

Stellungnahme

DGB Bezirk Berlin-Brandenburg



DGB Berlin-Brandenburg
Nele Tegen
Stellvertretende Vorsitzende

Beteiligungsverfahren zur Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms „GPR 2030“

Mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) formuliert die Brandenburger Landesregierung seit 2011 ihre Gleichstellungsstrategie. Der DGB Berlin-Brandenburg begrüßt ausdrücklich, dass die Landesregierung das GPR nun zum vierten Mal als Instrument zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes fortschreibt.

Die Gleichstellung der Geschlechter liegt nicht im politischen Ermessen, sondern stellt – wie der Entwurf richtigerweise voranstellt – einen unmittelbaren Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG sowie aus der Brandenburger Landesverfassung dar.

Der DGB Berlin-Brandenburg bedankt sich für die Gelegenheit zur Kommentierung der Ziele-Maßnahmen-Tabelle zum GPR 2030. Um den Entwurf des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms 2030 wirklich bewerten und kommentieren zu können, wäre es jedoch wünschenswert, nicht nur die Tabelle zur Kommentierung zu erhalten, sondern den Volltext.

Insgesamt benennt der Entwurf mit den sieben genannten Landeszielen wichtige und richtige Zielsetzungen, die der DGB teilt. Eine auffallende Leerstelle im Bereich der Maßnahmen ist das Thema Kindertagesbetreuung. Ebenso fehlen Ausführungen zur Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie, deren hinreichend klare und unbedingte Bestimmungen nach Ablauf der Umsetzungsfrist am 7. Juni 2026 eine unmittelbare Wirkung gegenüber staatlichen Stellen und öffentlichen Arbeitgebern entfalten. Landesbehörden und landeseigene Betriebe müssen diese also umsetzen.

Eine wichtige Bedingung für die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter ist die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und die Gewalthilfe. Und gleichzeitig ist für viele Frauen eine wirtschaftliche Unabhängigkeit (vgl. Landesziel 3 des GPR) die Voraussetzung, sich aus einer Gewaltbeziehung lösen zu können. Hier sollte die Langfassung des GPR 2030 verdeutlichen, welche Verknüpfung zum Landesaktionsplan Istanbul-Konvention/Gewaltschutz besteht.

Zu den Zielen und Maßnahmen im Einzelnen:

Landesziel 1: Politik und Verwaltung für alle Geschlechter - Das Land Brandenburg setzt Gender Mainstreaming um und geht gleichstellungspolitisch als Vorbild voran.

Der DGB Berlin-Brandenburg begrüßt, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Land Brandenburg als übergeordnetes Landesziel im GPR 2030 benannt wird. Weiterführende, sinnvolle Maßnahmen in diesem Bereich wären die Weiterentwicklung und Evaluation der gleichstellungsorientierten

3. September 2026

Kontaktperson:

Anna-Katharina Dietrich
Abteilungsleiterin
Abteilung Arbeitsmarkt-, Struktur- und Gleichstellungspolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Berlin-Brandenburg**
Keithstr. 1
10787 Berlin
Telefon: 030 21240-134

anna-katharina.dietrich@dgb.de
www.berlin-brandenburg.dgb.de

Gesetzesfolgenabschätzung sowie die Einführung eines Gender Budgetings, welches Einnahmen und Ausgaben in allen Ressorts und Politikbereichen daraufhin überprüft, welche Auswirkungen sie auf Frauen und auf Männer und ihre Lebensgestaltung haben. Dabei sollte ein Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm auch den Bereich der Zuwendungen, Projekt- und Wirtschaftsförderung des Landes sowie im Bereich der EU-Strukturfonds in den Blick nehmen und die Kriterien der Geschlechtergleichstellung schärfen und deren Wirkung evaluieren.

