstützt, zum Beispiel durch eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten. Weiterhin wären Modelle im Bereich Führen in Teilzeit

anzudenken. Derartige Ansätze erleichtern nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung, sondern auch eine Vereinbarkeit im Hinblick auf andere Aufgaben. Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den obersten Landesbehörden zu fördern, sind bereits im Kapitel 2 verdeutlicht worden. Weitere Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels werden in der folgenden Tabelle ausgeführt.

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|---|---|--|-------------------------------|-------------------------------------|
| Vereinbarkeit von privaten Verpflichtungen und Bedürfnissen in unterschiedlichen Lebensphasen mit einer Erwerbstätigkeit und einer beruflichen Karriere erhöhen | Unterstützung von flexiblen Arbeitsmodellen | Ausbau der Breitbandversorgung zur Unterstützung von Telearbeit | Stk | langfristig |
| | Möglichkeiten schaffen, um beruflichen Aufstieg auch in Teilzeit zu verwirklichen und auch Führungspositionen in Teilzeit auszufüllen | zum Beispiel Modellprojekte Führen in Teilzeit | MW | langfristig |
| | | Prüfung einer Änderung des Landesrichtergesetzes (Streichung des § 10 Abs. 3 LRiG) und Erstellung eines Änderungsentwurfs. (Die Regelung besagt gegenwärtig, dass sich RichterInnen bei Beantragung einer Teilzeitbeschäftigung oder von Beurlaubung aus familiären Gründen mit einer innerhalb der Gerichtsbarkeit geänderten Verwendung einverstanden erklären.) | MJ | 2014 |

| | | | | |
|--|--|---|----|-------------|
| | Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege von Angehörigen | 1. Sensibilisierung von Unternehmen für die Bedürfnisse von Menschen, die Angehörige pflegen 2. Umsetzung der Ausbildungs- und Qualifizierungs-offensive | MS | 2013-2015 |
| | | Einsatz des Landes Sachsen-Anhalt auf Bundesebene für eine Lohnfortzahlung bei kurzfristiger Freistellung für die Pflege und für Lohnersatzausgleich in der Pflegezeit (Familienpflegezeitgesetz) | MS | fortlaufend |

5. Handlungsfeld Soziale Gerechtigkeit

5.1. Generationengerechtigkeit und Demographie

In den Jahren 2003 bis 2011 ging die weibliche Bevölkerung in Sachsen-Anhalt um 8,7 Prozent zurück, die männliche Bevölkerung um 7,9 Prozent (Statistisches Bundesamt). Prognosen gehen davon aus, dass die Bevölkerung insgesamt weiter schrumpfen wird. Wie schon beschrieben wurde, wird dabei der Anteil älterer Menschen in Sachsen-Anhalt zunehmen, während die Anteile der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und darunter fortlaufend sinken (5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose Sachsen-Anhalt). Diese Entwicklung wird nicht zuletzt dadurch geprägt, dass insbesondere jüngere Erwachsene Sachsen-Anhalt verlassen. Im Dezember 2011 lebten in Sachsen-Anhalt 1.179.417 Frauen und 1.133.863 Männer. Die höhere Abwanderung junger Frauen und eine daraus resultierende höhere Anzahl männlicher Einwohner zeigte sich besonders in den Kohorten der 20- bis 30-jährigen und der 30- bis 40-jährigen, wobei in die erste Kohorte 128.249 Frauen und 146.560 Männer fielen und in die zweite Kohorte 112.641 versus 129.765 Personen (Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt, Bevölkerung nach Alter und Geschlecht, Stand: 31.12.2011). Hinzu kommt, dass immer mehr Menschen die ländlichen Regionen verlassen und in die Städte ziehen. Nach Angaben des Statistischen Monatsheftes des Statistischen Landesamtes vom Juli 2012 schwankt der Frauenanteil innerhalb der Gemeinden in Sachsen-Anhalt zwischen 58 Prozent in Löbnitz (einem Dorf im Altmarkkreis Salzwedel) und 33 Prozent in der Gemeinde Marke im Landkreis Bitterfeld. In den kreisfreien Städten Dessau, Halle und Magdeburg liegt der Anteil der Frauen, gemessen an der Bevölkerung, jeweils bei 52 Prozent.

Ein Fokus der Befassung mit der Generationengerechtigkeit wird auf jungen Frauen liegen, da diese Personengruppe in unserem Bundesland seit Jahren am stärksten abwandert und nur sehr selten re-migriert. Junge Männer geben erfahrungsgemäß häufiger eine höhere Identifikation mit den Werten und Vorstellungen von Menschen in ihrer Region an, wandern seltener ab und öfter wieder zu. Eine vergleichsweise geringe Identifikation mit den Werten und Vorstellungen ihrer Heimatregion zeigt sich besonders bei weiblichen Jugendlichen. (Der Frage der Abwanderung, insbesondere von jungen Frauen, und der notwendigen Unterstützung ihrer Identifikation der Heimatregion widmete sich zuvor unter anderem das Projekt Semigra, in das auch das Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr eingebunden war.) Die Punkte Identifikation mit der Heimatregion, Arbeitsmarkt, Freizeitverhalten und soziale Vernetzung beziehungsweise ehrenamtliches Engagement von jungen Frauen im ländlichen Raum sollen daher im Landesprogramm betrachtet werden. Die Chancenungleichheit am Arbeitsmarkt wurde im Prozess der Erarbeitung besonders für junge Frauen im ländlichen

Raum als ein sehr schwieriges Problem herausgestellt. Es ist eine bekannte Tatsache, dass junge Frauen nur wenige Berufsaussichten in ländlichen Gebieten in Sachsen-Anhalt haben – auch weil „frauentypische“ Berufe im Dienstleistungssektor vor allem in den (sub)urbanen Gebieten zu finden sind. So ist es für junge Frauen schwer, in ihrer Heimatregion ausreichend für ihren Lebensunterhalt zu sorgen. Darüber hinaus gibt es nach Angaben der Expertinnen und Experten in der Arbeitsgruppe „Soziale Gerechtigkeit“ einen Mangel an kulturellen Angeboten, sozialer Infrastruktur und Freizeitangeboten, die sich speziell an weibliche Jugendliche richten und eine Identifikation mit der Heimatregion erhöhen können.

Um der Abwanderung entgegenzuwirken, wird vom Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr gemeinsam mit internationalen Kooperationspartnerinnen und -partnern das Projekt „WOMEN“ durchgeführt. Ziel des Projektes ist die Entwicklung und Umsetzung einer transnationalen Strategie gegen die Abwanderung junger Frauen aus ländlichen Regionen. Gemeinsam mit regionalen Akteurinnen und Akteuren und Betroffenen werden Aktionen und Aktivitäten initiiert, die an der Problemlage ansetzen, um geschlechterorientierte Maßnahmen zu entwickeln. Im Rahmen des Projektes wurde im Herbst 2013 der Wettbewerb „Frauen gestalten Zukunft“ ins Leben gerufen. Hierbei wurden engagierte Frauen, erfolgreiche Unternehmensgründerinnen und Unternehmen, die speziell Frauen unterstützen und fördern, ausgezeichnet. Im Rahmen der landesweiten Imagekampagne „Für mich und meine Region“ werden die acht Preisträgerinnen aus Sachsen-Anhalt als „regionale Vorbilder zum Anfasen“ für Mädchen, junge Menschen und Unternehmen in Sachsen-Anhalt vorgestellt. Die Internetseite www.blogaufsland.de ist Mittelpunkt der Kampagne und enthält Informationen zu den acht Preisträgerinnen sowie den Netzwerktreffen, genannt „Zukunftforen“. Im Mittelpunkt der Seite steht der Blog, auf welchem eine junge Mutter aus Sachsen-Anhalt über interessante Frauen und Unternehmen berichtet und ihre persönlichen Erlebnisse bzw. Gedanken schildert. Durch die „Zukunftforen“ in den ländlichen Regionen Sachsens-Anhalts soll auf die Abwanderung junger Frauen aufmerksam gemacht und das Netzwerken zwischen Akteurinnen und Akteuren vor Ort soll angetrieben werden. Unternehmen der Region werden durch Demografie-Coachings und persönliche Beratungstermine in den Firmen gesondert angesprochen und für das Thema „Junge Frauen als Arbeitnehmerinnen“ sensibilisiert.

In Bezug auf die frühzeitige Förderung der Identifikation mit der Heimatregion wurde in der AG Soziale Gerechtigkeit auch auf die Notwendigkeit einer überörtlichen Kinder- und Jugendhilfeplanung verwiesen, die die Geschlechtergerechtigkeit explizit in den Blick nimmt. Ferner wird der generationenübergreifende Austausch vor Ort als besonders wichtig erachtet.

Über die genannten Ansätze hinaus sollen Maßnahmen, die sich auf die Generation 50+ beziehen, im Landesprogramm Verankerung finden. So wären nicht zuletzt die Potentiale von Frauen dieser Generation stärker zu fördern und zu nutzen – sei es in Bezug auf berufliche Tätigkeiten, ehrenamtliches Engagement oder auch Teilhabe an der Kommunalpolitik.

Zudem stellen Frauen aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung einen Anteil von über 70 Prozent der über 65-jährigen Personen in Sachsen-Anhalt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010, (Erster) Atlas zur Gleichstellung von Männern und Frauen in Deutschland). Viele Personen dieser Kohorte leben allein. Dies betraf im Jahr 2010 44,9 Prozent der Frauen und 17,3 Prozent der Männer dieses Alters (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010). Auch die älteren Personen gilt es nun fortwährend sozial einzubinden. Um den Bedürfnissen von Seniorinnen und Senioren Rechnung zu tragen, wurde von der Landesregierung bereits das seniorenpolitische Landesprogramm „Aktiv und selbstbestimmt“ vorgelegt, auf das hier verwiesen werden soll.¹⁰

Um die gesellschaftliche und berufliche Einbindung von Frauen und Männern zu unterstützen, ist es ebenfalls wichtig, dass auch die Mobilitätsbedarfe der verschiedenen Generationen sowie jene von Familien berücksichtigt werden – sowohl in den Städten als auch insbesondere im ländlichen Raum.

Insgesamt werden beim Schwerpunkt Generationengerechtigkeit und Demographie drei Ziele im Mittelpunkt stehen:

- die Eindämmung der Abwanderung junger Frauen aus Sachsen-Anhalt, insbesondere im ländlichen Raum,
- die Förderung und bessere Nutzung der Potentiale von Frauen der Generation 50+ sowie
- die Unterstützung der Mobilität für alle Generationen, auch im ländlichen Raum.

