

Hannover, den 06.05.2013

Forderungen der lag zum „Masterplan für ein gendergerechtes Niedersachsen“

Vorbemerkung

Die Landesarbeitsgemeinschaft niedersächsischer Frauenbüros (*lag*) begrüßt die Vorhaben der niedersächsischen Landesregierung lt. Koalitionsvereinbarung

- im Dialog mit den Frauenverbänden und allen Interessierten einen Masterplan Gender-Mainstreaming zu erarbeiten und
- Gender-Mainstreaming als unverzichtbares Prinzip in der öffentlichen Verwaltung des Landes bei der Umsetzung von Gender-Zielen zu verankern.

Das Konzept des Gender Mainstreaming basiert auf dem grundlegenden Arbeitsansatz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Frauen- und Gleichstellungspolitik ist eine Querschnittsaufgabe, die nur gemeinsam erfüllt werden kann. Dieser Ansatz erhält durch Gender Mainstreaming einen stärkeren administrativen Rückhalt. Es wird akzeptiert, dass es unterschiedliche Herangehensweisen, Interessen und Belange von Frauen und Männern gibt und dass die Verwirklichung der Gleichberechtigung kein „zusätzliches“ Thema, sondern ein „Hauptthema“ ist; bei allen politischen Planungen und Entscheidungen zu berücksichtigen und gleichermaßen in das Verwaltungshandeln zu implementieren.

Durch Gender Mainstreaming wird die Forderung, Frauen- und Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe zu begreifen, in die Praxis umgesetzt. Frauen- und Gleichstellungspolitik wird damit als umfassende und übergreifende politische Gemeinschaftsaufgabe explizit benannt, als Aufgabe auch in das allgemeine Verwaltungshandeln implementiert und bei allen politischen Planungen und Entscheidungen berücksichtigt. Die Verantwortung für die Durchsetzung gleicher Rechte auf allen Ebenen wird in der Gender Mainstreaming-Praxis dann folgerichtig von allen Beteiligten gemeinsam getragen.

Dabei ist es wichtig zu erkennen, dass Gender Mainstreaming nicht die Notwendigkeit gezielter Frauenförderung und gleichstellungspolitischer Maßnahmen ersetzt, sondern diese ergänzt! Gender Mainstreaming erweitert bisherige Frauenpolitik um eine strukturbezogene Komponente, wobei Frauen- und Gleichstellungspolitik die unverzichtbare treibende Kraft auch für ein systematisches Gender Mainstreaming bleibt. Die Verknüpfung von gezielter Frauenpolitik mit Gender Mainstreaming bedeutet eine Verstärkung der Anstrengungen, mit der im Sinne von Synergieeffekten die Wirksamkeit und Zielgenauigkeit von Chancengleichheitspolitik deutlich erhöht werden kann. Dabei muss das Ziel, Frauen in allen Lebens-

bereichen und in allen Entscheidungsgremien entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung vertreten und präsent zu sehen, von allen konsequent verfolgt werden.

Die *lag* sieht in einem „Masterplan für ein gendergerechtes Niedersachsen“ eine strategische und inhaltliche Neuausrichtung der Gleichstellungspolitik des Landes Niedersachsen! Das Thema hat sehr hohe Bedeutung. Denn für die zukünftigen zentralen gesellschaftspolitischen Herausforderungen kann es nur Lösungen geben, wenn auch die Gleichstellung von Frauen und Männern mit in den Blick genommen wird. Nur so kann der Weg in eine geschlechtergerechte Gesellschaft geebnet werden.

Ein „Masterplan Gender Mainstreaming“ in Niedersachsen bezieht sich auf alle Vorhaben in allen Politikfeldern und Fachressorts. In vielen Handlungsfeldern sind neben der Verwaltung zahlreiche andere Akteurinnen und Akteure für die Umsetzung der Zielsetzungen verantwortlich. Von daher begrüßt es die *lag* ausdrücklich, dass in der Koalitionsvereinbarung der Dialog mit Frauenverbänden und allen Interessierten für den Masterplan Gender Mainstreaming explizit vorgesehen ist. Die *lag* bringt sich mit ihrem Expertinnenwissen in diesen Dialog gern ein.

