

#Hessen2025

GRÜN WIRKT WEITER FÜR
GLEICHBERECHTIGUNG
UND MEHR FRAUEN IN
FÜHRUNGSPPOSITIONEN



KONZEPTE FÜR HESSEN

Liebe Leserinnen und Leser,

seit wir GRÜNE in Hessen wieder mitregieren, haben wir der Politik der Landesregierung eine neue Richtung gegeben: unter anderem mit dem Integrierten Klimaschutz-

plan 2025, mit dem Ökoaktionsplan, mit der Aufholjagd bei den Erneuerbaren Energien, mit einer Rekordförderung für Busse und Bahnen, mit dem Schülerticket, mit Sozialbudget, mehr bezahlbarem Wohnraum und der Förderung von Akzeptanz und Vielfalt, mit mehr Bildungs- und Chancengerechtigkeit durch Ganztagschulen, Sozialindex, Integration und Inklusion, mit der Stärkung der Hochschulen, mit der Förderung von Kunst und Kultur. Wir haben die Weichen der Politik endlich wieder in die richtige Richtung gestellt und wollen auf dem eingeschlagenen Kurs noch mehr Fahrt aufnehmen. Hessen ist grüner und gerechter geworden.

Wir wären aber nicht DIE GRÜNEN, wenn wir uns mit diesen Erfolgen zufrieden geben würden. Wir wollen auf dem bereits Erreichten aufbauen und Neues auf den Weg bringen – auf dem Weg zu dem Hessen, das wir uns für die Zukunft wünschen. Denn mehr Gerechtigkeit, Ökologie, individuelle Freiheit und Weltoffenheit kommen nicht von allein.

Deshalb legen wir unter der Überschrift „#hessen2025 – GRÜN wirkt weiter“ konkrete Konzepte zu den Projekten vor, die wir in den kommenden Jahren umsetzen wollen.

Eine anregende Lektüre wünscht



Mathias Wagner
Fraktionsvorsitzender

Weitere Informationen und alle bislang erschienenen Konzeptpapiere zum Download unter:
www.gruene-hessen.de/konzepte

www.gruene-hessen.de

GRÜN WIRKT WEITER

#hessen2025

**BÜNDNIS 90
DIE GRÜNEN**

LANDTAGSFRAKTION HESSEN



GRÜN WIRKT WEITER: FÜR GLEICHBERECHTIGUNG UND MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

BESCHLUSS: SEPTEMBER 2018

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	2
2. Wir haben die Richtung der Politik geändert ...	3
3.... und noch viel vor	4
3.1 Frauen gehen in Führung	4
3.2. Vereinbarkeit von Familie und Karriere für Frauen und Männer	4
3.3. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	6
3.4. Soziale Infrastruktur für Frauen	7
3.5. Gremienbesetzung in Beruf und Ehrenamt	8
4. Zusammenfassung	8

1. EINLEITUNG

Für uns Grüne gehört die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in ganz besonderer Weise zu unserem Gründungsauftrag. So haben wir als erste Partei in Deutschland dafür gesorgt, dass der

» Auch wenn sich auf dem Weg zur Gleichberechtigung einiges getan hat, ist der Anspruch aus dem Grundgesetz längst noch nicht erfüllt.«

Spitzenplatz unserer Liste bei den Bundes- und Landtagswahlen immer mit einer Frau besetzt ist und dass in der Folge jeder zweite Listenplatz einer Frau vorbehalten

ist. Unser Gesellschaftsbild geht von der gemeinsamen Verantwortung von Frauen und Männern für gesellschaftliche Teilhabe aus und räumt allen Menschen Chancen auf Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung ein. Das gilt unabhängig vom Alter, sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität, Behinderung, kulturellem Hintergrund oder sozialer Herkunft.