¹⁰ Um den Bedürfnissen von Seniorinnen und Senioren Rechnung zu tragen, wurde von der Landesregierung bereits das seniorenpolitische Landesprogramm „Aktiv und selbstbestimmt“ vorgelegt.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick, welche Maßnahmen für diese Zielgruppen im Rahmen des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt umgesetzt werden sollen:

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|---|--|--|---|--|
| Eindämmung der Abwanderung junger Frauen aus Sachsen-Anhalt insbesondere im ländlichen Raum | | Projekt "WOMEN" zur Entwicklung und Umsetzung einer transnationalen Strategie gegen die Abwanderung junger Frauen inklusive der Einführung von Demografiecoaches | MLV mit internationalen Kooperationspartnern | 01.2013-12.2014 |
| | Ausbildungs- und Berufsangebote für (junge) Frauen und Mütter verdeutlichen und verbessern | 1. Wettbewerb für a. besonders engagierte Frauen, b. frauenfördernde Unternehmen, c. Jungunternehmen unter weibliche Führung 2. Imagekampagne zur Verdeutlichung von Vorbildern im Frühjahr 2014 im Zuge von "WOMEN" | MLV mit internationalen Kooperationspartnern | 01.2013-12.2014 |
| | | Beratung/ Sensibilisierung/ Coaching von Unternehmen | MS und MW nach Absprache | fortlaufend |
| | Soziale Infrastruktur und Freizeitangebote für (junge) Frauen verbessern, Identifikation von (jungen) Frauen mit ihrer Heimatregion stärken und generationenübergreifenden Austausch und Vernetzung vor Ort unterstützen | 1. Förderung des Landfrauenverbandes 2. Förderung von (generationenübergreifenden) Frauenprojekten im ländlichen Raum 3. Etablierung und Stärkung von (bestehenden) regionalen Frauennetzwerken im Zuge von "WOMEN" 4. Mehrgenerationenhäuser/Multiple Häuser, Familienzentren oder ähnliche Einrichtungen für Familien stärken | 1. MLU 2. MJ 3. MLV mit internationalen Kooperationspartnern 4. MS | 1. fortlaufend 2. 2015/2016 3. 01.2013-12.2014 4. fortlaufend |
| Potentiale von Frauen der Generation 50+ stärker nutzen | Förderung von beruflichen Tätigkeiten und ehrenamtlichem Engagement oder Teilhabe an der Kommunalpolitik von Frauen der Generation 50+ | 1. Fokus auf die Unterstützung des Erwerbszugangs von Frauen über 50 Jahren 2. Einbindung von Frauen der Generation 50+ in ein Mentoringprogramm für politisch aktive Frauen (siehe „Partizipation“) | 1. MS, BA* 2. MJ | 1. fortlaufend 2. 2015/2016 |

| | | | | |
|--|--|---|-----------------|-------------------------|
| Mobilität für alle Generationen, auch im ländlichen Raum | | Anpassung des ÖPNV an die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern verschiedener Kohorten, insbesondere im ländlichen Raum. In der AG wurde hier der Vorschlag der Optimierung der Rufbusse eingebracht und ggf. die Erarbeitung neuer Mobilitätskonzepte | MLV, NA-SA GmbH | 2015-2020 |
| | | Berücksichtigung der Ansprüche von älteren Menschen, Frauen und Kindern in der Gestaltung von Fahrzeugen und Zugangsstellen zum ÖPNV | MLV, NA-SA GmbH | langfristig/fortlaufend |

* Die Abkürzung BA steht für die Bundesagentur für Arbeit

5.2. Alleinerziehende beziehungsweise Ein-Eltern-Familien und weitere Familienformen

Familienkonstellationen sind seit jeher vielfältig. Eine Gruppe, der aus gleichstellungspolitischer Sicht besondere Aufmerksamkeit zukommen sollte, bilden jedoch Alleinerziehende beziehungsweise Ein-Eltern-Familien. Auf diese Familien soll hier ein Fokus gelegt werden.¹¹

In ganz Deutschland bilden Frauen die Mehrzahl der Alleinerziehenden. In Sachsen-Anhalt lebten im Jahr 2011 74.000 weibliche und 10.000 männliche Alleinerziehende (88,1 Prozent zu 11,9 Prozent). 27,7 Prozent aller Familien mit minderjährigen Kindern sind Familien von Alleinerziehenden (Statistisches Bundesamt, 2012, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Haushalte und Familien, Ergebnisse des Mikrozensus). Wie schon angesprochen wurde, stellen sich Fragen der Vereinbarkeit von Ausbildung oder Beruf mit familiären Verpflichtungen für alleinerziehende Personen oft mit besonderer Dringlichkeit.

Dass auch die finanzielle Absicherung der Familien von Alleinerziehenden oftmals nicht einfach ist, zeigt sich daran, dass viele dieser Familien auf unterstützende Sozialleistungen angewiesen sind. Im Jahr 2012 lag der Anteil der Hartz-IV-Empfängerinnen beziehungsweise -Empfänger an allen Alleinerziehenden in Sachsen-Anhalt bei 54 Prozent. Alleinerziehende mit zwei oder mehr Kindern bezogen diese Leistungen sogar zu 63 Prozent. Dazu zählten zunächst Alleinerziehende, die nicht berufstätig sind. Dies trifft noch häufiger auf weibliche Alleinerziehende zu als auf männliche. Hinzu kamen 8.200 Alleinerziehende, die neben ihrer abhängigen Erwerbstätigkeit Hartz-IV-Leistungen bezogen. Insgesamt haben über 60 Prozent der Alleinerziehenden eine Berufsausbildung (Bundesagentur für Arbeit, Presse Info 46/2012) und über 55 Prozent stehen in einem Beschäftigungsverhältnis (Statistisches Lan-

¹¹Eine Beschäftigung mit weiteren Familienformen, allem voran Familien mit gleichgeschlechtlichen Eltern, soll nach gegenwärtigem Kenntnisstand in einem gesonderten Landesprogramm vorgenommen werden. Daher wird an dieser Stelle auf weitere diesbezügliche Ausformulierungen verzichtet.

desamt Sachsen-Anhalt, Pressemitteilung 33/2012). Sie waren allerdings oftmals in einem Mini-Job oder in Teilzeit beschäftigt und bezogen aufstockende Leistungen.

Im Fokus des Landesprogramms steht daher unter diesem Schwerpunkt:

- die Erhöhung und Verbesserung von Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Alleinerziehende/ Ein-Eltern-Familie sowie die Vermeidung und Bekämpfung von Armut.

Folgende Maßnahmen sollen im Rahmen des Landesprogramms umgesetzt werden.

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|---|--|---|-------------------------------|-------------------------------------|
| Erhöhung und Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Alleinerziehende/ Ein-Eltern-Familien, Vermeidung und Bekämpfung von Armut | Bekanntmachung und Fortführung bestehender Unterstützungsangebote | Verstetigung der Einbindung der Unterstützungsangebote in den Informationsmaterialien der BA | BA*, MS | fortlaufend |
| | Förderung der Vereinbarkeit von Schulbesuch und Familie bei Alleinerziehenden/ Förderung der Befähigung zum Schulabschluss | Ermöglichung der zusätzlichen/ erweiterten Kindesbetreuung in schulbedingten intensiven Lernphasen der Mutter | MS | fortlaufend |
| | Unterstützung beim Übergang von der Arbeitslosigkeit in a. eine Ausbildung oder b. ins Erwerbsleben | a. Förderung von Einstiegsqualifizierungen wegen Kinderbetreuung in Teilzeit b. individuelle Förderung bei der Arbeitssuche durch Beratung sowie Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote (zielgruppenspezifische Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung und Förderung der beruflichen Weiterbildung) • ggf. Förderung aus dem Vermittlungsbudget nach § 44 SGB III zur Sicherstellung einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung auch in den Randzeiten (abends/nachts oder am Wochenende für Schichtarbeitende) ESF-Förderprogramm „Familien stärken“ | MS, BA | fortlaufend |

| | | | |
|--|---|-----------------------------|------------------------------------|
| Förderung der Vereinbarkeit von Ausbildung beziehungsweise Studium und Familie bei Alleinerziehenden | Erhöhung der beruflichen Eingliederungschancen von Alleinerziehenden (einschließlich Alleinerziehender im ländlichen Raum) bei gleichzeitiger sozialer Betreuung und psychosozialer Beratung. Fortführung der bestehenden Förderprogramme in modifizierter Form sowie Einbeziehung von alleinerziehenden Vätern | MJ | 2014, Neue Förderperiode 2015-2020 |
| | Bekanntmachung von bestehenden Optionen der Teilzeitausbildung | MS, BA, gewerbliche Kammern | fortlaufend |
| | Sensibilisierung von Unternehmen | MW | mittelfristig |
| Erleichterung des Berufseinstiegs und -wiedereinstiegs für Alleinerziehende | Unterstützung von Unternehmen erhöhen, stärkere Vernetzung herstellen | MJ | fortlaufend |
| | Coaching für Alleinerziehende zum beruflichen Wiedereinstieg | MJ | langfristig |
| Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Alleinerziehenden | Vorhaltung von Kinder- und Hortbetreuungsmöglichkeiten auch in Rand- und Ferienzeiten auf der Grundlage des KiFöG. Bekanntmachung bestehender Unterstützungsangebote im Rahmen des KiFöG LSA | MS | fortlaufend |
| Unterhaltszahlungen durch unterhaltspflichtige Personen ermöglichen und sicherstellen | Prüfung der Unterstützung von unterhaltspflichtigen Personen beim Zugang zum Erwerbsleben | MS | fortlaufend |
| Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagenturen/Jobcentern und Alleinerziehenden | 1. Fortlaufende Sensibilisierung für MitarbeiterInnen der Arbeitsagenturen für die besondere Situation von Alleinerziehenden; 2. Verankerung des Themas in einer Schulungsmaßnahme für Vermittlungsfachkräfte | MS, BA | 1. fortlaufend 2. 2015 |

* Die Abkürzung BA steht für die Bundesagentur für Arbeit

Darüber hinaus wird angedacht, eine Fachveranstaltung durchzuführen, die sich mit der Situation, den Rechten und Pflichten von Vätern befasst, die von der Kindesmutter getrennt leben.

5.3. Armutsvermeidung/Armutsbekämpfung

Die Befassung mit dem Thema Armutsvermeidung/Armutsbekämpfung zeigte enge Überschneidungen mit Fragestellungen der existenzsichernden Beschäftigung, die bereits in den vorausgegangenen Kapiteln behandelt wurden. Dabei wurden bereits Ansätze geschildert,

um Armut trotz Erwerbstätigkeit verringern, was sich auch aus gleichstellungspolitischer Sicht als notwendig erweist. Nun wird unter den Aspekten der Armutsvermeidung und Armutsbekämpfung auf weitere Bereiche eingegangen.

Als einkommensarm und damit als armutsgefährdet gelten in Sachsen-Anhalt, wie schon angeführt wurde, Personen, die von weniger als 744 Euro im Monat leben müssen. Am stärksten armutsgefährdet sind Arbeitslose, Alleinerziehende, Alleinlebende und Kinder beziehungsweise junge Erwachsene. Betrachtet man die Betroffenheit von Armut in verschiedenen Kohorten, so fällt auf, dass Personen, die älter als 65 Jahre alt sind, besonders selten armutsgefährdet sind. (2. Armuts- und Reichtumsbericht des Landes Sachsen-Anhalt, 2008, S. 55). Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass Personen dieser Gruppe in der Regel auf eine kontinuierlichere Erwerbsbiographie zurückblicken können

Arbeitslosigkeit

Im Jahr 2011 lag die Arbeitslosenquote in Sachsen-Anhalt für Frauen bei 11,5 Prozent und bei Männern bei 11,7 Prozent. Der Frauenanteil an den arbeitslos Gemeldeten lag insgesamt bei 47,0 Prozent. Ihr Anteil an den ALG I-Beziehenden betrug 42,7 Prozent, an den an den ALG II-Beziehenden 50,3 Prozent (Bundesagentur für Arbeit, 2012, Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer). Besondere Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis zeigen sich an den Anteilen von Frauen und Männern an den Arbeitssuchenden ohne Leistungsberechtigung (59,5 Prozent Frauen, 40,5 Prozent Männer), an der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit (Frauen 69,9 Wochen, Männer 56,2 Wochen) und an den Anteilen der Alleinerziehenden an den Arbeitslosen des jeweiligen Geschlechts (Frauen 16,1 Prozent, Männer 1,2 Prozent). Wie das Ministerium für Arbeit und Soziales ergänzte, sind die Anteile von Frauen und Männern an den Langzeitarbeitslosen und auch den älteren Langzeitarbeitslosen beinahe ausgewogen. Das Ziel sollte darauf liegen, Frauen und Männer gleichermaßen umfangreich in die existenzsichernde Erwerbstätigkeit einzubinden. Damit ist eine inhaltliche Überschneidung mit dem Kapitel zur existenzsichernden Beschäftigung gegeben. Eine diesbezügliche Maßnahmentabelle und weitere Handlungsvorschläge werden daher in Kapitel 4 aufgeführt.

