

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Wolf (Die Linkspartei.PDS)

und

Antwort

des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit

Resümee und zukünftige Aufgaben der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann in Thüringen

Die **Kleine Anfrage 2014** vom 27. Juni 2007 hat folgenden Wortlaut:

Knapp drei Jahre nach Verkündung des sogenannten Schwedischen Modells durch die Landesregierung und der Berufung von Frau Johanna Arenhövel als Gleichstellungsbeauftragte im Rang einer Abteilungsleiterin im Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit stellt sich die Frage nach der Qualität der Arbeit von Frau Arenhövel. Wie auf der Internetseite der Gleichstellungsbeauftragten zu lesen ist, hat sie die Aufgabe: "... den in unserer Landesverfassung festgeschriebenen Grundsatz der Gleichberechtigung innerhalb der Landesregierung und in der Öffentlichkeit engagiert zur Geltung zu bringen. Es gilt, die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen zu fördern und zu sichern." Es ist also davon auszugehen, dass eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann dazu berufen ist, strukturelle Defizite, Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten aufzuzeigen und beseitigen zu helfen. Diese Anfrage dient der Klärung, inwieweit sie dieser Aufgabe nachgekommen ist.

Ich frage die Landesregierung:

1. Welche substantiellen Ergebnisse hat die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten seit ihrem Amtsantritt in ihren einzelnen Geschäftsbereichen, besonders in den nachfolgenden Bereichen gebracht:
 - Hat sich seit Amtsantritt von Frau Johanna Arenhövel der Frauenanteil in den Führungsetagen in den obersten Landesbehörden merklich erhöht?
 - Welche Gesetze, Verordnungen und Vorschriften wurden unter Leitung von Frau Arenhövel durch die Gender-Beauftragten in den einzelnen Ministerien anhand von Gleichstellungskriterien verändert?
 - Wie sieht die "geschlechtsspezifische, einheitliche und effektive Datenbasis" aus, die nach Informationen auf der Internetseite der Gleichstellungsbeauftragten hergestellt werden soll?
 - Welche Maßnahmen und Initiativen hat die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt und koordiniert, um die Berücksichtigung der Strategie des Gender-Mainstreaming in den einzelnen Ministerien zu befördern?
 - Welche Arbeitsergebnisse haben die nachfolgenden Projekte und Initiativen erbracht und wie sieht die weitere Planung aus:
 - Chancengleichheit in der betrieblichen Berufsausbildung,
 - Berufsorientierungsseminare für Regelschüler,
 - Betriebspraktika für Regelschüler und Gymnasiasten,
 - Arbeitskreis Schule und Wirtschaft,
 - Chancengleichheit bei der Personalentwicklung (hier: Modellversuch - berufspraktische Qualifizierung von Frauen in den und für Führungspositionen)?

- Welche gesetzlichen Initiativen hat die Gleichstellungsbeauftragte auf den Weg gebracht, um die auf der Internetseite befindliche Aussage "Politik kann Chancengleichheit in der Privatwirtschaft fordern" in die Tat umzusetzen?
 - Welche Maßnahmen hat die Gleichstellungsbeauftragte in die Wege geleitet, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Landesdienst zu verbessern?
 - Welche Maßnahmen hat die Gleichstellungsbeauftragte in die Wege geleitet, um die Arbeitsmarktsituation von Frauen zu verbessern?
 - Hat sich die Gleichstellungsbeauftragte dafür eingesetzt, dass das Programm "Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (HWP)" weitergeführt werden kann, wenn ja, wie, wenn nein, warum nicht?
2. Wie verändert sich das Aufgabengebiet der Gleichstellungsbeauftragten in Zukunft, wenn die Zuständigkeit für Frauenhäuser und Frauenschutzwohnungen als kommunale Aufgabe angesehen wird und die Landesstelle Gewaltprävention für die Interventionsarbeit zuständig ist?
3. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in der Abteilung der Gleichstellungsbeauftragten, der sie als Abteilungsleiterin vorsteht und wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben andere Abteilungsleiter bzw. Abteilungsleiterinnen in den obersten Landesbehörden im Durchschnitt?
4. Über welches Budget verfügt die Gleichstellungsbeauftragte und wie hoch ist das Budget anderer Abteilungsleiter und -leiterinnen in den obersten Landesbehörden?