Auf Ebene der Unterziele begrüßt der DGB insbesondere das Unterziel „Geschlechterdifferenzierte Daten bilden die Basis für politische Entscheidungen und strategische Planungen“. Die DGB-Frauen fordern seit langem die konsequente Erhebung und Auswertung geschlechterdifferenzierter Daten in allen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen. Ohne solche differenzierten Daten bleiben strukturelle Benachteiligungen unsichtbar, was gezielte gleichstellungspolitische Maßnahmen verhindert. Der Brandenburger Gleichstellungsdatenreport liefert in diesem Sinne wertvolle Daten¹ und die Fortführung des Reports begrüßen wir ausdrücklich. Aus Sicht des DGB sollte hierbei zukünftig ein stärkerer Fokus auf Wirtschafts- und Arbeitsmarktdaten zur geschlechtergerechten Gestaltung der Transformation gelegt werden (Daten zu geschlechtsspezifische Beschäftigungseffekten, Substituierbarkeitspotenzialen, zur Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere im Bereich KI, Potenziale von Frauen in ‘green jobs’ etc.).

Positiv hervorzuheben ist zudem das Unterziel „Das Land setzt sich gegen Sexismus und sexuelle Belästigung ein“. Die hierzu aufgelisteten – sinnvollen und wichtigen – Maßnahmen zielen jedoch ausschließlich auf den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber ab. Doch auch private Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen (§ 12ff. AGG). Sie müssen vorbeugende Maßnahmen treffen und im Fall einer sexuellen Belästigung die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen gegenüber belästigenden Beschäftigten ergreifen. Hierfür muss jeder Arbeitgeber, unabhängig von der Größe, eine betriebliche Beschwerdestelle für Betroffene von Diskriminierung und sexueller Belästigung einrichten und bekannt machen (Art. 13 AGG). In der Praxis wissen viele Beschäftigte jedoch nicht, an wen sie sich wenden können und viele Arbeitgeber sind unzureichend über ihre gesetzlichen Pflichten informiert. Der DGB Berlin-Brandenburg fordert daher, dass die Prävention von Gewalt und sexueller Belästigung in den Arbeitsschutz integriert wird und Brandenburger Arbeitgeber durch Kampagnen oder andere Maßnahmen über ihre gesetzlichen Pflichten aufgeklärt werden, für ein gewalt-

¹ So betrachtet der Report bei Einkommensunterschieden nicht nur den Gender Pay Gap, welcher lediglich Unterschiede in den durchschnittlichen Stundenlöhnen verdeutlicht, nicht aber in den Monats- und Jahreseinkommen. Aufgrund von Teilzeit ist die Geschlechterlücke in den Jahreseinkommen erheblich größer und beträgt in Brandenburg 20%, bei anderen Einkommensformen ist sie sogar noch größer – bei Kapitaleinkünften sind es 42%, bei Einkünften aus Gewerbe oder Land- und Forstwirtschaft 39% (vgl. Gleichstellungsdatenreport Brandenburg 2025, S. 30).

und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen und eine Beschwerdestelle einzurichten.

Landesziel 2: Klischeefrei aufwachsen - Das Land schafft für alle Kinder die gleichen Möglichkeiten, ihre Persönlichkeit frei von Rollenbildern zu entfalten - ungeachtet ihres zugeschriebenen Geschlechts

Der DGB setzt sich seit langem für eine klischeefreie Bildung und Berufsorientierung ein und befürwortet das Landesziel 2 ausdrücklich. So wählen in Deutschland mehr als die Hälfte der Mädchen aus nur zehn verschiedenen Ausbildungsberufen im dualen System – kein einziger naturwissenschaftlich-technischer ist darunter. Damit schöpfen sie ihre Berufsmöglichkeiten nicht voll aus und den Betrieben fehlt gerade in technischen und techniknahen Bereichen qualifizierter Nachwuchs. Aus diesem Grund wurde in Deutschland vor über 20 Jahren der Girls‘ day eingeführt, bei dem Mädchen Ausbildungsberufe und Studiengänge kennenlernen können z.B. Handwerk, IT, Naturwissenschaften und Technik. Brandenburg führt keinen Girls‘ oder Boys‘ day durch, sondern einen Zukunftstag. Der DGB regt, an, auf Maßnahmenebene die Zielsetzung einer gleichstellungsorientierten Berufsorientierung beim Zukunftstag nachzuschärfen und zu evaluieren:

- Besuchen Schülerinnen bei der Umsetzung des Zukunftstags vorwiegend MINT-Berufe?
- Sensibilisieren die Handreichungen und Pressemitteilungen zum Zukunftstag im Sinne einer klischeefreien Berufsorientierung?

