

Als LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten möchten wir mit unseren Anregungen und unserer Expertise unseren Beitrag dazu leisten.

Mit freundlichen Grüßen



Wiebke Tischler
Gleichstellungsbeauftragte
des Amtes Kellinghusen



Tinka Frahm
Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Steinburg
Sprecherin der LAG

Kopie z. K. an
Ministerin Kristin Alheit, MSGWG

Anlage: Anmerkungen der LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zum
Grünbuch der Landesregierung

Anmerkungen zu den Leitlinien

Vorwort des MP

Grünbuch Seite 10 – 15

Zitat:

Mit dieser Dachstrategie bündeln wir die Vielzahl der verschiedenen Fach- und Teilstrategien der Ministerien und anderer Akteure im Land und benennen zusätzliche Handlungsfelder. (S.13)

Unsere Anmerkungen dazu:

Auch Gender Mainstreaming ist eine „Dachstrategie“, die gerade für die LES und die daraus resultierende Landesentwicklungsplanung unbedingt angewendet werden muss.

„Das Kabinett hat einen Beschluss des Schleswig-Holsteinischen Landtags vom 18. Juni 2002 aufgegriffen und ein Rahmenkonzept verabschiedet, das Gender Mainstreaming für alle Ressorts als fachlichen Standard zur verpflichtenden Arbeitsgrundlage erhebt.“

http://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/G/gendermainstreaming/GenderMainstreaming_FragenUndAntworten.html;jsessionid=FBEC4108C6A11B442F6AE7FB86093AB6

Zitat:

„Die Gesellschaft als Ganzes im Blick“ (S. 13)

Unsere Anmerkungen dazu:

An diesem Punkt ist es uns besonders wichtig, auf Unterschiedlichkeiten in der Gesellschaft hinzuweisen. Offenheit für Wandel und neue Möglichkeiten sollte auch Offenheit für alle Geschlechter, auch neben Männern und Frauen sowie alternativen Lebensentwürfen und Familien-Konstrukten, beinhalten.

1. Rahmenbedingungen und Trends

Grünbuch Seite 20 – 47

Zitat:

„Fachkräfte in Schleswig-Holstein“ (S. 28 f)

Unsere Anmerkungen dazu:

Schleswig-Holstein ist im bundesweiten Vergleich das Land mit der höchsten Quote (42,7%) atypischer Beschäftigung (http://www.boeckler.de/53706_53719.htm). Weibliche Fachkräfte arbeiten in besonderem Maße in atypischer Beschäftigung, in prekären Arbeitsverhältnissen und Minijobs. Diese Arbeitssituationen verhindern einen kontinuierlichen Aufbau einer Altersvorsorge und einer eigenständigen finanziellen Absicherung.

Gleichzeitig handelt es sich hier um ungenutzte Fachkräftepotenziale, die zur Verhinderung des Fachkräftemangels genutzt werden müssen.

Bei der „Work-Life-Balance“ sollte der Genderaspekt stärker ins Auge gefasst werden:

- Wie können Frauen ganz konkret besser in die Lage versetzt werden, etwas für ihren individuellen Ausgleich zu tun?
- Wie können Firmen unterstützt werden, den Bedarf ihrer Beschäftigten (verstärkt auch der jungen Männer) nach einem Ausgleich von nicht bezahlter und bezahlter Arbeit mit den familiären Verpflichtungen besser in Einklang zu bringen?
- Welche Angebote muss es hier gezielt geben, um Väter und Söhne bei Kinderbetreuung und Pflege zur Unterstützung mit einzubeziehen (Kindererziehung, Haushalt, Pflege)?

