

Beschluss

der Mitgliederversammlung
des LandesFrauenRates Schleswig-Holstein e.V.
am 20. November 2013 in Kiel



Auguste-Viktoria-Straße 16
24103 Kiel

Tel.: 0431 / 55 20 65
Fax: 0431 / 5 17 84

info@landesfrauenrat-s-h.de
www.landesfrauenrat-s-h.de

Schleswig-Holstein geschlechtergerecht gestalten

Wenn es in der Politik und hier im speziellen im Rahmen der schleswig-holsteinischen Landesplanung darum geht, unser Land zukunftsfähig zu machen, kann dies nur fundiert und nachhaltig geschehen, wenn bestehende Defizite und Entwicklungsbedarfe ermittelt werden. Hierzu bedarf es mehr als einer bloßen Datenerhebung und Auswertung. In einer sich wandelnden Gesellschaft braucht es ein klares Bewusstsein dafür, wo wir herkommen, welches die Fundamente unserer demokratischen Gesellschaft und welches ihre prägenden Strukturen sind. Es bedarf zudem einer Vision, um die Zukunft aktiv und verantwortlich zu gestalten. Um in den Bereichen *Wettbewerbsfähigkeit*, *Wohlstand*, *Wohlfahrt*, *Sicherheit* und *Energiewende* tragfähige Entwicklungen zu befördern, müssen in Schleswig-Holstein besonders in Hinblick auf den demografischen Wandel alle gesellschaftlichen Kräfte und Ressourcen einbezogen, berücksichtigt und genutzt werden.

Hier besteht in Hinblick auf die Frauen und Mädchen dringender Nachhol- und Handlungsbedarf.

Der Blick zurück zeigt klar, wie es dazu kommen konnte, dass Politik und Gesellschaft in vielen Bereichen immer noch weit von einer gelebten Geschlechtergerechtigkeit entfernt sind.

Als Wegbereiter der modernen Demokratie gelten einerseits das im Zuge der Aufklärung im 19. Jahrhundert entwickelte Konzept des Gesellschaftsvertrages (Rousseau), als auch die mit der Französischen Revolution erreichte Gewaltenteilung, die unter dem Schlagwort von *Freiheit*, *Gleichheit* und *Brüderlichkeit* erkämpft wurde und zwar von Frauen und Männern.

Politische Rechte aber blieben den Frauen weiterhin verwehrt. Erst 1919 erhielten sie in Deutschland das Wahlrecht; nur dem engagierten Einsatz der wenigen Mütter des Grundgesetzes ist es zu verdanken, dass unsere Verfassung den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern enthält.

In den letzten Jahrzehnten wurden bei der tatsächlichen Umsetzung der Gleichberechtigung von Frau und Mann viele Fortschritte gemacht. Gerechtigkeit im Hinblick auf Teilhabe an der Gesellschaft ist allerdings weiterhin nicht vollständig erreicht. (Anteil von Frauen in Führungsgremien, ungleiche Bezahlung, Verteilung der Sorgearbeit, uvm.)

Eine der Ursachen dafür liegt auch darin, dass der alte, patriarchal geprägte Gesellschaftsvertrag nie außer Kraft gesetzt wurde. Hier sind ein Umdenken und ein Umsteuern aller unabdingbar, um die Perspektive der Frauen von Grund auf systematisch und konstitutiv einzubeziehen. Geschlechtergerechtigkeit muss ein integraler Bestandteil eines neuen Gesellschaftsvertrages sein. Frauen müssen bei der Ausgestaltung der Veränderungsprozesse gleichberechtigt als Akteur_innen¹ mit einbezogen werden und

¹ Gender_Gap: Das Gender Gap bezeichnet die folgende gegenderte Schreibung: Feminist_innen. Das Gender Gap ersetzt bei dieser Schreibweise die Binnen-I-Form. Es soll das binäre System (Mann/Frau) aufbrechen und Raum lassen für weitere Identifikationen.

gestalten können. Für den aktuellen Prozess der Landesplanung bedeutet dies z.B. strukturelle Benachteiligung aufzudecken und blinde Flecken zu erhellen.