Das Wahljahr 2018 ist ein besonderes Jahr auf dem Weg zur Gleichberechtigung, denn das Frauenwahlrecht wird 100 Jahre alt. Im Januar 1919 war es dann das erste Mal soweit: Am 5. Januar zu den Landtagswahlen in Baden, am 12. Januar zu den Landtagswahlen in Württemberg und am 19. Januar zur verfassungsgebenden Deutschen Nationalversammlung. 1949 gelang es Elisabeth Selbert, den schlichten Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ im Grundgesetz zu verankern.

Seit 1970 erlaubt der Deutsche Fußball-Bund den Frauen das Fußballspielen. Bis 1977 galt im Bürgerlichen Gesetzbuch das Leitbild der Haus-

frauenehe, die die Frau zur Haushaltsführung verpflichtete. Seit 1980 gibt es die gesetzliche Verpflichtung, Frauen und Männer bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg gleich zu behandeln.

Auch wenn sich in den letzten hundert Jahren auf dem Weg zur Gleichberechtigung einiges getan hat, ist der Anspruch aus dem Grundgesetz längst noch nicht erfüllt. In vielen Bereichen konnten Frauen und Mädchen aufholen, aber noch immer gehören die Führungsebenen von Vereinen, Verbänden, Unternehmen und Parteien überwiegend den Männern. Auch hier gilt unser Anspruch: Die Hälfte der Macht den Frauen!

Im Dezember 1993 wurde in Hessen unter einer rot-grünen Regierung das erste Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGLG) verabschiedet. Es wurde damals von der CDU beklagt, hatte dann aber sogar vor dem Europäischen Gerichtshof Bestand, so dass der Hessische Staatsgerichtshof das Verfahren in Hessen im Jahr 2000 einstellte. Die CDU-geführten Landesregierungen haben seit 1999 Teile des HGLG verwässert, es aber nicht zurückgenommen. Jetzt haben wir seit dem Jahr 2014 erneut mit grüner Regierungsbeteiligung das Gesetz neu ausgerichtet. Der Fokus liegt darauf, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, die Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu stärken und die Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu erleichtern.

2. WIR HABEN DIE RICHTUNG DER POLITIK GEÄNDERT ...



Weil wir um die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes wissen, haben wir dafür gesorgt, dass im HGLG ein besonderer Schwerpunkt darauf liegt, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen abzubauen. So sollen Arbeitszeiten so weit wie möglich die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben ermöglichen. Führungsaufgaben sollen grundsätzlich auch in Teilzeit leistbar sein. Im Interesse einer gleichberechtigten Personalentwicklung müssen Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten Führungskräftefortbildungen angeboten werden. Teilzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen dürfen nicht zum Karriere-Killer werden. Weder für Männer noch für Frauen.

Bei der Besetzung von Gremien soll nach dem HGLG auf eine geschlechtergerechte Besetzung hingewirkt werden. Mit der Novelle des Gesetzes für den Hessischen Rundfunk und für das Hessische Krankenhausgesetz haben wir diesen gesellschaftspolitischen Anspruch auch in andere Wirkungsbereiche übertragen.

Das Hessische Koordinationsbüro für Frauen mit Behinderungen haben wir durch eine Aufstockung der Mittel und den Übergang in die neue Trägerschaft beim Paritätischen Wohlfahrtsverband abgesichert.

Mit dem Hessischen Lohnatlas haben wir erstmals auf einer statistisch sicheren Datenbasis erhoben, wie groß die Lohnlücke auf der Basis von Vollzeitarbeitsplätzen in den verschiedenen Regionen Hessens ist. Damit ist klar, dass die Lohnlücke nicht zu leugnen und auch nicht weg zu diskutieren ist. Sie ist von Region zu Region unterschiedlich groß und auch von Berufsfeld zu Berufsfeld verschieden.

Sie betrug in Hessen im Jahr 2015 durchschnittlich 14 Prozent. Das bedeutete für die Frauen im Durchschnitt 493 Euro monatlich weniger Gehalt als für die männlichen Kollegen. Auf der Basis der von Region zu Region verschiedenen Zahlen beginnen jetzt die Überlegungen, welche Weichenstellungen vor Ort getroffen werden müssen.