Zitat:

„Bildung/Kitas und Schulen“ (S. 31 f)

Unsere Anmerkungen dazu:

Eine wichtige Grundlage für eine stabile Gesellschaft sind die Menschen, die in ihr leben. Grundsätzlich sollten alle die gleichen Möglichkeiten haben, an Bildung und Gesellschaft teilzuhaben und sich in ihr frei zu entwickeln. Wir brauchen daher eine kostenlose flächendeckende Betreuung und Bildung für alle Kinder sowie Ganztagsbetreuung in Kindergärten und Schulen, auch in den Schulferien. Dies dient insbesondere auch zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und verhindert, junge und qualifizierte Fachkräfte für den Erwerbsarbeitsmarkt zu verlieren.

Ebenso sollte auf einen konsequenten weiteren Ausbau der U3-Betreuung Wert gelegt werden. Gerade die Betreuung von Kindern U3 ermöglicht es Eltern, insbesondere Frauen, frühzeitig wieder in den Beruf einzusteigen und somit ihre berufliche Perspektive und infolge ihre finanzielle Absicherung im Alter und ihre Unabhängigkeit zu sichern.

Durch die Kosten, die für einen Betreuungsplatz entstehen, lohnt es sich für viele Eltern(teile) nicht, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Eine kostenlose Betreuung erhöht den Anreiz, einer Beschäftigung nachzugehen, ermöglicht gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben und bietet nicht zuletzt eine Chance auf eine höhere Geburtenrate.

Zitat:

„Mehr Verkehr und neue Mobilitätsformen“ (S. 38 f)

Unsere Anmerkungen dazu:

Frauen sind aufgrund tradiert Rollenverständnisse in unserer Gesellschaft immer noch weitestgehend für die Haus- und Familienarbeit zuständig. Dies erfordert besonders bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ein straffes Zeitmanagement und hohe Mobilität. Gleichzeitig verfügen Frauen seltener als Männer über ein Auto und sind stärker auf öffentliche Verkehrsmittel, Fahrrad oder die eigenen Füße angewiesen.

Die Förderung der Verkehrsmittel des ÖPNV ist ein Beitrag zur Mobilitäts-Sicherung und damit zur freien Entfaltung der Persönlichkeit, gerade von Frauen.

Ein typisches Merkmal von Frauenmobilität sind Wegeketten, d. h. auf den Weg zu einem Ziel werden weitere Ziele aufgesucht oder verschiedene Aktivitäten miteinander verbunden. Im ländlichen Raum sind Wegeketten länger als in Städten und schwerer zu organisieren. Mütter haben -erwerbstätig oder nicht- die höchste Mobilitätsrate, ausgedrückt in Wege pro Woche. Frauen verbringen viel Zeit mit Bring- und Holddiensten, weil sie um die Sicherheit ihrer Kinder im Straßenverkehr fürchten und sich häufig um hilfsbedürftige Menschen in ihrem Umfeld kümmern. Diese Zwangsmobilität bindet die Frauen in besonderem Maße.

Deshalb gilt es insbesondere im ländlich geprägten Schleswig-Holstein bei der Verkehrsplanung die „Wegeketten“ in die Planung mit einzubeziehen.

Bedingt durch den Wegfall vieler Einrichtungen zur Alltagsversorgung in Wohnungsnähe und deren räumliche Konzentration an wenigen Standorten ist die Alltagsbewältigung schwierig und mit den Verkehrsmitteln des ÖPNV deutlich eingeschränkter möglich. Die einseitige Orientierung am PKW als Verkehrsmittel sowie die Erwerbstätigkeit als Haupttätigkeit erschwert vielen Frauen gerade im ländlichen

Bereich die Ausübung eines Berufs. Soll eine „Austrocknung“ der ländlichen Regionen SHs verhindert werden, bedarf es eines besonderen Augenmerks auf den Ausbau des ÖPNV, um Berufstätigen überhaupt die Chance zu geben, weiterhin ländlich zu wohnen.

2. Neue Herausforderungen und neue Chancen

Grünbuch Seite 46 – 49

Zitat:

„Hohe Lebensqualität in der Stadt und auf dem Land“ (S. 49)

Unsere Anmerkungen dazu:

Die Digitalisierung ist eine große Chance für alle Bereiche – auch zur Gewinnung von Frauen als Fachkräfte. Hier bedarf es Förderprogrammen mit speziellem Blick auf die Situation von Frauen als „Familienmanagerinnen“.