Armut von Kindern und Familien

Trotz einer allgemeinen Verringerung der Kinderarmut im Land sind in Sachsen-Anhalt nach wie vor viele Kinder und Jugendliche von Armut bedroht (Bundesdurchschnitt: 18,9 Prozent, Sachsen-Anhalt: 29,2 Prozent, jeweils für das Jahr 2012) (Baumann, Helge/ Seils, Eric, 2014, Wie "relativ" ist Kinderarmut? Armutsrisiko und Mangel im regionalen Vergleich). Neben bildungsfernen Familien sind auch Familien von Alleinerziehenden besonders von Armut

gefährdet. Die Förderung von Bildung und die Unterstützung von Alleinerziehenden stellen also auch in diesem Zusammenhang wichtige Zukunftsaufgaben für das Land dar.

Altersarmut

Bisher sind die älteren Menschen in Sachsen-Anhalt eher selten armutsgefährdet. Der Anteil der Empfänger beziehungsweise Empfängerinnen von Grundsicherung im Alter ab 65 Jahren an der Bevölkerung des entsprechenden Alters betrug Ende 2010 1,3 Prozent bei den Frauen und 1,0 Prozent bei den Männern (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012). Vermutlich wird allerdings besonders bei Frauen Altersarmut aufgrund lang anhaltender Arbeitslosigkeit beziehungsweise Unterbrechungen in den Erwerbsbiographien zunehmen. Um Altersarmut vorzubeugen, bedarf es nach Ansicht der Arbeitsgruppe „Existenzsichernde Beschäftigung“ vor allem der Förderung einer durchgängigen Erwerbstätigkeit von Frauen sowie der Förderung der Angleichung des Arbeitsvolumens von Frauen und Männern (Voll- und Teilzeit). Auch hier kann im Hinblick auf eine Maßnahmetabelle und weitere Handlungsvorschläge auf das Kapitel 4 verwiesen werden.

Gerade im Bereich Armutsvermeidung/Armutsbekämpfung werden also Überschneidungen zu anderen inhaltlichen Bereichen des Landesprogramms deutlich. Als Ziele gilt es hier Folgendes zu verfolgen:

- die Verringerung bestehender Armut sowie
- das Vorbeugen von Altersarmut.

Die folgende Tabelle verdeutlicht, welche Vorgehen in diesem Bereich von der Landesregierung geplant sind.

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|-----------------------------|--|---|-------------------------------|-------------------------------------|
| Bestehende Armut verringern | Langzeitarbeitslose beruflich und gesellschaftlich einbinden | Zielgruppenförderung zum Abbau von Vermittlungshemmnissen (gendersensible Ausgestaltung) | MS, BA* | Ab 2015 fortlaufend |
| | Familienarmut verringern | Fortsetzung von Projekten, um mindestens eine Person pro Familie in Arbeit bringen ESF-Förderprogramm „Familien stärken“ | MS, BA | fortlaufend |

| | | | | |
|-----------------------|--|---|--------|---------------------------|
| Altersarmut vorbeugen | Gerechte Anerkennung der Erziehungszeiten für die Rente, auch für Eltern, deren Kinder vor 1992 geboren wurden | Das MJ und das MS setzen sich auf Bundesebene in den zuständigen Gremien dafür ein. | MJ, MS | Solange es notwendig ist. |
|-----------------------|--|---|--------|---------------------------|

* Die Abkürzung BA steht für die Bundesagentur für Arbeit

5.4. Gesundheit

Ein weiterer Schwerpunkt im Bereich soziale Gerechtigkeit liegt beim Thema Gesundheit. Dabei sei direkt zu Beginn darauf verwiesen, dass sich sozioökonomische Faktoren (wie Bildung, Einkommen oder Status) und Gesundheit gegenseitig beeinflussen. In der Arbeitsgruppe „Soziale Gerechtigkeit“ erfolgte eine intensive Auseinandersetzung mit Fragen der Geschlechterdifferenzen im Bereich der Gesundheit, die auch von externen Expertinnen unterstützt wurde. Dabei wurde deutlich, dass sich Einflüsse auf die Gesundheit bei Frauen und Männern nicht nur hinsichtlich biologischer, sondern insbesondere auch hinsichtlich sozialer Faktoren unterscheiden. Differenzen zeigen sich unter anderen beim Verhalten von Frauen und Männern in Bezug auf Ernährung, Bewegung und Vorsorgemaßnahmen. Darüber hinaus wurden unterschiedliche Betroffenheiten von Süchten, Unterschieden bei den psychischen Belastungen und dem Umgang mit diesen und beim Unfallrisiko angesprochen. Für Sachsen-Anhalt wurde insbesondere Handlungsbedarf zur Senkung von gesundheitlichen Risiken von Frauen und Männern und zur Förderung eines gesunden Ernährungs- und Bewegungsverhaltens im Rahmen der Landesgesundheitsziele gesehen. Darüber hinaus sollte nach Ansicht der Arbeitsgruppe insbesondere die gesundheitliche Selbsthilfefähigkeit der Bevölkerung (beispielsweise durch Erste-Hilfe-Kurse) unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Symptome erhöht werden.

Als Ziele gelten der Landesregierung in diesem Bereich

- die geschlechtergerechte Gesundheitspolitik sowie
- die geschlechtergerechte Förderung von Sport- und Bewegungsangeboten.

Unter Einbeziehung von externen Expertinnen und Experten wurden die folgenden Maßnahmevorschläge zur Realisierung dieser Ziele erarbeitet, die im Zuge des Landesprogramms umgesetzt werden sollen:

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|---|---|---|---|----------------------------------|
| Geschlechtergerechte Gesundheitspolitik | Auswertung und Verbreitung von Gesundheitsdaten aus der Geschlechterperspektive | Vorlage eines Gesundheitsberichts aus der Geschlechterperspektive (Schlaglicht Gesundheit), Gesundheitsberichterstattung | MS | fortlaufend |
| | Senkung von gesundheitlichen Risiken von Frauen und Männern und Förderung eines gesunden Ernährungs- und Bewegungsverhaltens im Rahmen der Landesgesundheitsziele | Schaffung und Verstetigung von geschlechtersensiblen Angeboten, bspw. zur Senkung des Anteils an RaucherInnen in der Bevölkerung sowie Senkung der alkoholbedingten Gesundheitsschäden, zur Vermeidung von Essstörungen und zur Förderung der psychischen Gesundheit. | MS | fortlaufend |
| | Gesundheitliche Selbsthilfefähigkeit der Bevölkerung unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Symptome erhöhen | Sensibilisierungsmaßnahmen in Erste-Hilfe-Kursen und bei der betrieblichen Ersthelferausbildung | MI | fortlaufend |
| | Unterstützung der reproduktiven Gesundheit im Lebensverlauf | bspw. Informationen und Maßnahmen im Bereich Behandlung von Fruchtbarkeitsstörungen, Geburt, Vorsorge gegen geschlechtsspezifische Krebsarten | MS | fortlaufend |
| | Unterstützung von Erholungsmaßnahmen/-angeboten für Familien und insbesondere Alleinerziehende | | MS | fortlaufend |
| | Geschlechtergerechte Förderung von Sport- und Bewegungsangeboten | | Sensibilisierung von Sportvereinen/-verbänden | MI |

5.5. Pflege

Zum Jahresende 2009 lebten in Sachsen-Anhalt 80.667 pflegebedürftige Menschen (Leistungsempfänger beziehungsweise Leistungsempfängerinnen der Pflegeversicherung). Davon waren 26.186 Männer und 54.481 Frauen. Von den Pflegebedürftigen insgesamt leben 25.555 in stationären Pflegeeinrichtungen, 20.790 zu Hause – versorgt durch ambulante Pflegedienste und weitere 34.652 zu Hause als reine Pflegegeldempfängerinnen und

-empfänger (Destatis, Pflegestatistik 2009). Letztere wurden demnach ausschließlich durch Angehörige betreut.¹²

Es ist bekannt, dass die Pflegenden – sowohl in der innerfamiliären als auch in der professionellen Pflegearbeit – zu großer Mehrheit Frauen sind. Die Gewinnung von mehr männlichem Personal in der professionellen Pflegearbeit wäre dabei gerade auch für die gepflegten Männer wünschenswert. Dies müsste jedoch langfristig gedacht und auch im Rahmen der Berufsorientierung und -ausbildung berücksichtigt werden (siehe Kapitel 3 und 4). Zudem wäre der Aspekt der Gendersensibilität in der Pflege weiter zu fördern. Darüber hinaus gilt es in besonderem Maße, die innerhalb ihrer Familien pflegenden Personen zu unterstützen. Häufig sind die Angehörigen durch die ganztägigen körperlichen und seelischen Anforderungen der Pflege sehr belastet. Eine partnerschaftlichere Arbeitsteilung auch in der Pflege von Angehörigen sowie die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflegetätigkeit wäre zudem für viele pflegende Angehörige eine Entlastung (zum letzten Punkt siehe Kapitel 4).

Ziele, die in diesem Bereich von der Landesregierung besonders verfolgt werden sollen sind:

- die Erhöhung der gesellschaftlichen Wertschätzung von Pflegeberufen und der Genderkompetenz in diesem Bereich sowie
- die Unterstützung für pflegende Personen.

Die folgende Tabelle führt an, welche Maßnahmen im Rahmen des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt umgesetzt werden sollen:

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|---|--|---|-------------------------------|----------------------------------|
| Unterstützung für pflegende Personen | Schutz und Förderung der Gesundheit der Pflegenden | Gezielte Information und Ansprache von Pflegenden zur Wahrnehmung von Präventions- und Rehabilitations-Maßnahmen | MS | fortlaufend |
| Erhöhung der gesellschaftlichen Wertschätzung von Pflegeberufen und der Genderkompetenz in diesem Bereich | Finanzielle Aufwertung des Berufsfeldes (vgl. Existenzsichernde Beschäftigung) | Sachsen-Anhalt setzt sich im Rahmen einer Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive auf Bundesebene für dieses Thema ein. | MS | fortlaufend |

¹²Die Situation von behinderten Menschen in Sachsen-Anhalt wird in einem separaten Landesaktionsplans zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen umfangreich betrachtet, sodass an dieser Stelle auf das bestehende Konzept verwiesen werden kann. Dabei wird auch der Situation von behinderten Frauen und Mädchen umfangreich Rechnung getragen.

| | | | |
|--|--|----|-------------|
| Gewinnung von mehr männlichen Fachkräften im Bereich der Pflege | Öffentlichkeitsarbeit und gezielte Berufsorientierungsangebote (siehe „Berufsorientierung“), Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive | MS | fortlaufend |
| Einbindung von gender- und biographiesensiblen Fragestellungen in die Ausbildung von Pflegekräften und insbesondere Hilfspflegekräften | | MS | fortlaufend |

6. Handlungsfeld Partizipation

6.1. Gremienbesetzungen in der Kommunal- und Landespolitik

Als politische Partizipation werden allgemein alle Handlungen bezeichnet, „die von Bürgerinnen und Bürgern allein oder in Gruppen unternommen werden, um politische Entscheidungen auf allen Ebenen des politischen Systems zu beeinflussen oder diese selbst zu treffen.“ (Fuchs, Gesine/ Hoecker, Beate, 2004, Ohne Frauen nur eine halbe Demokratie). Diese Handlungen können als „verfasste Partizipation“ in Parteien, Parlamenten oder Regierungsämtern erfolgen oder als „unverfasste Partizipation“, etwa im Zuge des Engagements in Nichtregierungsorganisationen, in sozialen Bewegungen oder in Protestaktionen. Das Landesprogramm wird sich an dieser Stelle auf die verfasste Politik und insbesondere die Einbindung von Frauen und Männern in die Kommunal- und Landespolitik konzentrieren. Als zweiter Schwerpunkt im Handlungsfeld Partizipation wird das bürgerschaftliche Engagement allgemein aufgegriffen werden. Über die politische Partizipation hinaus umfasst der breitere Begriff des bürgerschaftlichen Engagements das Ehrenamt auch in weiteren sozialen Belangen.

