

Stellungnahme der ASF Berlin zum Entwurf eines Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms

Stand: Februar 2008

Vorbemerkung

Die ASF Berlin begrüßt grundsätzlich die Vorlage des Entwurfs eines Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms (GRP). Eigenständige und aktive Frauen- und Gleichstellungspolitik ist ein Markenzeichen Berliner Politik und gehört zu den wichtigen Handlungsfeldern des Berliner Senats und der Koalitionsvereinbarung. Ziel ist es, die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen zu verwirklichen. Hierzu kann das geplante GRP einen wichtigen Beitrag leisten.

Grundsätzliche Kritikpunkte

1. Der Entwurf gibt zunächst einen Überblick über die politischen Handlungsfelder und die zu erreichenden Ziele. Die Handlungsfelder sind grundsätzlich richtig gewählt und beschreiben die Lage der Frauen in Berlin und die entsprechenden Herausforderungen. Im Entwurf des GRP fehlen jedoch deutliche Aussagen zu konkreten politischen Vorschlägen für die Verbesserung der Lage der Frauen in Berlin (rechtlich und tatsächlich) und Lösungs- oder Handlungsmöglichkeiten für bestehende Probleme oder Schwierigkeiten. Zwar wird als Ergänzung ein Masterplan mit konkreten Projekten angekündigt, dieser ersetzt jedoch keine umfassende politische Strategie, zu der beispielsweise auch die Benennung wichtiger Akteure und der jeweiligen Handlungsebene gehört.
2. Darüber hinaus verwundert die Schwerpunktsetzung (Bildung/Hochschule) im Vergleich zu den viel zu knapp geratenen Ausführungen zum Arbeitsmarkt. Außerdem wird das gesamte Thema Wirtschaft / Finanzen außer Acht gelassen, obwohl gerade hier eine an Gleichstellung orientierte Politik mit konkreten Maßnahmen erforderlich ist. Zu kritisieren ist ebenfalls, dass das gesamte Thema Gender Mainstreaming / Gender Budgeting nicht erwähnt wird, obwohl diese Themen gerade in Berlin ein wichtiger Baustein der Frauen- und Gleichstellungspolitik ist.

3. Es fällt auf, dass die Zielsetzungen im GRP teilweise suggerieren, dass die jeweils genannten zuständigen Senatsverwaltungen die Umsetzung der notwendigen Maßnahmen für Berlin leisten könnten und die Ziele damit erreichbar wären. Dies trifft an vielen Stellen nicht zu, da es sich um bundesgesetzliche Regelungskompetenzen handelt, die entsprechend auf der Bundesebene geändert werden müssten (z.B. Wirtschaftspolitik: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in privaten Unternehmen; Gewalt gegen Frauen / Menschenhandel: angemessene aufenthaltsrechtliche und leistungsrechtliche Regelungen; Integration: Zwangsverheiratungen, Aufenthaltsrecht). Es wäre sinnvoll, für diese Fälle einen allgemeinen Abschnitt aufzunehmen, der in etwa lauten könnte: „Soweit Berlin als einzelnes Bundesland die Gesetzgebungskompetenz zur Änderung / Verbesserung in einzelnen Handlungsfeldern fehlt, ist die Zielsetzung dahingehend zu verstehen, dass sich die zuständigen Stellen für eine Gesetzesänderung einsetzen oder auf untergesetzlicher Ebene darauf hinwirken, dass die entsprechenden Veränderungen beschlossen und umgesetzt werden.“

Bildung

1. Generell werden junge Frauen nicht als Zielgruppe des GRP angesprochen, strukturelle Benachteiligungen jüngerer Frauen sowohl im Bildungssystem (auch schon in der Schule!), im Ausbildungsbereich (Berufsberatung etc.), im Studium (Bachelor-Master-Übergang, Studiengebühren etc.), im Arbeitsverhältnis werden nicht oder nur unzureichend wahrgenommen. Hier entsteht der Eindruck, dass junge Frauen keinerlei strukturelle Diskriminierung erfahren würden. Ihre Probleme werden nicht berücksichtigt.
2. Bei der Erhöhung Genderkompetenz mit dem Ziel der Senkung von gewalttätigen Konflikten gibt der GRP keinen Hinweis, wie dies tatsächlich umgesetzt und damit das Ziel erreicht werden soll.
3. Bei der Angleichung der schulischen Leistungen von Mädchen und Jungen, um eine möglichst gute Förderung beider Geschlechter zu ermöglichen, sollte über eine teilweise Mono-Edukation nachgedacht werden. Bei Mädchen konnte der Erfolg solcher Maßnahmen in einige naturwissenschaftlichen Fächern gezeigt werden, ähnliche Aussagen über Sprach- und Deutschunterricht liegen für Jungen nicht vor. Da u.U. mit dieser Methode aber auch bestehende Vorurteile

unterstützt werden (Mädchen können kein Mathe, deshalb brauchen sie gesonderten Unterricht) muss dieses Instrument sehr differenziert betrachtet, gezielt angewendet und kritisch begleitet werden.

