

**Anmerkungen
der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/
Gleichstellungsstellen Nordrhein-Westfalen (LAG NRW) zum
Koalitionsvertrag 2017 - 2022**

Vorbemerkungen und allgemeine Hinweise

Wir werten es positiv, dass sich in den verschiedenen Handlungsfeldern Ansätze zur Förderung der Gleichstellung im Sinne eines Querschnittsthemas finden. Jedoch wird nicht in allen Punkten einer geschlechterdifferenzierten Perspektive Rechnung getragen. An vielen Stellen bleiben die Vorhaben zur Förderung der Gleichstellung noch sehr unkonkret.

Außerdem ist positiv festzustellen, dass die textliche Ausgestaltung des gesamten Dokuments weitgehend geschlechtssensibel formuliert wurde, keine Selbstverständlichkeit!

Die LAG Sprecherinnen stehen mit ihrer gleichstellungspolitischen Erfahrung und Expertise gerne unterstützend zur Verfügung, wenn es darum geht, konkrete Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern zu entwickeln.

Gender Mainstreaming weiter anwenden

Erste Ansätze von Gesetzesvorhaben lassen erkennen, dass zu Gunsten des Bürokratieabbaus Frauenförderung und geschlechtersensible Aspekte im Sinne des Gender Mainstreamings abgebaut werden (vgl. Baurecht, Vergaberecht, Landes-Klimaschutzgesetz, S. 33, Kinder- und Jugendförderplan S. 101). Dies stellt aus unserer Sicht einen gleichstellungspolitischen Rückschritt für NRW dar und steht im Widerspruch zu dem proklamierten Innovationsvorhaben der Landesregierung.

Wir möchten daher dringend dafür plädieren, bei anstehenden Reformen der Landesgesetze auch weiterhin der Gleichstellung der Geschlechter gemäß des Amsterdamer Vertrages Rechnung zu tragen. Die Praxis zeigt, dass es ohne gesetzliche Verpflichtung in weiten Teilen nicht zu einer freiwilligen Umsetzung in den Kommunen kommt.

Lediglich in 14 Kommunen werden Gleichstellungsaktionspläne angelehnt an die Europäische Charta für die Gleichstellung umgesetzt. 31 Kommunen haben sich der Charta der Vielfalt angeschlossen, darunter auch Kommunen, die beide Chartas umsetzen. Die Mehrheit der Kommunen schließt keine Aktionspläne zur Gleichstellung und Chancengleichheit ab, sondern beschränkt sich auf die Anwendung der bestehenden Gesetze.

Controlling durch Gender Budgeting weiter entwickeln

Die Prüfung der Haushaltsmittel auf der Basis einer geschlechterdifferenzierten Datenerfassung (Gender Budgeting) gilt es anzuwenden und umzusetzen. Nur so kann geprüft werden, ob insbesondere die

Antje Buck

Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Mülheim a. d. Ruhr
Hans-Böckler-Platz 5
45468 Mülheim a. d. Ruhr
Tel. 0208-455 15 40
antje.buck@stadt-mh.de

Renate Hopperdizel

Gleichstellungsbeauftragte
Märkischer Kreis
Heedfelder Str. 45,
58509 Lüdenscheid
Tel. 02351-96 66 130
gleichstellungsbeauftragte@maerkischer-kreis.de

Maresa Kallmeier

Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Herten
Kurt-Schumacher-Str. 2,
45697 Herten
Tel. 02366-30 34 87
m.kallmeier@herten.de

Monika Lüpke

Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Löhne
Oeynhausener Str. 41, 32584
Löhne
Tel. 05732-100 344
m.luepke@loehne.de

Gabriele Neuhofer

Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Niederkassel
Rathausstr. 19, 53859 Niederkassel
Tel: 02208-946 61 14
g.neuhofer@niederkassel.de

Astrid Schupp

Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Bocholt
Berliner Platz 1, 46395 Bocholt
Tel. 02871-953-151
aschupp@mail.bocholt.de

Silke Tamm-Kanj

Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Würselen
Morlaixplatz 1, 52146 Würselen
Tel. 02405- 67 217
silke.tamm-kanj@wuerselen.de

Yvonne Tertilte-Rübo

Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Kleve
Kavariner Str. 20-22, 47533 Kleve
Tel. 02821-84 279
yvonne.tertilte-ruebo@kleve.de

- 2 -

neuen Vorhaben der Landesregierung (Stipendien für Start-ups, Ausbau der Kulturförderung) Männern und Frauen zu Gute kommen, oder ob Benachteiligungen verstärkt werden.