Eine dringend benötigte bessere Versorgung mit Internet - Breitbandausbau - beinhaltet gerade im ländlichen Raum eine Chance auf ein „Homeoffice“. Hierbei darf aber nicht der Schutz der „Homeoffice“ Arbeitenden außer Acht gelassen werden – siehe „Work-Life-Balance“.

3. Zukunft heute gestalten – neun strategische Leitlinien für die Zukunft Schleswig-Holsteins

Grünbuch Seite 50 – 131

3.1 Digitalisierung – Für uns an erster Stelle

Grünbuch Seite 54 - 61

Unsere Anmerkungen dazu:

Auch der Schutz der Internet-Nutzerinnen und -Nutzer muss im Fokus stehen. Stichwort Cybermobbing, Sexting, digitale Gewalt etc.

Möglich wäre, eine Hilfe-Notruf-App zu entwickeln, die Frauen schnell und gezielt in Notsituationen weiterhelfen kann. Kostenlose Angebote und ein leichter Zugang würden dies unterstützen.

Der Ausbau des öffentlichen, kostenlosen W-LANs ist insbesondere für einkommensschwächere Personen relevant.

3.2 Lebensqualität – Den wichtigsten Standortfaktor Schleswig-Holsteins sichern und ausbauen

Grünbuch Seite 62 - 73

Zitat:

**„Innere Sicherheit gewährleisten
In Sicherheit zu leben ist ein zentrales Bedürfnis des Menschen.“ (S. 65)**

Unsere Anmerkungen dazu:

Hierzu zählt, dass es für Frauen in Schleswig-Holstein jederzeit möglich sein muss, einen Schutzraum wie ein Frauenhaus aufzusuchen. Ebenso gehört dazu, die bestehenden Beratungsangebote für Frauen zu stärken und weiter auszubauen.

Auch das subjektive „sichere Gefühl“ für Frauen im öffentlichen Raum trägt hierzu bei. Geringe Haltestellenabstände im ÖPNV, eine gute Abstimmung zwischen den ÖPNV-Systemen sowie beleuchtete und gut einsehbare Haltestellen, Frauenparkplätze und Wartepunkte erhöhen das Sicherheitsempfinden.

Zitat:

„Schleswig-Holstein fühlt sich dem Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit und der Vielfalt verpflichtet und will bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch berücksichtigen.“ (S. 69)

Unsere Anmerkungen dazu:

Für junge Leute ist die Gleichstellung der Geschlechter eine Selbstverständlichkeit – ab der Gründung einer Familie stellen jedoch viele fest, dass Gleichberechtigung und Gleichstellung von Männern und Frauen noch in alten Rollenmustern verhaftet ist.

Auch 25 Jahre nach Einführung des staatlichen Gleichstellungsauftrages gibt es viele gesellschaftliche Bereiche, die vor allem Frauen noch immer in ihren Potenzialen beschränken. Der Wert von Geschlechtergleichheit zeigt sich in der Partnerschaftlichkeit, mit der gute Ideen und Talente sowohl von Männern als auch Frauen eingebracht und umgesetzt werden, weil Chancengleichheit von „klein auf an“ besteht. Der Weg zu einer gleichberechtigten Gesellschaft wird seit über 30 Jahren durch Gleichstellungsbeauftragte auf verschiedenen staatlichen Ebenen begleitet.

Neben der konsequenten Anwendung der Gender-Mainstreaming-Strategie kann die Sicherung und Stärkung der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten als fachkundige Expertinnen wesentlich dazu beitragen, die Gleichberechtigung weiter voranzubringen, beispielsweise in den kommunalen Mindeststandards für Tätigkeitsumfang und Qualifikation beschlossen und durchgesetzt werden. Zu diesem Thema sind wir schon mehr als 10 Jahre mit dem Land in Diskussion.

