

Gleichberechtigte Partizipation von Frauen an politischen Entscheidungsfunktionen und Inhalten

Wie viele Direktwahlkreiskandidatinnen wurden durch die Partei für das Abgeordnetenhaus (bzw. wie viele Frauen für die Bezirksverordnetenversammlungen) aufgestellt ?

Die SPD hat in den 78 Direktwahlkreisen für das Abgeordnetenhaus 31 Frauen aufgestellt, was 40 % entspricht.

Bei den folgenden Zahlen, die die BVVs betreffen, wurden jeweils die ersten 20 (resp. die ersten 10) Plätze der Bezirksliste berücksichtigt: Danach sind unter den 200 Kandidatinnen und Kandidaten auf den ersten 20 (resp. 10) Plätzen der SPD-Bezirkslisten insgesamt 81 Frauen (= 40,5 %).

Wie viele und welche Listen werden von Frauen angeführt bzw. wie viele Frauen sind voraussichtlich auf sicheren Plätzen?

Von den 12 SPD-Bezirkslisten für die Wahl des Abgeordnetenhauses werden 5 von Frauen angeführt: in Mitte, Neukölln, Marzahn-Hellersdorf, Lichtenberg und Reinickendorf.

Von 12 SPD-Bezirkslisten für die Wahl der Bezirksverordnetenversammlungen werden 3 von Frauen angeführt: in Spandau, Charlottenburg-Wilmersdorf und in Marzahn-Hellersdorf.

Werden die Frauen durch die Partei proportional gemäß dem Wählerinnenanteil vertreten sein ?

„Noch nicht immer, aber immer öfter!„

Verfügt die Partei über gender-sensible Instrumente, Anreize und Sanktionsmechanismen ?

Instrument, Anreiz und Sanktion laufen in der SPD in einer glasklaren und verpflichtenden Vorgabe in ihrem Statut zusammen. Zitat: „In den Funktionen und Mandaten der Partei müssen nach Maßgabe dieses Statuts und der Wahlordnung Frauen und Männer mindestens zu je 40 % vertreten sein,„. Diese Quotierung hat sich als gender-sensibles Instrument für die gleichberechtigte Partizipation von Frauen an Mandaten und Funktion außerordentlich bewährt.

Im übrigen sind 40 % nicht das Ende von dem, was die Mindestquote zulässt – wir arbeiten weiterhin auf mindestens die Hälfte zu !!

Welche Zielvorgaben bestehen, Frauen auch in der Regierung bzw. im Parlament gleichberechtigt an der Macht und an Führungspositionen (z.B. als Senatorinnen, als Staatssekretärinnen, als Fraktionsvorsitzende, als Vorsitzende bzw. Sprecherinnen von Kommissionen, Ausschüssen, Gremien etc.) zu beteiligen ?

Was Funktionen und Mandate in der Partei und der Fraktion angeht, ist wiederum die hier verbindliche Mindestquote heranzuziehen.

Auf Ebene der Fraktion haben sowohl der geschäftsführende SPD-Fraktionsvorstand das Kriterium der paritätischen Teilhabe bereits vorbildlich erfüllt und auch die SprecherInnen-Funktionen für die 22 Ausschüsse paritätisch besetzt.

Der Anteil der SPD-Senatorinnen im jetzigen Senat beträgt 40 % (2 von 5); schon im ersten rot-grünen Senat machten die Frauen 50 % unter den damaligen SPD-SenatorInnen aus. An

diesen Zahlen wird sich die SPD auch künftig messen lassen. Selbstkritisch anzumerken ist, dass die Zahl der SPD-Staatssekretärinnen noch deutlich gesteigert werden kann und muss.

Setzt sich die Partei für den Fortbestand eines eigenständigen Ressorts und eine Senatorin für Frauen ein ?

Ja – und die SPD trägt hierfür auch seit 1991 die politische Verantwortung. Wie bisher wird jedoch eine Verbindung mit weiteren zentralen politischen Handlungsfeldern notwendig sein. Die Kombination mit den Bereichen Arbeit, Soziales und Gesundheit hat sich dabei – im Interesse der Berlinerinnen - als äußerst sinnvoll herausgestellt.

Sind Frauenpolitik und Frauenförderung integrativer Bestandteil der Parteiprogrammatik ?

Frauenpolitische Aussagen durchziehen das Grundsatz-Programm der SPD sozusagen wie ein lila Faden. Von besonders zentraler Bedeutung ist die von mir immer wieder gerne zitierte Aussage: „Wer die menschliche Gesellschaft will, muss die männliche überwinden!„

Hat die Partei eigene Anstrengungen zur Implementierung und Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes für ihre eigene Organisation unternommen?

Die Berliner SPD setzt sich zum Ziel, die Forderungen der Europäischen Kommission und der Bundesregierung zum "Gender-Mainstreaming" zu ihrer Sache zu machen. Dabei unterstützt sie Initiativen, um dieses Ziel für alle politischen Handlungsfelder um- und durchzusetzen, achtet aber darauf, auch sich selbst auf die Ziele des "Gender-Mainstreaming" zu verpflichten und entsprechende Verfahren für ihre Parteiorganisation zu entwickeln. Das ist schlicht und einfach eine Frage der frauenpolitischen Glaubwürdigkeit. Besonders wichtig ist die Tatsache, dass der entsprechende Antrag eine einhellige Zustimmung auf dem Landesparteitag in diesem Frühjahr fand. An der Konzeption, die u.a. Fortbildungsmaßnahmen für politische Führungskräfte und einen Landesparteitag zum Thema Geschlechterdemokratie vorsieht, wird zur Zeit gearbeitet.

Wie will sie in Regierungsverantwortung für eine zügige und umfassende Umsetzung dieser Reformstrategie aktiv wirksam werden?

Voran einige grundsätzliche Bemerkungen:

Die Entfaltung der vollen Wirksamkeit der neuen gleichstellungspolitischen Strategie setzt wie andere große Reformvorhaben in Wirtschaft und Verwaltung das Engagement und die Willensbekundung der höchsten Führungsebene (Top-down-Ansatz) voraus. Systematische Informations- und Fortbildungsveranstaltungen sind für die Vermittlung von Wissen und die Entwicklung von Kompetenzen zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming unbedingt erforderlich. Grundlage hierfür bilden Datenerhebungen und Statistiken in allen Politikfeldern, die Auskunft über die jeweilige Repräsentanz oder Betroffenheit nach Geschlecht getrennt ermöglichen und die bis heute noch in vielen Bereichen fehlen. Ebenfalls von großer Bedeutung für die Umsetzung der Gender-Mainstreaming Strategie ist von Beginn an eine begleitende Auswertung und ein systematisches Controlling, mit dem Fortschritte dokumentiert, weitere Handlungsfelder benannt und Schwachstellen erkannt werden können.

Wie die Berliner Verwaltungsreform insgesamt, zielt auch Gender-Mainstreaming letztlich auf eine Qualitäts-, Effektivitäts- und Effizienzsteigerung des Verwaltungshandelns, indem eine Vertiefung und Präzisierung des Verständnisses der Interessen und Belange derjenigen angestrebt wird, die im Mittelpunkt aller Aktivitäten stehen sollen: die Bürgerinnen und Bürger Berlins.

Eine von den Grundsätzen des Gender-Mainstreaming geleitete Politik setzt eine detaillierte Problemanalyse voraus und berücksichtigt bei der Entscheidungsfindung die unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern und führt damit zu Qualitätssteigerungen durch stärkere zielgruppenorientierte Ausrichtungen. Größere Effektivität des Verwaltungshandelns kann z.B. durch Erhöhung des Nutzungsgrades öffentlicher Dienstleistungen, beispielsweise durch vermehrte Inanspruchnahme von Angeboten durch Frauen erreicht werden. Motivation durch positive Zeichensetzung auf

allen Verantwortungsebenen ist darüber hinaus für den Gesamtprozess unerlässlich. Den politisch Verantwortlichen und den Führungskräften obliegt hierbei eine maßgebliche Initiativ-Rolle.

Gender-Mainstreaming „lebt“, von der tatsächlichen Berücksichtigung im alltäglichen Verwaltungshandeln.