Das Richtziel der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit Schleswig-Holsteins darf dabei kein Selbstzweck sein. Wenngleich die Bundesrepublik nicht wie Bhutan die Kategorie *Glück* in die Berechnung des BIPs mit einbezieht, gilt es doch, die Selbstverwirklichung von Bürgerinnen und Bürgern mittels gesellschaftlicher Teilhabe und Teilnahme unter Berücksichtigung der speziellen Interessen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen stets und überall im Blick zu haben.

Der LandesFrauenRat ergänzt deshalb die Ergebnisse des Bürgerkongresses vom 8. Juni 2013 in Büdelsdorf zur Landesplanung um die Perspektive der Bürgerinnen. Das hier vorliegende Papier erhebt dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern hat den Charakter eines Leitbildes. Die vier hier zunächst behandelten Themen des Bürgerkongresses werden im Laufe eines fortlaufenden Arbeitsprozesses vom LFR vertieft bearbeitet werden und um andere Arbeitsfelder zu ergänzen sein. Nur so kann annähernd der Komplexität unserer zukünftigen gesellschaftlichen Entwicklung und der damit einhergehenden Vielfalt der Lebensmodelle Rechnung getragen werden.

Bildung und Wissen

Die Bildungspolitik in Schleswig-Holstein sorgt durch eine entsprechende Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingung im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit dafür, dass Mädchen und Jungen, Frauen und Männern ihre bestmöglichen Verwirklichungschancen im Bildungsbereich bekommen.

Bildung und Wissen sind der Schlüssel für Verwirklichungschancen und daher ein zentrales Anliegen, wenn es um Geschlechtergerechtigkeit geht. Mädchen und Jungen haben in Schleswig-Holstein formal denselben Zugang zum Bildungssystem (KiTa, Schule, Hochschule). Das System unterscheidet nicht, wie Mädchen und Jungen, Frauen und Männer die verschiedenen Bildungsphasen nutzen.

Bildungsentscheidungen haben immer eine langfristige Wirkung. So kann die Entscheidung für eine Schulform oder für eine bestimmte Ausbildung in der Langzeitperspektive die Verwirklichungschancen behindern, wie z.B. in vielen klassischen Frauenberufen mit wenig Aufstiegschancen oder geringen Verdienstmöglichkeiten.

Bildungsverläufe sind dynamisch und werden sowohl von äußeren Faktoren, wie auch von strukturellen Rahmenbedingungen und persönlichen Potentialen beeinflusst. Unsere Bildungspolitik muss darauf achten, dass sie geschlechtergerecht ist. Dies bedeutet Mädchen und Jungen dort besonders zu unterstützen, wo sie Bedarfe haben. Das Ziel eines geschlechtergerechten Bildungssystems muss es sein, „dass Mädchen wie Jungen, Frauen wie Männern gleichermaßen Bildungsmöglichkeiten wählen und nutzen können.“² Dies muss für alle Lebensphasen gelten.

Im Konkreten ermöglicht die schleswig-holsteinische Bildungspolitik:

- Lernen und Lehren in einem geschlechtersensiblen Umfeld: Gender-Kompetenz ist ein zentrales Thema in der Aus- und Fortbildung von Lehrkräften, Erzieher_innen, etc.. Auch bei der Berufung von Professor_innen bildet Gender-Kompetenz ein

² vgl. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung NEUE WEGE-GLEICHE CHANCEN Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, 2011, S.82

wichtiges Kriterium. Ebenso sollte sie ein verpflichtendes Element für die berufliche Aus- und Weiterbildung sein, z.B. bei der Benennung von Ausbilder_innen in Betrieben oder Dozent_innen. Zudem bedarf es in allen Bereichen auf inhaltlicher Ebene einer Überarbeitung der pädagogischen Konzepte und der Lehrpläne hinsichtlich der Genderperspektive.

