

**KONZEPTE FÜR HESSEN:  
MIT GRÜN GEHT'S BESSER**



**GESCHLECHTER-  
GERECHTIGKEIT!**

[www.gruene-hessen.de](http://www.gruene-hessen.de)

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**

LANDTAGSFRAKTION HESSEN



# KONZEPTE FÜR HESSEN: MIT GRÜN GEHT'S BESSER

Hessen braucht neue Antworten auf die wichtigen gesellschaftlichen Fragen unserer Zeit. Die Grünen wollen Alternativen zur schwarz-gelben Politik aufzeigen und Antworten geben: mit innovativen, manchmal auch provokanten und für die Gesellschaft relevanten Konzepten.



Mit diesen neuen Konzepten bekräftigen wir unseren selbstbewussten Anspruch, die ökologische, soziale und progressive Kraft der Linken Mitte zu werden. Es ist Zeit für grüne Konzepte, um Hessen fit für die Zukunft zu machen.

Unsere Maxime lautet deshalb: Konzepte für Hessen – Mit Grün geht's besser!

A handwritten signature in black ink that reads "Paul Al-Ker".

Fraktionsvorsitzender

Weitere Informationen, die Möglichkeiten zum Download und zur Bestellung aller bislang erschienen Konzeptpapiere finden Sie unter:

**[www.gruene-hessen.de](http://www.gruene-hessen.de) - Konzepte für Hessen**

**[www.gruene-hessen.de](http://www.gruene-hessen.de)**

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**

LANDTAGSFRAKTION HESSEN



# **GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT!**

---

## **INHALT**

<b>I. Demokratie braucht Geschlechtergerechtigkeit.....</b>	<b>2</b>
1. „Gläserne Decke“ für Frauen trotz zunehmender Angleichung der Lebensläufe .....	2
2. Statt Stagnation - Mehr Bewegung für mehr Geschlechtergerechtigkeit in Hessen .....	3
<b>II. „Richtige“ Entscheidungen zum „richtigen“ Zeitpunkt im Lebensverlauf erleichtern .....</b>	<b>4</b>
1. Von klein an individuell fördern - Genderkompetenz in Erziehung und Bildung schaffen .....	4
2. Chancengleichheit in der Ausbildung herstellen .....	5
3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist keine reine „Frauensache“ .....	6
4. Gleicher Lohn für gute Arbeit – für beide Geschlechter .....	8
5. Mehr Frauen in Führung – mehr Qualität in Führung.....	8
6. Mehr Professorinnen an die Hochschulen .....	9
7. Wir machen den öffentlichen Dienst zum Vorbild .....	10
8. Frauen vor Armut schützen .....	10
<b>III. Gesundheit geschlechtergerecht fördern .....</b>	<b>11</b>
<b>IV. Schutz und Sicherheit gewährleisten .....</b>	<b>12</b>
1. Schutz im öffentlichen Raum .....	12
2. Schutz vor häuslicher Gewalt .....	13
<b>V. Mehr Frauen in Politik und im Ehrenamt .....</b>	<b>14</b>
<b>VI. Global denken – global und lokal handeln: Transnationale Frauensolidarität .....</b>	<b>15</b>

# I. DEMOKRATIE BRAUCHT GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

Wir GRÜNE gehen von einem Gesellschaftsbild aus, das die Akzeptanz der Vielfalt der Lebensformen, die Selbstbestimmung und die Gleichberechtigung aller Individuen beinhaltet. Jedes Individuum soll die Chancen auf Selbstbestimmung und Vielfalt entwickeln und wahrnehmen können und an der Gesellschaft teilhaben – unabhängig von Generation, Geschlecht, Behinderung, sexueller Ausrichtung, kulturellem Hintergrund und sozialer Herkunft. Unser Ziel ist, dass Individuen nicht nur formale sondern tatsächliche Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten haben, ihren Lebensentwurf zu gestalten.