Das **Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 16. August 2007 wie folgt beantwortet:

Zu 1.:

Der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann beim Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit wurden in 2004 vor allem Aufgaben im Gender-Bereich neu übertragen, die sofort in Angriff zu nehmen waren. So geht es auf die Initiative der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann zurück, dass in Form des Chancengleichheitsförderungsgesetzes (Artikel 2 des Thüringer Familienförderungsgesetzes) erstmalig eine gesetzliche Grundlage zur Förderung von Frauenhäusern und Frauenschutzwohnungen, von Gleichstellungsmaßnahmen sowie Frauenzentren geschaffen wurde.

Es ist der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann gelungen, das Netz der Frauenhäuser und -schutzwohnungen und damit die Struktur der Unterkunft- und Beratungsleistungen neu zu ordnen. Hiermit wird sichergestellt, dass diese wichtige Aufgabe künftig nach dem Grundsatz der Subsidiarität mit einer landes- und bundesweit vergleichbaren Fachlichkeit und unter Berücksichtigung der veränderten Rahmenbedingungen erfüllt werden kann. Es ist inzwischen auch von kommunaler Seite anerkannt, dass es sich bei den Unterkunft- und Beratungsleistungen in Frauenhäusern und -schutzwohnungen um kommunale Pflichtaufgaben handelt.

Der Entwurf für den neuen Doppelhaushalt 2008/2009 unterstreicht das Engagement der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann für die ihr anvertrauten Projekte. Derzeit entsteht bundesweit auf Anregung durch den Freistaat Thüringen und vorgeschlagen durch die Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann ein ebenenübergreifendes e-Government-Projekt, das gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle beim Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend, die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für den Bund und die Länder erleichtern soll.

- a. Eine fundierte Aussage zu der Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen in den obersten Landesbehörden ab dem 30. Juni 2003 wird im Zusammenhang mit dem Bericht zur Vorlage 4/1044 im Vorfeld der 28. Sitzung des Gleichstellungsausschusses des Thüringer Landtags und darüber hinaus mit dem 2. Bericht der Landesregierung über die Anwendung des Thüringer Gleichstellungsgesetzes nach § 13 Abs. 1 ThürGleichG vorgelegt. Die notwendigen Erhebungen hierzu sind noch nicht abgeschlossen.

- b. Gender Mainstreaming wird im Rahmen der Ressortzuständigkeit durch die jeweiligen Genderkoordinatorinnen und -koordinatoren bei allen Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften berücksichtigt und durch die Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann innerhalb der Ressortabstimmung bewertet. Aus gleichstellungspolitischer Sicht erforderliche Änderungen werden in die Rechtssetzungsprozesse eingebracht. Unter Verweis auf den Kernbereich exekutiver Eigenverantwortung wird nicht näher auf verwaltungsinterne Abläufe eingegangen.
- c. Die Anforderungen an eine "geschlechtsspezifische, einheitliche und effektive Datenbasis" variieren entsprechend der jeweiligen Aufgabenstellung.
- d. Gemeinsam mit den Ministerien und der Staatskanzlei wurde ein Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung erarbeitet. Dieses wurde von den Mitgliedern des Kabinetts am 5. Juni 2007 bestätigt. Es führt zu einer Bindung auf die damit festgeschriebenen Umsetzungsmaßnahmen zu Gender Mainstreaming. Das Konzept wird in seiner Umsetzung "top down" von den jeweiligen Hausspitzen getragen und gesteuert, sodass in jedem Ressort selbst die politische Verantwortlichkeit liegt. Dieser Prozess wird wissenschaftlich begleitet und durch Schulungen der Führungskräfte und der Genderkoordinatorinnen und -koordinatoren ergänzt. Alle Maßnahmen werden ressortspezifisch in einem Aktionsplan zusammengefasst. Die Einführung von Gender Budgeting ist vorgesehen und im Jahr 2007 wird der erste Bericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming vorgelegt.
- e. Die nachfolgend aufgeführten Projekte und Initiativen wurden von der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann unter Beteiligung in den dafür vorgesehenen Gremien unterstützt.
- Chancengleichheit in der betrieblichen Berufsausbildung
Bei Einmündung in Berufsausbildungsstellen steigerte sich der Anteil der Frauen von 2004 bis 2006 kontinuierlich von 45,5 Prozent über 49,8 Prozent auf 56,4 Prozent. Das Thema Chancengleichheit ist in die Lehrpläne der Ausbildungsberufe aufgenommen und insofern fester Bestandteil der Ausbildung geworden.
 - Berufsorientierungsseminare für Regelschüler
Berufsorientierungsseminare werden bedarfsdeckend angeboten und aus Mitteln des Landes und des ESF gefördert.
 - Betriebspraktika für Regelschüler und Gymnasiasten
Betriebspraktika finden im Rahmen der Lehrplanumsetzung statt und sind fester Bestandteil der schulischen Ausbildung. Zur tatsächlichen Umsetzung von Chancengleichheit im Sinne des Gender Mainstreaming-Konzeptes wurde die Eigenverantwortlichkeit der Schulen weiter gestärkt. So ist das "Lernen am anderen Ort" als ganzheitliches Konzept zur praktischen Berufsorientierung entwickelt worden, welches das Schülerbetriebspraktikum einschließt.