Zitat:

„Soziale Infrastrukturen und Gesundheitsversorgung für Familien und Generationen ausbauen“ (Grünbuch, S. 67-69)

Stichwort Soziales

Zu einer guten sozialen Infrastruktur gehört eine gute Unterstützung Alleinerziehender hinsichtlich Anerkennung ihrer Erziehungsleistung, Ausgleich, Austausch zu Alltagsfragen oder Unterstützung. Dies kommt automatisch auch ihren Kindern zugute.

Unter Geschlechtergerechtigkeit wird meist die von Männern und Frauen verstanden. Als zukunftsorientiertes SH wird es auch darum gehen müssen, alle anderen individuellen Ausrichtungen wie lesbisch, schwul, bi*, trans*, inter*, queer (LSBTIQ) anzuerkennen.

Ebenso gilt es, diese unterschiedlichen Orientierungen bzw. die geschlechtliche Vielfalt bereits in Kindergärten und Grundschulen als selbstverständlich und lebbar darzustellen.

Stichwort Gesundheit

Zitat:

„Durch das im Juli 2015 in Kraft getretene Präventionsgesetz wird die schleswig-holsteinische Präventionsstrategie deutlich gestärkt und soll in den nächsten Jahren sukzessive in allen Lebensbereichen umgesetzt werden.“ (Grünbuch S. 69)

Unsere Anmerkungen dazu:

Die Umsetzung und Sicherstellung der genderspezifischen Aspekte und Ziele des Präventionsgesetzes auf Landesebene sollte z. B. in den Landesrahmenvereinbarungen gewährleistet sein.

Ziel muss die Förderung der Gesundheit von Frauen und ihren Kindern sein wie z. B.

- a. „gewaltfreie Lebenswelten für Frauen und Kinder schaffen“
- b. „Gesundheit rund um die Geburt“
- c. „Verminderung geschlechtsbezogener und sozial bedingter Ungleichheit von Gesundheitschancen“

- d. Initiierung von frauenspezifischen Modellprojekten unter Berücksichtigung der Lebensphasen und Lebensumstände von Frauen und Mädchen.

Weitere Anmerkungen:

Sorge- und Pflegearbeit wird immer noch zum großen Teil von weiblichen Kräften geleistet. Ab 2018 wird die generalisierte Pflegeausbildung eingeführt, die zu einer Verdichtung der Ausbildung führen wird. Es bestehen allerdings nur dann Chancen, gut vorgebildete und motivierte junge Menschen für die Pflege zu gewinnen, wenn die Ausbildungsbedingungen attraktiv, die Durchlässigkeit zu vielfältigen Aufstiegs- und Spezialisierungsmöglichkeiten gewährleistet und die Arbeitsbedingungen deutlich verbessert und familienfreundliche Rahmenbedingungen geschaffen werden. Eine Möglichkeit hierfür kann sein, gemeinsam mit dem Berufsabschluss die Fachhochschule zu erreichen.

Stichwort Familie

Familienarbeit ist in der Regel in Schleswig-Holstein immer noch Frauenarbeit. Folgende Punkte liegen schon lange „oben auf“ – müssen jedoch noch weiter mit Leben gefüllt, d. h. aktiviert werden:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken, d. h. Betreuung der Kinder sowie Pflege von Angehörigen
- Unterstützung für Pflegende
z. B. Tagespflegebetreuung analog zum Kindergarten
- Verbesserung der Ferienbetreuung von Grundschulkindern
- Bezahlbare Krippen- und Kindergartenplätze auch in Ganztagesgruppen
- Unterstützung für Männer bei der Familienzeit z. B. durch das Modell 30/30; je 30 Stunden Arbeit für Männer und Frauen
- Familien-Arbeits-Zeit
- Gerechte Bezahlung, keine Schlechterstellung von Frauen

<p>Zitat: „Sport in die Mitte der Gesellschaft“ (S. 70)</p>

Unsere Anmerkungen hierzu:

Eine genderbezogene Analyse des Nutzungsverhaltens im Sportbereich trägt dazu bei, die sportlichen Angebote gezielt auszubauen und gendergerecht aufzustellen.