Mit dem Sozialbudget haben wir die wichtige Arbeit von Frauenberatungsstellen, Frauenhäusern, Interventionsstellen, Frauennotrufen und andere Einrichtungen der Gewaltschutzarbeit auf eine verlässliche Grundlage gestellt. Wir haben damit die Kürzungen aus den Vorjahren zurückge-

» Mit dem Hessischen Lohnatlas ist klar, dass die Lohnlücke nicht zu leugnen und auch nicht weg zu diskutieren ist.«

nommen und erstmals dafür gesorgt, dass in allen Landkreisen und kreisfreien Städten in Hessen Interventionsstellen eingerichtet werden können. Mit der Aufstockung des Sozialbudgets von 70 Mio. Euro im Jahr 2015 auf 118,5 Mio. Euro für das Jahr 2019 ist sichergestellt, dass die Trägervereine ihre gestiegenen Kosten auffangen und ihre Arbeit fortsetzen können. Für 31 Frauenhäuser in Hessen stehen seit 2015 jährlich 3,14 Mio Euro zur Verfügung, im Jahr 2018 wurden diese Mittel um 155.000 Euro aufgestockt und ab 2019 um 310.000 Euro. Für Frauenberatungs- und Interventionsstellen stehen ab 2015 jährlich 1,95 Mio Euro zur Verfügung. Diese Mittel wurden 2018 um 145.000 Euro aufgestockt und ab 2019 um 330.000 Euro.

Über eine Strukturanalyse wollen wir gemeinsam mit dem Hessischen Hebammenverband und dem Verein Motherhood e.V. ein möglichst voll-

ständiges Bild über das Leistungsangebot und die Arbeitsbedingungen der Hebammen in Hessen erhalten, damit eine passgenaue Versorgung der Fa-

3. ... UND NOCH VIEL VOR

Wir wollen, dass gleichberechtigte Teilhabe im Beruf und im gesellschaftlichen Leben selbstverständlich ist und dass die Debatte um die Gleichberechtigung nicht als Debatte um Defizite geführt wird.

3.1 FRAUEN GEHEN IN FÜHRUNG

Dazu gehört der kontinuierliche Ausbau des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Mit dem HGLG haben wir den Grundstein für die öffentliche Verwaltung gelegt. Jetzt müssen wir durch ein ver-

» Wir wollen, dass die Debatte um Gleichberechtigung nicht als Debatte um Defizite geführt wird.«

bessertes Berichtswesen dafür sorgen, dass die neuen Regelungen in den Verwaltungen auch gelebt werden.

Dazu gehören z.B. Förderangebote speziell für Frauen, Führen in Teilzeit und eine geschlechtergerechte Beurteilung. Hier gilt es dran zu bleiben und neben den gesetzlichen Vorgaben weiterhin das Bewusstsein zu schärfen, dass Frauen ganz selbstverständlich in Führungspositionen gehören und dass die Vereinbarkeit von Karriere und Familie auch praktiziert wird. Die Quote in Aufsichtsräten ist ein guter Anfang und zeigt, dass wir damit dem Ziel der Gleichberechtigung einen Schritt näher gekommen sind. Mit Mentoringprogrammen unterstützen wir Frauen bei ihrem Weg in die Unternehmensspitzen.

Wir wollen einen Wechsel in der Blickrichtung erreichen: Es ist nicht normal, das in der Führungs-

milien in allen Regionen in Hessen sichergestellt werden kann.

etage die Männer dominieren und Frauen dort nur als Sekretärinnen Zugang haben. Wir sind uns dessen bewusst, dass dieses Ziel nur erreichbar ist, wenn auch die Gesellschaft diese Erwartungshaltung hat. Dafür werben wir und schaffen die nötigen Voraussetzungen, damit Frauen Karriere und Familie unter einen Hut bringen können.

3.2. VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND KARRIERE FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Führungsaufgaben dürfen nicht die Aufgabe von Privat- und Familienleben bedeuten. Weder für Frauen noch für Männer. Daher unterstützen wir die Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Es muss nicht immer die klassische Teilzeit mit der Hälfte der Regelarbeitszeit sein. Auch vollzeitnahe Teilzeit kann für viele Familien das Mittel der Wahl sein.