Für die *lag* gehören in einen „Masterplan gendergerechtes Niedersachsen“ folgende Handlungsfelder und Zielsetzungen:

Arbeitsmarkt

intern Niedersächsische Landesverwaltung

- Vorrangige Besetzung der Leitungspositionen in den Ministerien im Rahmen der Besetzensauslese mit Frauen (50%-Quote)
- Besetzung von Gremien und Aufsichtsräten, an denen das Land beteiligt ist, zu gleichen Anteilen mit Männern und Frauen

intern und extern

- Novellierung des Landesgleichberechtigungsgesetzes mit dem Ziel einer konsequenten Frauenförderung bis auf allen Hierarchieebenen die 50%-Quote erreicht ist
- Änderung der Kommunalverfassung, um auch kommunalen Gremien und Aufsichtsräten die gleiche Besetzung von Frauen und Männern verpflichtend festzuschreiben
- Bundesratsinitiative für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen in der Privatwirtschaft
- Unterstützung des Bundesratsbeschlusses zur schrittweisen Einführung einer Frauenquote für Aufsichtsräte und Vorstände börsennotierter Unternehmen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch weiteren bedarfsgerechten Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und Flexibilisierung der Öffnungszeiten in stärkerer Anpassung an berufliche Erfordernisse
- Verbesserung der Angebote und der Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Flexible Arbeitszeitmodelle



extern

- Förderung von Unternehmerinnen und Existenzgründungen von Frauen
- Vergabe öffentlicher Aufträge des Landes nur an Unternehmen, die die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern berücksichtigen und aktive Frauenförderung betreiben

Bildung, Kultur und Sport

- Abbau von Rollenstereotypen und die Vermittlung zeitgemäßer Rollenbilder in Kindertagesstätten, Schulen und Unterrichtsmaterialien
- Verankerung von Genderaspekten in der pädagogischen Aus- und Weiterbildung für Lehrkräfte, ErzieherInnen und Tagespflegepersonen
- Stärkung der Erziehungskompetenz von Eltern durch Sensibilisierung von Vätern und Müttern für eine geschlechtergerechte Erziehung und Bildung
- Erhöhung des Anteils an geschlechterbewussten männlichen Erziehern und Grundschullehrern
- Geschlechtergerechte Schulstatistik und Bildungsberichterstattung
- Die Thematisierung der Gleichstellung von Frau und Mann mit ihren historischen, sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Aspekten als generelles Unterrichtsprinzip für alle Fächer im Rahmen einer modifizierten Lehrkräfteausbildung
- Konzepte zur geschlechtersensiblen Berufsorientierung von Mädchen und Jungen in Rahmenrichtlinien (z.B. auch Weiterentwicklung des Zukunftstages für Mädchen und Jungen als ein Baustein)
- Weiterer Ausbau von Ganztagschulen zur Gewährung der Chancengleichheit
- Förderung der kulturellen Landschaft im Hinblick auf Chancengleichheit für Frauen
- Sportförderung im Hinblick auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern

Wissenschaft und Hochschule

- Erhöhung des Anteils von Frauen bei der Besetzung von Professuren
- Gleiche Zugangschancen für Frauen und Männer zu Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, wissenschaftlicher Karriere und Familie
- Integration von Genderaspekten in die Forschung und Lehre
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie
- Ausbau und finanzielle Absicherung von Gender Studies und Frauenforschung
- Verringerung der Unterrepräsentanz von Studentinnen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich
- Verringerung der Unterrepräsentanz von Studenten in gesundheits- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen sowie in den Erziehungs-, Sprach- und Kulturwissenschaften