Bei Sportförderung muss die unterschiedliche Nutzung von Sportarten bei Frauen und Männern konkret in den Blick genommen werden:

- Welche Angebote werden von Frauen genutzt?
- Welche Angebote werden von Männern genutzt?
- Wie werden Sportfördermittel auf die Sportarten und damit in der Konsequenz an Frauen und Männer weitergegeben?
-

Eine gendergerechte Bedarfsanalyse ist im Vorwege erforderlich.

Beispielsweise kann es sein, dass von den rund 850.000 Personen, die in Sportvereinen organisiert sind, Frauen die Vereine weit seltener als Männer im Mannschaftssportbereich nutzen. Ihre Aktivitäten gehen eher in die individuellen Angebote der Fitness-Unternehmen, die sie zusätzlich zahlen müssen, weil nur wenige Vereine solche Fitness-Räume bieten. Eine Untersuchung könnte hier zu mehr Gendergerechtigkeit beitragen.

Gleichzeitig erwarten wir eine Betrachtung der Frage, wie hierbei das Risiko des Zementierens von Geschlechter-Klischees umgangen werden kann.

3.3 Regionen im Wandel – Differenzierte Raumbetrachtung als Handlungsmaxime ansetzen

Grünbuch Seite 74 - 81

Unsere Anmerkungen dazu:

Bezahlbarer Wohnraum muss dringend aufgestockt werden, gerade für Alleinerziehende mit niedrigem Einkommen und Familien mit mehreren Kindern.

Wichtiges Ziel muss ebenso sein, einer Ghettoisierung durch die Zentralisation von sozialem Wohnungsbau entgegenzuwirken.

3.4 Bildung – Qualität stärken und Zugänge ausbauen

Grünbuch Seite 82 - 91

Unsere Anmerkungen dazu:

Inklusion ist auch noch stärker unter dem Genderaspekt in den Blick zu nehmen. Besonders behinderte junge Frauen brauchen einen besonderen Schutz und auch die besondere Förderung hinsichtlich ihrer beruflichen Möglichkeiten (Selbstbewusstsein, Auftreten vor Gremien, Kolleginnen und Kollegen, Sensibilisierung und Stärkung des Selbstvertrauens hinsichtlich beruflicher Perspektiven).

Gerade junge Mütter und Alleinerziehende stehen vor der Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Schul- bzw. Berufsausbildung. Eine Förderung der Akzeptanz von Teilzeitausbildung durch entsprechende gezielte Beratung der Unternehmen einerseits und der TZ-Ausbildungssuchenden andererseits und Unterstützung bei den Schulabschlüssen ist erforderlich.

Unterrichtsinhalte in Bezug auf Familie und Lebensentwürfe müssen diverser gestaltet sein und vielfältige Lebensentwürfe beinhalten. Auch die Rolle von Frau und Mann in der Gesellschaft und das Thema Gleichberechtigung sollten inhaltlich im Schulsystem verankert werden und Bestandteil der Curricula sein.

Positiv können dies auch männliche Lehrkräfte für Grundschulen und Erzieher in Kitas verstärken, allein schon durch ihre personifizierte Vorbildfunktion. Hier ist, ähnlich wie im Pflege- und Gesundheitssektor, der Frauenanteil sehr hoch. Durch niedrige Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten in diesen Berufen einerseits und der Fortschreibung der tradierten Frauenberufe andererseits muss es darum gehen, die klassischen „Frauen“arbeitsplätze“ als solche zu durchbrechen. Wesentlich wird hierfür sein, dass diese Berufe uns mehr wert sind.