Geschlechtergerechtigkeit ist wesentlicher Bestandteil einer demokratischen Gesellschaft. Dabei bedeutet für uns GRÜNE Geschlechtergerechtigkeit nicht Gleichmacherei, sondern Stärkung der Potentiale jeder und jedes Einzelnen, Unterstützung bei spezifischen Problemlösungen und Akzeptanz der unterschiedlichen Lebensentwürfe.

Geschlechtergerechtigkeit entsteht aber nicht von selbst. Dazu gehört ein politischer Gestaltungs- und auch Durchsetzungswille. Im Kampf gegen Diskriminierung und für Gleichberechtigung der Geschlechter haben engagierte Frauen (und Männer) in den letzten 100 Jahren viel erreicht. Aber noch immer kann von Geschlechtergerechtigkeit – der rechtlichen und praktischen Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Lebensbereichen – keine Rede sein.

## 1. „Gläserne Decke“ für Frauen trotz zunehmender Angleichung der Lebensläufe

Im 21. Jahrhundert scheinen sich die Lebensläufe von Frauen und Männern immer stärker anzugleichen. Immer mehr Frauen sind erwerbstätig, immer mehr Väter engagieren sich in der Kin-

dererziehung. Die Zahl von Akademikerinnen ist gestiegen. Mädchen erhalten die gleiche Bildung und können theoretisch die gleiche Berufsausbildung wie Jungen machen. Frauen entscheiden, ob sie heiraten oder nicht, ob sie mit einem Mann oder einer Frau zusammenleben wollen. Sie entscheiden, ob, wann und wie viele Kinder sie haben möchten. Auch die Problemlagen gleichen sich an: Im Bereich der Erwerbstätigkeit nehmen für Frauen und Männer unsichere oder sogar prekäre Beschäftigungsverhältnisse ebenso zu wie unterbrochene Erwerbsbiografien und eine Lern- und Arbeitskultur, die kaum noch Zeit für persönliche Entwicklung lässt. Diese Entwicklungen stellen ein gutes Leben und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer in allen Generationen in Frage.

Trotz Angleichung der Lebensläufe, trotz Freiheitsrechten und Wahlmöglichkeiten für einen individuellen Lebensentwurf - die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern ist nach wie vor Realität. Frauen verdienen für gleichwertige Arbeit durchschnittlich 23 Prozent weniger als Männer. 36 Prozent der Mädchen und nur 28 Prozent der Jungen schließen die Schule mit dem bestandenen Abitur ab, über die Hälfte aller Studierenden ist weiblich, doch der Anteil der Professorinnen an den Hochschulen liegt bei nur 19 Prozent. Während Mütter die Elternzeitansprüche oft voll ausschöpfen, nimmt nur ein Drittel der Väter mehr als die zwei Mindest-Monate. Derzeit sind 82 Prozent aller Teilzeitstellen von Frauen besetzt, der Anteil von Frauen an allen Vollzeitbeschäftigten beträgt nur 35,8 Prozent. Zwei Drittel aller Pflegepersonen in privaten Haushalten sind Frauen. Bei der Karriereplanung scheitern viele Frauen schon im mittleren Management. Noch immer leisten Männer deutlich mehr bezahlte und Frauen deutlich mehr unbezahlte Arbeit.

## 2. Statt Stagnation - Mehr Bewegung für mehr Geschlechtergerechtigkeit in Hessen

Nach diesem Befund setzen wir uns für eine Geschlechterpolitik ein, die eine substanzielle und nicht nur eine formale Chancengleichheit von Männern und Frauen sichert, die nicht nur formal gleiche Startbedingungen und Verwirklichungschancen für alle schafft. Geschlechterpolitik ist weder überflüssig noch „Gedöns“. Auch die heute oft verschmähte Frauenförderung hat sich nicht erledigt, sondern muss solange stattfinden, wie die Benachteiligung von Frauen in vielen Bereichen unserer Gesellschaft noch Realität ist.