Wir plädieren dafür, in dem geplanten „Atlas für die Gleichstellung“ eine geschlechterdifferenzierte Analyse der Landesmittel einzubeziehen.

Werden neue Maßnahmen zur Unterstützung von Männern und Jungen umgesetzt (Männergesundheit, Schutz vor Gewalt), darf sich dies nicht zum Nachteil auf die bereitgestellten Mittel für Frauen und Mädchen auswirken.

Verhältnis von Gender und Diversity

Die Weiterentwicklung der einzelnen Querschnittsthemen zu einem Diversity Management, wie sie von Seiten der Landesregierung in den Landesministerien umgesetzt werden soll, darf nicht zu Lasten der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter erfolgen, sondern ist vielmehr als eine Erweiterung dessen unter Einbeziehung weiterer Dimensionen (Migrationshintergrund, Behinderung, Alter etc.) zu verstehen. Wir verweisen an der Stelle auf das Papier des Deutschen Städtetages unter dem Titel: „Gender Mainstreaming und Diversity Management im Kontext kommunaler Gleichstellungspolitik“ (beschlossen am 01.12.2016).

Positionen zu den Handlungsfeldern

Im Folgenden unsere ersten Anmerkungen und Positionen zum vorliegenden Koalitionsvertrag aus gleichstellungspolitischer Sicht.

Der Koalitionsvertrag nimmt an verschiedenen Stellen Bezug zur Verbesserung der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**. Der beschriebene Ausbau der Kinderbetreuungsangebote in Quantität und Qualität im Bereich der Kindertagespflege, den Kindertagesstätten und im Offenen Ganztags an Schulen, ist ein wesentliches Element. Der Ausbau der Betreuungsangebote kann nur gelingen, wenn parallel eine Fachkräfteoffensive in den Bereichen einhergeht. Schon heute ist spürbar, dass es in NRW an Erzieherinnen und Erziehern und Tagespflegekräften mangelt, was nicht zuletzt an der geringen Wertschätzung der Berufe liegt.

Die Durchlässigkeit für andere akademische Berufsgruppen und die Entwicklung einer dualen Ausbildung im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher, muss daher zwingend mit einer besseren/ guten Bezahlung und guten Arbeitsbedingungen einhergehen, auf die die Landesregierung im Rahmen ihrer Möglichkeiten hinwirken muss.

Inhaltlich fällt bei der Betrachtung des Kapitels „**Innovation, Wissenschaft und Forschung**“ (s. 26 -31) auf, dass hier aus Sicht der LAG NRW ein sehr eingeschränkter Innovationsbegriff zugrunde gelegt wurde, indem die gesamten Ausführungen ausschließlich den Bereich der technischen, und hierbei konkret auch nur der EDV-technischen Entwicklungsperspektiven fokussieren. Insbesondere mit Bezug auf die explizit genannte europäische Förderkulisse fehlt die Berücksichtigung einer geschlechterdifferenzierten Beschäftigungsstrategie im Sektor der hochspezialisierten Berufe und Forschungs-

...

gebiete völlig und die Erwägung einer Strategie zur Erhöhung des Frauenanteils in den beschriebenen Zukunftsfeldern vermissen wir ebenfalls. Die intendierte „Modernisierungsoffensive“ ist hier ausschließlich begriffen als technische und marktförmige Weiterentwicklung ohne dass die entsprechenden Fragen zum Thema Human Ressource einbezogen würden.