Nimmt man die Wahlbeteiligung bei den Landtagswahlen 2011 als Maßstab des politischen Interesses, zeigt sich bei Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt ein ausgewogenes Bild (jeweils 47,7 Prozent) (Statistisches Bundesamt, 2012, W/31499990-OS0202). Es ist somit davon auszugehen, dass Frauen und Männer gleichermaßen Interesse haben, die sozialen und politischen Belange des Landes mitzubestimmen. Darüber hinaus ist es im Sinne der Repräsentativität der Demokratie von Relevanz, dass diese auch in den politischen Gremien gerecht vertreten sind und ihre Belange gleichermaßen berücksichtigt werden.

Die Mitarbeit in einer Partei gehört zu den Kernelementen der verfassten politischen Partizipation. Probleme zeigen sich allerdings schon beim Potential der Parteien, Frauen für eine Mitgliedschaft zu gewinnen. Dabei hat eine Männerdominanz in den politischen Parteien, die bundesweit typisch ist (wie schon im zweiten Zwischenbericht zum Landesprogramm verdeutlicht wurde) auch für Sachsen-Anhalt Bestand. Solange (langjährige) Parteimitgliedschaft jedoch in weiten Kreisen als eines der zentralen Kriterien für den Zugang zu einem politischen Amt gewertet wird und Frauen gleichzeitig unter den Parteimitgliedern die Minderheit stellen, wird ein geschlechtergerechter Zugang zu politischen Mandaten schwierig bleiben.

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive zeigen sich zudem – auch in Sachsen-Anhalt – deutliche Defizite beim Zugang zu politischen Mandaten und Führungspositionen. Insbesondere der Bereich der Kommunalpolitik ist ein Feld, in der die Beteiligung von Frauen frappierend gering ist. In der Studie „Engagiert vor Ort - Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen“ (Lukoschat, Helga/ Kletzing, Uta, 2011) heißt es in Bezug auf Gesamtdeutschland: „Seit über einem Jahrzehnt stagniert der Anteil der Frauen in den Parlamenten von Bund und Ländern auf einem Niveau von etwa 30 Prozent. Und gerade in den Kommunalparlamenten – dort wo die Demokratie ihre Basis hat (...) – liegt ihr Anteil im Durchschnitt bei lediglich 25 Prozent. (...) Die Werte nehmen kontinuierlich ab, je kleiner die Kommune (...) und je ländlicher die Region wird. Die 313 deutschen Landkreise werden derzeit zu mehr als 90 Prozent von Männern regiert. Bei den Oberbürgermeistern und -bürgermeisterinnen liegt der Anteil der Frauen bei 15 Prozent, bei den hauptamtlichen Bürgermeistern und Bürgermeisterinnen sogar nur bei 4 Prozent.“

Im Land Sachsen-Anhalt werden insgesamt 4.309 Sitze in Gemeinde- und Stadträten besetzt. Das Geschlechterverhältnis in Bezug auf die Teilhabe an den Mandaten in Kreistagen und Stadträten gestaltete sich im Jahr 2012 mit 80,1 Prozent zu 19,9 Prozent deutlich zugunsten der Männer (berechnet nach Angaben des Statistischen Landesamt Sachsen-Anhalt). (Bundesdurchschnitt im Jahr 2011 war laut dem Zweiten Atlas zur Gleichstellung eine Beteiligung von 26,1 Prozent Frauen.) Eine ähnliche Tendenz spiegelt sich in der Teilnahme von Frauen bei den Kreistags- und Stadtratswahlen in den kreisfreien Städten bei den Kommunalwahlen 2014 ab. Der Frauenanteil rangierte hier zwischen 16,8 und 29,3 Prozent. Auf der Ebene der Landkreise (11) und kreisfreien Städte (3) in Sachsen-Anhalt war von 2007 bis zur Amtsablösung durch ihren männlichen Nachfolger 2012 als einzige Oberbürgermeisterin Frau Dagmar Szabados im Amt. Im Kreis der insgesamt 220 Bürgermeisterinnen und Bürgermeister waren damals 32 weiblich. Mit der Wahl einer Landrätin im Landkreis Mansfeld-Südharz im Rahmen der Kommunalwahlen im Jahre 2014 setzt sich dieses Bild fort. Die Zahl der hauptamtlichen bzw. ehrenamtlichen Bürgermeisterinnen beläuft sich nach der Kommunalwahl 2014 auf 31. Im letzten Gender-Ranking deutscher Großstädte im Jahr 2013 belegte Magdeburg mit Platz 79 den letzten Platz. Der damalige Stadtrat hatte einen Frauenanteil von 21,5, Prozent, alle Beigeordneten und Fraktionsvorsitzenden waren Männer. Auch Halle lag mit Platz 60 weit hinten. Inwiefern sich dies nach der Kommunalwahl 2014 grundlegend ändert, war zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Dokumentes noch nicht absehbar. Von einem weiterhin bestehenden Handlungsbedarf ist auszugehen.

Im Landtag von Sachsen-Anhalt sind in der sechsten Legislaturperiode weibliche Abgeordnete mit einem Anteil von 32,4 Prozent vertreten. Es gibt 34 gewählte Vertreterinnen des

Volkes gegenüber 71 männlichen Volksvertretern. Von insgesamt 42 CDU-Mandaten waren am Stichtag 09. Mai 2012 7 Mandate mit Frauen besetzt, bei der SPD waren es 10 von 28 Mandaten, bei der Partei Die Linke 12 von 28 und bei den Grünen 5 von 9 Mandaten (Landtag von Sachsen-Anhalt, Abgeordnetenverzeichnis, Drs. 6/1121, 11.05.2012). Der Frauenanteil an den Mandaten im Bundestag, die mit Abgeordneten aus Sachsen-Anhalt besetzt sind, beträgt in der 17. Legislaturperiode 47,1 Prozent.

Für die geringere Teilhabe von Frauen an politischen Entscheidungspositionen wird in wissenschaftlichen Studien eine Vielzahl an Gründen aufgeführt. Diese gliedern sich im Wesentlichen in Faktoren der politischen Kultur, sozioökonomische Faktoren und institutionelle Faktoren (siehe Hoecker, Beate, 1998, Frauen, Männer und die Politik oder Fuchs, Gesine, 2008, Politik: Verfasste politische Partizipation von Frauen, in: Becker, Ruth/ Kortendiek, Beate, Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung). Mit dem Themenbereich Frauen in der Kommunalpolitik beschäftigen sich die genannte Publikation von Lukoschat und Kletzing sowie die Studie „Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik“ (Holtkamp, Lars/ Wichmann, Elke/ Schnittke, Sonja, 2009). Eine Befassung mit den Landesparlamenten findet unter anderem in der Studie „Die geringere Hälfte: Erscheinungsformen, Entwicklungen und Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen in deutschen Parlamenten“ (Magin, Raphael, 2011) statt. Die Ergebnisse der Auswertung von Studien und der Befragung von Expertinnen im Zuge der Erarbeitung des Landesprogramms können wie folgt zusammengefasst werden: Wird der Unterrepräsentation von Frauen in politischen Wahlämtern und Führungspositionen nicht entgegengewirkt, wird sich diese in Zukunft fortsetzen, da die Vergabe politischer Mandate in der Regel stark durch bestehende Netzwerke und vorausgegangene Amtsinhaberschaften geprägt wird. Eine Männerdominanz hat sich im Verlauf der Jahre in der politischen Kultur verankert und hat Arbeitsklima und Arbeitsweisen, Sitzungs-, Rede- und Gremienkulturen dementsprechend geprägt. Nicht zuletzt verursachen tradierte Rollenerwartungen (trotz politischen Interesses) oft auch ein zögerndes Betreten der politischen Sphäre auf Seiten der Frauen. In Anbetracht dessen bedarf es nach wie vor stärker einer direkten Ansprache von Frauen zur Motivation zum politischen Engagement sowie der Unterstützung der Vernetzung politisch interessierter Frauen.

Die im Durchschnitt geringere sozioökonomische Ausstattung von Frauen, etwa in Bezug auf Einkommen, berufliche (Führungs-)Positionen, Status, Titel und Ehrungen, Vernetzung und frei verfügbare Zeit wirkt darüber hinaus ihrer Einbindung in politische Führungspositionen entgegen – jedenfalls solange diese Faktoren als relevante Auswahlkriterien fungieren. Dies zeigt, dass Ansätze zur Geschlechtergerechtigkeit nicht allein punktuell ansetzen sollten,

sondern wie in diesem Landesprogramm, breiter aufgestellt und in thematischer Überschneidung gedacht werden müssen.

Angemerkt sei an dieser Stelle ferner, dass sich die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, Familie und politischem (Ehren-)Amt mitunter noch schwierig gestaltet. Es zählt daher zu einem der zentralen Befunde von Lukoschat und Kletzing (2011), dass zeitaufwendige kommunalpolitische Ämter gegenwärtig von Frauen (wenn überhaupt) mehrheitlich erst nach der aktivsten Familienphase übernommen werden. Eine Erhöhung der Familienfreundlichkeit politischer Arbeit wäre dabei sowohl für Frauen als auch für Männer hilfreich. Gleiches gilt für die Erhöhung der Vereinbarkeit von beruflichen, familiären und ehrenamtlichen Tätigkeiten allgemein.

Schließlich bestimmen institutionelle Faktoren wie das Wahl- und Parteiensystem die Erfolgchancen von Frauen und Männern mit. Üblicherweise gelten Verhältniswahlsysteme im Allgemeinen als unterstützender für die Chancengleichheit von Frauen und Männern beim Zugang zu Mandaten – nicht nur durch die hier vorhandenen Quotierungsmöglichkeiten. In diesem Sinne sind auch rechtliche Neuerungen zur Unterstützung einer geschlechtergerechten Repräsentation in den Parlamenten immer wieder Gegenstand der Debatten in Deutschland und anderen europäischen Ländern. Dass dabei unterschiedliche Schlüsse gezogen werden, zeigt beispielsweise die bereits erfolgte Einführung von gesetzlichen Quotierungsregelungen in Belgien, Frankreich, Portugal, Spanien und Serbien (siehe Quota project, Country overview, online). Wesentliche Zuständigkeiten zur Förderung der politischen Teilhabe von Frauen, inklusive Fragen von parteiinternen Quotierungen, liegen in Deutschland bei den Parteien selbst. Dies spiegelt sich nicht zuletzt in Parteidifferenzen der Entsendung weiblicher Abgeordneter wider.

Die Landesregierung wird nun im Zuge des Landesprogramms folgende Ziele verfolgen:

- die Stärkung der Partizipation von Frauen in politischen Gremien, Ämtern und Mandaten durch die Unterstützung ihres politischen Interesses und Engagements, ihre gezielte Anwerbung für die Kommunalpolitik, die Schaffung einer Anerkennungskultur sowie die Prüfung der Einführung einer gesetzlichen Regelung und

Diese Ziele sollen mit folgenden Maßnahmen angestrebt werden:

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|---|---|--|---|-------------------------------------|
| Stärkung der Partizipation von Frauen in politischen Gremien, Ämtern und Mandaten/ Erhöhung des Frauenanteils in politischen Wahlämtern | | Prüfung der Einführung einer gesetzlichen Regelung und von untergesetzlichen Maßnahmen | MI, MJ | kurzfristig |
| | Unterstützung des politischen Interesses und Engagements von Frauen | Mentoringprogramm | MJ | 2015/ 2016, fortlaufend |
| | | fachliche Unterstützung durch Seminare, Einstiegsbegleitung, Training und Coaching | MK, Stabstelle für politische Bildung (z.B. über Landeszentrale für politische Bildung) | fortlaufend |
| | | Vermittlung von frühen Einblicken in politische Karrieren im Rahmen des Girls Day | Alle Ministerien | fortlaufend |
| | | Durchführung von Veranstaltungen für Frauen in der Kommunalpolitik | MJ | jeweils zu den Wahlen |
| | Schaffung einer Anerkennungskultur | unterstützende Öffentlichkeitsarbeit, zum Beispiel Erstellung einer Broschüre "Sachsen-Anhalts Bürgermeisterinnen" | MJ | 2015/ 2016 |
| | | Bekanntmachung und Vorschläge für den Helene-Weber-Preis | MJ | fortlaufend |

Angeführt sei darüber hinaus, dass das Land Sachsen-Anhalt Strukturen der außerparlamentarischen Interessenvertretung von Frauen durch die institutionelle Förderung des Landesfrauenrates Sachsen-Anhalt e.V. unterstützt. Der Landesfrauenrat stellt als gemeinnütziger Dachverband von Frauenorganisationen und -verbänden sowie von Frauengruppen gemischter Organisationen eine wichtige Ansprechpartnerin für frauen- und gleichstellungspolitische Fragen in Sachsen-Anhalt dar und war in diesem Sinne auch aktiv an der Erarbeitung des Landesprogramms beteiligt.