Die SPD wird sicherstellen, dass frauenspezifische Belange in der Arbeit jeder Senatsverwaltung und aller übergeordneten Politikfelder berücksichtigt und entsprechende ausgleichende Fördermaßnahmen konsequent umgesetzt werden. Alle Gesetze und Maßnahmen müssen auf ihre Auswirkungen auf Männer und Frauen geprüft werden. Jede Senatsverwaltung muss bei der Erstellung des jährlichen Haushalts darlegen, inwieweit bei Entscheidungen über Mittelverwendungen dem gleichstellungspolitischen Auftrag der Berliner Landesverfassung tatsächlich Rechnung getragen wird. Der Einsatz moderner Steuerungsinstrumente und Controllingverfahren im Rahmen der Verwaltungsreform muss auch dahingehend genutzt werden, erzielte Gleichstellungsfortschritte deutlich zu machen. Dies erfordert eine ressortübergreifende Politik mit zentraler Koordination und Zielformulierung in der Frauenverwaltung und eine dafür zuständige Senatorin in der Landesregierung. Die zuständige Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen hat eine Vorlage zur Umsetzung des Gender-Mainstreamings in der Berliner Verwaltung erarbeitet, die sich zur Zeit in der Abstimmung befindet. Darin ist sowohl die Verknüpfung mit dem Prozess der Verwaltungsmodernisierung vorgesehen, wie auch der Aufbau eines Gleichstellungscontrollings. Gender-Mainstreaming und Verwaltungsreform stehen ebenso wie Kostencontrolling und Verwaltungsreform in einem untrennbaren Zusammenhang. Beide Vorhaben beabsichtigen die nachhaltige Veränderung von Entscheidungsprozessen und Kooperationsformen zugunsten der Bürgerinnen und Bürger. Gender-Mainstreaming erfordert die Auseinandersetzung mit neuartigen personalpolitischen Aufgaben, beispielsweise der Berücksichtigung familienfreundlicher dienst- und arbeitsrechtlicher Bedingungen, die zwar für den Bereich des öffentlichen Dienstes in Berlin bereits weitgehend im Landesgleichstellungsgesetz Niederschlag gefunden haben. Es muss jedoch noch gezielt daran gearbeitet werden, dass beispielsweise im Hinblick auf Telearbeit oder Job-sharing - neue Perspektiven auch für die männlichen Beschäftigten eröffnet werden.

Erzeugen Wahlprogramme bzw. die entsprechenden Wahlkampfmaterialien den Eindruck, dass dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit eine hohe Wertschätzung beigemessen wird? Welche geschlechtsdifferenzierten Ziele und Maßnahmen werden im jeweiligen Wahlprogramm explizit erwähnt ?

Grundsätzlich gilt, dass die Berliner SPD sich aktiv für ein tatsächlich gleichberechtigtes Verhältnis zwischen den Geschlechtern in allen Lebens- und Arbeitsbereichen einsetzt. Auch in unserem aktuellen Berliner Wahlprogramm verpflichten wir uns zu Maßnahmen, die der Realisierung der tatsächlichen, im Alltag erkennbaren Gleichstellung dienen.

Die Berliner SPD hat sich in ihrem Wahlprogramm mit der Haushaltskonsolidierung und der Bildungspolitik bewusst zwei deutliche Schwerpunkte gesetzt. Zum einen geht es um die materiellen Voraussetzungen politischer Gestaltungsfähigkeit schlechthin. Da dürfen wir uns keinen Illusionen hingeben. Aber wir wollen die Finanzpolitik sozial und gerecht gestalten. Das heißt für uns, dass starke Schultern mehr tragen müssen als schwache, es heißt aber auch, dass scheinbar geschlechtsneutrale Budgets genauer auf ihre jeweiligen Auswirkungen auf Frauen und Männer zu betrachten sind. Im zweiten Schwerpunkt, der Bildungspolitik, nimmt die SPD den Blickwinkel der Geschlechtergerechtigkeit auch explizit ein: Jede Frau und jeder Mann soll die Möglichkeit erhalten, Beruf und Familie zu verbinden. Deswegen wollen wir das Angebot an Ganztagschulen in Berlin deutlich erweitern.

Von hoher Bedeutung sind für uns auch die Bereiche Arbeit und Wirtschaft sowie die Soziale Stadt und die Innere Sicherheit. Wir werden durch eine gezielte arbeitsmarktpolitische Frauenförderung die Chancen von Frauen im Erwerbsleben nachhaltig verbessern. Es ist nicht länger hinzunehmen, dass Mädchen und Frauen gute, teilweise bessere Ausbildungsabschlüsse vorweisen können, sich dieses aber im Erwerbsleben, in der

individuellen Karriere für sie nicht vorteilhaft auswirkt. Weiterhin wollen wir mit den Unternehmen neue Arbeitszeitgestaltungen ermöglichen. Soziale Stadt heißt für uns, dass sich Frauen in Berlin frei und ohne Angst bewegen können.

Welche Maßnahmen in den unterschiedlichen Politikfeldern werden insbesondere den Wählerinnen zu Gute kommen ?

Es wird auf die folgenden Punkte verwiesen, denn Gendermaßnahmen sollen sich gleichermaßen positiv auf alle Politikfelder auswirken.

Gleichberechtigte Teilhabe an den materiellen und immateriellen Ressourcen der Stadt

Wird deutlich, dass das Demokratieziel Geschlechtergerechtigkeit gerade angesichts der notwendigen Sparzwänge weiterhin gefördert wird und hierfür auch entsprechende finanzielle Vorkehrungen getroffen werden?

In diesem Haushaltsjahr werden ca. 100 Projekte von der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen über Zuwendungsmittel gefördert. Das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit wird somit als Demokratieziel weiterhin verfolgt.

Die Umstellung des Antrags- und Bewilligungsverfahrens im Jahr 2001 führte zu einer Vereinfachung des Verfahrens. Da den Projekten schon zu Beginn des Haushaltsjahres die Endbescheide zugestellt wurden, konnten diese unter Berücksichtigung des Zuwendungsrechts im Rahmen der bewilligten Mittel wirtschaften, ohne ständige Rückkopplung zur Bewilligungsstelle, z.B. bei Umwidmungen, Stellenbesetzungen. Ausnahmen von Stellenbesetzungssperren wurden bisher bei allen Anträgen erteilt. Nachanträge wurden fast ausschließlich für einmalige Anschaffungen und Investitionen gestellt. Eine Nachbewilligung erfolgt hier im Rahmen der verfügbaren Mittel. Auch in diesem Jahr gab es in den Projekten wieder Einsparungen. Diese werden für die Nachbewilligungen verwendet.

Die Ausfinanzierung der Projekte auf dem gegenwärtigen Stand ist gewährleistet. Im Zuge der neuen ESF-Förderperiode 2000-2006 kommen neue Anforderungen an das Antrags- und Berichtswesen auf die ESF-geförderten Projekte zu. Die Antragsbearbeitung bereitet den meisten Trägern Schwierigkeiten bezüglich der Zuordnung der Kosten. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen führt zur Zeit Gespräche, um Erleichterungen für die Träger zu ermöglichen, aber auch den EU-Anforderungen gerecht zu werden, damit die Mittel sicher fließen.

Welche Instrumente und Maßnahmen zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming Ansatzes bei der Mittelvergabe im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) bzw. des Europäischen Regionalfonds (EFRE) wurden getätigt und welche Maßnahmen sollen weiter ausgebaut werden?

Seit dem Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages am 01. Mai 1999 sind die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union verpflichtet, die im Artikel 3 als Querschnittsaufgabe für alle Politikfelder geforderte Chancengleichheit für Frauen und Männer umzusetzen. Ausdrücklich gehört es zu den Aufgaben und Zielen der Gemeinschaft, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern (Artikel 2 und 3). Artikel 13 regelt ein klares Antidiskriminierungsverbot aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung und sexueller Präferenz und Art. 141 stellt positive Aktionen (Frauenförderung) auf eine solide rechtliche Grundlage. Maßnahmen zur Desegregierung des Arbeitsmarktes werden ausdrücklich erwähnt. Am deutlichsten umgesetzt wird das Gender-Mainstreaming bisher im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Mit ihren vier Säulen (Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit von KMU und deren Beschäftigten an den Strukturwandel, Chancengleichheit) wird hier die Querschnittsaufgabe, das Gender-

Mainstreaming, mit gezielter Frauenförderung verbunden. So sollen die Auswirkungen vergangener und bestehender Diskriminierung beseitigt werden. Jährliche Beschäftigungsleitlinien, die von der Kommission und den Mitgliedsstaaten gemeinsam verabschiedet werden, legen zu jeder der vier Säulen konkrete Ziele und Inhalte fest. Diese setzen die Mitgliedsstaaten mittels Nationaler Beschäftigungspläne (NAPs) in die Realität um. Die Maßnahmen, die – nach Abstimmung mit den Ländern, Sozialpartnern und einschlägigen NGOs – im NAP festgeschrieben werden, müssen mit zeitlichen und numerischen Zielen und Angaben zum Budget untermauert werden. Der jährliche NAP muss auch einen Bericht über die Implementierung des jeweils vorherigen NAP beinhalten. Dieses wurde bei der Berliner ESF-Strategie berücksichtigt; eine der vier Querschnittsanforderungen ist „Chancengleichheit“.

Beim EFRE ist noch ein Diskussionsprozess im Gang, wie dort das Kriterium der Chancengleichheit angemessen umgesetzt werden kann. Die NAPs müssen auch in jedem Jahr ausweisen, wie die Mittel der Europäischen Strukturfonds im Rahmen der beschriebenen Maßnahmen eingesetzt werden sollen bzw. wurden. Die neue Strukturfondsverordnung für den Zeitraum 2000 – 2006 spiegelt die Auflagen des Amsterdamer Vertrages wider. Für den ESF ist eine Strukturierung entlang der vier Säulen der EBS erforderlich.