Wir regen daher an, die personelle und damit auch die Gleichstellungsdimension stärker als hier erkennbar in den angestrebten Modernisierungsprozessen zu integrieren, damit die wünschenswerte Wiedererlangung einer Spitzenposition gelingen kann. Beispielhaft seien die sogenannten Talentschulen mit MINT-Schwerpunkt (S. 11) genannt, die mit moderner Ausstattung in Stadtteilen mit großen sozialen Herausforderungen aufgebaut werden sollen. Hier gilt es zu prüfen, mit welchen Maßnahmen Mädchen und Jungen gleichermaßen für derartige Schwerpunktschulen gewonnen werden können. Denn die Praxis zeigt, dass sich bisher weniger Mädchen als Jungen für sogenannte MINT-Schulen entscheiden. Hier können die Grundschul-Projekte zum Programmieren (S. 15) eine Maßnahme darstellen, wenn sie gleichermaßen Mädchen wie Jungen erreichen. Außerdem müsste bereits im Vorschulalter (z. B. über das Haus der kleinen Forscher) mit entsprechenden Maßnahmen angesetzt werden, um auch im fortgeschrittenen Jugendalter zu einer veränderten Berufswahlorientierung von Jungen und Mädchen zu kommen.

Im Kapitel „**Startups und Gründerkultur**“ wird die Etablierung eines „Gründer-Stipendiums“ zugesagt, bei welchem „1000 Gründerinnen und Gründer“ mit monatlich 1000 Euro unterstützt werden sollen. Hierzu wird ein anspruchsvolles und breites Vergabe- und Evaluationsprogramm in Aussicht gestellt. Wir hoffen, dass ein geschlechterdifferenziertes Controlling erfolgt, das lebenslagentypische und frauenspezifische Faktoren enthält.

Im Kapitel „**Industrie und Energie**“ wird zum Thema „**Klimaschutz**“ aufgeführt, dass der bisherige Klimaschutzplan zu einem „Klimaschutzaudit“ fortentwickelt wird, mit dem die Effizienz und Wirksamkeit überprüft werden soll. Auch soll das Klimaschutzgesetz NRW auf europäische Mindeststandards reduziert werden. Die LAG NRW war in der Vergangenheit auf dem Weg zum Klimaschutzplan und zum Klimaschutzgesetz NRW eng beteiligt und hofft auch zukünftig auf enge Beteiligung. Wir plädieren dafür, dass das Klimaschutzaudit und das Klimaschutzgesetz NRW auch weiterhin geschlechtsspezifische Aspekte aufgreifen, die den unterschiedlichen Lebensentwürfen von Männern und Frauen Rechnung tragen und eine wirkungsvolle, nachhaltige Strategie garantieren. Hier liegen bereits umfangreiche Gender-Analysen für den Bereich Klimaschutz vor.

Im Kapitel „**Arbeit**“ wird aufgeführt, dass es attraktiver werden muss, vom Mini- in den Midijob zu wechseln und dort die Stundenzahl immer mehr auszuweiten. Über eine Bundesratsinitiative will die Landesregierung die Einkommensgrenzen anpassen und in Bezug auf den Mindestlohn erhöhen und dynamisieren. Mini- und Midijobs werden überwiegend von Frauen wahrgenommen, hemmen eine Existenz

- 4 -

sichernde Beschäftigung und tragen einen Teil zur Altersarmut von Frauen bei. Die LAG NRW spricht sich dafür aus, dass die Landesregierung Programme fördert, die den Wechsel von Minijobs hin zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ermöglicht.

Im Bereich des **Dienstrechts** sieht die Landesregierung die Landesverwaltung als attraktiven Arbeitgeber in Form eines modernen und flexiblen Öffentlichen Dienstes. In diesem Kontext ist hinsichtlich der Verbesserung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Maßnahme die Etablierung eines Rückkehrmanagements angedacht. Die Kompetenzen von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern sollen darin stärker als bisher berücksichtigt werden.