6.2. Ehrenamtliches Engagement

Auch im breiteren Bereich des bürgerschaftlichen Engagements besteht Handlungsbedarf. Sachsen-Anhalt weist mit 26 Prozent die geringste Engagementquote aller Bundesländer auf. Der Anteil der freiwillig Engagierten an der Gesamtbevölkerung des jeweiligen Geschlechts (ab 14 Jahren) lag im Jahr 2009 bei Frauen bei 22 Prozent und bei Männern bei 31 Prozent. Es wird also deutlich, dass das Ehrenamt in Sachsen-Anhalt zu höheren Anteilen von Männern getragen wird. Von zentraler Bedeutung für den Rückgang des Gesamtengagements ist dabei jedoch die sinkende Beteiligung von Männern in der Altersgruppe bis 45 Jahren von etwa 40 Prozent im Jahr 2004 auf etwa 30 Prozent im Jahr 2009 (Fachgespräch zu den Ergebnissen des 3. Freiwilligensurvey für Sachsen-Anhalt in der Staatskanzlei, 2012; Gensicke, 2011, Öffentliche Beteiligung und freiwilliges Engagement in Sachsen-Anhalt, PPT). Auch dies mag auf Probleme der Vereinbarkeit mit Beruf und Familie hinweisen.

Aktuelle landesspezifische Daten zur inhaltlichen Ausrichtung des freiwilligen Engagements von Frauen und Männern liegen gegenwärtig nicht vor. Erfahrungsgemäß sind Männer jedoch beispielsweise in den Bereichen des organisierten Sports und der ehrenamtlichen Rettungsdienste stärker vertreten, Frauen überwiegen in der Elternvertretung in Kitas und Schulen. Die Erhebung landesspezifischer, geschlechtersegregierter Daten im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements ist ein erstes Ziel in diesem Bereich, das es zu verfolgen gilt. Dabei wird darauf hingewiesen, dass auch ehrenamtliche Führungspositionen und bezahlte ehrenamtliche Tätigkeiten explizit aus der Geschlechterperspektive in den Blick genommen werden sollten.

Darüber hinaus sollte eine Stärkung des Ehrenamtes von Frauen und Männern erfolgen und bereits frühzeitig bei Mädchen und Jungen beginnen. Durch eine Förderung des ehrenamtlichen Engagements oder auch der Teilhabe an der Kommunalpolitik soll dabei auch die Identifikation mit der Heimatregion gestärkt werden – insbesondere bei jungen Frauen. Betrachtet man das Engagement von Schülerinnen und Schülern, zeigt sich unter anderem, dass Mädchen zwar häufiger Klassensprecherinnen sind, aber durch männliche Jugendliche stärker Leitungs- und Vorstandsfunktionen im Freizeitengagement (zum Beispiel in Sportvereinen) wahrgenommen werden. Statistiken des Landessportbundes vom 01.01.2012 zur Mitgliederverteilung und Übernahme von Leitungsfunktionen in Sportvereinen belegen beispielsweise, dass ab 12 Jahren die prozentuale Beteiligung von männlichen Jugendlichen und Männern deutlich im Verhältnis zu weiblichen Mitgliedern ansteigt (Stand Anfang 2012: knapp 61,5 Prozent männliche Mitglieder). Von 1.300 Funktionen als Jugendleiterin beziehungsweise Jugendleiter werden 74,3 Prozent von Männern ausgefüllt, unter den lizenzierten

ten Übungsleiterinnen und Übungsleitern sind 64,3 Prozent Männer, Vorstandsp Positionen sind zu 86,3 Prozent von Männern besetzt.

In den gleichstellungspolitischen Landeszielen wurde als Ziel bereits „die Erhöhung des Anteils von Frauen in verantwortlichen Funktionen im Ehrenamt“ vorgegeben. Darüber hinaus soll im Zuge des Landesprogramms allgemein auf Stärkung des Ehrenamtes von Frauen und Männern hingewirkt werden. Dafür ist auch eine bewusste Anerkennung des Ehrenamts von Frauen und Männern hilfreich.

Strukturen des ehrenamtlichen Engagements von Frauen in Sachsen-Anhalt (auch im ländlichen Raum) werden von der Landesregierung unter anderem in Form von sieben Frauenzentren unterstützt. Ferner wird beispielweise (wie im Kapitel zur sozialen Gerechtigkeit erwähnt) der Landfrauenverband gefördert. Weitere Maßnahmen zu den genannten Zielen werden in der folgenden Tabelle ausformuliert.

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|--|---|---|-------------------------------|-------------------------------------|
| Stärkung des Ehrenamtes von Frauen und Männern | | Förderung von sieben Frauenzentren. (Diese Zentren sind auch im Hinblick auf Bildungsangebote für Frauen - generationenübergreifend und auch im ländlichen Raum - von Bedeutung.) | MJ | fortlaufend |
| | Erhebung landesspezifischer, geschlechtersegregierter Daten | Durchführung einer Studie, beziehungsweise Einbindung der Erhebung dieser Daten in den regelmäßigen Freiwilligensurvey | MS | Studie: 2014-2016, dann fortlaufend |
| | Förderung der aktiven und ausgewogenen Beteiligung von Mädchen und Jungen an Entscheidungsprozessen | Förderung von ehrenamtlichen Strukturen der Jugendverbände, Unterstützung von ehrenamtlichen Vorständen in Verbänden/Vereinen der Jugendverbandsarbeit | MS | fortlaufend |
| | | Unterstützung der Erstellung eines Jugendpolitischen Programms durch Mädchen und Jungen dieser Altersgruppe und ggf. Einbezug gleichstellungspolitischer Belange in das Programm | MS | kurzfristig |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | Nachwuchsgewinnung, -begleitung und -förderung, gerade auch im ländlichen Raum | gezielte genderkompetente Förderung des Ehrenamts, zum Beispiel durch Öffentlichkeitsarbeit, Kampagnen (wie bspw. jung. weiblich.engagiert) und Beratung | MLV, MS, MK, Stabstelle für politische Bildung (z.B. über Landeszentrale für politische Bildung) | fortlaufend |
| | Stärkung des Engagements von Frauen und Männern, in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (bspw. in den Bereichen des organisierten Sports und der ehrenamtlichen Rettungsdienste bei Frauen oder der Elternvertretung in Kitas und Schulen bei Männern) | Nachwuchsgewinnung durch Öffentlichkeitsarbeit und Informationsmaterial zum Beispiel in den Bereichen organisierter Sport, Feuerwehr und Rettungsdienste | MI | 2014/2015 |
| | Stärkung der Anerkennung des Ehrenamts von Frauen und Männern | Geschlechtergerechtigkeit bei der Vergabe der Ehrennadel des Landes Sachsen-Anhalt | Stk | fortlaufend |
| | | Ehrung von Sportlerinnen und Sportlern beziehungsweise Sportvereinen für ihr ehrenamtliches Engagement | MI | jährlich |
| Erhöhung des Anteils von Frauen in verantwortlichen Funktionen im Ehrenamt | | Projekt „Mentoring für Frauen“ zur Gewinnung von Frauen für eine ehrenamtliche Gremienarbeit im Sport | MI, Landessportbund | Förderung im Jahr 2014, Weiterführung der Förderung ist abhängig von einer möglichen Antragstellung. |
| | | Modellprojekt „Engagement braucht Leadership“ zur Unterstützung von Vereinsvorständen in ehrenamtlicher Tätigkeit durch Qualifizierung (Fortbildungsveranstaltungen, Seminare), Informationsabende, Beratung und Vermittlung, Vorbereitung neuer Vorstandsmitglieder und bei der Organisationsentwicklung | MS in Kooperation mit der Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis | 2011-2016 |

7. Handlungsfeld Antigewaltarbeit

7.1. Geschlechtsspezifische Angebote der Opferhilfe und Gewaltbekämpfung in engen sozialen Beziehungen

Der Fokus des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt im Handlungsfeld „Antigewaltarbeit“ liegt auf Gewalt in sozialen Nahbeziehungen. Darüber hinaus wurden Bereiche aufgenommen, die es besonders unter dem Genderaspekt zu betrachten gilt, wie die Bekämpfung von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, von Gewalt im Namen der Ehre, Zwangsverheiratung, Zwangsprostitution oder Menschenhandel.

Für das Jahr 2013 wurden in der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) des Landes Sachsen-Anhalt insgesamt 193.885 Straftaten registriert. Davon waren insgesamt 3.684 Fälle Gewalt in engen sozialen Beziehungen. Hierbei wurden 660 Männer und 3.024 Frauen als Opfer und 3.069 Männer und 615 Frauen als Tatverdächtige registriert. Ferner weist die PKS für das Jahr 2013 insgesamt 1.370 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung und 1.308 Fälle von Nachstellung (Stalking) aus.

Die Bereitstellung von bedarfsgerechten, geschlechtsspezifischen regionalen Angeboten für Gewaltopfer ist unerlässlich für ein wirksames Hilfesystem und eine Reduzierung gesamtgesellschaftlicher Folgekosten. Unterstützung wird den Opfern in Sachsen-Anhalt unter anderem in einer Vielzahl an Einrichtungen gewährt. Gegenwärtig bieten insgesamt 20 Frauenhäuser und deren acht ambulante Beratungsstellen (mindestens ein Frauenhaus in jedem Landkreis und jeder kreisfreien Stadt), vier Interventionsstellen bei häuslicher Gewalt und Stalking, vier Beratungsstellen für Opfer sexualisierter Gewalt und sieben Frauenzentren Beratung und Unterstützung für von Gewalt betroffene Mädchen und Frauen an und führen regionale zielgruppenspezifische Aufklärungs-, Fort- und Weiterbildungs- sowie Präventionsangebote durch. Darüber hinaus existiert eine Landesinterventions- und -koordinierungsstelle bei häuslicher Gewalt und Stalking. Ferner besteht für Opfer von Straftaten und auch deren Angehörige das Angebot der Opferberatung beim Sozialen Dienst der Justiz an sechs Standorten in Sachsen-Anhalt. Die Opferberatung leistet Unterstützung durch Information, Beratung, Prozessbegleitung, praktische Hilfen und Vermittlung in weiterführende Angebote, unabhängig von einer Anzeige oder einem Strafverfahren, auf Wunsch auch anonym. Die Angebote der Opferberatung des Sozialen Dienstes der Justiz und der Interventionsstellen bei häuslicher Gewalt und Stalking stehen auch Jungen und Männern offen. Darüber hinaus können diese bei den Beratungsstellen für Opfer sexualisierter Gewalt

eine Erstberatung in Anspruch nehmen und sich im Anschluss an weitere Hilfsangebote vermitteln lassen.

Im bestehenden Hilfenetzwerk suchen pro Jahr insgesamt rund 6.500 Betroffene eine Beratung auf. Dabei erfolgen circa 32.000 Beratungen. Durchschnittlich sind 89 Prozent der Hilfesuchenden weiblich. Barrierefreie Beratung wird von allen Trägern im Hilfenetzwerk im Rahmen eines Angebotes zur aufsuchenden Beratung oder einer Beratung an vereinbarten barrierefreien Treffpunkten gewährleistet.