Gender-Mainstreaming ist nicht auf die Beschäftigungspolitik reduziert - tangiert sind alle Politikbereiche!

Denn auch Politikbereiche, die erst einmal geschlechtsneutral erscheinen mögen, können bei näherer Betrachtung unterschiedlichen Einfluss auf Männer und Frauen haben (z.B. Verkehrssektor: unterschiedlicher Zugang von Frauen und Männern zu öffentlichen und privaten Verkehrsmitteln/Benutzung ÖPNV/ Sicherheit der Stadt).

Wie wird die Partei sichern, dass eine gender-sensible Analyse des Landeshaushaltes erfolgt und die Nutznießung von Steuergeldern nachweislich auch paritätisch zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituationen von Frauen verwendet wird?

Die SPD-Fraktion hat einen Bericht der Hauptverwaltungen zur Verwendung der Haushaltsmittel für Gleichstellungsaufgaben durchgesetzt. In einzelnen Bezirken wurden vergleichbare Anträge gestellt und beschlossen (Tempelhof-Schöneberg auf Antrag der SPD, Hellersdorf-Marzahn auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten Christine Rabe).

Fraueninfrastruktur in Berlin

Welche Aussagen treffen die Parteien zum Erhalt und Ausbau der über 100 Berliner Frauenprojekte beispielsweise in der Aus- und Weiterbildung, Soziokultur und Beratung?

Wie sollen künftig - insb. für die Ostberliner Frauenprojekte - Arbeitsplatzstrukturen geschaffen werden, die die Projekte unabhängig(er) vom 2. Arbeitsmarkt machen? Inwieweit sind die Parteien bereit, Frauenprojekte in für sie relevante Entscheidungsprozesse einzubeziehen und deren Kompetenzen zu nutzen?

Die Berliner Frauenprojekte erbringen wichtige Leistungen im Rahmen der sozialen Daseinsvorsorge. Pauschalzusagen dienen weder den Interessen der Projekte noch den Interessen der Berlinerinnen, für die sie ihre Leistungen erbringen. Wir wollen die Leistungen der Projekte daran messen, wie viel bei den Bürgerinnen in Berlin ankommt, dabei können wir auf den Ergebnissen der Qualitätssicherungsprozesse aufbauen. Wir sind mit den Projekten in regelmäßigem Kontakt, sowohl die Frauenabteilung der Senatsverwaltung, aber natürlich auch die SPD-Fraktion im Abgeordnetenhaus und die Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen (AsF). Bei dieser Frage klingt eine scheinbare Trennung der Parteien und der Projekte durch. Natürlich müssen die Projekte überparteilich arbeiten, aber in den Projekten arbeiten auch verschiedene ehrenamtlich in allen Parteien aktive Frauen, die natürlich auch ihre Anliegen in diese Zusammenhänge hineinbringen. Im Rahmen des 12 Mio. Programmes der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen wurde als wesentliche Rahmenbedingung die Berücksichtigung des Bereichs der

Frauenprojekte festgelegt. Hier wurde bereits eine Verstärkung der Finanzierung bisher arbeitsmarktpolitischer Strukturen erreicht.

Förderungen von Frauen und Gender- Mainstreaming

Wie will sich die Partei für eine fortlaufende Weiterentwicklung des Landesgleichstellungsgesetzes einsetzen? Ist eine Erweiterung der Kompetenzen und der personellen Ausstattung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten sowie der Frauenvertretungen geplant? Welche Anstrengungen werden gemeinsam mit den Bezirken unternommen?

Das LGG wurde seit seiner Verabschiedung 1990 insgesamt sieben Mal novelliert. Jedesmal hat die SPD-Fraktion dabei in Zusammenarbeit mit den Frauenvertreterinnen und den Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten eine wesentliche Rolle übernommen. Dies wird auch in Zukunft so sein.

Ist an eine Ausdehnung der Frauenförderverordnung für die öffentliche Auftragsvergabe auf die Baubranchen und auf Aufträge unter 100 000 DM gedacht?

Wir haben mit der Rechtsverordnung zu den §§ 13 und 14 eine gute Grundlage, die jetzt in Zusammenarbeit mit den zahlreichen Vergabestellen im Land Berlin in die Verwaltungspraxis umgesetzt werden muss. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen wird zeitnah eine praxisnahe Handreichung vorlegen.

Wie will die Partei sichern, dass künftig ein aussagekräftiges gender-sensibles Datenmaterial für alle Politikbereiche zur Verfügung gestellt wird?

Die Mandats- und FunktionsträgerInnen der SPD und die von der SPD verantworteten Ressorts werden weiterhin alle möglichen Anstrengungen unternehmen und ggf. zu einzelnen Teilbereichen wie in der Vergangenheit Expertisen oder Sonderauswertungen erstellen bzw. erstellen lassen, um gender-sensible Daten zur Verfügung stellen zu können.

Arbeits-, Sozial- und Gesundheitspolitik

Welche konkreten Vorstellungen gibt es angesichts des schärfer werdenden Wettbewerbs, des Sparzwangs und Rationalisierungsdrucks, zukunftsfähige Arbeitsplätze mit existenzsichernden Einkommen für alle zu schaffen.

Berlin hat seit der Wende einen fundamentalen Wandel seiner wirtschaftlichen Basis durchgemacht. Dabei sind mehr Arbeitsplätze in der alten Industrie verloren gegangen als neue Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor, im Medien- und Kommunikationsbereich und in den Zukunftstechnologien geschaffen werden konnten. Der Strukturwandel muss genutzt werden, um eine zukunfts- und wettbewerbsfähige Basis für die Berliner Wirtschaft zu schaffen. Um den Menschen Arbeitsplätze zu ermöglichen, brauchen wir das Engagement von Unternehmerinnen und Unternehmern und eine stärkere Wirtschaftsentwicklung in unserer Stadt. Aktive Arbeitsmarktpolitik ist wesentlicher Bestandteil einer effektiven Wirtschaftspolitik und unterstützt die Unternehmen bei der Bewältigung des Strukturwandels. Darum werden wir eine Qualifizierungsoffensive einleiten. In das Zentrum unserer Arbeitsmarktpolitik stellen wir das „AQTIV(E)-Aktivieren, Qualifizieren, Trainieren, Investieren und Vermitteln. Wir werden unsere Anstrengungen darauf richten, Existenzgründungen zu unterstützen und die Wirtschaftsförderung als Querschnittsaufgabe zur Bestandspflege und Neuansiedlung von Unternehmen stärken. Fördermittel sollen schwerpunktmäßig für die wirtschaftsnahe Infrastruktur eingesetzt werden, vor allem um den arbeitsplatzintensiven kleinen und mittleren Unternehmen stabile Entwicklungschancen zu geben. Wir werden die Verbindung von Forschungs- und Bildungseinrichtungen und

Wirtschaftsunternehmen fördern. Dabei liegt der Schwerpunkt bei der Informations- und Kommunikationstechnik, der Bio- und der Medizintechnik. Wir werden weiterhin der Akquisition von Betriebsansiedlungen Priorität einräumen und sie sind und bleiben unser persönliches Anliegen.

Zu berücksichtigen sind aber auch sozialpolitische Aspekte, denn eine gute Sozialpolitik ist immer auch aktive Arbeitsmarktpolitik. Dafür wollen wir alle Instrumente nutzen, um Arbeitslosen und vor allem jungen Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern Arbeits- und Ausbildungsangebote zu machen. So können die Ausgaben im Bereich Sozialhilfe auf das notwendige Maß begrenzt und andererseits aktiv zur Finanzierung von Arbeit und Ausbildung eingesetzt werden.

Der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen sind innerhalb der ersten 100 Tage des Rot/Grünen Senates folgende Meilensteine der Arbeits-/Sozialpolitik gelungen, die zeigen, dass wir in Berlin schon ganz enge Kontakte zwischen den Sozial- und Arbeitsämtern haben:

Die neuen gesetzlichen Möglichkeiten wurden in Berlin in einer neuen Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit von Arbeitsämtern und Sozialämtern konkretisiert, die am 19.09.2001 unterzeichnet wurde. Diese Vereinbarung bildet die Voraussetzung für den Abschluss von Kooperationsvereinbarungen auf kommunaler bzw. regionaler Ebene zwischen örtlich zuständigen Arbeitsämtern und den bezirklichen Sozialämtern. Die Rahmenempfehlung wird zur ständigen und vertrauensvollen Kooperation, wodurch die Vermittlung in Arbeit erleichtert, die Wirksamkeit der Hilfen gesteigert und das Verwaltungsverfahren bürgernah und überschaubar gestaltet werden soll.