3.5 Wirtschaft – Wirtschaftliche Basis stärken, neue Felder profilieren

Grünbuch Seite 92 - 101

Unsere Anmerkungen dazu:

Wichtig ist, in Fachveranstaltungen und mit konkreten Förderprogrammen, gemeinsam mit Industrie- und Handelskammer sowie Handwerkskammern, für die Ausbildung von Frauen als Fachkräfte und für familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu werben, damit Frauen und auch Männer (Stichwort Generation „Y“) auch während der Familienphase weiter als qualifizierte Fachkräfte tätig sein können und nicht den Anschluss und das Einkommen (und infolge die Alterssicherung) verlieren.

Berufliche Frauenförderung:

- mehr gezielte Förderung der Frauen in den diversen Berufsbereichen
- bessere Bezahlung der Frauen auf ihren Arbeitsplätzen
- Rückkehr nach Elternzeit in die Arbeit erleichtern
- Berufstätigkeit in Elternzeit fördern
- Förderung von Frauen in Führungspositionen
- Führung in Teilzeit fördern
- flexible Arbeitszeiten
- ArbeitgeberInnen für die Aufgabe der Kinderbetreuung gewinnen

- Homeoffice unterstützen
- Notfallbetreuung für Kinder
- Förderung von Frauen in MINT-Berufen
- Förderung von Frauen als Unternehmerinnen

Grundsätzlich muss in der Wirtschaft das Bewusstsein geschärft werden, dass – für Männer wie für Frauen – eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie - gerade bei Fachkräftemangel - ein wichtiger Schlüssel ist, um qualifizierte Kräfte zu gewinnen und zu halten.

3.6 Mobilität der Zukunft – Heute die Verkehrspolitik von morgen denken

Grünbuch Seite 102 - 109

Unsere Anmerkungen dazu:

Im öffentlichen Raum muss auch der Aspekt Sicherheit/Schutzbedürfnisse mitgedacht werden, z. B. beim Bau von langen Fußwege-Tunneln ohne Ausweichmöglichkeit.

Besonders die ländlichen Räume, die den Menschen so viel an Lebensqualität bringen und SH prägen, verfügen selten über eine zeitlich enge Taktung des ÖPNV. Individuelle Konzepte, die flexibel und spontan genutzt werden können, können die Mobilität der Menschen auf dem Lande unterstützen.

Zum Beispiel:

- Förderung von Fahrgemeinschaften
- individueller Busverkehr/Anrufsammeltaxen
- Zubringer zum ÖPNV
- „to share“ (Leihräder, Car-Sharing, Mitfahrhaltestelle) -Konzepte ausbauen
- Untersuchung, wie das Mobilitätsverhalten verschiedener NutzerInnen-Gruppen (z. B. „Wegekettten“) besser durch ÖPNV entlastet werden kann.

Hierzu nehmen wir ebenfalls Bezug auf Seite 2, unsere Anmerkungen zu „Mehr Verkehr und neue Mobilitätsformen“

3.7 Natürliche Lebensgrundlagen – Schützen und nutzen

Grünbuch Seite 110 – 118

Zitat:

„Ein Beispiel: nachhaltiger Tourismus“ (S. 118)

Unsere Anmerkungen dazu:

Nachhaltiger Tourismus bedeutet auch nachhaltige Arbeitsplätze im Tourismus, d. h. wichtig ist, Wert auf „gute“ Arbeit zu legen, beispielsweise durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit Erwerb von Rentenansprüchen, keine Fokussierung auf geringfügige Beschäftigung.

3.8 Überregionale und internationale Vernetzung – Kooperationen ausbauen

Grünbuch Seite 120 - 125

Unsere Anmerkungen dazu:

Vernetzung sehen wir als gute Chance, über „best practice-Erfahrungen“ in anderen Bundesländern aber auch in anderen europäischen Ländern schneller zu guten, neuen und kreativen Ideen zu kommen. Der Erfahrungsaustausch zum Themenkomplex „Gleichstellung der Geschlechter“ funktioniert bei den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sowohl auf Bundes-Ebene ebenso wie in der LAG und in dem regionalen Arbeitszusammenhang „Frauen in der Metropolregion Hamburg“.