Jährlich werden rund 700 Frauen und 600 Kinder in den Frauenhäusern des Landes betreut. Eine behindertengerechte Ausstattung ist in zwei Frauenhäusern des Landes vorhanden (in Magdeburg für den Norden und in Zeitz für den Süden des Landes). Besonderer Gewaltschutz für Frauen und Mädchen mit Behinderung wird darüber hinaus durch Maßnahmen im Rahmen eines Landesaktionsplans Sachsen-Anhalt zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen gewährt werden, auf den an dieser Stelle verwiesen werden soll.¹³

Besonderer Schutz für Frauen, die sich ohne männliche Begleitung im Migrationsprozess befunden und Gewalt erlebt haben, sowie für deren Kinder wird in einem Flüchtlingsfrauenhaus gewährt. Das Flüchtlingsfrauenhaus (FFH) ist eine spezielle betreute Form des gemeinsamen Wohnens für allein reisende traumatisierte Flüchtlingsfrauen und deren Kinder, die zum Beispiel Gewalterlebnisse im Herkunftsland oder auf der Flucht erfahren haben beziehungsweise sich in besonderen frauenspezifischen Problemlagen befinden. Spezifische Beratungsangebote bestehen ferner mit der Fachberatungsstelle Vera für Frauen, die von Gewalt im Namen der Ehre, Zwangsverheiratung, Zwangsprostitution oder Menschenhandel bedroht oder betroffen sind.

¹³ Zur Verbesserung der Situation gewaltbetroffener behinderter Menschen wurden im Landesaktionsplan Sachsen-Anhalt zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen bereits Maßnahmen diskutiert. Diese Maßnahmen umfassen unter anderem die Auswertung der von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Studie zur „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“, weitergehende Untersuchungen zur Lebenssituation von Frauen und Mädchen mit Behinderungen in Sachsen-Anhalt, die Erstellung von Materialien zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung zur Lebensrealität von Frauen und Männern mit Behinderungen, die Erarbeitung von Leitlinien zur Gewaltprävention sowie von Interventionsplänen (insbesondere für Einrichtungen der Behindertenhilfe, der Kinder- und Jugendhilfe, der Pflege und des Gesundheitswesens), die Erstellung barrierefreier Informationen für Mädchen, Jungen, Frauen und Männer mit Behinderungen zur Stärkung der Autonomie und zur Gewaltprävention, die Entwicklung von Präventions- und sexualpädagogischen Konzepten gegen sexuelle Gewalt für Schulen und in Förderschulen, Selbstbehauptungs- und Selbststärkungskurse als verpflichtendes Regelleistungsangebot in Behinderteneinrichtungen, Angebote zur Stärkung des Selbstbewusstseins von Mädchen, die Entwicklung von verpflichtenden Fortbildungsangeboten für Lehrkräfte und Betreuungspersonal zum Schutz der Privat- und Intimsphäre behinderter Mädchen und Frauen sowie die Herstellung barrierefreier bedarfsgerechter Zugänge zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Mädchen, Jungen, Frauen und Männer mit Behinderungen.

Geschlechtsspezifische Angebote für männliche Opfer der genannten Gewaltkontexte sind weitaus weniger ausgebaut und fehlen in einigen Bereichen gänzlich. Bedarf an einer Weiterentwicklung von Hilfeangeboten ist daher unter anderem in Bezug auf spezifische Beratungs- und Hilfeangebote für Jungen und Männer zu sehen. Ferner sollten gendersensible Angebote für von Gewalt betroffene Personen mit Pflegebedürftigkeit und/oder Migrationshintergrund und spezifische Hilfeangebote für von Gewalt (mit)betroffene Jungen und Mädchen in den Blick genommen werden. Dabei ist auch zu beachten, dass Jungen über 14 Jahren in Abhängigkeit von den örtlichen Bedingungen nicht immer Aufnahme mit ihren Müttern in Frauenhäusern finden können.

Die Jugendberatungsstellen der Polizei führen Beratungsangebote mit und für von Delinquenz bedrohte Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene durch. Die betroffenen Personen werden von SozialarbeiterInnen an die Jugendberatungsstellen vermittelt.

Zu beachten ist schließlich, dass das Leben vieler von Gewalt betroffener Menschen durch multiple Problemlagen belastet ist. Eine enge Vernetzung im Hilfenetzwerk begünstigt daher komplexe Unterstützungsmöglichkeiten für die Gewaltbetroffenen. Jährlich finden rund 2.500 fachliche Kooperationen innerhalb des Hilfenetzwerkes zur Unterstützung Betroffener statt. Gegenwärtig wird die Fortschreibung eines übergreifenden Interministeriellen Opferschutzberichtes etabliert. In diesem Zusammenhang werden die betreffenden Ressorts unter Federführung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung sämtliche Maßnahmen und Projekte auf dem Gebiet des Opferschutzes (inklusive dem Schutz vor Gewalt in sozialen Nahbeziehungen) präsentieren. So wird eine umfangreiche und aktuelle Datenlage im Opferschutzbereich gewährleistet werden.

Im Rahmen des Landesprogramms sind mit dem Ziel der Verbesserung und Erweiterung der Opferhilfe bei Gewalt in sozialen Nahbeziehungen unter anderem folgende Teilziele verbunden:

- die Sicherung einer verlässlichen Finanzierung der bestehenden Opferschutzeinrichtungen und -beratungsstellen
- die Erleichterung des Beratungszugangs
- die Stärkung von Beratungsangeboten für Jungen und Männer, die von häuslicher Gewalt und/oder Stalking betroffen sind sowie Ergänzung von Beratungsangeboten für Männer und Jungen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind
- die Verbesserung der Situation der von Gewalt in sozialen Nahbeziehungen (mit)betroffenen Mädchen und Jungen
- der Gewaltschutz von Personen mit Migrationshintergrund.

Folgende Maßnahmen sollen nun im Rahmen des Landesprogramms umgesetzt werden.

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung | |
|---|---|--|---|----------------------------------|----------------------|
| Verbesserung und Erweiterung der Opferhilfe, insbesondere bei Gewalt in sozialen Nahbeziehungen | Stärkung der Befähigung zur Erkennung von Gewaltverletzungen (durch häusliche Gewalt) in zahnmedizinischen Einrichtungen und Praxen | Erstellung von Informationsmaterialien für ZahnärztInnen. | MS, TK, Kassenzahnärztliche Vereinigung Sachsen-Anhalt | in Arbeit | |
| | Erleichterung des Beratungszugangs | Prüfung einer Erweiterung der Beratungsmöglichkeiten um mobile Angebote und Onlineangebote in Ergänzung zu bestehenden Krisendienst- und Beratungsstrukturen für ausgewählte, dafür geeignete Bereiche | MJ | ab 2015/2016 | |
| | Erleichterung der Spurensicherung | Sicherung von Möglichkeiten zur kostenlosen beziehungsweise günstigen Dokumentation von Gewaltverletzungen und Spurensicherung für Personen, die (zunächst) keine Anzeige erstatten wollen | MW (über rechtsmedizinische Institute) | fortlaufend | |
| | Sicherung einer verlässlichen Finanzierung der bestehenden Opferschutzeinrichtungen und -beratungsstellen | | Sicherung der bestehenden Förderung von 20 Frauenhäusern, 4 Beratungsstellen für Opfer sexualisierter Gewalt, 4 Interventionsstellen bei häuslicher Gewalt und Stalking und einer Landesinterventions- und Koordinierungsstelle bei häuslicher Gewalt und Stalking (LIKO) | MJ | fortlaufend |
| | | | Sachsen-Anhalt setzt sich weiterhin auf Bundesebene und in der GFMK für eine verlässliche Finanzierung von Opferschutzeinrichtungen (insbesondere Frauenhäuser) sowie für eine Kostenerleichterung für die Nutzung von Frauenhäusern für von Gewalt betroffene Frauen mit Ausbildungsbeihilfe oder Bafög und mit sehr geringem (eigenen) Einkommen ein. Dafür wird unter Federführung Sachsen-Anhalts eine GFMK-AG gegründet. | MJ | 2014 und fortlaufend |

| | | | |
|--|---|---|----------------------------------|
| Stärkung von Beratungsangeboten für Jungen und Männer, die von häuslicher Gewalt und/oder Stalking betroffen sind sowie Ergänzung von Beratungsangeboten für Männer und Jungen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind | Auf Männer bezogene Öffentlichkeitsarbeit von Beratungsangeboten bei häuslicher Gewalt und Stalking, Sensibilisierung im Hilfenetzwerk | MJ, MI | ab 2015/2016 |
| | Prüfung von Möglichkeiten des Einsatzes eines männlichen Beraters für Opfer von häuslicher Gewalt, sexualisierter Gewalt und/ oder Stalking (für ganz Sachsen-Anhalt, zum Beispiel telefonische oder mobile Beratung) | MJ | ab 2015/2016 |
| Verbesserung der Situation der von Gewalt in sozialen Nahbeziehungen (mit)betroffenen Mädchen und Jungen | 1. Prüfung von Möglichkeiten der professionellen Kinderbetreuung in Frauenhäusern und 2. Beratungsangebote für von Gewalt (mit)betroffene Jungen und Mädchen: Mit dem Landeskinderschutzgesetz sind lokale Netzwerke für Kinderschutz geschaffen worden, die unter Einbeziehung zahlreicher mit dem Kinderschutz tangierten Institutionen, Einrichtungen und Träger ein abgestimmtes Konzept der bedarfsorientierten Leistungserbringung vorhalten. Um einen primär- und sekundärpräventiven Ansatz des Kinderschutzes abzusichern, sind diese Netzwerke um den Schwerpunkt „Frühe Hilfen“ erweitert worden. | 1. MJ, MS 2. MS | 1. langfristig 2. fortlaufend |
| Gewaltschutz von Personen mit Behinderung | Erarbeitung und Realisierung des Landesaktionsplans Sachsen-Anhalt "Einfach machen. Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen". Dieser Aktionsplan beinhaltet ein Handlungsfeld, das explizit auf gleichstellungspolitische Belange und insbesondere den Schutz behinderter Mädchen und Frauen vor Gewalt ausgerichtet ist (Kap. 5.7). | MS, im Hinblick auf Gleichstellungsaspekte unterstützt durch MJ | 2013 bis max. 2020 |
| Gewaltschutz im Kontext von Pflegebedürftigkeit aufgrund des Alters | Schulung von Fachkräften in der Altenpflege, Sensibilisierung und Maßnahmen im privaten Bereich | MS | fortlaufend |

| | | | |
|---|--|---|----------------------------------|
| Gewaltschutz von Personen mit Migrationshintergrund | Sicherung der bestehenden Förderung 1. vom Frauenflüchtlingshaus 2. der Fachberatungsstelle Vera | 1. MI, Landesverwaltungsamt, der Paritätische Wohlfahrtsverband Sachsen-Anhalt 2. MJ | 1. fortlaufend 2. fortlaufend |
| | Erleichterung der Beratung und Betreuung von Migrantinnen in Frauenschutzeinrichtungen durch Angebote von interkulturellen Trainings für das Personal der Opferschutzeinrichtungen und von Informationsveranstaltungen zum Aufenthaltsgesetz | MS, MJ | Ab 2015/2016 |
| | Erleichterung der Beratung und Betreuung von Migrantinnen und Migranten durch Migrationsdienste und -beauftragte sowie Fachberatungen der MigrantInnenorganisationen durch Angebote von Gendertrainings für Migrationsdienste und -beauftragte, Ausländerbehörden und MigrantInnenorganisationen | MS, MJ | mittelfristig |

Eine weitere Idee zur Erleichterung der Beratung und Betreuung von Migrantinnen in Frauenschutzeinrichtungen ist die Erstellung eines Pools von Kultur- und Sprachmittlerinnen bzw. -mittlern. Der Aufbau eines solchen Pools müsste jedoch langfristig angedacht werden.