Führen in Teilzeit soll zur Selbstverständlichkeit werden. Für Frauen und Männer. Im HGLG haben wir für die öffentliche Verwaltung die Voraussetzungen dafür geschaffen. Familienzeit darf nicht zum Karriere-Killer werden. Weder für Frauen noch für Männer. Das gilt für die Erziehung von Kindern und für die Pflege von Angehörigen.

Wir brauchen Fortbildungs- und Kontaktangebote zum Unternehmen, auch während der Familienphase, und Schulungsangebote zum Wiedereinstieg. Im öffentlichen Dienst sollte es zur Regel werden, dass während der Familienphase zumin-

dest einmal jährlich angeboten wird, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Im Zusammenhang mit der Rückkehr an den Arbeitsplatz ist eine Wiedereinstiegsschulung vorzusehen. Für uns sind Kinderbetreuungsangebote während dieser Zeit selbstverständlich.

Durch positive Beispiele wollen wir motivieren, z.B. durch Auszeichnung von Betrieben, die die klassische Rollenverteilung durchbrechen oder sich in besonderer Weise um unkonventionelle Lösungen im Sinne der Vereinbarkeit bemühen.

3.2.1 UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

Wir unterstützen Frauen und Männer dabei, Berufstätigkeit und Familie unter einen Hut zu bringen. Dazu gehören frei aufteilbare Elternzeit für beide Elternteile als selbstverständliche Regelung, ausreichend Kinderbetreuungsplätze und die weitere Qualitätsverbesserung in der Kinderbetreuung. Besonders alleinerziehende Elternteile sind auf eine funktionierende und hochwertige Kinderbetreuung angewiesen. Hier sind Bildungs- und Betreuungsangebote für Grundschulkinder von ganz besonderer Bedeutung. Mit dem Pakt für den Nachmittag haben wir gute Voraussetzungen geschaffen, die es weiter auszubauen gilt.

Frauen leisten nach wie vor die meiste Sorgearbeit in der Pflege für ältere und kranke Angehörige. Assistenz- und Entlastungssysteme speziell für Familien sind nötig, um den Frauen Luft und Kraft für berufliche Aktivitäten zu schaffen. Durch die verstärkte Anrechnung von Pflegezeit bei der Altersversorgung und Bonus-Systemen bei Bewerbungen oder Beförderungen wollen wir dazu beitragen, dass die Sorgearbeit nicht nur auf dem

Rücken von Frauen ausgetragen wird und gleichzeitig weniger berufliche Nachteile entstehen.

3.2.2 FÜHRUNG IN TEILZEIT VEREINFACHEN – JOB-SHARING IN DER LANDESV ERWALTUNG

Viele Frauen sehen die Teilzeitbeschäftigung zwar als attraktive Möglichkeit, Familie und Beruf auch in Führungspositionen zu vereinbaren. Allerdings braucht es dafür durchdachte organisatorische und personelle Lösungen, um für alle Beteiligten eine gute Lösung zu ermöglichen. Ohne Umverteilung der Aufgaben ist z.B. die Reduzierung auf eine Teilzeitstelle auf 50 Prozent-Basis oftmals Auslöser von vielen Überstunden. Ebenso sollte aber bedacht werden, dass es auch oftmals den Wunsch nach vollzeitnaher Teilzeit gibt, etwa eine 70-80 Prozent-Stelle.

Um diesen Wünschen nachzukommen und das Führen in Teilzeit zu vereinfachen, wollen wir das „Job-Sharing“ in der hessischen Landesverwaltung umsetzen und attraktiv gestalten. „Job-Sharing“ kann auf bestehende oder neue Beschäftigungsverhältnisse angewendet werden:

- Zwei Personen bewerben sich als Team auf eine Stelle, und teilen den Beschäftigungsumfang zwischen sich auf, im Einvernehmen mit dem zukünftigen Arbeitgeber.
- Zwei bereits im Betrieb Beschäftigte einigen sich gemeinsam mit dem Arbeitgeber darauf, zukünftig im Team zu arbeiten und ihren Beschäftigungsumfang neu zu regeln und zu verteilen.