Landesziel 3: Ökonomische Selbstbestimmung und Teilhabe - Das Land verbessert die Rahmenbedingungen für wirtschaftliche Eigenständigkeit und Existenzsicherung

Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen ist für den DGB eine zentrale Forderung, weil sie die grundlegende Voraussetzung für echte Gleichstellung in Gesellschaft, Beruf und Privatleben ist. Aus diesem Grund begrüßt der DGB das Landesziel 3 des GPR 2030.

Insbesondere begrüßt der DGB die Maßnahme, die Tarifbindung durch Einführung einer Tariftreueregelung für öffentliche Aufträge zu stärken. Die Tariftreue ist ein zentrales Instrument, um faire Arbeitsbedingungen zu sichern und Unternehmen, die ihre Beschäftigten nach Tarif bezahlen bei öffentlichen Ausschreibungen nicht zu benachteiligen. Tarifverträge sorgen nachweislich für höhere Einkommen: So verdienten Frauen in tarifgebundenen Unternehmen im Jahr 2025 durchschnittlich 4,44 Euro mehr pro Stunde als Frauen in Betrieben ohne Tarifbindung. Tarifverträge schaffen zudem Transparenz und eine verbindliche Gehaltsstruktur. Dadurch wird sichergestellt, dass Frauen bei gleicher Eingruppierung und identischen Tätigkeiten dieselbe Vergütung erhalten wie ihre männlichen Kollegen. Tarifverträge können den Gender Pay Gap erheblich

reduzieren, wie Studien der IG Metall² und der IGBCE³ belegen. Die Daten zeigen, dass Tarifverträge den Gender Pay Gap zwar noch nicht aufheben, aber die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen erheblich reduzieren. Viele Tarifverträge enthalten zudem familienfreundliche Regeln wie Elternzeit-Unterstützung oder flexible Arbeitszeiten. Das hilft, Sorge- und Erwerbsarbeit gerechter aufzuteilen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht sollte das GPR 2030 das Thema Weiterbildung unter der Zielsetzung ökonomischer Teilhabe stärker berücksichtigen. So ist Weiterbildung in der sozial-ökologischen und digitalen Transformation zentral, um mit sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes Schritt zu halten. Die Chancen auf betriebliche Weiterbildung sind jedoch ungleich verteilt: Frauen nehmen deutlich häufiger an kürzeren Weiterbildungen teil, die nur wenige Stunden dauern, während Männer vermehrt längere Weiterbildungen absolvieren, die über mehrere Tage gehen und die beruflichen Aufstiegschancen erhöhen⁴. Zudem hindern familiäre Verpflichtungen Frauen häufiger als Männer daran, Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen. Der Gender Care Gap ist somit ein zusätzliches Hindernis für die Weiterbildungsteilnahme von Frauen. Damit Frauen im Zuge der digitalen und sozial-ökologischen Transformation nicht abgehängt werden, müssen sie sich beruflich weiterbilden können – genau wie Männer. Nur wenn Frauen über die entsprechenden Kompetenzen verfügen, können sie die Arbeitswelt von morgen aktiv mitgestalten.

Die Landesregierung sollte daher Daten zum Gender Training Gap erheben und auswerten, um entsprechende Maßnahmen ableiten zu können: in welchem Umfang nehmen Frauen/Männer betriebliche Weiterbildung in Anspruch, finanziert diese der*die Arbeitgeber*in oder die Beschäftigten? Handelt es sich um Maßnahmen, die berufliche Aufstiegschancen erhöhen? Wie ist dies im Bereich von KI-bezogenen Weiterbildungsmaßnahmen?