Soziale Gerechtigkeit

- Schutz von Frauen unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus und keine Abschiebung von schutzbedürftigen Frauen, Kindern und Seniorinnen
- Präventions- und Interventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Zwangsverheiratung und häuslicher Gewalt
- Geschlechtergerechte Ausrichtung der Sozialpolitik für besondere Zielgruppen, z.B. Alleinerziehende, behinderte Frauen und Männer, ältere Frauen und Männer, homosexuelle Frauen und Männer, Migrantinnen und Migranten

Gesundheit

- Geschlechtersensible Prävention und Früherkennung
- Geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung und Berichterstattung
- Verringerung der Zugangsbarrieren im Gesundheitswesen für Frauen und Männer auch mit Migrationshintergrund
- Verbesserung der Beratung und Hilfsangebote für Mädchen und Frauen, die von Genitalverstümmelung bedroht sind
- Verbesserung des Zugangs zu Verhütungsmitteln für Frauen, die im Leistungsbezug des SGB II stehen
- Verstärkte Genderkompetenz in der Aus- und Weiterbildung aller Gesundheitsberufe
- Konzepte zur gendersensiblen Pflege

Finanzen

- Gender Budgetierung in der Haushaltspolitik
- Gender Budget Analysen im Bereich der Personalausgaben
- Gender Mainstreaming im Produkthaushalt

Mobilität, Stadt- und Regionalplanung

- Gendergerechte Stadt- und Regionalplanung
- Integration der unterschiedlichen Mobilitätsanforderungen in die Stadt-, Regional- und Verkehrsplanung
- Aufrechterhaltung der regionalen Infrastruktur

Öffentliche Verwaltung des Landes und der Kommunen

- Gender Mainstreaming in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Geschlechtergerechte Sprache in allen Gesetzen und Verordnungen des Landes und verbindliche Regelungen zur Anwendung geschlechtergerechter Sprache
- Geschlechtersensibles Personalmanagement
- Integration von Gleichstellung in Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Gremien



- Geschlechtergerechtes betriebliches Gesundheitsmanagement
- Vergabe von Beratungsverträgen ausschließlich an Firmen, die Genderkompetenz nachweisen

Zur Umsetzung des Masterplans gendergerechtes Niedersachsen bedarf es umfangreicher Aktivitäten.

In den Ministerien und in der öffentlichen Verwaltung des Landes

- Zur Steuerung des Masterplans für ein gendergerechtes Niedersachsen und der Gender Budgetierung sind in allen Ministerien Genderteams zu benennen.
- Fachliche Fortbildung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming
- Entwicklung eines Gleichstellungscontrolling, das auch Instrumente wie Gender Check für Beschlussvorlagen vorsieht

Die Rolle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in der Umsetzung des Masterplans Gender Mainstreaming

Der Masterplan Gender Mainstreaming für die öffentliche Verwaltung des Landes muss Vorbild für Kommunalverwaltungen sein. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte sind dabei Expertinnen, die gemeinsam mit Kooperationspartnerinnen und -partnern langfristig strukturelle Veränderungen in Gang setzen.

- Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten auf der zentralen Steuerungsebene, um konsequentes Gender Mainstreaming mit aktiver Frauen- und Gleichstellungspolitik auf allen Ebenen und in allen Fachfragen zu kombinieren

Gender Mainstreaming auf kommunaler Ebene braucht im Rahmen professioneller Gleichstellungsarbeit landespolitische Stärkung

Die Änderung des NKomVG im Hinblick auf:

- Erhöhung der Anzahl der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten (EinwohnerInnengrenze: 20.000) und deren Arbeitsumfang (Vollzeitbeschäftigung)
- Festlegung eines Anforderungsprofils für hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte (Fachhochschul- bzw. Hochschulausbildung)
- Abwahl der Gleichstellungsbeauftragten mit 2/3 Mehrheit

gez. lag-Vorstand