Darüber hinaus ist die Gemeinschaftsinitiative "Forum zu Fragen der Informationsgesellschaft, Technologie, Zukunfts- und IT-Berufen (FrITZI)" des Bildungswerks der Thüringer Wirtschaft e. V. und der TU Ilmenau unter Förderung durch die Europäische Union (ESF) und den Freistaat Thüringen zu nennen. Sie bündelt die unterschiedlichen Interessen der Schüler, Pädagogen, Eltern und Unternehmen. Hier ist neben Angeboten zur allgemeinen und geschlechtersensiblen Berufsorientierung vor allem der Girls'Day als jährlicher Aktionstag dank der engagierten Lehrerinnen und Lehrer in etwa 70 Prozent der Thüringer Schulen ein etabliertes Instrument zur Berufs- und Studienwahlvorbereitung geworden.

- Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT
Seit 1991 sind die Arbeitskreise SCHULEWIRTSCHAFT in allen Schulamtsbereichen tätig und leisten gemeinsam mit der Landesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT einen großen Beitrag zur Kooperation von Wirtschaft bzw. Unternehmen und Schule. Dabei steht beiderseitig die Vorbereitung der Schüler und Schülerinnen auf die Arbeits- und Berufswelt im Vordergrund. Die Initiativen reichen vom Thüringer Berufswahlpass bis zum Qualitätssiegel "Berufswahlfreundliche Schule".

- Chancengleichheit bei der Personalentwicklung (hier: Modellversuch – berufspraktische Qualifizierung von Frauen in den und für Führungspositionen)

Die Landesregierung hat auf Anregung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann ein Pilot-Projekt "Mentoring-Personalentwicklung für weiblichen Führungsnachwuchs" im Juli 2007 erfolgreich abgeschlossen.

Dieses verfolgt das Ziel, einen Beitrag zur Entwicklung bzw. Festigung individueller Kompetenzen und Führungspotenziale bei den teilnehmenden Mitarbeiterinnen zu leisten. Zugleich soll mit diesem Instrument zur Personalentwicklung ein Beitrag zur mittel- und langfristigen Erhöhung des Anteils qualifizierter weiblicher Führungskräfte im höheren Dienst in der Thüringer Landesverwaltung geleistet werden.

Des Weiteren kann bezüglich der Chancengleichheit in der Personalentwicklung das Konzept des Thüringer Kultusministeriums zur Qualifizierung von pädagogischen Führungskräften in Schulen genannt werden.

Das Thüringer Innenministerium beteiligt sich an einem Weiterbildungsprogramm für Mitarbeiterinnen zur Wiedereingliederung nach der Elternzeit.