4. Völlig in dieser Betrachtung fehlt, dass es eine starke Segregation nach Geschlechtern im drei-stufigen Schulsystem gibt. Jungen sind öfter in Haupt- und Sonderschulen, Mädchen schließen häufiger mit dem Abitur ab, bleiben seltener sitzen etc. Um hier beiden Geschlechtern optimale Bildungschancen zu bieten, muss die Einführung der Ganztags Gesamtschule schnellstmöglich umgesetzt werden.
5. Mädchen erzielen in der schulischen Bildung einen Vorsprung, den sie aber nicht in die berufliche Ausbildung, Studium, Job etc. transportieren können, hier wird von einem massiven „Verwertungsdefizit“ gesprochen. An diesem Verwertungsdefizit anzusetzen, muss auch schon Aufgabe in der Schule sein – durch gezielte Beratung, Frauenförderprogramme etc.
6. Das duale Ausbildungssystem bietet überwiegend Ausbildungsplätze im handwerklich-industriellen Bereich. Ausbildungen, die besonders von Frauen nachgefragt werden, sind oft im schulischen Bereich angesiedelt (Physiotherapeutin, Ergotherapeutin etc.). Diese Ausbildungsgänge erfahren nicht die gleiche Anerkennung wie duale Ausbildungsgänge. Um die Qualität dieser Ausbildungen zu gewährleisten und die (öffentliche) Anerkennung sicherzustellen, sollte eine zweite staatliche Säule (schulische Berufsausbildung) etabliert werden.
7. Bei der beruflichen Bildung / Weiterbildung fehlt das Ziel >Strukturelle Verbesserung der Ausbildung in traditionellen Frauenberufen<. Begründung: *„Die Struktur der Berufsbildungssysteme trägt dazu bei, dass Frauen letztendlich weniger verdienen als Männer: Das hochstandardisierte und formalisierte duale Ausbildungssystem bildet für die Industrie- und Handwerksberufe aus, die berufsqualifizierenden Fachschulen für den Dienstleistungsbereich. Letztere zeichnen sich durch schlechtere Rahmenbedingungen (Schulgeld oft erforderlich, keine Standardisierung) und schlechtere Zukunftschancen für die Berufe aus. Strukturveränderungen der beiden Bildungssysteme müssen nach dem Gender Mainstreaming Prinzip dafür sorgen, dass die Berufsqualifizierung für traditionellen Frauenberufe mindestens dem Standard des dualen Systems angeglichen wird.“* Quelle: STIEGLER, Barbara, 2005: Antidiskriminierung.

Erschöpfung in der Geschlechterpolitik? Herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Expertisen zur Frauenforschung, Seite 19 f.

8. In die Zertifizierungskriterien für Weiterbildungseinrichtungen etc. gehören Genderaspekte. Der ganze Prozess ist zu gendern, Gender ist für unsere Ziele das wichtigste Qualitätskriterium.

Hochschule

1. Personal: Die Erhöhung der Anzahl von Professorinnen kann nur durch ein Quotierungssystem, notfalls als Kaskadenmodell sichergestellt werden.
2. Der diskriminierungsfreie Zugang zu Hochschulen kann nur gewährleistet werden, wenn keine Studiengebühren eingeführt werden. Studiengebühren belasten insbesondere Abiturientinnen, da (wie in Ländern mit Studiengebühren nachweisbar) diese dann sich öfter für eine Ausbildung als für ein Studium entscheiden (müssen). Damit verschärft sich gleichzeitig die Situation auf dem Ausbildungsmarkt, Frauen mit geringer qualifizierten Schulabschlüssen haben zunehmend das Nachsehen.
3. Übergang Bachelor-Master: Nach dem Bachelor entscheiden sich nur wenige Frauen für den Master. Die Quote ist hier noch schlechter als bei den Promotionen. Um diese „gläserne Decke“ wieder einzureißen, muss ein Rechtsanspruch auf einen Master festgelegt werden. Auf diese Weise wird die geschlechterdiskriminierende Struktur aufgeweicht. Weiterhin ist es wichtig, dass die Master-Angebote kostenfrei sind (Argumentation wie bei den Studiengebühren!). Spezielle Frauenfördermaßnahmen können die Entscheidungsfindung für einen Master-Studiengang befördern.
4. Es muss beobachtet werden, wer mit einem Master- und wer mit einem Bachelor-Degree abschließt. Böse Erfahrungen haben wir mit der Stufenausbildung im Einzelhandel gemacht: Die Frauen bekamen 2-Jahresverträge und wurden Verkäuferinnen, die Junge 3-Jahresverträge Einzelhandelskaufmänner – mit dem entsprechen höheren Gehalt und Aufstiegschancen. Das könnte dann heißen: Untersuchung der Auswirkungen der neuen Struktur der Studiengänge auf Frauen.
5. In den angesprochenen Punkten fehlt der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit bei den Inhalten der jeweiligen Studiengänge und -materialien. Alle Punkte lassen

sich auf Organisatorisches beschränken. Es gibt kein Studienfach, in dem Gender keine Rolle spielt! Beispiel: Geschichtswissenschaft, die bisher einäugig Männergeschichte erzählt und als die ganze Geschichte ausgibt. Vgl. BRAUN, Christina von/STEPHAN, Inge, 2000 (Hrsg.): Gender Studien. Eine Einführung, Stuttgart, Weimar