1.000 neue Stellen für Jugendliche ohne Beschäftigung lautet die nächste Erfolgsmeldung. Auf der gemeinsamen Sitzung von Senat und Landesarbeitsamt am 18. Mai dieses Jahres wurden „gemeinsame Aktivitäten zur Wiedereingliederung von jugendlichen und ausländischen Arbeitslosen“, verabredet. Dazu wurde vom Landesarbeitsamt ein sogenanntes 1000er Programm vorgeschlagen, das auf einer Aufstockung des Jugendsofortprogramms aus Mitteln der Sozialhilfe beruht.

Zielgruppe dieses Programms sind erwerbsfähige arbeitslose Jugendliche im Alter von 18 bis 25 Jahren, sofern diese Jugendlichen insbesondere auch nach Abschluss ihrer Ausbildung (2. Schwelle) - ausschließlich oder ergänzend auf Sozialhilfe angewiesen sind. Die Philosophie des Programms besteht darin, Lohnkostenzuschüsse der Bundesanstalt für Arbeit mit Sozialhilfemitteln zu ergänzen, um die Wirksamkeit des Programms zu erhöhen. Grundlage wird das Jugendsofortprogramm (JuSoPro) sein, das in zwei Varianten umgesetzt werden soll:

Für die konkrete Umsetzung des Programms wurde in den letzten Wochen eine Rahmenvereinbarung zwischen der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen und dem Landesarbeitsamt erarbeitet sowie das Muster einer Verwaltungsvereinbarung, die zwischen jedem Bezirksamt und dem jeweils zuständigen Arbeitsamt abzuschließen ist. Mit dieser Vereinbarung wird Neuland betreten: Zum ersten Mal wird es möglich gemacht, dass Leistungen des Sozialamtes durch das Arbeitsamt bewilligt und ausgezahlt werden, dass es also nur eine Antragstelle gibt und somit das Verwaltungsverfahren erheblich vereinfacht wird.

Sie sehen, die SPD Senatorin, Frau Gabriele Schöttler, setzt das Erforderliche um und beschreitet zudem neue Wege. Wir brauen keine CDU und keinen Roland Koch, denn wir schreiben die enge Zusammenarbeit der Sozial- und Arbeitsämter schon lange „GROß“.

Wie werden vorhandene Aus- und Fortbildungsangebote für Frauen nach der Familienphase bzw. für Frauen aus benachteiligten Verhältnissen künftig gesichert?

Wir werden auch weiterhin im Rahmen des Haushaltes die Angebote fortsetzen.

Personenbezogene Dienstleistungsberufe werden in der Regel von Frauen ausgeübt. Welche Vorstellungen existieren zur Aufwertung dieser Berufe, einer

zukunftssträchtigen Reform ihrer Ausbildungs- und Arbeitsstrukturen sowie der Verbesserung von Karriereverläufen und –chancen.

An dieser Stelle wird beispielhaft auf die Berufe im Pflegebereich, einem von Frauen dominierten Dienstleistungsberuf eingegangen werden. Wir brauchen eine grundlegende Reform der Pflegeberufe und deren Ausbildung. Mit Besorgnis stellen wir fest, dass bundesweit die Zahl der Ausbildungsplätze in der Krankenpflege rückläufig ist. Dem müssen wir durch genaue Analyse der Ursachen und soliden Daten entgegenwirken. Der Bedarf an Pflegepersonal in stationären wie in ambulanten Einrichtungen muss ermittelt werden. Die Finanzierung der Ausbildung in den Pflegeberufen soll im zukünftigen Entgeltsystem so gestaltet werden, dass den Krankenhäusern, die an der Ausbildung beteiligt sind, keine Nachteile entstehen. Als besonders wichtig sehen wir es an, dass die Ausbildung in den Pflegeberufen durch ein neues Krankenpflegegesetz zu verbessern ist. Eine bedeutende Rolle spielt bei der Reform die Qualitätssicherung in der Pflege und die qualitative Weiterentwicklung dieser Berufe im allgemeinen Arbeitsmarkt. Konkret bedeutet das Folgendes: In den hochqualifizierten Gesundheitsfachberufen muss sich Leistung lohnen, der berufliche Aufstieg muss attraktiv sein und die soziale Absicherung muss vergleichbar sein mit der Absicherung in anderen qualifizierten Berufen. Wir werden konsequent diese Reformbestrebungen unterstützen und somit dieses wichtige Berufsfeld aufwerten.

Mit welchen Maßnahmen werden Mädchen und junge Frauen unterstützt, sich verstärkt in den zukunftssträchtigen Bereichen der Informations- und Kommunikationstechnologien, den Medienberufen, den modernisierten Fertigungstechnologien ausbilden zu lassen. Welche Strategien zur geschlechterdifferenzierten Reform von Ausbildungsplätzen sind geplant.

Die Berliner SPD steht für eine Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, die Frauenförderung als einen wichtigen Bestandteil begreift. Eine qualifizierte Ausbildung ist die Voraussetzung, später auf dem Arbeitsmarkt Chancen auf Erfolg zu haben. Wir halten auch weiterhin an dem Ziel fest, dass Frauen ihren Lebensunterhalt unabhängig und eigenständig sichern können. Die seit vielen Jahren bestehende elementare Forderung, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, ist auch heute, im 21. Jahrhundert, noch nicht erfüllt. Sozialdemokraten und Sozialdemokratinnen machen sich nach wie vor dafür stark.

Es ist uns gelungen, in der beruflichen Bildung die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass für junge Frauen und Mädchen der Weg frei gemacht wird in die zukunftssträchtigen Bereiche der Informations- und Kommunikationstechnologien, Medienberufe sowie der modernisierten Fertigungstechnologien.

Wir wollen eine qualifizierte Ausbildung und Beschäftigung von Mädchen und Frauen, eine Reduzierung der Vorurteile gegenüber technisch ausgebildeten Frauen und eine Änderung des Einstellungsverhaltens. Die Entwicklung von Arbeitsbedingungen soll unter Beachtung der Interessen der Beschäftigten und deren Familie erfolgen. Wir wollen für Berliner Unternehmen durch eine nachhaltige Nutzung und Entwicklung der vorhandenen Humanressourcen einen Wettbewerbsvorteil erreichen.

Daher müssen Mädchen und Frauen durch Information in allen Lebensbereichen und besonders schon in der Schule gezielt motiviert und gefördert werden, Technologieberufe zu ergreifen.

Wir müssen das Engagement der Unternehmen bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen für Mädchen, bei der Nachwuchsförderung und bei der gezielten Karriereplanung von Mitarbeiterinnen stärken. Wir wollen sicherstellen, dass Fortbildungsmöglichkeiten für männliche und weibliche Führungskräfte zur nachhaltigen Personalbeschaffungs- und Personalentwicklungsplanung von Frauen und Männern im Sinne des gender mainstreaming angeboten werden. Ferner sollen alle Förder- und Bildungsangebote sowie die Informationen der Bundesanstalt für Arbeit, der Bildungsträger und des Senats von Berlin transparent zugänglich gemacht werden. Wir wollen die Öffentlichkeitsarbeit verstärken, um so alle Beteiligten weiter zu sensibilisieren.

Der IT-Arbeitsmarkt ist stark regional strukturiert. In Deutschland nimmt die Region Berlin nach München, Köln und Hamburg in der Ausprägung eines IT-Arbeitsmarktes inzwischen den vierten Platz ein. Derzeit sind ca. 8000 Unternehmen und 100.000 Beschäftigte im Berliner IT- und Mediensektor tätig.

In Berlin wird inzwischen jeder 8. Ausbildungsvertrag im Bereich IT und neue Medien geschlossen. In der Beteiligung der Mädchen und jungen Frauen liegt auch hier Berlin vorn mit einem Frauenanteil von 16 % an den vier neuen IT-Berufen gegenüber 14 % im Bundesdurchschnitt. Wir wollen die Frauenquote verbessern.

In weiteren IT-anwendungsorientierten Berufen und in den Medienberufen bestehen keine Probleme mit der Ausbildung von Mädchen und jungen Frauen.

In der Verbundausbildung werden nach Bund-Länder-Programmen insgesamt 284 Ausbildungsplätze in drei der neuen IT-Berufe gefördert, darunter 38 Plätze oder 13,4 % für Mädchen und junge Frauen:

8	„	Ausbildungsplätze IT-Systemelektronikerinnen
22	„	Fachinformatikerinnen
8	„	Informatikkauffrauen

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen prüft gerade mit einem Berliner Sozialamt, inwieweit für alleinerziehende junge Sozialhilfeempfängerinnen Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in der IT-Branche erschlossen werden können. Darin sehen wir eine Chance, die Schere in der Sozialstruktur der IT-Anwender nicht nur nicht noch weiter zu öffnen sondern gerade umgekehrt die digitale Spaltung zu reduzieren.

Welche Maßnahmen planen die Parteien, um die Stadt für Frauen und Mädchen mit Behinderungen so zu gestalten, dass sie am städtischen Leben uneingeschränkt teilhaben können und ihnen ein gleichberechtigter Zugang zu Ausbildungsplätzen und zum Arbeitsmarkt gewährleistet wird.