7.2. Täter und Täterinnen in die Verantwortung nehmen und auf Verhaltensänderungen hinwirken

Um die Täter und Täterinnen in die Verantwortung zu nehmen und auf eine Verhaltensänderung hinzuwirken, bedarf es der professionellen Beratung und Begleitung. Ein Beratungsangebot besteht in Sachsen-Anhalt für gewaltanwendende Jungen und Männer. Hilfeangebote für diese Tätergruppe gibt es in Sachsen-Anhalt beispielsweise in Magdeburg und Halle. In der Beratungsstelle ProMann erhalten jährlich rund 530 Jungen und Männer Hilfe und Unterstützung. Einige spezifische Angebote gibt es geschlechtsunabhängig auch für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit sexualisiert grenzverletzendem Verhalten. Die Täterarbeit der Justiz umfasst u.a. Bewährungshilfe und Führungsaufsicht sowie zusätzliche Angebote wie Anti-Gewalt-Training oder Soziale Gruppenarbeit.

Ziel des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt in diesem Bereich ist eine Verbesserung und Erweiterung der Arbeit mit Tätern und eine Erweiterung der Arbeit auf Täterinnen.

Die Einzelmaßnahmen werden in der folgenden Tabelle dargelegt.

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|---|--|--|-------------------------------|-------------------------------------|
| Verbesserung und Erweiterung der Arbeit mit Tätern und Täterinnen | Angebot und (Weiter)Entwicklung von Programmen und Konzepten zur Beratung und Verhaltensänderung bei (männlichen) Tätern | Sicherung der bestehenden Förderung der Täterberatungsstelle Pro Mann | MJ | fortlaufend |
| | | Ermöglichung eines landesweiten Zugangs zur Beratung | MJ | langfristig |
| | | Angebote der kultursensiblen Täterarbeit und auch Präventionsarbeit | MJ, Täterberatungsstelle | ab 2015/2016 |
| | Spezifische Beratungs- und Begleitungsarbeit für Gewalt anwendende Mädchen und Frauen | Prüfung des Aufbaus eines mobilen landesweiten Beratungs- und Begleitungsangebots für Täterinnen | MJ | 2015 |

7.3. Prävention

Alle zuvor genannten Hilfeangebote beinhalten auch Präventions- und Informationsveranstaltungen. Dazu zählen unter anderem Angebote für Kinder und Jugendliche, Eltern, berufsspezifische Fortbildungen für Lehrkräfte und Angebote für andere Interessierte. Eingebunden werden mit unter auch Polizeikräfte und medizinisches Personal. So werden jährlich durchschnittlich rund 340 Präventionsveranstaltungen für Kinder und Jugendliche, 380 Fortbildungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, 210 Arbeitsberatungen in fachbezogenen regionalen, landes- und bundesweiten Arbeitskreisen und Gremien und 1.870 themenspezifische Veranstaltungen als niedrigschwellige Informationsangebote zur Stärkung von Frauen und Mädchen und zur Aufklärung und Sensibilisierung der Bürgerinnen und Bürger unseres Landes durchgeführt. Sinnvoll erscheint ferner die Entwicklung und Optimierung von zielgruppenspezifischen Präventions- und Interventionsangeboten, zum Beispiel für sexuell übergriffige Mädchen und Jungen sowie für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund.

Mit dem Ziel, die Präventionsarbeit zu stärken und erweitern, sind im Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt zunächst folgende Unterziele verbunden:

- die Stärkung der Problemwahrnehmung und Interventionskompetenzen von Lehrkräften und Fachpersonal in Schulen und Ausbildungseinrichtungen bei Anzeichen einer (Mit-)Betroffenheit von Mädchen und Jungen bei häuslicher Gewalt sowie die Weiterentwicklung von Angeboten für gewaltfreie Handlungsstrategien zur Konfliktbewältigung in der Zusammenarbeit mit Schulen und Ausbildungseinrichtungen sowie
- die altersgerechte und geschlechtsspezifische Aufklärung und Stärkung von Kindern und Jugendlichen.

Des Weiteren wird allgemein die Erhöhung der Sicherheit in öffentlichen Räumen durch Anpassung des öffentlichen Nahverkehrs angestrebt. Dabei handelt es sich um die Gestaltung von Investitionsvorhaben an den Zugangsstellen sowie an Ausschreibungsvorgaben für Fahrzeuge so, dass Angsträume beseitigt oder vermieden werden. Zudem soll mit öffentlichen Verkehrsangeboten auch in den Tagesrandlagen der Besuch von Veranstaltungen ermöglicht werden. Fahrzeuge im Schienenpersonennahverkehr sollten zudem mit Kundenbetreuern und -betreuerinnen besetzt werden, damit das Sicherheitsniveau in den Zügen gesteigert werden kann. Schließlich sind spezifische Präventionsangebote in Organisationen von Migrantinnen und Migranten angedacht. Im Einzelnen werden die Maßnahmen im Rahmen des Landesprogramms in der folgenden Tabelle verdeutlicht.

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/AkteurInnen | Laufzeit/zeitliche Umsetzung |
|---|---|--|---------------------------|------------------------------|
| Präventionsarbeit stärken und erweitern | | Information und Präventionsangebote in MigrantInnenorganisationen | MS | fortlaufend |
| | Stärkung der Problemwahrnehmung und Interventionskompetenzen von Lehrkräften und Fachpersonal in Schulen und Ausbildungseinrichtungen bei Anzeichen einer (Mit-)Betroffenheit von Mädchen und Jungen bei häuslicher Gewalt; Weiterentwicklung von Angeboten für gewaltfreie Handlungsstrategien zur | 1. Kontinuität in der Schulsozialarbeit 2. Verstetigung der vielfältigen Kooperationsformen zwischen MK, MS und KJR entsprechend des aktualisierten Kooperationsvertrags vom Mai 2014 | 1. MK 2. MK, MS, KJR | 1.-2. fortlaufend |

| | | | |
|--|---|-----------------|-------------|
| Konfliktbewältigung in der Zusammenarbeit mit Schulen und Ausbildungseinrichtungen | | | |
| Erhöhung der Sicherheit in öffentlichen Räumen | Ausgestaltung des Fahrplanangebots des ÖPNV, so dass Veranstaltungen insbesondere für Frauen auch in Tagesrandlagen zu erreichen sind, Erhöhung des Sicherheitsempfindens der Fahrgäste durch eine hohe Zahl von Zügen mit KundenbetreuerInnen | MLV, NA-SA GmbH | fortlaufend |

Über die genannten Aspekte hinaus wäre es ein sinnvoller Ansatz für zukünftige Projekte, sich auf Gewaltprävention in der Pflege zu konzentrieren.

7.4. Beteiligung und Öffentlichkeitsarbeit sowie Qualitätsentwicklung und -sicherung

Der letzte Schwerpunkt des Landesprogramms im Bereich der Antigewaltarbeit umfasst als Ziele

- die themenspezifische gezielte Öffentlichkeitsarbeit sowie
- die Sicherstellung der Qualität.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit werden jährlich insgesamt rund 350 Veranstaltungen durch die Akteurinnen und Akteure im regionalen Bereich und mit landesweiter Ausrichtung durchgeführt. Die themenspezifischen Veranstaltungen tragen zur Aufklärung der Öffentlichkeit, zum fachlichen Austausch und zur Förderung der Zusammenarbeit im Netzwerk bei. Öffentlichkeitsarbeit im Allgemeinen kann dabei über den bereits sichtbaren Bedarf hinaus zu weiteren Nachfragen von Betroffenen führen, die aus Mangel an Information oder anderen Hemmschwellen das Hilfeangebot noch nicht in Anspruch genommen haben. Über die bestehenden Ansätze hinaus soll sich die Öffentlichkeitsarbeit im Antigewaltbereich in Sachsen-Anhalt nun verstärkt an Personen mit Migrationshintergrund wenden. (Ferner sollen, wie schon erwähnt wurde, Beratungsangebote bei häuslicher Gewalt und Stalking, die auch Männer nutzen können, noch bekannter gemacht werden.)

Zur Sicherung der Qualität wurden mit den vom Land geförderten Trägern der im Netzwerk arbeitenden Hilfeeinrichtungen qualitative Mindeststandards sowohl zur Struktur als auch zur Aufgabenerfüllung vereinbart, die jährlich evaluiert und ausgewertet werden. Für eine nachhaltige Qualitätsentwicklung wird darüber hinaus die (frühzeitige) Sensibilisierung von (zu-

künftigen) Fachkräften als sinnvoll erachtet. Ferner soll eine inhaltliche Weiterqualifizierung und Erweiterung der Ansätze unterstützt werden. Dies soll weiterhin beispielsweise im Rahmen von gemeinsamen Tagungen für Fachkräfte aus dem Antigewaltbereich geschehen.

Im Folgenden wird dargelegt, mit welchen Maßnahmen die genannten Ziele erreicht werden sollen.

| Ziele | Teilziele | Maßnahmen | Zuständigkeit/ AkteurInnen | Laufzeit/ zeitliche Umsetzung |
|---|--|---|---|----------------------------------|
| Gezielte Öffent- | | | StK | |
| | Schaffung von Informationsmaterial für Migrantinnen und Migranten, Verbreitung von Informationen | Erstellung und Verbreitung von mehrsprachigem Informationsmaterial über Notrufnummern und -anlaufstellen, das Hilfenetzwerk, Strukturen der Integrationsarbeit und Beratungsstellen bei rechter Gewalt (Verbreitung u.a. über Kitas, Schulen und AusländerInnenbehörden); Nutzung des bestehenden Integrationsportals zur Bekanntmachung von bestehenden Hilfsangeboten | MS, MJ | 2015/216 |
| | | Gezielte Bekanntmachung des bundesweiten Hilfetelefon für Frauen, insbesondere in Fremdsprachen und in leichter Sprache - insbesondere im ländlichen Raum | MJ | 2015/2016 |
| Sicherstellung der Qualität der Anti-gewaltarbeit | Sensibilisierung von (zukünftigen) Fachkräften | Prüfung der Möglichkeiten einer Verankerung beziehungsweise Sicherung eines "Gendermoduls" unter Berücksichtigung des Themas Gewalt in sozialen Nahbeziehungen in entsprechenden Ausbildungen und Studiengängen | MS, MW | langfristig |
| | | Angebot von Fachveranstaltungen im Bereich Gewalt im Geschlechterverhältnis, auch unter Berücksichtigung interkultureller Belange | MJ mit Unterstützung des Hilfenetzwerks | fortlaufend |
| | Inhaltliche Weiterqualifizierung und Erweiterung der Ansätze | Gemeinsame Fachtagung als Angebot für die Polizei, Staatsanwaltschaften, Justiz, Anwaltschaft und Fachkräfte der Unterstützungseinrichtungen bspw. zu häuslicher Gewalt, zum Umgang mit Betroffenen von Menschenhandel, zu aktuellen rechtlichen Fragestellungen und neuen Herausforderungen (zum Beispiel Digitale Gewalt) | MJ mit Unterstützung durch andere Ressorts beziehungsweise Organisationen | ab 2015/2016 |

| | | | | |
|--|--|--|-------------------|---------------|
| | | Prüfung der Erweiterung um Beratungen für Paare mit Gewaltdynamiken, Erarbeitung und Umsetzung neuer Konzepte und Handlungsansätze der systemischen Beratung (TäterInnen- und Opferberatung) | MJ, Hilfenetzwerk | mittelfristig |
|--|--|--|-------------------|---------------|

Anhang



Landtag von Sachsen-Anhalt

Drucksache 6/567
10.11.2011

Beschluss des Landtages

Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt

Der Landtag von Sachsen-Anhalt hat in der **12. Sitzung** zu **Drucksache 6/510** folgenden Beschluss gefasst:

1. Die Landesregierung ist aufgefordert, ein sich auf alle Fachpolitiken des Landes beziehendes rahmengebendes Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt zu erarbeiten. Dazu muss in jedem Politikbereich durch die jeweils zuständigen Häuser ein Faktencheck erfolgen. Unter Einbeziehung des entsprechenden Landtagsausschusses müssen die Daten einer Analyse unterzogen und gleichstellungspolitische Defizite identifiziert werden. Daraus werden Ziele entwickelt, die zu einer tatsächlichen gleichberechtigten Teilhabe beider Geschlechter führen.