Eine wirkungsvolle Frauen- und Familienförderung mit dem Ziel der Chancengleichheit für Frauen und Männer soll angewendet werden. Auch im Bereich der Landesverwaltung besteht nach wie vor eine strukturelle Benachteiligung von Frauen in aufsteigender Hierarchieebene, die Maßnahmen zur Frauenförderung unumgänglich macht. So kommt denn der Landesverwaltung bei der Umsetzung des in Artikel 3 des Grundgesetzes verankerten Gleichstellungsgebotes aufgrund der Grundrechtsbindung des Öffentlichen Dienstes eine Vorbildfunktion zu.

Dieses Engagement in der Landesverwaltung wird beispielhaft für die kommunalen Verwaltungen sein und fördert bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen durch ambitioniertes Vorgehen die Glaubwürdigkeit bei der Umsetzung und Verwirklichung des verfassungsmäßigen Gebots der Chancengleichheit und der Gleichberechtigung.

Im Kapitel „**Innere Sicherheit**“ begrüßen wir, dass der Opferschutz über konkret benannte Maßnahmen, wie z. B. eine auf die Opferbelange ausgerichtete Aus- und Weiterbildung für Amtsträger der Strafverfolgungsorgane, gestärkt werden soll.

Im Kapitel „**Gesundheit und Pflege**“ wird beschrieben, dass sich die Landesregierung für gute Arbeitsbedingungen und zukunftssichernde Beschäftigung einsetzen wird. Konkret wird der Beruf der Hebamme benannt, was wir ausdrücklich begrüßen, da er für eine bedarfsgerechte Versorgung vor und während der Geburt eine wichtige Rolle einnimmt. Es wird beschrieben, dass Geschlechteraspekte stärker in allen Versorgungsbereichen berücksichtigt werden sollen.

Das erkennbare Interesse an der Etablierung eines geschlechtergerechten Gesundheitswesens insgesamt ist zu begrüßen. Im Bereich der medizinischen Versorgung regen wir eine verstärkte Fokussierung auf die dringend erforderliche geschlechtergerechte Erforschung und Entwicklung von Medikamenten, Diagnostik und Therapien an.

Im Bereich der Pflege von Angehörigen übernehmen Frauen nach wie vor rund 75 % der familialen Sorgearbeit. Ein hoher Erwartungsdruck an die Frauen, die Mehrfachbelastung durch Pflege- und Erziehungsarbeit und gleichzeitiger beruflicher Tätigkeit machen eine erweiterte Unterstützung im Bereich der psychosozialen und gesundheitlichen Versorgung von Frauen in Familienverantwortung erforderlich.

Besonders betroffen sind in diesen Fällen mit signifikant höherer Belastung die alleinerziehenden Frauen und bedürfen demzufolge einer verstärkten Verbesserung der Rahmenbedingungen.

...

Eine geschlechtergerechte Verteilung unbezahlter Familien- und Fürsorgearbeit, auch im Hinblick auf die finanziellen und versorgungsrechtlichen Konsequenzen der Reduzierung oder Aufgabe von Erwerbstätigkeit, ist zwingend notwendig, um eine gesellschaftliche Gleichberechtigung auch in diesen Bereichen zu erlangen.

Das Zentrum „Frau und Gesundheit“ soll um den Aspekt der „Männergesundheit“ erweitert werden. Hier plädieren wir unbedingt für zusätzliche Mittel, damit dieser Ausbau nicht zu Lasten der Frauengesundheit in NRW geht.

Im Kapitel **„Sport“** wird ein Landesaktionsplan zum Thema Inklusion benannt. Hier plädieren wir dafür, den Aktionsplan um das Thema Förderung von Frauen und Mädchen im Sport zu erweitern und ggf. Schnittmengen mit dem Thema Inklusion zu nutzen. Auswertungen ergeben, dass insbesondere Mädchen ab dem Jugendalter weniger häufig Sport in Sportvereinen treiben, was sich nicht länger nachteilig auf ihre Gesundheit auswirken darf.

Im Kapitel **„Gleichstellung“** wird die Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit sowie die gezielte Förderung weiblicher Führungskräfte zugesagt. Die Agenturen für Arbeit sollen ihre Unterstützungsangebote für Wiedereinsteigerinnen „überprüfen und fortentwickeln“.