Die SPD misst der Umsetzung der Verpflichtung des Landes Berlin zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen mit Behinderung und die Überwindung bestehender geschlechtsspezifischer Benachteiligungen großes frauenpolitisches Interesse bei. Im Bereich der Rehabilitation ist eine individuelle Förderung behinderter Frauen durch die Bereitstellung von Teilzeitmaßnahmen für behinderte Mütter und die Ausweitung der Angebote in der beruflichen Rehabilitation notwendig. In Bezug auf die Verbesserung der beruflichen Situation behinderter Frauen und den Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen im Arbeitsleben wurden Konzepte entwickelt und es wurde intervenierend und maßnahmeorientiert gearbeitet. Aber ein zentrales Anliegen muss weiterhin der Verbesserung der Datenlage beigemessen werden.

Zum Diskriminierungsverbot gehören die Offenlegung und die Verhinderung von Gewalt gegen behinderte Frauen. Um geschlechtsspezifische Benachteiligungen im Bereich der beruflichen Bildung und Beschäftigung Behindertener abzubauen, muss die Förderung behinderter Frauen künftig zu einem integralen Bestandteil der Behindertenpolitik, der Arbeitsmarktpolitik und der Frauenpolitik werden. Eine wichtige Aufgabe ist es, die Chancengleichheit behinderter Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt und in der beruflichen Rehabilitation künftig im Sinne des Gender-Mainstreaming umzusetzen. Dafür werden wir uns einsetzen.

Anti-Gewalt-Politik

Welche konkreten Vorhaben und Maßnahmen gibt es zur Umsetzung des Berliner Interventionsprojektes gegen häusliche Gewalt (BIG) bei der Polizei, Justiz und Verwaltung?

Gewalt gegen Frauen ist ein Thema, mit dem sich die SPD intensiv beschäftigt. Es ist ein Ziel unserer Politik, Frauen den größtmöglichen Schutz vor Gewalt zu bieten. Dabei sind präventive Maßnahmen ebenso wichtig wie Hilfsangebote für Frauen und für deren oft

mitbetroffene Kinder in Gewaltsituationen. Die SPD unterstützt die Entwicklung eines regionalen Aktionsplanes zur Umsetzung der Richtlinie der Bundesregierung, wonach nicht das Opfer, sondern der Täter die gemeinsame Wohnung verlassen muss.

In unserer Stadt gibt es eine gute Infrastruktur an Projekten und Einrichtungen, die Hilfe und Schutz anbieten. Mit dem Interventionsprojekt gegen häusliche Gewalt (BIG) ist es unter anderem gelungen, eine Telefonhotline für Frauen in Gewaltsituationen einzurichten. In enger Zusammenarbeit mit der Berliner Polizei und der Justiz kann so den betroffenen Frauen schnell und wirksam geholfen werden.

Zusätzlich wurde im Rahmen eines Modellprojektes ein Bündel von weiteren Maßnahmen entwickelt (Beispiele):

- Erstellung eines Leitfadens für polizeiliches Handeln bei häuslicher Gewalt
- Aus- und Fortbildungskurse für die Polizei (mittlerer und gehobener Dienst) und im Justizbereich
- Entwicklung eines Curriculums für die sozialen Trainingskurse für die Männer
- Entwicklung von Informationsblättern über zivilrechtliche Schutzmaßnahmen sowie Musterschutzanträge
- Merkblatt für das amts- und staatsanwaltliche Handeln

Mit welchen konkreten Maßnahmen werden der internationale Frauenhandel und die Zwangsprostitution wirkungsvoll bekämpft?

In Berlin werden über Zuwendungsmittel verschiedene Einrichtungen gefördert, die ein auf die Belange von Frauen, die Opfer von Menschenhandel und Zwangsprostitution geworden sind, jeweils spezialisierte Angebote zur Verfügung stellen.

Zum anderen werden zwei Zufluchtswohnungen vornehmlich für Frauenhandelsopfer aus Südostasien und Mittel- und Osteuropa gefördert, die neben der Möglichkeit einer anonymen und geschützten Unterbringung auch eine professionelle Betreuung, Begleitung und Beratung der betroffenen Frauen durch hauptamtliche Mitarbeiterinnen sicherstellen. Gerade im Hinblick auf eine mögliche Zeuginnenaussage der betroffenen Frauen in einem Strafverfahren gegen die Täter und damit verbunden einer besonderen Gefahrenlage kommt den Zufluchtswohnungen eine besondere Bedeutung zu.

Darüber hinaus arbeitet seit 1995 unter dem Vorsitz der Staatssekretärin für Frauenpolitik die an die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen angebundene interdisziplinäre Berliner Fachkommission Frauenhandel. Durch eine Koordinierung aller mit Frauenhandel befassten staatlichen und nichtstaatlichen Einrichtungen in Berlin sollen angemessene und konkrete Lösungsansätze für eine effektivere Bekämpfung des Frauenhandels und eine Verbesserung der Situation der Opfer erarbeitet werden.

Wirtschafts- und Familienpolitik

Mit welchen Maßnahmen will die Partei die Initiative der Bundesregierung, Betriebsvereinbarungen zur Förderung von Frauen in der Privatwirtschaft auf freiwilliger Basis abzuschließen, fördern?

Die SPD wird in der Wirtschaft massiv für den Abschluss werben und achtet bei der Privatisierung bisher öffentlich wahrgenommener Aufgaben auf die Übernahme der Vereinbarung zur Förderung von Frauen.

Wie werden künftig wirtschaftsbezogene Mentorinnenprojekte, geschlechtersensible Netzwerke und Organisationen gefördert?

Die Förderung von Projekten und Vorhaben erfolgt auf Grundlage des Haushaltes und den dort gemachten Vorgaben. Verschiedene geförderte Modellprojekte haben auch Netzwerkaktivitäten unterstützt:

Darüber hinaus unterstützt die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen verschiedene Vorhaben, insbesondere durch Mitgliedschaften in Beiräten von Institutionen, die nicht gefördert werden:

Weiterhin findet ein Austausch zwischen den verschiedensten Netzwerken und Organisationen statt. Ein reger Austausch findet zwischen dem Deutschen Gründerinnen-Forum, einem Expertinnen-Netzwerk zur Förderung der Existenzgründung von Frauen und der zuständigen Senatsverwaltung statt.

Am 14.10.2001 veranstalten die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen und die Senatsverwaltung für Wirtschaft und Technologie den 1. Unternehmerinnentag in Berlin. Auch hier spielt der Netzwerkgedanke eine große Rolle. Es gilt dies auch zukünftig zu unterstützen.

Mit welchen eigenständigen Maßnahmen will die Partei in der Regierungsverantwortung eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sichern?

Gleiche Chancen für Frauen und Männer in Beruf, Familie, Politik und Gesellschaft durchzusetzen, ist nach wie vor eine Aufgabe, die es in allen Politikfeldern zu verwirklichen gilt. Im Sinne des europarechtlich verankerten Gender-Mainstreaming-Ansatzes ist die Frauenpolitik dabei als Querschnittsaufgabe für alle Politikfelder zu verstehen. Die EU-Vorgaben zur Chancengleichheit von Frauen wird Berlin als zentrale Förderungsvoraussetzung konsequent erfüllen. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass frauenspezifische Belange in der Arbeit jeder Senatsverwaltung und aller übergeordneten Politikfelder berücksichtigt und Fördermaßnahmen umgesetzt werden. Alle Gesetze und Maßnahmen müssen auf ihre Auswirkungen auf Männer und Frauen geprüft werden. Aus diesem Grunde ist auch die Praxis fortzusetzen, dass jede Senatsverwaltung bei der Erstellung des jährlichen Haushalts darlegt, inwieweit bei Entscheidungen über die Verwendung ihrer Mittel dem gleichstellungspolitischen Auftrag der Berliner Landesverfassung Rechnung getragen wird. Der Einsatz moderner Steuerungsinstrumente und Controllingverfahren im Rahmen der Verwaltungsreform muss auch dahingehend genutzt werden, erzielte Gleichstellungsfortschritte deutlich zu machen. Dies erfordert eine ressortübergreifende Politik mit zentraler Koordination und Zielformulierung in der Frauenverwaltung und eine dafür zuständige Senatorin in der Landesregierung. Berlin hat traditionell eine hohe Erwerbsquote von Frauen und ein hohes Niveau der Beteiligung von Frauen in den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Trotz hoher Motivation und Qualifikation sowie der wachsenden Bereitschaft, neue berufliche Wege zu gehen, bestehen für Frauen immer noch größere Hemmnisse als für Männer, einen Einstieg in gut bezahlte Berufe mit Aufstiegschancen zu finden. Frauen sind noch immer überwiegend auf unteren Funktionsebenen beschäftigt und in Leitungspositionen unterrepräsentiert. Deshalb muss in Zeiten grundlegender gesellschaftlicher und sozialer Herausforderungen alles dafür getan werden, dass Frauen gleichberechtigt im Berufsleben gefördert werden. Die Koalitionspartner verpflichten sich zur Fortsetzung einer Arbeitsmarktpolitik, die Frauenförderung als ihren integralen Bestandteil begreift. Eine qualifizierte Ausbildung legt die Grundlagen für die späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Darum sind

- Mädchen und junge Frauen an zukunftsorientierten Berufen, wie beispielsweise im Informations- und Technologiebereich, gleichberechtigt zu beteiligen und gezielt zu fördern,
- die personenbezogenen Dienstleistungsberufe als qualifizierte Ausbildungs- und Beschäftigungsbereiche weiterzuentwickeln,
- die Frauenförderung in der privaten Wirtschaft weiter zu forcieren und konsequent umzusetzen
- Frauen weiterhin entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit an den Beschäftigungsprogrammen des Landes Berlin zu beteiligen. Hierbei werden wir künftig verstärkt auf eine gleichberechtigte Teilhabe bei den Maßnahmen achten, die betriebsnah ausgestaltet sind bzw. Unterstützung bei der Förderung lebenslangen Lernens geben.

- weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln und umzusetzen und dabei Männer gezielt anzusprechen,
- mehr Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in das Berufsleben nach der Familienpause anzubieten,
- arbeitslose Frauen so zu qualifizieren und umzuschulen, dass sie wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können.

Kernstück der Frauenpolitik in Berlin ist das Landesgleichstellungsgesetz. Seine Weiterentwicklung bleibt auch in der nächsten Wahlperiode Schwerpunkt der Gleichstellungspolitik. Die damit verbundene Steigerung des Frauenanteils im gehobenen und höheren Dienst und bei der Gremienbesetzung ist weiter voranzutreiben und auch bei insgesamt sinkendem Personalbestand des öffentlichen Dienstes sicherzustellen. Die Zumessung der finanziellen Mittel für die einzelnen Senatsverwaltungen wird daraufhin überprüft, inwieweit sie die Ziele ihrer Frauenförderpläne erreicht haben.

Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass bei der Verwaltungs- und Gebietsreform dem erweiterten Arbeitsbereich für die Frauenvertreterinnen entsprechend Rechnung getragen wird.

Als größter Berliner Arbeitgeber für Frauen hat der öffentliche Dienst eine besondere Verantwortung, deren Interessen zu berücksichtigen. Eine Verwaltungsreform, die Frauenförderung nicht als ihren zentralen Bestandteil begreift, ist zum Scheitern verurteilt. Auf allen Feldern der Verwaltungsreform gilt es, die Zielsetzung der Frauenförderung im Auge zu behalten und das Landesgleichstellungsgesetz konsequent umzusetzen und Frauen gezielt an allen Gremien zu beteiligen. Der Einsatz moderner Steuerungsinstrumente muss auch dahingehend genutzt werden, erzielte Gleichstellungsfortschritte oder –defizite erkennbar zu machen.

Mit welchen Zielvorgaben und konkreten Maßnahmen werden Existenzgründungsprogramme und die Förderung von weiblichen Selbständigen gender-sensibel ausgerichtet?

Hier gilt der Grundsatz des Arbeitsmarktpolitischen Programms. Danach sind Frauen an allen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des Landes Berlin entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen zu beteiligen. Das Frauenförderprogramm ist ein Bestand des ARP. Derzeit werden darüber drei Projekte im Existenzgründungsbereich gefördert:

- Akelei e.V.

Akelei wendet sich an erwerbslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Frauen. In Orientierungs- und Intensivkursen werden Grundlagen für eine Existenzgründung vermittelt. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Buchführung, Marketing, Fördermöglichkeiten, Rechtsformen und dem gemeinsamen Erstellen eines Konzeptes.

Weiterhin finden zu den einzelnen Bereichen vertiefende Kurse sowie Workshops, Seminare und Unternehmerinnen-Stammtische zu fachspezifischen Themen statt.

- economista e.V.

Zielgruppe von economista sind Frauen, die sich nach einer Familienphase umorientieren wollen und Sozialhilfeempfängerinnen.

Economista bietet 2 Kurse von je 11 Wochen im Jahr an. Die Kurse geben den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, Chancen und Risiken der Selbständigkeit zu überdenken, die eigene Geschäftsidee zu entwickeln und sich das nötige know how anzueignen

- I.S.I. – Initiative Selbständiger Immigrantinnen e.V.

Das Projekt wendet sich ausschließlich an Immigrantinnen und bietet eine 1-jährige Qualifizierung (inklusive Praktika) sowie Beratung für zukünftig selbständige Immigrantinnen an.

Diese modellhaften Maßnahmen unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht von anderen Maßnahmen. So sind frauenspezifische Didaktik und Methodik aber auch frauenspezifische Lerninhalte wesentliche Merkmale der Kurse. Vorbildfunktion des weiblichen Lehr- und

Beratungspersonals und die Berücksichtigung der besonderen Lebenssituation von Frauen machen darüber hinaus die Qualität der Maßnahmen aus.

Neben den speziellen Aktionen für Frauen sind selbstverständlich alle Aktivitäten für Gründer/innen und Unternehmer/innen geschlechtersensibel auszurichten.

Bildungs-, Wissenschafts- und Kulturpolitik

Wie und bis wann wird das Ziel einer flächendeckenden qualitativ hochwertigen ganztägigen Betreuung der Kinder in den Bildungseinrichtungen umgesetzt werden?

Berlin verfügt über ca. 1000 Schulen. Davon haben schon jetzt 342 Schulen ein geschlossenes oder offenes Ganztagsangebot. Der überwiegende Teil sind Grundschulen (222) und fast alle Gesamtschulen (64 von 68), dazu kommen noch 56 Sonderschulen. Wir haben noch keine Ganztagschule im Bereich der Haupt-, Realschule und Gymnasien. Ganztagschulen kosten ca. 2 Lehrerstellen und 1 Sozialarbeiterstelle pro Schule. Es gibt noch keinen Zeitplan, sondern die Zusage: Ja, wir wollen Ganztagschulen (familienfreundlich, bildungsintensiv etc.). Wir wollen sie vordringlich in den sozial belasteten Gebieten, um Defizite bildungsferner Elternhäuser besser ausgleichen zu können, aber auch um Leistungsstärken stützen und besondere Begabungen besser entwickeln zu können. Die tatsächliche Einrichtung und der zeitliche Ablauf samt Kostenplan werden Teil der Koalitionsverhandlungen und Aufgabe des neuen Senats sein.

Mit welchen Maßnahmen soll erreicht werden, dass sowohl in der Struktur des Schulsystems als auch bei den vermittelten Inhalten moderne Rollenbilder gelebt und vermittelt werden?

Moderne Rollenbilder werden vermittelt durch Medien, die in den Unterricht einbezogen werden, die Lehrerinnen und Lehrer selbst (Frau als Mathe- oder Chemielehrerin, Mann im Hauswirtschaftsunterricht etc.), durch Unterrichtsorganisation (mal bewusst getrennt geschlechtlicher Unterricht in Informatik und Chemie, mal eben auch anders) sowie durch besondere Unterrichtseinheiten oder Projekte. Gender-Mainstream als Teil von Schule wird in Fortbildungsveranstaltungen für Lehrerinnen und Lehrer thematisiert, die zum großen Teil auf Initiativen der Frauenbeauftragten zurückgehen.

Welche Unterstützung erhalten geschlechtsdifferenzierende Studien und Forschungen?

Berlin hat sich zu einem Zentrum der Frauenforschung entwickelt. Die Unterstützung erfolgt auf vielfältige Weise. So ist die weitere Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung und ihrer Lehre im Hochschulstrukturplan des Landes verankert. Wir haben an den drei Universitäten, an der HDK und jetzt auch an der Fachhochschule für Wirtschaft Frauenforschungszentren, an der Humboldt- Universität einen Studiengang Gender Studies und an der Alice- Salomon- Fachhochschule ein Studienzentrum Geschlechterverhältnisse. Gespräche mit den Hochschulleitungen sollen darauf Einfluss nehmen, dass Frauen- und Geschlechterforschung in den Curricula der Studiengänge und Prüfungsordnungen weitere Berücksichtigung findet.

Das Berliner Programm zur Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre bietet durch seine Schwerpunktsetzung den Hochschulen und Einzelwissenschaftlerinnen besondere Unterstützung. Es verbindet die Förderung der Einzelwissenschaftlerin mit der Förderung von insbesondere strukturellen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen. Fast alle Berliner Hochschulen erhalten Stellen bzw. Projektmittel für diesen Zweck. Für Frauen- und Geschlechterforschung werden im Jahr 2001 insgesamt ca. 1,663 Mio. DM ausgegeben. Von 60 Stipendienanträgen in der letzten Ausschreibung wurden 42 Anträge zur Förderung empfohlen. Davon sind 8 Stipendien zur Ausarbeitung eines Forschungsantrages, 25 Abschlussstipendien zur Fertigstellung von

Dissertationen und Habilitationen; 8 Forschungsstipendien für begrenzte Forschungsvorhaben und
1 Promotionsstipendium. Der nächste Antragstermin ist der 01. November 2001.