» Wir wollen durch positive Beispiele motivieren.«

Wir wollen dies ermöglichen, um den Beschäftigten in der Landesverwaltung flexiblere Arbeitszeiten anbieten zu können. Dazu wollen wir folgende Maßnahmen treffen:

- In den Stellenausschreibungen des Landes wird darauf hingewiesen, dass eine Bewerbung auch im Team möglich ist
- Die Landesverwaltung tritt digitalen „Job-Sharing“-Plattformen bei, in der sich interessierte Beschäftigte kennenlernen können, ohne dass ein privater Kontakt bereits bestehen muss.
- Die Landesverwaltung richtet im Intranet eine eigene „Job-Sharing“-Plattform ein, in der sich Interessierte eintragen können und auf mögliche Teampartner stoßen. Dies spielt z.B. bei internen Ausschreibungen eine Rolle.

„Job-Sharing“ eignet sich besonders für Personen, die nach der Elternzeit wieder in ihren alten Job einsteigen möchten, aber zu einem reduzierten

» Wir wollen Job-Sharing in der Landesverwaltung vereinfachen.«

Beschäftigungsumfang. Auch Menschen, die aufgrund einer Behinderung nur reduziert arbeiten können, ist der Stellenwechsel so besser möglich. Der Job-Partner kann aus dem privaten Umfeld oder mittels einer Plattform gefunden werden. Einige große Unternehmen haben diese Praxis bereits erprobt und zeigen sich sehr zufrieden. So gehen wir in Hessen weiter voran.

3.3. GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT

Equal Pay, also gleicher Lohn für Frauen und Männer, muss zur Selbstverständlichkeit werden. Frau-

en sind nicht die Bittstellerinnen für gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Unternehmen, die sich dieser Herausforderung nicht stellen, sollen sich künftig dafür öffentlich rechtfertigen müssen. Der hessische Lohnatlas ist ein erster Schritt, die Stellschrauben sollen transparent zu machen und Hindernisse aus dem Weg zu räumen. Die regionalen Unterschiede auf der Basis der Vollzeitarbeitsplätze sind erheblich und nun erstmals genau belegbar. Jetzt gilt es, vor Ort mit den Unternehmen und Gewerkschaften in einen Prozess einzusteigen, um diese Unterschiede abzubauen. Aber auch in den öffentlichen Verwaltungen muss der Frage nachgegangen werden, warum z.B. Akademikerinnen in der Regel deutlich weniger verdienen als Männer. Hier wirkt die „Gläserne Decke“ leider noch immer.

- Der Lohnatlas belegt: Frauen verdienen in der Regel weniger, leisten die meiste Familienarbeit und sind dadurch häufig in Teilzeit. Daher gilt leider noch immer: Altersarmut ist weiblich. Deshalb wollen wir den Wiedereinstieg nach der Familienphase unterstützen u.a. durch gute Kinderbetreuung oder Fortbildungsangebote.
- Stärkere Initiativen zum Abbau der Rollenbilder bei der Berufswahl sind nötig. Wir setzen und daher für eine verstärkte Beratung von Mädchen bei der Berufswahl ein. Dazu gehört auch, sie stärker für naturwissenschaftliche Fächer zu begeistern.
- Teilzeit muss viel öfter als vollzeitnah ausgeübt werden können und der Wechsel des Beschäftigungsumfangs erleichtert werden.
- Frauen als Gründerinnen und Unternehmerinnen brauchen eine positive gesellschaftliche

Einbettung und Unterstützung bei Unternehmensgründungen durch Förderprogramme, die auf ihre speziellen Bedürfnisse zugeschnitten sind. Initiativen wie „Frauen und Wirtschaft“, der Unternehmerinnentag und mehr Frauen in den Hochschulen sind weiterhin nötig.