Ein Atlas der Gleichstellung wird in Aussicht gestellt und der „Girls Day“ soll wie der „Boys´ Day“ ebenfalls „weiterentwickelt werden“, um eine nachhaltigere Wirkung zu entfalten.

Wir sehen die Absicht, vorhandene Gleichstellungsprogramme und -formate beizubehalten, grundsätzlich positiv, würden uns aber wünschen, bei der jeweiligen „Fortentwicklung“ der genannten Maßnahmen in geeigneter Weise als LAG NRW beteiligt zu werden. Zur Weiterführung der Kompetenzzentren „Frau und Wirtschaft“ findet sich im Koalitionsvertrag keine konkrete Perspektive, daher gehen wir davon aus, dass – neben der oben erwähnten Schwerpunktsetzung bei der Bundesagentur für Arbeit – das Land weiterhin auch eine eigene und komplementäre Initiative zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen vorsieht, um für Frauen ohne entsprechenden Leistungsanspruch Lösungen zu schaffen.

Zum Thema **„Schutz und Hilfe bei Gewalt gegen Frauen und Männer“** begrüßen wir, dass die Landesregierung eine solide Finanzierung der Frauenhäuser beabsichtigt und bereits erste zusätzliche Zuschüsse bewilligt hat. Wir weisen darauf hin, dass nicht alle Frauenhäuser eine Landesförderung erhalten, obwohl einige Häuser (z. B. im Kreis Recklinghausen in Herten und Datteln) regelmäßig Anträge stellen. Die LAG NRW plädiert dafür, ambulante und stationäre Hilfsangebote für Opfer, Täter*innen und von Gewalt betroffenen Familien, so auszustatten, dass sie arbeitsfähig sind, ohne Beschäftigte auszubeuten und auf neue Aufgaben (z. B. Arbeit mit geflüchteten Frauen und Männern) flexibel reagieren können. Lücken im Hilfesystem (Hilfsangebote für Kinder, Familien, die regelmäßig durch häusliche Gewalt auffallen, ohne dass sich ein Elternteil trennt) gilt es zu schließen.

- 6 -

Neben der pro-aktiven zeitnahen Beratung von Opfern nach häuslicher Gewalt bedarf es außerdem eines pro-aktiven Ansatzes zur Beratung von Täter*innen.

Im Kapitel „**Integration und Einwanderung**“ wird ein Paradigmenwechsel angekündigt, „von einer unverbindlichen zu einer verbindlichen Integrationspolitik.“

In der konkreten Beschreibung lesen wir, dass künftig „für die Arbeitssuche qualifizierte“ Einwanderer mithilfe eines Punktesystems eingeordnet werden sollen. Auch wird ein Kriterienkatalog hinsichtlich des Bleiberechts skizziert, der sich u. a. nach erbrachten Integrationsleistungen sowie der persönlichen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit staffelt.

Wir regen an, die dazu erforderlichen Ausführungsbestimmungen auf ihre Geschlechtergerechtigkeit hin zu analysieren und von vorn herein systematisch auszuschließen, dass Abhängigkeitsmuster und/oder vorhandene Ungleichheiten eingereister Frauen und Männer sich im Wege der vorgesehenen Integrationsmaßnahmen verstetigen oder gar zum Nachteil weiblicher Einwanderinnen auswirken.

Für die vorgesehenen Bildungsmaßnahmen für Flüchtlinge sehen wir die Berücksichtigung des gesetzlichen Gleichstellungsgebotes als unverzichtbar an, weshalb bei allen angestrebten Maßnahmen, von der frühkindlichen Bildung und Alphabetisierung aller 4Jährigen in den Sozialisationsagenturen bis hin zur erweiterten Schulpflicht bis 25 Jahre ausdrücklich männliche und weibliche Geflüchtete erfasst werden müssen.

Für Gespräche stehen wir jederzeit zur Verfügung.

Düsseldorf, 22. September 2017

Ansprechpartnerinnen

Antje Buck

Maresa Kallmeier

Gaby Neuhöfer