Gerade in Hessen ist die Notwendigkeit einer aktiven, auf Geschlechtergerechtigkeit ausgerichteten Politik nach über zehn Jahren konservativer Regierungen unübersehbar. Die CDU-geführten Landesregierungen ignorieren nicht nur das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit, sondern haben inzwischen Frauenpolitik auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur für Frauen reduziert. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz ist in dieser Zeit zu einer wirkungslosen Sammlung von Allgemeinplätzen geworden. Die seit Jahren anhaltende Stagnation des Frauenanteils auf der Führungsebene im öffentlichen Dienst führt zu keinerlei Konsequenzen für die Politik der Landesregierung.

Dabei sind viele Instrumente der aktiven Frauenförderung und für den Abbau noch bestehender Diskriminierungen vorhanden – entwickelt und erprobt, sie müssen nur endlich konsequent in der Praxis genutzt werden. Überfällig ist ein Gleichberechtigungsgesetz mit effektiven Frauenförderplänen für den öffentlichen Dienst und in Unternehmen einerseits und dem Ansatz des Gender Mainstreaming andererseits, der alle Entscheidungsprozesse in der Politik, Gesellschaft und Wirtschaft auf die tatsächliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen ausrichtet. Durch das Gender Budgeting kann der Haushalt im Hinblick auf seine Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen überprüft und entsprechend ausgerichtet werden.

Das vorliegende Konzeptpapier zur Geschlechtergerechtigkeit konzentriert sich auf die Handlungsfelder der Landespolitik. In den Bereichen, in denen das Land (mit)steuern kann, wird der Focus auf Kommunalpolitik ausgeweitet. Für notwendige und seit Jahren überfällige Weichenstellungen zur Geschlechtergerechtigkeit auf Bundesebene (z.B. für eine geschlechtergerechte Steuerpolitik, Quoten in der Wirtschaft, etc.) verweisen wir auf entsprechende Konzepte der Bundestagsfraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.



## II. „RICHTIGE“ ENTSCHEIDUNGEN ZUM „RICHTIGEN“ ZEITPUNKT IM LEBENSVERLAUF ERLEICHTERN

Stärker als für Männer haben für Frauen bestimmte Entscheidungen in bestimmten Lebensphasen weitreichende Auswirkungen auf das weitere Berufsleben, soziale und eigenständige Sicherung, Teilhabe bis in hohe Alter – und diese Entscheidungen fallen oft mit dem ersten, spätestens aber mit dem zweiten Kind. Wer heiratet, wer Kinder bekommt, ist glücklich und denkt selten an die (nicht unwahrscheinliche) Scheidung. 12,5 Prozent der Scheidungen erfolgen nach 26 und mehr Ehejahren, – oft wenn die Kinder aus dem Haus sind.

Unsere Vorstellung von einer geschlechtergerechten und handlungsorientierten Politik orientiert sich an dem Leitbild der so genannten „Lebensverlaufsperspektive“, wie sie im Sachverständigenrat zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011 definiert ist. Das zentrale Merkmal der Lebenslaufperspektive ist, dass nicht mehr allein auf kurzfristige Effekte in der Politik abgestellt wird, sondern politische Rahmenbedingungen auf ihre Wirkung in einzelnen Lebensphasen und Lebenslagen und in ihren längerfristigen Auswirkungen betrachtet werden. Damit legt die Lebenslaufperspektive die Grundlage für eine nachhaltige, auf langfristige und dauerhafte Wirkungen angelegte Politik für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Die längerfristigen Auswirkungen bestimmter individueller Lebensentscheidungen in bestimmten Lebensabschnitten sind Frauen und Männer stärker bewusst zu machen, z.B. durch gute Beratung in der Familiengründungsphase.

Der Weg hin zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft ist noch lang, das Arbeitsprogramm umfangreich, es fordert uns allen etwas ab. Der Abschied von der vermeintlichen Sicherheit einer

traditionellen Geschlechterordnung birgt neue Wahlmöglichkeiten und eröffnet Freiräume und mehr Selbstbestimmung für alle. Geschlechterpolitik nach unserem Verständnis umfasst deshalb auch die Belange von Jungen und Männern. Viele Männer wünschen sich sowohl im Erwerbs- wie im Privatleben neue Wege und Entwicklungsmöglichkeiten. Deshalb sind Männer nicht „Gegner“, sondern Verbündete für das Konzept und die Umsetzung einer geschlechtergerechten Politik.