Durch welche Zielvorgaben, Maßnahmen und Kontrollen soll gesichert werden, dass das hohe Qualifikationspotential von Frauen sich im wissenschaftlichen Personal der Hochschulen und Forschungseinrichtungen widerspiegelt?

Das hohe Qualifikationspotential von Frauen in Berlin ist Ausdruck ihres Wissens, ihrer Kompetenz und Kreativität. Vielfältige Maßnahmen wurden ergriffen, die mit hohen finanziellen Aufwendungen verbunden waren und sind, die die Studien und Qualifikationsbedingungen von Frauen an Hochschulen verbesserten:

- Rechtliche Rahmenbedingungen (HRG, BerlHG)
- Auf- und Ausbau von Gleichstellungsstrukturen
- Erstellung von Frauenförderrichtlinien
- Förderprogramme für Frauen (ehemalige FPF, C1/C2-Stellenprogramm (5 Mio) und jetzt das Berliner Programm (6 Mio))
- Ausgestaltung von Besetzungsverfahren

Die Gesamtheit von Anstrengungen zeigt inzwischen Erfolge. Der Frauenanteil hat sich auf den einzelnen Qualifikationsstufen erhöht. Hervorzuheben ist der steigende Anteil von Frauen bei Promotionen (1993: 31,2%; 1999: 38,6%) und bei Habilitationen (1993: 14,8%; 2000: 23,6%). Der Frauenanteil beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal betrug 1993 33,1% und 1999 36,7%, an der FU rund 40%. Diese Leistungen Berliner Hochschulen sind anerkennenswert. Nicht zufriedenstellend ist der Frauenanteil an Führungspositionen, insbesondere an Professuren, obwohl Berlin auch hier eine Spitzenposition einnimmt (1999 Berlin insgesamt 13,2%; BRD insgesamt 9,9%).

In den letzten Jahren haben wir in der Hochschulgleichstellungspolitik einen Perspektivenwechsel eingeleitet. Zum einen, die Integration des Ansatzes der Chancengleichheit in den Hochschulreformprozess entsprechend der Gender-Mainstreaming-Strategie. Die Integration findet statt bei den neuen Steuerungsinstrumenten wie Hochschulstrukturplanung, Hochschulverträge, Ziel- und Leistungsvereinbarungen und bei der Entwicklung von Anreizsystemen in den Hochschulen.

Die Hochschulverträge sind ein zentrales Steuerungselement der Hochschulpolitik. Sie geben zum einen Planungssicherheit für die Hochschulen, zum anderen schaffen sie Leistungsanreize. In den Hochschulverträgen des Landes Berlin mit den Hochschulen wurden seit 1999 Ziele zur Chancengleichheit verankert:

- die Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen
- Erhöhung des Anteils der Professorinnen
- verstärkte Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen bei der Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren
- Sicherstellung der vertretungsweisen Wahrnehmung der Aufgaben von Frauen während des Mutterschutzes bzw. von Eltern während der Elternzeit
- Kinderbetreuung für Hochschulangehörige

In den Hochschulverträgen 2003-2005 ist die Einführung eines Systems der leistungsorientierten Mittelzuweisung vereinbart worden. Auch hier ist ein Parameter Gleichstellung aufgenommen worden, der Parameter Neuberufung von Professorinnen wurde zusätzlich aufgenommen und hat einen hohen Stellenwert erhalten. Es wird jetzt darauf ankommen, diese Hochschulverträge zu echten Leistungsverträgen weiterzuentwickeln, die neben quantitativen Kriterien auch qualitative Aspekte zur Chancengleichheit berücksichtigen. Andererseits halten wir gezielte Maßnahmen wie das „Berliner Programm zur Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“, zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen für erforderlich. Es zeigt sich, dass das neue Berliner Programm große Potentiale für die Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft enthält. Regelmäßige Berichterstattung, Controlling und Evaluation sind fester

Bestandteil der Programmumsetzung. Diese Politik der Doppelstrategie werden wir in den nächsten Jahren fortsetzen. Sie ist erfolgreich.

Welche Maßnahmen sind besonders geeignet, um den Frauenanteil an Führungspositionen (Professuren in Hochschulen und Leitungspersonal in Forschungseinrichtungen) zu erhöhen?

Trotz Bemühungen ist der Frauenanteil in Führungspositionen insbesondere an Professuren nicht zufriedenstellend. Berlin nimmt dennoch eine Spitzenposition ein (1999 Berlin insgesamt 13,2%; BRD insgesamt 9,9%). In den nächsten Jahren müssen daher der Generationenwechsel und die Neubesetzung der Professuren genutzt werden, um Frauen die Chancen zu geben, die ihnen nach Eignung, Befähigung und Leistung zustehen. Nie gab es so viel qualifizierte Frauen für die Wissenschaft wie heute. Leistungen von hervorragenden und teuer ausgebildeten Frauen in den Hochschulen müssen durch entsprechende Führungspositionen sichtbar werden. Wir brauchen mehr Professorinnen. Bund und Länder haben sich das ehrgeizige Ziel gestellt, ihren Anteil auf 20 Prozent bis zum Jahr 2005 zu erhöhen. Diese Herausforderung wurde bisher von unseren Universitäten nur unzureichend angenommen. Der Frauenanteil bei den Neuberufungen an den Universitäten ist zur Erreichung dieses Ziels zu gering und in den letzten Jahren sogar an der HU und FU rückläufig.

In den Hochschulverträgen 2003-2005 ist die Einführung eines Systems der leistungsorientierten Mittelzuweisung vereinbart worden. Auch hier ist ein Parameter Gleichstellung aufgenommen worden. Der Parameter Neuberufung von Professorinnen wurde zusätzlich aufgenommen und hat einen hohen Stellenwert erhalten. Die Realisierung erfordert:

- Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie in den Hochschulen, Chancengleichheit muss zu einer durchgängigen Führungsaufgabe der Hochschulen werden
- ein sichtbares Engagement der Hochschulleitungen in der Berufungspolitik
- Werkstattgespräch mit den Hochschulpräsidenten (ihren Blick für das Phänomen der strukturellen Diskriminierung schärfen und gemeinsam neue Handlungsstrategien entwickeln)
- Zielvereinbarungen, die die Hochschulen laut Hochschulvertrag mit den Fachbereichen abzuschließen haben müssen so ausgestaltet werden, dass Frauen in Führungspositionen einen hohen Stellenwert erhalten
- Entwicklung von Anreizsystemen innerhalb der Hochschulen
- sozio-kulturellen Wandlungsprozess der Hochschul- und Forschungseinrichtungen, gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Ebenen und Bereichen als Selbstverständlichkeit

Welche Maßnahmen werden ergriffen, damit bei der personellen Zusammensetzung von Gremien, ExpertInnenkommissionen und Hochschulkuratorien ein angemessener Frauenanteil gesichert wird?

Die Besetzung der Gremien kommt auf vielfältige Weise zustande und nicht alle Besetzungen lassen sich politisch beeinflussen oder rechtlich regeln. Folgende Maßnahmen sind möglich bzw. müssen erfüllt sein- gesetzliche Regelungen

- Frauen müssen bereit sein, in Gremien mitzuarbeiten und zu kandidieren - wir ermuntern sie
- werden Gremien durch Senatsbeschluss besetzt, nehmen wir darauf Einfluss
- Erstellung einer Expertinnendatei
- Schaffung und stärkere Veröffentlichung von weiblichen Vorbildern

Welche Vorstellungen gibt es, um die Reform der Personalstruktur, insbesondere die Einführung von Juniorprofessuren, zur deutlichen Erhöhung der Frauenanteile bei den HochschullehrerInnen zu nutzen?

Die Einführung der Juniorprofessur wird begrüßt. Die vorgeschlagenen Regelungen zu den Qualifizierungsbedingungen und Qualifizierungszielen im Rahmen einer Juniorprofessur, die angestrebte wissenschaftliche Unabhängigkeit und die Zuordnung zur Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer werden unterstützt. Die Abschaffung der langwierigen und zeitaufwendigen Habilitation erhöht die Attraktivität des Hochschullehrerberufs gerade auch für Frauen.

Die Verkürzung akademischer Karrierewege und die Verjüngung des Erstberufungsalters darf nicht den Zugang zur Juniorprofessur durch starre zeitliche Fristen zwischen dem Beginn der Promotion und dem Beginn der Tätigkeit als Juniorprofessorin versperren. Wir sprechen uns auch gegen direkte und indirekte Altersgrenzen beim Zugang zur Juniorprofessur aus. Nicht immer können akademische Karrierewege geradlinig verlaufen. Umwege müssen auch künftig möglich sein.