² Eine Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts für die IG Metall ergab, dass der Gender Pay Gap in Betrieben mit Tarifbindung im Jahr 2025 bei 9 Prozent und ohne Tarifbindung bei 18 Prozent lag. (vgl. IG Metall 2026: https://www.igmetall.de/dam/jcr:da61840e-b2cf-476f-b7db-dcb0afdc3144/20260203_2026_Faktenblatt_Entgelt_b6fc862e2980cc40d0792cda46db72aae34ccda7.223ace45c7d7da60f04d828ba77e43aa.pdf)

³ In der Pharma- und Chemiebranche betrug der Gender Pay Gap in Betrieben ohne Tarifbindung 13 Prozent und 18 Prozent in der Papierindustrie. In tarifgebundenen Betrieben waren es hingegen lediglich sieben Prozent in Pharma- und Chemieindustrie und zwölf Prozent in der Papierbranche (vgl. IGBCE (2025): <https://igbce.de/igbce/machen-was-noetig-ist-gleichstellung-jetzt--249038#/>)

⁴ Lott/Polloczek/Peters (2025): Und es gibt ihn doch. Der Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen. WSI Report Nr. 101

Wo das Land im Rahmen eigener Richtlinien oder in Projekten aus Mitteln der EU-Strukturfonds Weiterbildungsmaßnahmen fördert, sollte die Bildungsbeteiligung von Männern und Frauen durch Quoten oder andere Vorgaben gesteuert werden. Weiterbildungsangebote müssen auch in Teilzeit möglich sein oder modular angeboten werden, um den Zugang für Teilzeitbeschäftigte (immerhin jede zweite Brandenburgerin) sicherzustellen.

Landesziel 4: Sorge fair teilen - Das Land fördert die partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern

Der DGB begrüßt, dass die faire Verteilung von Sorgearbeit im Entwurf als eigenständiges Landesziel formuliert wird. Unbezahlte Sorgearbeit, beispielsweise die Betreuung und Erziehung von Kindern, Hausarbeit sowie die Unterstützung und Pflege von Angehörigen, ist zwischen den Geschlechtern ungleich und damit nicht fair verteilt. Nach wie vor erledigen Frauen einen erheblich größeren Teil dieser Tätigkeiten. Diese traditionelle Arbeitsteilung hat ökonomische und soziale Folgen: Frauen gehen sehr viel häufiger Teilzeitbeschäftigungen⁵ nach und ihre Einkommen sind niedriger als die von Männern. Die beruflichen Entwicklungsperspektiven von Frauen sind entsprechend vielfach begrenzt und bei Trennung oder im Alter sind sie finanziell nicht ausreichend abgesichert.

Damit Frauen die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit auszuweiten, müssen sie zuverlässig von Sorgearbeit entlastet werden. Entscheidend ist hierbei eine gute Betreuungsinfrastruktur: Kitas und Ganztagschulen sowie Pflegeangebote. Eltern sind in der Praxis jedoch häufig mit verkürzten Kita-Betreuungszeiten und/oder zeitweiligen Schließungen aufgrund von Personalmangel konfrontiert. Die Kindertagesbetreuung findet im Ziel- und Maßnahmenkatalog des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms jedoch keine Erwähnung, obwohl eine funktionierende und qualitativ-hochwertige Kita-Infrastruktur eine so zentrale Voraussetzung für die vollzeitnahe Erwerbsbeteiligung von Frauen ist.

Um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen zu gewährleisten, müssen Kitas den tatsächlichen Bedarf verlässlich decken und Betreuungszeiten anbieten, die Eltern eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit mit angemessenen Arbeitszeiten inklusive Wegezeiten auch im ländlichen Raum ermöglicht. Sie sollten gut erreichbar sein und mittelfristig beitragsfrei in Anspruch genommen werden können. Für eine qualitativ hochwertigen

⁵ 2024 arbeiteten 50,1% der Frauen in Brandenburg in Teilzeit, bei den Männern waren es lediglich 15%. Vgl. BMBFSFJ: „Digitaler Gleichstellungsatlas“:
www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas

Kindertagesbetreuung sind nicht zuletzt gute Betreuungsschlüssel und gute, Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen entscheidend. Hierzu zählt insbesondere die tarifliche Entlohnung.