Vorrangig sollen folgende Handlungsfelder in den Blick genommen werden:

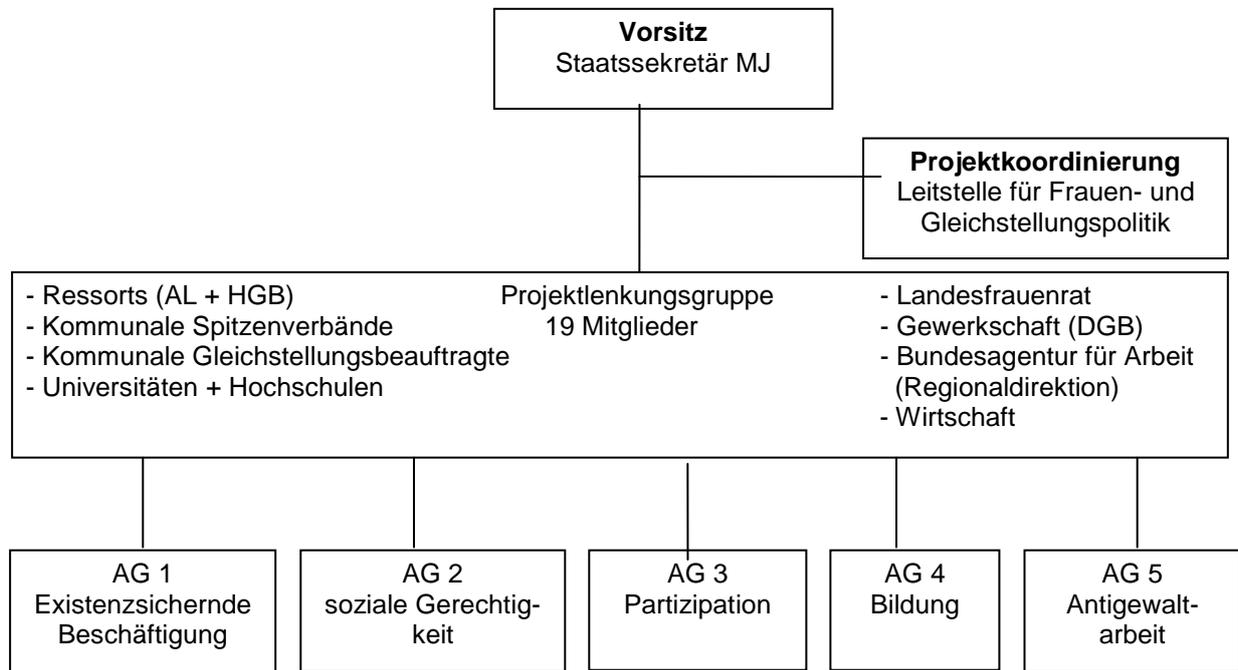
- Existenzsichernde Beschäftigung,
 - soziale Gerechtigkeit,
 - Partizipation,
 - Bildung,
 - Antigewaltarbeit.
2. Bestandteil des Landesprogramms soll ein Masterplan sein. In diesem werden konkrete Maßnahmen, Vorhaben und Aktionen zur Erreichung der Ziele festgelegt. Diese Zielerreichung ist mit einem zeitlichen Umsetzungsplan zu versehen.
 3. Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein von der Verfassung vorgegebenes gesamtgesellschaftliches Ziel. Daher soll über die Umsetzung des Landesprogramms und der definierten Maßnahmen regelmäßig und öffentlich berichtet werden. Dies soll jährlich mit einem im Plenum zu debattierenden Umsetzungsbericht geschehen.
 4. Das Landesprogramm ist in einem dialogorientierten Verfahren zu erarbeiten, in welches die im jeweiligen Handlungsfeld maßgeblichen Akteure und Akteurinnen einzubeziehen sind.
 5. Für das Landesprogramm liegt die federführende Verantwortung im Ausschuss für Recht, Verfassung und Gleichstellung. Mitberatend sind alle Ausschüsse, soweit sie inhaltlich betroffen sind.
 6. Die Erarbeitung des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt durch die Landesregierung soll nach Maßgabe des nachfolgenden Zeitplanes erfolgen:

- (1) Auftaktveranstaltung am 28. November 2011 in Magdeburg untersetzt durch Vortrag von Referentinnen der Sachverständigenkommission „Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufperspektive“ für den Gleichstellungsbericht des Bundes auf Bund- und Länderebene; Vorstellung der Schwerpunktthemen und der Arbeitsgruppen für Sachsen-Anhalt.
- (2) Treffen einer Initiativgruppe/Projektlenkungsgruppe im November/Dezember 2011 und Planung der konkreten Arbeitsschritte und Maßnahmen zur Erreichung der Zielsetzung gemäß Ziffer 1 bis 4 des Beschlusses.
- (3) Aufnahme der Arbeit der Arbeitsgruppen im November/Dezember 2011 nach Maßgabe der Ziffer 1 bis 4 des Beschlusses.
- (4) Vorstellung des Zwischenberichtes der Projektlenkungsgruppe durch die Landesregierung im Plenum des Landtages im Laufe des dritten Quartals 2012.
- (5) Einbeziehung des Gender-Mainstreaming-Konzepts der Landesregierung in das Landesprogramm für geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt nach dessen Fertigstellung voraussichtlich im Jahre 2013.
- (6) Erstellung eines Maßnahmenpaketes im vierten Quartal 2013/ersten Quartal 2014.
- (7) Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des Maßnahmenpaketes und laufenden Controllings im Plenum des Landtages.

Detlef Gürth
Präsident

Arbeitsstruktur des Landesprogramms

Organigramm



Projektkoordinierung

| |
|--|
| Ministerium für Justiz und Gleichstellung, Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik |
| Dr. Stefanie Friedrich |

Vertretungen in der Projektlenkungsgruppe

| |
|---|
| Staatskanzlei |
| Ministerium für Justiz und Gleichstellung |
| Kultusministerium |
| Ministerium der Finanzen |
| Ministerium für Arbeit und Soziales |
| Ministerium für Inneres und Sport |
| Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr |
| Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt |
| Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft |
| Agentur für Arbeit |
| Deutscher Gewerkschaftsbund Sachsen-Anhalt |
| Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der Ressorts |
| Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau |
| Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (Stadt Naumburg und Landkreis Anhalt-Bitterfeld) |
| Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e.V. |
| Landesrektorenkonferenz |
| Landkreistag Sachsen-Anhalt e.V. |
| Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt |
| Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V. |

Mitarbeit in den Arbeitsgruppen (im Verlauf des Arbeitsprozesses)

AG „Bildung“

| |
|---|
| Agentur für Arbeit |
| AsF – Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen |
| Ausbildungsverband der Wirtschaftsregion Braunschweig/Magdeburg e.V. |
| Behindertenbeauftragter der Landesregierung von Sachsen-Anhalt |
| Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V. |
| Caritasverband für das Bistum Magdeburg e.V. |
| Deutscher Familienverband, LV Sachsen-Anhalt e.V., Beratungsstelle ProMann |
| Deutscher Gewerkschaftsbund Sachsen-Anhalt |
| Deutsches Rotes Kreuz, LV Sachsen-Anhalt e.V. |
| Dornrosa e.V. |
| Evangelisches Kinder- und Jugendbildungswerk in Sachsen-Anhalt e.V. |
| Frauenzentrum Courage, Fraueninitiative Magdeburg e.V. |
| Frauenzentrum Wolfen |
| Hochschule Harz |
| Hochschule Magdeburg-Stendal |
| Hochschule Merseburg |
| Hochschulgründernnetzwerk Sachsen-Anhalt Süd |
| Industrie- und Handelskammer Magdeburg |
| Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg |
| Katholische Erwachsenenbildung im Land Sachsen-Anhalt e.V., Projekt „Begegnung mit Respekt“ |
| Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e.V. |
| Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt |
| Kultusministerium |
| Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (Stadt Naumburg) |
| Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt |
| Landesschulamt Halle |
| Landesvereinigung für Gesundheit Sachsen-Anhalt e.V. |
| Landesverwaltungsamt |
| Landkreis Stendal |
| Landtag von Sachsen-Anhalt, Fraktion der CDU |
| Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg |
| METOP GmbH |
| Ministerium für Arbeit und Soziales |
| Ministerium für Justiz und Gleichstellung |
| Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft |
| Netzwerkstelle „Schulerfolg sichern!“ im Burgenlandkreis, CJD Zeitz |
| Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg |

AG „Existenzsichernde Beschäftigung“

| |
|---|
| Agentur für Arbeit |
| Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V. |
| Deutsche Angestellten Akademie GmbH |
| Deutscher Gewerkschaftsbund Sachsen-Anhalt |
| Hochschule Merseburg |
| Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau |
| Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg |
| Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e.V. |
| Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (Stadt Naumburg) |
| Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e.V. |
| Landesverwaltungsamt |
| Landkreis Anhalt-Bitterfeld |
| Landkreis Wittenberg |

| |
|--|
| Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg |
| METOP GmbH |
| Ministerium für Arbeit und Soziales |
| Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg |
| Stadt Dessau-Roßlau |
| Stadt Magdeburg |
| Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. |
| ver.di Sachsen-Anhalt Süd |

AG „Soziale Gerechtigkeit“

| |
|---|
| Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen |
| Arbeitsgericht Halle (Saale) |
| BeReshith e.V. |
| Deutscher Gewerkschaftsbund Sachsen-Anhalt |
| Deutsches Rotes Kreuz, LV Sachsen-Anhalt e.V. |
| Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V |
| Dornrosa e.V. |
| Fachhochschule Jena |
| Hansestadt Stendal |
| Hochschulgründernetzwerk Sachsen-Anhalt Süd |
| Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau |
| Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e.V. |
| Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (Stadt Naumburg) |
| Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e.V. |
| Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie |
| Ministerium der Finanzen |
| Ministerium für Arbeit und Soziales |
| Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr |
| Sozialer Dienst der Justiz Halberstadt |

AG „Partizipation“

| |
|---|
| Ausbildungsverbund der Wirtschaftsregion Braunschweig/Magdeburg e.V. |
| Caritasverband für das Bistum Magdeburg e.V. |
| Deutscher Familienverband, LV Sachsen-Anhalt e.V., Beratungsstelle ProMann |
| djb, Landesgruppe Sachsen-Anhalt |
| Dornrosa e.V. |
| Hochschule Merseburg |
| Hochschulgründernetzwerk Sachsen-Anhalt Süd |
| Jugendwerk Rolandmühle GmbH Burg |
| Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e.V. |
| Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e.V. |
| Landesrechnungshof Sachsen-Anhalt |
| Ministerium für Inneres und Sport |
| Ministerium für Justiz und Gleichstellung |
| Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr, |
| Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt, |
| Runder Tisch für Menschen mit Behinderungen, AG Inklusion |
| Stadt Halle (Saale) |
| Unabhängiger Frauenverband Landkreis Harz e.V., Frauenzentrum Lilith |

AG „Antigewaltarbeit“

| |
|---|
| Albert-Schweitzer-Familienwerk Sachsen-Anhalt e.V., Fachstelle AUSWEG |
| AsF – Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen |
| AWO Landesverband Sachsen-Anhalt e.V., Vera –Fachstelle gegen Frauenhandel und Zwangsverheiratung in Sachsen-Anhalt |
| Der PARITÄTISCHE – LIKO |
| Deutscher Familienverband, LV Sachsen-Anhalt e.V., Beratungsstelle ProMann |
| djb, Landesgruppe Sachsen-Anhalt |
| Frauenhaus Wolfen |
| Hochschule Merseburg |
| Interventionsstelle „Häusliche Gewalt & Stalking“ Halle |
| Kassenzahnärztliche Vereinigung Sachsen-Anhalt |
| Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e.V. |
| Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e.V. |
| Landkreis Harz |
| Ministerium für Arbeit und Soziales |
| Ministerium für Inneres und Sport, |
| Ministerium für Justiz und Gleichstellung |
| Sozialer Dienst der Justiz Magdeburg |
| Stadt Halberstadt |
| Stadt Magdeburg |
| Stadt Wernigerode |
| Wildwasser Magdeburg e.V. |