- Die Bildungsangebote sind flexibel und ermöglichen Bildung in unterschiedlichen Lebenssituationen. Die Bildungswege von Frauen und Männern werden über den gesamten Lebensverlauf betrachtet und mögliche Folgen abgeschätzt. Das Land Schleswig-Holstein ermöglicht in Kooperation mit Unternehmen und anderen Arbeitsmarkttakteur_innen passgenaue Bildungsangebote, z.B. Ausbildung in Teilzeit für Mütter und Väter, fördert die Weiterbildung insbesondere in frauendominierten Berufszweigen, um Aufstiegschancen zu ermöglichen.
- Frauen, die sich in einer Familienphase oder in einer anderen Umbruchsituation befinden, werden bei der Wahrnehmung von Bildungsangeboten unterstützt. So kann der Wiedereinstieg erleichtert werden. Diese Weiterbildung ist nicht gekoppelt an eine vorherige Beschäftigung.
- Es wird auf einen Ausgleich zwischen städtischen Ballungszentren, der Metropolregion und dem ländlichen Raum geachtet: Der Zugang zu Bildung, Wissen und Information darf nicht vom Wohnort abhängig sein. (vgl. Aussagen zur Mobilität)
- Ebenso sorgt die Landesregierung dafür, dass die Attraktivität der Bildungsberufe steigt. Berufsbilder im Bereich von Erziehung und Bildung werden durch eine höhere Qualifikation und bessere Bezahlung finanziell und ideell aufgewertet. Hinzu kommt eine Verbesserung des Betreuungsschlüssels sowie der räumlichen und medialen Ausstattung in den verschiedenen Institutionen.

Wirtschaft und Arbeit

Wirtschaft und Politik in Schleswig-Holstein gestalten die Rahmenbedingungen von Erwerbs- und Sorgearbeit im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit, so dass Frauen und Männern stets eine wirtschaftliche und gesellschaftliche Teilhabe möglich ist.

Für die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes spielt die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben eine zentrale Rolle. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt folgt nicht nur den veränderten Rollenbildern und einer wirtschaftlichen Notwendigkeit, sondern auch den Wünschen von Frauen, ihre Existenz eigenständig zu sichern. Sie ist nicht nur ein wirtschaftliches, sondern vor allem ein demokratisches Gebot.

Frauen können den Vorsprung, den sie sich im Bildungssystem erarbeitet haben, nur selten auf dem Arbeitsmarkt bzw. im Arbeitsleben erhalten. Die Frauenerwerbstätigenquote ist in den letzten Jahren auch in Schleswig-Holstein stark gestiegen, allerdings im Wesentlichen durch Teilzeitbeschäftigung und sog. „Minijobs“ mit einem geringen Stundenumfang und niedrigen Löhnen. In einer geschlechtergerechten Gesellschaft wird die Zeit für Erwerbs- und Sorgearbeit, sowie Freizeit und Ehrenamt gerecht zwischen den Geschlechtern aufgeteilt, um dem Ziel einer Work-life-balance näher zu kommen.

Verschiedene Studien zeigen, dass gemischte Teams mit flachen Hierarchien kreativer, effektiver und nachhaltiger arbeiten. Um die Wirtschaftskraft und die Wettbewerbsfähigkeit Schleswig-Holsteins zu erhöhen, brauchen wir eine höhere Innovationsfähigkeit, die bekanntlich durch Kreativität entsteht. Die starren Systeme und Hierarchien und die Angst

um die eigene (finanzielle) Existenz hemmen jedoch das kreative Potential etlicher Menschen. Deswegen muss alles getan werden, um deren Potentiale und Ressourcen zu heben.