- f. Die Forderung nach mehr Chancengleichheit in der Privatwirtschaft bedarf keiner gesonderten gesetzlichen Grundlage. Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegen im eigenen Interesse der Wirtschaft und werden von dieser zunehmend beachtet. Gleichzeitig handelt es sich um Werte, die zur Voraussetzung im Zusammenleben in einer modernen Gesellschaft gehören und somit unverzichtbar sind.
- g. Im Zuge der neuen Arbeitszeitregelung (Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden) für beamtete Landesbedienstete wurde auf Vorschlag der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigt. Statt der ursprünglich geplanten Altersstaffelung wurde festgelegt, dass Beamtinnen und Beamte mit Kinderbetreuungs- oder Pflegeleistungen für Familienmitglieder weiterhin eine Arbeitszeit von 40 Wochenstunden ohne Entgeltkürzungen in Anspruch nehmen können.
- h. Die Situation für Frauen auf dem Arbeitsmarkt wird mit umfangreichen Maßnahmen direkt bzw. indirekt verbessert. Dies gilt gleichermaßen für die Bereiche Ausbildung, Weiterbildung, Existenzförderung etc. Ein deutliches Beispiel stellt dabei der Teamwettbewerb dar, der auf Anregung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann durch das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie im Vollzug der ESF-Förderung ausgeschrieben wurde. Hier trugen vier Projekte dazu bei, insbesondere Frauen neue Arbeitsmöglichkeiten verbunden mit anerkannten Qualifizierungen zu eröffnen. Die aus diesen Projekten hervorgegangenen Publikationen "Sozioökonomische Standortbestimmung für Thüringen" und "Genderorientierte Personalarbeit in KMU in Thüringen" sind wichtige Handreichungen für Führungskräfte und belegen die wachsende Genderkompetenz in der Thüringer Wirtschaft. Hervorzuheben ist das Gemeinschaftsprojekt "work-life-balance", das die Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann gemeinsam mit dem Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft initiierte und an dem bislang fünf Frauenzentren beteiligt sind.
- i. Die Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt das Programm "Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (HWP)" und setzt sich für mehr Familienfreundlichkeit an den Hochschulen ein. Zur Novellierung des Hochschulgesetzes wurde das Thema Chancengleichheit intensiv behandelt und erfolgreich umgesetzt.

Zu 2.:

Nach § 4 Abs. 1 Thüringer Chancengleichheitsförderungsgesetz werden Frauenhäuser und Frauenschutzwohnungen vom Land gefördert. Auch wenn die Kommunen für die Aufgaben der Beratung und Unterkunft verantwortlich zeichnen, gibt es Aufgaben, die nicht durch die kommunalen Pflichtleistungen nach SGB II und XII gedeckt sind, jedoch maßgeblich auf Zugänglichkeit und Qualität der dort geleisteten Arbeit Einfluss haben. Hierzu rechnen z.B. die Aufrechterhaltung des 24-stündigen Notrufdienstes, Ausgaben für Präventi-

ons- und Öffentlichkeitsarbeit und andere fallübergreifende Aufgaben, wie u.a. Statistik, Leistungsdokumentation, Supervision, Fortbildung und Angebotsvernetzung. Diese Aufgaben bzw. diesen Prozess fachlich zu begleiten und auch künftig gemäß § 2 Thüringer Chancengleichheitsförderungsgesetz nach Maßgabe des Landeshaushaltes zu fördern, ist Aufgabe der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann beim Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit.

Auch die gesetzlich verankerte Förderung der Frauenzentren bedeutet, dass die dort geleisteten Aufgaben weiterentwickelt werden müssen, damit die eingesetzten Fördermittel noch stärker in der Praxis den Frauen zugute kommen. Es ist das erklärte Ziel der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann, die Frauenzentren immer stärker als Kompetenz- und Unterstützungszentren zur Verbesserung der Chancengleichheit, möglichst auch mit einem generationsübergreifenden Ansatz, zu profilieren. Diese Zielrichtung wird auch bei den gleichstellungsrelevanten Maßnahmen und Projekten verfolgt.

Zu 3. und 4.:

Im Bereich der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann beim Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit sind sieben Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter beschäftigt.

Hinsichtlich des Budgets, über welches die Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann verfügt, verweise ich auf den Landeshaushaltsplan 2006/2007, Einzelplan 08, Kapitel 0804.

Eine Vergleichbarkeit mit Abteilungen in den Ressorts und der Staatskanzlei ist nicht gegeben. Das Büro der Beauftragten für die Gleichstellung von Frau und Mann ist als Stabstelle dem Minister für Soziales, Familie und Gesundheit zugeordnet und nimmt daher organisatorisch einen völlig anderen Status ein.

In Vertretung

Illert
Staatssekretär