Für uns GRÜNE gibt es weder für Frauen noch für Männer „den“ Lebensentwurf. Wir wollen und werden niemanden vorschreiben, welche Entscheidungen sie oder er zu treffen hat. Wir werden mit unserer Politik aber dafür Sorge tragen, dass Mädchen und Jungen, Frauen und Männer jeden Alters die gleichen substanziellen – und nicht nur formalen – Freiheits- und Wahlmöglichkeiten für ihr eigenes Leben haben.

### 1. Von klein an individuell fördern - Genderkompetenz in Erziehung und Bildung schaffen

Unser Bildungssystem richtet sich zu wenig an den spezifischen Bedürfnissen der Mädchen und Jungen aus. Kinder und Jugendliche sind genauso vielfältig wie Erwachsene. Sie werden von klein an durch ihre Umwelt und deren Erwartungen geprägt und sind in Familie, Krippe, Kindergarten, Schule, Ausbildung auch damit beschäftigt, sich mit ihrem Geschlecht und mit dem Geschlecht verbundenen Rollen im Leben einen Platz zu suchen. Um Mädchen und Jungen gleiche Chancen für ihr Leben zu eröffnen, müssen Einrichtungen der Betreuung und Bildung es sich zur Aufgabe machen nicht nur alle Kinder

individuell zu fördern, sondern auch Geschlechtergerechtigkeit zum Prinzip des pädagogischen Handelns zu erheben.

Kinder und Jugendliche erwerben in Kitas und Schule Lebenskompetenzen – Respekt gegenüber dem anderen Geschlecht und die Gleichberechtigung der Geschlechter als grundlegende Werte gehören unbedingt dazu. Damit dies gelingt brauchen die Fachkräfte in Kindertagesstätten und in der Jugendarbeit sowie Lehrerinnen und Lehrer Genderkompetenz, die entsprechend die Aus-, Fort- und Weiterbildung zu integrieren ist.

Die Grundlagen einer geschlechtersensiblen Pädagogik sind im hessischen Bildungs- und Erziehungsplan bereits gelegt und die Entwicklung eigener Geschlechtsidentitäten und die Vermeidung von Stereotypen als Ziel beschrieben. Bislang mangelt es in Hessen aber grundsätzlich an der Unterstützung seitens der Landesregierung für die Bildungseinrichtungen bei der Umsetzung des Bildungs- und Erziehungsplans. Wir wollen das ändern und verlässliche Förderkriterien entwickeln.

Im Elementar- und Grundschulbereich gibt es zu wenig männliche Erzieher und Lehrer, damit fehlen (positive) männliche Rollenvorbilder. Wir setzen uns für Geschlechterparität durch gezielte Werbeprogramme für mehr männliche Erzieher und Grundschullehrer ein, auch wenn wir wissen, dass dies kein einfacher Weg ist.

Wir wollen den Schulen mehr pädagogische Freiheit und Selbstständigkeit ermöglichen, auch um ihnen neue Spielräume zur Umsetzung des Prinzips der Geschlechtergerechtigkeit zu schaffen. Neben der Stärkung der individuellen Förderung von Kindern soll der Erwerb von Lebenskompetenz in die Unterrichtsinhalte stärker integriert

werden. Durch den von uns gewollten Ausbau von Ganztagschulen werden ebenso zeitliche und pädagogische Potentiale erweitert. Wenn eine sozialraumorientierte Schulsozialarbeit zum Regelangebot in allen Schulen wird, kann sie wichtige präventive Wirkungen entfalten und Schülerinnen und Schülern als Anlaufstelle in Problemlagen dienen. Insbesondere bei Diskriminierungs- oder aber Gewalterfahrungen ist eine vertrauenswürdige Ansprechperson in der Schule hilfreich zur Problembewältigung.