Durch die Veränderungen der Rollenbilder haben sich auch die Erwerbsbiografien verändert. Allerdings haben sich die institutionellen Regelungen noch nicht vollständig angepasst. So werden z.B. durch das Steuerrecht immer noch Fehlanreize gesetzt oder durch fehlende soziale Dienstleistungen die Aufnahme einer Vollbeschäftigung verhindert. Zudem ist die Struktur des regionalen Arbeitsmarkts u.U. so gewachsen, dass dort keine adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen vorhanden sind, diese aber durch ihr soziales Umfeld und ihre Verantwortung für die Familie an ihren jeweiligen Wohnort gebunden sind.

Um diese Ungerechtigkeiten auszugleichen, bedarf es

- einer gerechten Teilhabe beider Geschlechter am Arbeitsmarkt, an der Sorgearbeit sowie an Freizeit und Ehrenamt
- einer neuen Bewertung von frauen- und männerdominierten Berufsbildern
- der Entgeltgleichheit
- einer besseren Anerkennung der insbesondere von Frauen geleisteten Sorgearbeit und des freiwilligen Engagement im sozialen Bereich
- einer Vergütung der Arbeit von Frauen in familiengeführten Betrieben, einer paritätischen Ausgestaltung des Elterngeldes, sowie der Rücknahme des Betreuungsgeldes
- des Anrechts auf einkommensabhängige und verfügbare Kinderbetreuung. Die Kinderbetreuung ist dort möglich, wo Eltern sie benötigen z.B. nahe am Wohnort oder nahe am Arbeitsplatz. Zwecks einer höheren Mobilität der Arbeitnehmer_innen setzen sich die Norddeutschen Bundesländer für eine einheitliche KiTa-Regelung ein. So bekommen z.B. Arbeitnehmer_innen, die in Schleswig-Holstein leben, die Möglichkeit, ihr Kind in der Nähe ihres Arbeitsplatzes in Hamburg betreuen zu lassen. Dies wäre ein Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Metropolregion Hamburg. Vergleichbares gilt auch für das Schulsystem.
- Bei allen arbeitsmarktrelevanten Entscheidungen wird der Lebensverlauf von Frauen und Männern in den Blick genommen, um „Narben“ im Erwerbsleben zu vermeiden. Dazu gehört u.a. eine gendersensible Berufsberatung, die auf eine Vermeidung von sog. „Sackgassenberufen“ mit wenig Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten hinzielt. Dazu gehört auch die Möglichkeit, je nach Lebensphase zwischen Familien- und Erwerbsarbeit ohne Brüche wechseln zu können, sowie eine Flexibilisierung von Voll- und Teilzeit, mit dem Ziel die Altersarmut von Frauen zu vermeiden.
- Frauen und Männer haben die Möglichkeit, ihr Berufsbild inner- und außerbetrieblich zu verändern. Dies wird von Arbeitgeber_innen und den Arbeitsmarktakteur_innen unterstützt.
- Mehr Nachhaltigkeit in der Wirtschaftsförderung wird dadurch erreicht, dass die Auftragsvergabe an das Kriterium Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im jeweiligen Betrieb gekoppelt wird.

Energie und Mobilität

Die schleswig-holsteinische Politik trägt dafür Sorge, dass Energie für Frauen und Männer bezahlbar bleibt. Sie setzt bei der Gestaltung der Energiewende geschlechtergerechte Rahmenbedingungen.

Die schleswig-holsteinische Politik erarbeitet ein geschlechtergerechtes Mobilitätskonzept.

Die Energiewende ist ein eines der größten Projekte unserer derzeitigen Politik und hat nicht nur eine ökologische Dimension, sondern auch eine nicht zu unterschätzende soziale. Die steigenden Kosten für Energie belasten besonders (ältere) Frauen mit geringen Einkommen bzw. Renten. Diese versuchen, ihren Energieverbrauch zu reduzieren und zwar i.d.R. nicht durch Sanierung von Heizungen oder Gebäuden oder der Anschaffung energieeffizienter elektronischer Geräte, sondern durch Einschränkungen im Verbrauch (weniger Heizen, kein Licht). Hierdurch wird ihre Lebensqualität u.U. stark eingeschränkt. Besonders bedroht sind hier Alleinerziehende. Bezüglich der Energiewende kommt hinzu, dass Frauen auf Grund der von ihnen gewählten Berufsbilder kaum von den neu geschaffenen Arbeitsplätzen im Bereich der regenerativen Energie profitieren.