Landesziel 5: Geschlechtersensible Gesundheitsvorsorge und Medizin - Das Land stärkt die Geschlechterperspektive im Gesundheitswesen.

Der DGB begrüßt die Zielsetzung, die Geschlechterperspektive im Gesundheitswesen zu stärken.

Ein wichtiger Aspekt von Frauengesundheit ist die sexuelle und reproduktive Selbstbestimmung. Die Entscheidung über den eigenen Körper und die eigene Lebensplanung ist ein fundamentales Menschenrecht. Schwangerschaftsabbrüche gehören hierbei zur medizinischen Grundversorgung. Durch die noch immer bestehende Kriminalisierung im Strafrecht ist die Versorgungslage in Deutschland teilweise prekär, da immer weniger Ärztinnen und Ärzte den Eingriff durchführen. Für die Gesundheit der Patientinnen muss eine flächendeckende Versorgung von Ärztinnen, die Schwangerschaftsabbrüche durchführen, gewährleistet werden wie auch der wohnortnahe und einfache Zugang zu Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen. Das GPR2030 sollte hierfür ein entsprechendes Unterziel formulieren.

Auf Ebene der Maßnahmen sollte die Versorgungslage und der Zugang zu Schwangerschaftsabbrüchen überprüft und Erkenntnisse zu Versorgungslücken, Wartezeiten etc. gewonnen werden. Schwangerschaftsabbrüche sollten noch besser in die medizinische Aus- und Weiterbildung von Ärztinnen und Ärzten integriert werden.

Landesziel 6: Mehr ist fair - Das Land stärkt die gleichberechtigte Teilhabe und setzt sich für mehr Vielfalt in Kultur, Sport, Ehrenamt und Politik ein

Frauen sind in der Brandenburger Landes- und Kommunalpolitik nicht entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung vertreten. Die ist ein demokratisches Manko, da Parlamente die Bevölkerung repräsentieren sollen. Der DGB begrüßt daher das Unterziel zur Stärkung von Frauen in der Kommunalpolitik. Neben Maßnahmen wie Empowerment und Vernetzung bedarf es auch weiterer Ansätze zum Abbau von Hürden für kommunalpolitisches Engagement (Auslagen für Kinderbetreuung bei Gremiensitzungen, Kinderbetreuung bei kommunalpolitischen Veranstaltungen, Konzepte für den Umgang mit antife-ministischen Anfeindungen). Der DGB setzt sich weiter für ein verfassungskonformes Paritätsgesetz ein und würde es begrüßen, wenn auch in Brandenburg Aktivitäten und Maßnahmen gestaltet werden, um die Parität umzusetzen.

Landesziel 7 Gleichstellung als Fundament für Demokratie und gesellschaftlichen Zusammenhalt - Das Land treibt Gleichstellung in der Stadt und auf dem Land voran, um die Gesellschaft in ihrer Vielfalt zu stärken

Der DGB begrüßt, dass das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm den Schutz vor antifeministischen und gleichstellungsfeindlichen Entwicklungen als Unterziel aufführt und mit Maßnahmen unterlegt. Antifeminismus dient in vielen Fällen als ideologisches Bindeglied und strategisches Einstiegstor in rechtsextremes Gedankengut⁶, da antifeministische Narrative oft bis weit in die bürgerliche Mitte hinein anschlussfähig sind. Maßnahmen gegen Antifeminismus stärken Demokratie und Teilhabe und tragen zur Verhinderung von realer Gewalt bei.

Auch die Förderung von frauen- und gleichstellungspolitischen Verbänden wie dem Frauenpolitischen Rat begrüßt der DGB. Die Förderung sollte jedoch auch Kosten- und Tarifsteigerungen abdecken.

⁶ Siehe hierzu u.a.: Heinrich-Böll-Stiftung & Gunda-Werner-Institut (Hrsg.). (2021). Antifeminismus – ein strategisches Feld der extremen Rechten. Analysen und Interventionsstrategien. Heinrich-Böll-Stiftung; Bundeszentrale für politische Bildung. (2024). Antifeminismus als Mobilisierungstool für die extreme Rechte. Dossier Rechtsextremismus. bpb.de