Arbeitsmarkt

1. Grundsätzlich ist zu kritisieren, dass das Thema Frauen und Arbeitsmarkt zum einen viel zu kurz kommt und zum anderen unter dem Gesichtspunkt „Fachkräftemangel“ behandelt wird. Das wird der Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt alles andere als gerecht.
2. Es fehlt der Aspekt: Veränderung der Arbeitsstrukturen für Männer und Frauen – unter den Gesichtspunkten Lebensqualität, Wahlfreiheit, Vereinbarkeit.
3. Wichtig ist außerdem: Genderkompetenz in die Arbeitsberatung/Job-Center etc. Viele Frauen werden aus mangelnder Kompetenz und fehlendem Problembewusstsein von den Beratern und Beraterinnen in die falschen Berufe >hineinberaten<. Wie Untersuchungen zeigen, besorgt das schon oft genug das Elternhaus.

Gender-Budgeting

Hier ist zu kritisieren, dass dieses Thema an keiner Stelle des GRP erwähnt wird. Folgender Textvorschlag sollte aufgenommen werden:

Gender Budget zum zukunftsorientierten Steuerungsinstrument ausbauen – das 3-Stufen-Modell

Mit seinem gleichermaßen pragmatischen und innovativen Entwicklungsansatz setzt Berlin bereits seit einigen Jahren Maßstäbe bei der Implementierung von Gender Budgeting im Rahmen der landesweiten Gender Mainstreaming Strategie. Erster Schritt war die Herstellung von Transparenz hinsichtlich des geschlechterdifferenzierten Nutzens, der mit den staatlichen Maßnahmen und Ausgaben verbunden ist. Dazu ist es erforderlich, in eine umfangreiche Nutzenanalyse einzutreten, die im Ergebnis die absoluten und relativen Anteile der Nutzerinnen und Nutzer, also der sog. Primärempfänger/-innen staatlicher Ausgaben,

ausweist. Um diesen Prozess gleich zu Beginn mit Blick auf eine hohe Qualität anzustoßen, ist eine Konzentration auf die inhaltlich relevanten Tatbestände angezeigt. Deshalb konzentrierte sich der Gender-Budget-Prozess zunächst darauf, zu 56 bezirklichen Produkten, insbesondere aus den Bereichen Kultur, Bildung, Sport, Jugend und Gesundheit, und zu den konsumtiven und investiven Transferausgaben der Senatsverwaltungen geschlechterdifferenzierte Daten zu erheben und abzubilden. Diese Daten zu den Primärempfängern/-innen staatlicher Leistungen lassen bereits umfangreiche Analysen zu, zum Beispiel im Hinblick auf Veränderungen in der Zeitreihe.

Der nächste qualitative Schritt ist die Ausdehnung der Analyse auf die sog. Sekundärempfänger/-innen. Hierbei konzentriert sich der Prozess im Wesentlichen auf die Zuwendungsempfänger/-innen, die die erhaltenen Mittel, sowohl aus den Bezirken als auch aus den Senatsverwaltungen, wiederum an Dritt unter den besonderen Bedingungen des Zweckes ausreichen. Die Analyse setzt voraus, dass mit den Zuwendungsnehmern/-innen (Projekte, freie Träger, Institutionen etc.) Vereinbarungen geschlossen werden, die erforderlichen Informationen bereit zu stellen, wobei das Merkmal „Geschlecht“ nur eines von weiteren wichtigen Merkmalen darstellt.

Beide Qualitätsstufen, die Datenerhebung und Datenanalyse im Bereich der Primärempfänger/-innen als auch im Bereich der Sekundärempfänger/-innen liefern die Grundlage für aussagekräftige Analysen. Selbstverständlich sollten aber Konsequenzen aus diesen Analyseergebnissen gezogen werden. Dies setzt Ziele voraus. Damit ist der Übergang zur dritten Stufe der qualitativen Erweiterung eingeleitet. Im Bereich der untersuchten Fachthemen muss verstärkt der Übergang zur Definition von Zielen mit geschlechterdifferenzierten Merkmalen gelingen, damit aus den erhobenen Daten Rückschlüsse auf notwendige Steuerungsimpulse möglich sind. Dann können im Rahmen der fachpolitischen Rahmenbedingungen auch strategische geschlechterspezifische Ziele definiert und so das operative Tagesgeschäft dahingehend gesteuert werden, diese Ziele durch geeignete Maßnahmen zu erreichen.

Der Berliner Gender-Budgeting-Prozess kann sich so als qualitativ hochwertiger Analyse- und Steuerungsprozess darstellen, der mit dem Erreichen der fachpolitischen Ziele auch die geschlechterpolitischen Komponenten berücksichtigt.