3.9 Zuwanderung – Schleswig-Holstein als Zuwanderungsland gestalten

Grünbuch Seite 126 – 131

Unsere Anmerkungen dazu:

Gerade auch bei den Frauen unter den Zuwandernden ist es wichtig, verlässliche, kontinuierliche und sichere Rahmenbedingungen für ihr Leben hier bei uns (und das ihrer Familien/Kinder) zu schaffen.

Unter Berücksichtigung des Problems der Familienhierarchie müssen wir Chancen suchen, die Frauen zu fördern, indem auch Freiräume und Entwicklungschancen geschaffen werden.

Möglichkeiten der Frauenförderung unter den Zugewanderten:

- gleichberechtigte Integration in den Arbeitsmarkt fördern
- hierbei gilt es, die Bildungshintergründe von Frauen und Männern in den Herkunftsländern zu berücksichtigen und anzuerkennen
- genügend kompetente DolmetscherInnen
auch im Bereich der Beratung/Gewalt/Gesundheit
- Kinderbetreuung bei Sprachkursen für die Frauen sicherstellen
- niedrigschwellige Deutschkurse auch für AnalphabetInnen
- Anerkennung von Bildungsabschlüssen anpassen (bei Einhaltung von Qualitätsstandards)
- Fortbildungen und Integrationsmöglichkeiten praxisorientiert und flexibel gestalten
(bei Einhaltung von Qualitätsstandards)
- professionelle medizinische Versorgung der weiblichen Flüchtlinge, sowohl bei psychischen als auch bei physischen Erkrankungen (Traumata) über die Grundversorgung hinaus
- geschlechtersensible bzw. -getrennte Integrations-Kurse inklusive Kinderbetreuung
- Männern die Rolle der Frau im deutschen Rechtssystem und in der Gesellschaft vermitteln
- Geschlechtergerechtigkeit als fester Unterrichtsinhalt der Integrationskurse für Frauen und Männer

Grundtenor sollte sein, den respektvollen Umgang auf allen Seiten zu stärken und die Akzeptanz aller Lebensformen voranzubringen - insbesondere unter der Berücksichtigung von Frauen, Kindern und anderen Lebensformen wie lesbisch, schwul, bi*, trans*, inter* und queer.

Bei der räumlichen Integration ist darauf zu achten, dass die Menschen in unserer Gesellschaft alle auch räumlich gemeinsam leben. Eine Ghetto-Bildung sollte in jedem Fall vermieden werden.

Schlusswort

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsziel – hier wird deutlich, wie wichtig dieses Ziel für unsere freiheitlich demokratische Gesellschaft in allen politischen Bereichen ist.

Das Thema inhaltlich auf das MSGWG zu beschränken zeigt, dass auch die Landesregierung vielfach noch in sehr klassischen Arbeitsfeldern von Frauen und Männern denkt.

Wichtig ist, Gender-Fachkompetenz in allen Ministerien vorzuhalten und einzubinden – und die Expertise von Gleichstellungsbeauftragten in Behörden, Hochschulen und den Kommunen SHs zu nutzen.

Gleichstellungsstrategien und ihre Umsetzung sollten Chefinnen- und Chef-Sache sein – Eine organisatorische fachliche Verstärkung der Staatskanzlei bzw. eine Verortung direkt bei der Stabsstelle des Ministerpräsidenten wäre unseres Erachtens hierfür sinnvoll und notwendig.

Kiel, den 20. Juli 2016

für die LAG



Wiebke Tischler
Gleichstellungsbeauftragte
des Amtes Kellinghusen



Tinka Frahm
Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Steinburg
Sprecherin der LAG