Wir wollen außerdem den Anteil von Männern in den klassischen Frauenberufen erhöhen und starten eine Offensive, junge Männer für den Beruf des Erziehers oder Pflegers zu begeistern.

3.4. SOZIALE INFRASTRUKTUR FÜR FRAUEN

Ein wichtiger Teil, Frauen und Mädchen bei ihrem Weg zu unterstützen, ist die Gewaltschutzarbeit z.B. in den Frauenhäusern und mit Interventionsstellen. Über das Sozialbudget haben wir die Arbeit in den Frauenhäusern abgesichert und die Arbeit in den Interventionsstellen hessenweit ermöglicht. Hier ist Begleitung und weitere Absicherung für die neue Legislaturperiode erforderlich. Dazu gehört auch die Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen von Beratungsstellen im Bereich von sexualisierter Gewalt an behinderten Frauen. Gewaltschutzarbeit braucht eine neue Komponente im Hinblick auf die Arbeit mit Migrant*innen und einen besonderen Fokus auf die Kinder, deren Entwicklung in gewaltbelastetem Umfeld stark beeinträchtigt wird.

Wir wollen entsprechend der Verpflichtungen aus der Istanbul-Konvention, die die Bundesrepublik im Oktober 2017 unterzeichnet hat, und die im Februar 2018 in Kraft getreten ist, in Hessen eine koordinierte Strategie zur Prävention und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt entwickeln. Dafür wollen wir in Hessen einen Aktionsplan er-

stellen, mit dem Schutzlücken identifiziert werden und an deren Beseitigung kontinuierlich gearbeitet werden muss.

Dazu gehört, die Frauenhäuser über ein Maßnahmenpaket zu unterstützen um in Abkehr von der bisherigen Messgröße der Bettenzahl die Einrichtung von Familienzimmern zu ermöglichen und Barrierefreiheit um-

zusetzen. Um Schutzplätze in Frauenhäusern den Frauen zur Verfügung stellen zu können, die den Schutzraum im Frau-

enhaus wirklich brauchen, unterstützen wir die Trägervereine dabei, Wohnraum für die stabilisierten Frauen zu finden. Dies kann je nach Lage vor Ort auch durch Übergangswohnungen sichergestellt werden.

Um Sprachbarrieren besonders bei Erstkontakten nicht zu unüberwindlichen Hindernissen zu machen, wollen wir den Aufbau eines Dolmetscher*innenpools ermöglichen, der per Video-Chat zugezogen werden kann.

Dem Hebammenmangel in Hessen wollen wir wirksam entgegenreten und dazu beitragen, dass jeder Familie während der Schwangerschaft und Geburt sowie nach der Geburt ein Angebot der Hebammenhilfe zur Verfügung steht. Hebammen leisten eine unverzichtbare Arbeit für die Familien und wir wollen, dass allen ein wohnortnahes Angebot der Geburtshilfe zur Verfügung steht. Dazu werden wir die 2017 von der Landesregierung in Auftrag gegebene Strukturanalyse auswerten und nachsteuern.

» Wir wollen eine koordinierte Strategie zur Prävention und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt entwickeln.«

Um ratsuchende Frauen wirksam zu schützen, treten wir für ein Demonstrationsverbot im Umkreis von 150 m vor den Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen ein. Wir wollen das alle Frauen ungehinderten Zugang zu Beratungsangeboten und

» Die Frage nach mehr Frauen in Führung betrifft nicht nur den Berufsalltag sondern muss auch bei der Besetzung von Gremien umgesetzt werden.«

wir gemeinsam mit den Grünen auf Bundesebene für die Abschaffung des § 219a StGB ein.