In der Mädchen- und Jungenarbeit im Bereich der Jugendhilfe wollen wir die fachlichen Arbeitsgemeinschaften auf Landesebene stärken und die Fortbildungsmöglichkeiten ausbauen. So kann zum Beispiel in Sportvereinen und in der interkulturellen Jugendarbeit die Gendersensibilität verbessert werden.

## 2. Chancengleichheit in der Ausbildung herstellen

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Erwerbsleben zeigen sich bereits bei der Wahl der Ausbildung. Die Unterschiede bei den Berufswünschen von jungen Frauen und Männern sind erheblich. Während sich 46 Prozent der jungen Frauen auf nur fünf Wunschberufe „beschränken“, sind bei jungen Männern die Berufswünsche sehr viel differenzierter. Wunschberufe der jungen Frauen sind zudem oft mit relativ geringen Verdienst- und Karriereemöglichkeiten verbunden. Hier wirken – vor allem in Westdeutschland – noch starke Rollenbilder und geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse. Viele junge Frauen antizipieren offensichtlich bereits bei der Berufswahl, dass sie in der Familienphase nicht oder nur in Teilzeit arbeiten werden. Ähnlichen tradierten Rollenbildern verhaftete Unternehmen verstärken dies durch entsprechende Personalauswahl.

Damit jungen Frauen und jungen Männern gleiche Chancen auf eine gute Ausbildung mit möglichst langfristigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnet werden, sind die hessischen Unternehmerverbände gefordert, ihre Mitglieder für genderspezifische Probleme der Ausbildungsplatzvergabe zu sensibilisieren. Gerade aufgrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels muss die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation schnellstmöglich abgebaut werden. Deshalb ist es notwendig, quer durch alle Wirtschaftsbereiche für mehr Vielfalt der Beschäftigten zu sorgen. Dazu gehört zum Beispiel in Ausbildungsberufen gezielt beim jeweils unterrepräsentierten Geschlecht zu werben. Auch die Agenturen für Arbeit sind gefordert, in ihrer Ausbildungsberatung und -vermittlung mehr Mädchen und junge Frauen für technisch-gewerbliche Berufe zu motivieren bzw. Männer für personennahe Dienstleistungen wie Erziehung und Pflege.

Das Land kann mit der gendersensiblen Gestaltung seiner eigenen Ausbildungsprogramme dafür sorgen, dass das Spektrum der Berufswahl von jungen Frauen und Männern ausgeweitet wird und falsche Vorstellungen über typisch männliche oder typisch weibliche Berufe überwunden werden können. Statt – wie die Landesregierung dies tut - Ausbildungsbudgets zu kürzen, sollen bereits vorhandene Maßnahmen auf ihre geschlechterspezifische Wirkung geprüft werden. Gute Erfahrungen werden verstärkt in die Ausbildungsvorbereitung an Schulen integriert. Zudem werden Aktionen wie der Girls' Day, Boys' Day und Mentorinnenprojekte unterstützt.

### **3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist keine reine „Frauensache“**

Die Wahlfreiheit und die Gelegenheit, den eigenen Lebensentwurf zu realisieren, sind Ziele einer geschlechtergerechten Politik. Dazu gehört

nach einer guten Ausbildung die Möglichkeit, für den eigenen Lebensunterhalt zu sorgen und eine eigenständige soziale Sicherung aufbauen zu können. Zum Lebensentwurf gehört für die meisten jungen Frauen und Männer auch der Wunsch nach Kindern und für beide nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Weil nach wie vor eine bedarfsgerechte Infrastruktur für Kinderbetreuung fehlt und die Bedingungen und Anforderungen der Arbeitswelt immer noch zu wenig kompatibel mit Familienleben sind, scheitert dieser Wunsch häufig auch für Eltern in Hessen.