Die Einführung der Juniorprofessur muss frauenpolitisch begleitet werden. Wir streben konkrete Verabredungen zur Berücksichtigung eines hohen Frauenanteils bei den Juniorprofessuren durch Zielvereinbarungen an.

Migrations-, Asyl- und Integrationspolitik

Mit welchen konkreten Maßnahmen beabsichtigt die Partei, eine eigenständige Lebensgrundlage und die Integration von Migrantinnen in Berlin zu unterstützen?

Migrantinnen sollen in Berlin die Möglichkeit erhalten, sich eine eigenständige Lebensgrundlage zu schaffen. Ein wichtiger Aspekt ist dabei das Erlernen der deutschen Sprache. Aus diesem Grund werden wir uns auch weiterhin darum bemühen, spezielle Angebote zum Spracherwerb für Frauen und Mädchen aufrechtzuerhalten und auszubauen.

Welche Maßnahmen will die Partei ergreifen, um ein friedliches und gleichberechtigtes Zusammenleben von unterschiedlichen Kulturen zu erreichen? Gibt es aus ihrer Sicht eine „gemeinsame„ Antwort auf die Fragen, die unterschiedliche Kulturen aufwerfen? z.B. in den Bereichen Kitas, Schulen, Sportplätze, Medien, Kunst, Kultur, Literatur, Ernährung, Kranken- und Altenpflege?

Wir werden die Politik der Integration, des Kennenlernens der Kulturen fortsetzen, dazu gehört das Erlernen der Sprache wie das Erlernen und die Ausübung eines Berufes. Eine gemeinsame Antwort auf alle Fragen kann es nicht geben, das geht selbst innerhalb einer Kultur nicht. Aber ist eine „gemeinsame„ Antwort wirklich erforderlich? Die Bürgerinnen und Bürger dieser Stadt und in ganz Deutschland erwerben interkulturelle Kompetenzen, die sich in allen Bereichen des Lebens positiv auswirken. Dies gilt also nicht nur für das Privatleben, sondern auch für das Berufsleben und stellen im Hinblick auf den Standort Berlin einen echten Wettbewerbsvorteil dar.

Wie steht die Partei zur Quotierung für Immigrantinnen in politischen Parteien, in Frauenprojekten und anderen relevanten öffentlichen Institutionen und Verbänden? Was hält sie von Immigrantinnenbeauftragten in Bezirken mit hohem Immigrantinnenanteil?

Eine Institutionalisierung einer weiteren „Beauftragtenstelle„ wird kritisch gesehen, denn die Aufgaben werden bereits heute in den Bezirken durch die Frauen- und Ausländerbeauftragten wahrgenommen.

Wie ist die Position der Partei zu frauenpolitischen Asylgründen und zum eigenständigen Aufenthaltsrecht?

Wir bewerten das eigenständige Aufenthaltsrecht als sehr positiv.

Wie großzügig will die Partei gesetzliche Spielräume nutzen, um von Gewalt bedrohten Frauen ein eigenständiges Aufenthaltsrecht zu geben?

Nach unserer Auffassung sollen die gesetzlichen Regelungen extensiv ausgelegt werden.

Welche Anstrengungen sind zu unternehmen, um auch in Berlin illegal lebenden Menschen ein würdevolles Leben zu ermöglichen.

Grundsätzlich gilt, wer sich außerhalb der Rechtsordnung stellt, der darf sich nicht auf sie berufen. Aus diesem Grunde müssen die Bestrebungen darauf hinauslaufen, den Menschen einen Weg aus der Illegalität zu zeigen. Dabei verdienen sie volle Unterstützung.

Bürgerschaftliches Engagement

Welche Ziele gibt es hinsichtlich der Verbesserung der Rahmenbedingungen für freiwillig Engagierte bzw. ehrenamtlich Tätige (Kostenerstattung, Aufwandsentschädigungen, Qualifizierung in den Tätigkeiten der Freiwilligen, Anrechnung auf die Rente, Anerkennung im Erwerbsbereich, Freifahrt im ÖPNV etc.)? Welche Maßnahmen sind geplant?

Die Bedeutung des Ehrenamtes für unsere Bürgergesellschaft und damit für den Erhalt unserer Demokratie darf nicht unterschätzt werden. Freiwillige Tätigkeit ist für unsere Gesellschaft sehr wichtig. Daher benötigen wir noch viel mehr Menschen, die helfen, anderen Menschen ein breiteres soziales Netz zu weben, in dem diese aufgefangen werden können.

Aus diesem Grund soll in enger Zusammenarbeit mit den Bezirken die bestehende Infrastruktur für freiwilliges Engagement in Berlin erhalten und weiter entwickelt werden. Das könnte unter anderem die kostenlose Nutzung von Raum- und Infrastruktureinrichtungen des Landes und der Bezirke für Freiwilligeninitiativen und Ehrenamtliche sowie hauptamtliche Unterstützung bedeuten.

Es werden durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen Fachveranstaltungen gefördert, in denen separat konkrete Anliegen ehrenamtlichen Engagements erörtert werden. Die Ergebnisse sollen auf einer Abschlussveranstaltung im November 2001 präsentiert werden. In diesem Sinn wurde ein „Runder Tisch“, ähnlich der Funktion der Enquete-Kommission des Bundestages, ins Leben gerufen, an dem sich verschiedene Expertinnen und Experten, sowie freiwillig Engagierte über aktuelle Sachfragen austauschen. Dazu werden Materialien erstellt und Fachveranstaltungen in kleinerem Rahmen durchgeführt.

Für freiwillige und ehrenamtliche Tätigkeiten ist ein umfassender Versicherungsschutz vor allem in der Unfall- und Haftpflichtversicherung zu schaffen. Wir müssen sehen, wie die Qualifizierung von Freiwilligen durch Fortbildungsangebote für Haupt- und Ehrenamtliche gefördert und durch Leistungsnachweise über ihr freiwilliges Engagement auch für den beruflichen Bereich nutzbar gemacht werden kann.

Die Öffentlichkeits- und Zusammenarbeit von Freiwilligenagenturen, Organisationen und Helferinnen und Helfern soll verbessert werden. Durch ein Internetportal könnten z.B. verschiedene Informations-, Fort- und Weiterbildungsangebote gebündelt, vernetzt und als ein

Forum für ehrenamtlich Aktive und Institutionen genutzt werden. Jährlich soll ein Berliner Freiwilligen-Tag durchgeführt werden, an dem Berlinerinnen und Berlinern die Möglichkeit gegeben wird, das Einsatzspektrum ehrenamtlicher Arbeit kennen zu lernen.

Für die Zukunft streben wir an, die Voraussetzungen und Bedingungen zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements durch Unternehmen in der Stadt zu verbessern.

Sieht man sich die Motive für ehrenamtliches Engagement an, erkennt man das weitverbreitete Interesse, einer sinnvollen und leistungsorientierten Freizeitbeschäftigung nachzugehen. Für nicht wenige von ihnen ist es ein gewinnbringender Ersatz für fehlende Erwerbsarbeit, wie z.B. bei Arbeitslosen und Neurentnern.

Eine starke Motivation für ehrenamtliche Tätigkeit baut sich vor allem dann auf, wenn das Engagement als eine Form der Selbstverwirklichung verstanden wird. Das ist immer dann der Fall, wenn es gelingt, das eigene soziale, solidarische, karitative Engagement im Zusammenhang mit den sich daraus ergebenden Chancen für die eigene Persönlichkeitsentwicklung zu sehen. Ehrenamtliches Engagement übernimmt eine bedeutende Rolle im Leben vieler Freiwilligen, indem durch soziale Kompetenz und Engagement sich eine Qualifikation herausbildet, die sich z.B. im Berufsleben oft als nützlich erweist und eine kostbare Referenz darstellt (z.B. Trainer im Verein – Leitbild für Führungsfähigkeit), eigene Fähigkeiten und Talente erprobt und angewandt werden, die eigene Persönlichkeit durch Übernahme von Pflichten vor Herausforderungen gestellt wird, eine Fortführung des lebenslangen Lernens auch nach dem Austritt aus der Berufstätigkeit fortgeführt werden kann.

Die SPD wird im Rahmen des Möglichen die Ehrenamtlichkeit als Wesensmerkmal unserer Demokratie fördern. Bürgergesellschaft bedeutet, dass nicht der Staat alle Verantwortung trägt, sondern die Bürgerinnen und Bürger eigenverantwortlich handeln und ein eigenes Netz sozialer Kompetenzen knüpfen und durch aktives Tun ausbauen, um denen zu helfen, die Unterstützung benötigen.

Haben die Kandidaten und Kandidatinnen eigene Erfahrungen außerhalb ihrer Parteiarbeit mit freiwilliger (un-) bezahlter Arbeit z.B. in Einrichtungen des Sozialen, der Kultur, der Bildung, der Menschenrechtsorganisationen, etc.?

Seit Jahren ist Klaus Wowereit bereits aktives Mitglied der Arbeiterwohlfahrt.