3.5. GREMIENBESETZUNG IN BERUF UND EHRENAMT

Frauen in Führung ist nicht nur eine Frage im Berufsalltag. Sie muss auch umgesetzt werden bei der Besetzung von Gremien, sei es ihm Ehrenamt, in Auswahlkommissionen oder in sonstigen Gremien, in denen Gelder oder Einfluss und Macht verteilt werden. Daher wollen wir nicht nur frauenfreundliche Unternehmen auszeichnen, sondern auch frauenfreundliche Gremien. Unser Ziel ist die paritätische Besetzung von Gremien auf allen

4. ZUSAMMENFASSUNG

Mit diesem Bündel von Maßnahmen wollen wir erreichen, dass mehr Frauen in Gesellschaft, Politik und im Arbeitsleben Führungspositionen einnehmen können. Wir wissen, dass die Politik diesen Weg nicht allein schaffen kann, sondern dass die Gesellschaft diesen Weg weiter mitgehen muss. Dafür werben wir ausdrücklich. Wir treten dafür ein, gesellschaftliche Rückschritte im Bereich der

Ebenen, insbesondere auch im politischen Bereich. Dazu ist die Erhöhung der Familienfreundlichkeit des politischen Betriebs unerlässlich. Effizienz von Sitzungen und ein wirksames Zeitmanagement können wichtige Bausteine auf diesem Weg sein. Dafür wollen wir Schulungsangebote unterstützen.

In der Hessischen Gemeindeordnung haben wir in der letzten Legislaturperiode einen Appell zur quotierten Besetzung der Wahllisten erreichen können. Inwiefern die neuen Regelungen greifen, werden wir überprüfen. Wir behalten uns ausdrücklich vor, den Appell stärker in Richtung einer festen Quote oder verpflichtenden Regelung zu verändern. Außerdem wollen wir prüfen, ob nach skandinavischem Vorbild Mandatsträger*innen in Schwangerschafts- oder Elternzeit für einen begrenzten Zeitraum ihr Mandat ruhen lassen und sich von Ersatzkandidat*innen vertreten lassen können.

Wir werden bei der Novelle von Gesetzen darauf achten, dass analog zum Rundfunkratsgesetz und Hessischen Krankenhausgesetz eine geschlechtergerechte Besetzung von Gremien erfolgt. Aufsichtsräte und Vorstände mit Landesbeteiligung sind quotiert zu besetzen.

Frauenpolitik zu verhindern und wenden uns gegen Versuche, ein längst vergangenes Frauenbild wieder zu beleben. Daher haben wir uns auch dafür eingesetzt, den Satz „Frauen in Männer sind gleichberechtigt“ in die Hessische Verfassung mit aufzunehmen und hoffen sehr, dass uns die Mehrheit der Hess*innen bei der Änderung der Verfassung dabei unterstützt.

KONZEPTE FÜR HESSEN

GRÜN WIRKT WEITER

#hessen2025

IHR DRAHT ZUR FRAKTION

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Fraktion im Hessischen Landtag
Schlossplatz 1–3
65183 Wiesbaden

ZUSTÄNDIGE ABGEORDNETE



SIGRID ERFURTH

Stellv. Fraktionsvorsitzende,
Sprecherin für Frauen, Finanzen,
Schutz der Werra, Behinderte
Menschen und Gleichstellung

Tel.: 0611/350-741
s.erfurth@ltg.hessen.de

MITARBEITERIN



MAREIKE LIEB

Referentin: Soziales, Gesundheit,
Gleichstellung, Frauen, Jugend, Kinder,
Behindertenpolitik, 2. Arbeitsmarkt,
Migration, Integration

Tel.: 0611/350-587
m.lieb@ltg.hessen.de



GRUENE-HESSEN.DE



FACEBOOK.COM/GRUENEHESSEN



TWITTER.COM/GRUENEHESSEN



YOUTUBE.COM/HESSENGRUEN



INSTAGRAM.COM/GRUENEHESSEN



FLICKR.COM/GRUENE-HESSEN

Impressum

Herausgeberin: BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN im Hessischen Landtag, Schlossplatz 1-3, 65183 Wiesbaden
V.i.S.d.P.: Jürgen Frömmrich, Parl. Geschäftsführer | Layout & Gestaltung: Till Haupt