Schleswig-Holstein hat eine Vorreiterrolle im Bereich der umweltfreundlichen Energieerzeugung übernommen. Diese Entwicklung hat die Wirtschaft des Landes gestärkt. Die Interessen und Bedürfnisse speziell der schleswig-holsteinischen Bürgerinnen sind dabei allerdings nicht berücksichtigt worden.

Um das Bewusstsein für die unterschiedliche Nutzung von Energie durch die jeweiligen Geschlechter zu stärken und weitere Handlungsoptionen zu entwickeln, werden

- Studien in Auftrag gegeben, die die Fragen nach dem Zusammenhang von Energie, Umweltbewusstsein und Geschlecht betrachten
- zusätzlich die Aufsichtsräte und Vorstände der (kommunalen) Versorgungsunternehmen paritätisch besetzt. Darüber hinaus ist eine Schulung der in den Gremien beteiligten Mitglieder bezüglich des Zusammenhangs zwischen Energie und Geschlechtergerechtigkeit zu gewährleisten.
- Es werden Kredite bereitgestellt für Gründung für Frauengossenschaften im Energiebereich.
- Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit treten auf Informationsveranstaltungen verstärkt Frauen als Expertinnen auf, um der Energiewende auch ein „weibliches Gesicht“ zu geben. Beim Projekt Energiewende werden Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen und eingebunden.

Mobilität ist in einem Flächenland wie Schleswig-Holstein elementar dafür, dass sich ein Land weiter entwickeln kann. Mobilität hat viele Facetten und ist stark von der jeweiligen Lebenssituation der einzelnen Bürgerinnen und Bürger geprägt. Für alle ist sie aber eine wichtige Voraussetzung für die Teilhabe am öffentlichen Leben.

Die tradierten Rollenbilder spiegeln sich auch im Mobilitätsverhalten wieder: So legen Frauen im Alltag häufig komplexere Wegketten durch Verknüpfung vieler Aktivitäten und Orte zurück. Männer hingegen bewegen sich durch ihre Vollzeitbeschäftigung eher an einem Ort eindimensional (Hin- und Rückweg). 2011 wurde vom Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW Berlin) eine Studie veröffentlicht, die aufzeigte, dass auf 1000 Frauen 400 PKW kommen, auf 1000 Männer hingegen 750 PKW. Dieses Verhältnis zeigt sehr deutlich die unterschiedlichen Ansprüche von Frauen und Männer an Mobilität und insbesondere an den ÖPNV. Durch die steigenden Energiepreise droht die Gefahr, dass Mobilität immer mehr zu einem Luxusgut wird. So werden Frauen mit einem geringen Einkommen von der gesellschaftlichen Teilhabe abgeschnitten. Ebenso ist die Verfügbarkeit des ÖPNV nicht flächendeckend gegeben. Zudem entspricht dessen Angebot nicht immer den Bedürfnissen der Nahmobilität von Frauen, sondern ist meistens auf ein lokales Zentrum

hin ausgelegt. Die „Unerreichbarkeit“ von Arbeitsplätzen, Bildungsangeboten und gesellschaftlichem Leben kann langfristig zu einer Entvölkerung ländlicher Gebiete führen. In einem geschlechtergerecht gestalteten Schleswig-Holstein werden diese Ungerechtigkeiten ausgeglichen durch:

- einkommensabhängige Zuschüsse für den ÖPNV. So entscheiden nicht die Kosten für Mobilität über die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses oder gesellschaftliche Teilhabe.
- durch „intelligente“ Verkehrskonzepte (Anbindung/ Taktung), die Frauen und Männer bei der logistischen Bewältigung ihrer Sorgearbeit entlasten („Mama Taxi“, „Papa Taxi“). Nur so stehen potenzielle Arbeitskräfte auch im ländlichen Raum dem Arbeitsmarkt wirklich zur Verfügung. Durch die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern bei der Weiterentwicklung der Infrastruktur des ÖPNV wie z.B. Neuausweisung von Strecken, Bau von Bahnhöfen und Bushaltestellen. Die entsprechenden Gremien sind geschlechterparitätisch zu besetzen.
- Prüfung einer Förderung von carsharing-Angeboten (auch im privaten Bereich)

Demografischer Wandel

Die schleswig-holsteinische Politik begegnet den Herausforderungen des demografischen Wandels aktiv gestaltend im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit.

Die Folgen des demografischen Wandels machen sich bereits heute in Schleswig-Holstein bemerkbar. In einer alternden Gesellschaft ändern sich die Interessen und Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger. Die Wirtschaft muss den Herausforderungen des Fachkräftemangels begegnen, das Pflege- und Gesundheitssystem steht vor gewaltigen Aufgaben. Frauen und Männer sind von den Folgen dieser Entwicklung in unterschiedlicher Art und Weise betroffen.

Zwar übernehmen heute -ausgehend vom tradierten Rollenverständnis- Frauen immer noch den Großteil der Sorgearbeit, auf der anderen Seite aber benötigt die Wirtschaft eine größere Anzahl an qualifizierten Arbeitskräften. In der sog. *stillen Reserve* wird hier ein Potential gesehen, auf das aus volkswirtschaftlichem Interesse zugegriffen werden soll. Die mit dem Begriff der sogenannten *Stillen Reserve* gemeinten Frauen allerdings sind meist durch unbezahlte Sorgearbeit (Kinder und/ oder pflegebedürftige Angehörige) gebunden. Um den Mangel an Fachkräften zu verringern und mehr Frauen die Möglichkeit einer eigenständigen Existenzsicherung zu geben, bedarf es einer gerechten Verteilung der Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern. Zusätzlich muss es mehr geeignete Möglichkeiten der Betreuung von Kindern und/ oder pflegebedürftigen Angehörigen geben. Außerdem kann im Rahmen eines ehrenamtlichen oder bürgerschaftlichen Engagements einerseits oder einer längeren Erwerbstätigkeit andererseits das Potential der älteren Bürgerinnen und Bürger stärker als zuvor genutzt werden, um ein neues geschlechtergerechtes Gesellschaftsmodell zu entwickeln, das allen Generationen Raum bietet.

Den Herausforderungen des demografischen Wandels geschlechtergerecht zu begegnen bedeutet,

- geeignete Maßnahmen zur Bekämpfung von drohender Altersarmut von Frauen zu ergreifen

- angemessene Angebote im Bereich der öffentlichen Infrastruktur und Mobilität zu erhalten und weiter zu entwickeln
- Pflege und altersgerechtes Wohnen dezentral zu organisieren
- ein Gesundheitssystem zu erhalten und weiter auszubauen, das den Bedürfnissen aller Bürgerinnen und Bürger gerecht werden kann
- alternative Lebens- und Wohnformen zu entwickeln
- Migrant_innen integrieren und ihr Potenzial nutzen
- Familienfreundlichkeit als Zukunftsfähigkeit zu begreifen
- Mädchen und junge Frauen als aktive Gestalter_innen einer geschlechtergerechten Zukunft begreifen, ermuntern, fördern und fordern

Der LandesFrauenRates Schleswig-Holstein und seine Mitglieder bieten mit den obigen Ausführungen einen Beitrag zu einer ganzheitlichen Sicht auf die Landesplanung.

Wir stehen auch zukünftig gerne für einen Dialog bereit, wenn es darum geht auf politischer Ebene an der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit zu arbeiten. Schleswig-Holstein braucht als Land der Horizonte einen weiten Blick, den Sachverstand und das Potenzial aller seiner Bürgerinnen und Bürger um die Herausforderungen der Zukunft meistern zu können.