Sehr oft entscheiden sich Familien im Westen Deutschlands dafür, dass die Mütter ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, ganz aufgeben oder – nach der Elternzeit – ihr Arbeitsvolumen zum Teil deutlich reduzieren. 84 Prozent der Mütter im Alter von 45 Jahren haben ihre Erwerbstätigkeit schon mindestens einmal ausgesetzt, während nur 10 Prozent der Väter im gleichen Alter ihren beruflichen Werdegang unterbrochen haben.

Während Männer Teilzeit oft als Sprungbrett in eine Vollzeitbeschäftigung nutzen, verbleiben Frauen – aus unterschiedlichen Gründen – erheblich länger in Teilzeitarbeit, mit allen daraus folgenden negativen Konsequenzen für die eigenständige Existenzsicherung. Und je länger der Ausstieg aus dem Berufsleben dauert, desto schwieriger ist ein Wiedereinstieg, desto höher sind die Einbrüche beim Erwerbseinkommen, die Sicherung des Lebensstandards im Scheidungsfall bis hin zum Rentenniveau im Alter.

Auch eine zunehmende Zahl von Vätern fühlt sich an der Realisierung der gewünschten Lebensentwürfe gehindert und wünscht sich mehr Zeit für die Familie. Im Gegensatz dazu arbeiten viele junge Väter oft mehr, um das wegfal-

lende Gehalt der Mutter zu kompensieren und die wachsenden Bedürfnisse der Familie befriedigen zu können. Die geltende Ausgestaltung der Elternzeit und des Elterngeldes ermöglichen zwar mittlerweile auch Vätern, sich der Kindererziehung stärker zu widmen. Untersuchungen zeigen jedoch, dass der Widerspruch zwischen dem Wunsch nach mehr Zeit mit der Familie und der (realen) Angst vor einem Karriereknick vom einzelnen Vater oder der einzelnen Familie ein Problem ist, bei dessen Lösung Unterstützung angesagt ist.

### **Für das Recht der Frauen auf Beruf – Für das Recht der Männer auf Familie**

Damit Mütter und Väter tatsächlich Familie und Beruf vereinbaren können, brauchen wir endlich einen grundsätzlichen Bewusstseinswandel und eine Vielzahl von Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen, um Eltern bei ihren Entscheidungen entsprechend der Lebensphasenperspektive zu unterstützen.

Mütter und Väter sollen sich darauf verlassen können in ihrer Elternschaft von der Schwangerschaft an bis hin zur Unterstützung im Umgang mit Jugendlichen Beratung und Unterstützung zu erhalten. Familienzentren und eine bessere Vernetzung der vorhandenen Angebote vor Ort tragen dazu bei.

Das Land und die Kommunen sind in der Verantwortung, eine verlässliche Kinderbetreuung bis zum Ende der Grundschule zu gewährleisten. Dazu gehört ein flächendeckendes, flexibles Angebot von guter Qualität für die ersten zehn Lebensjahre eines Kindes als Rechtsanspruch. Keine Frau und kein Mann darf mehr gezwungen sein, den Arbeitsplatz oder sogar den Beruf aufzugeben, nur weil es an ausreichenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder fehlt.

Unsere Gesellschaft braucht dringend eine breite Diskussion über Arbeitskultur, Führungskultur und Führungsqualität. Nötig sind grundsätzliche Änderungen der Unternehmenskulturen, die Anerkennung von Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber eben auch der weiblichen und männlichen Kundschaft.

Das Land als Arbeitgeber muss zum Vorreiter für eine Arbeitszeitpolitik werden, die Vätern und Müttern Vereinbarkeit ermöglicht und die Vielfalt der Lebensentwürfe im Lebensverlauf berücksichtigt. Vielfältige Beschäftigungsmodelle, die Verbindung von Aus-, Fort- und Weiterbildung, flexible Arbeitszeiten und flexible Arbeitsorte gehören dazu.

Damit die Flexibilisierung von Arbeitszeit für Frauen und Männer zum Normalfall wird und weder Mütter noch Väter diskriminiert werden, müssen Elternzeit, Pflegezeit, zeitlich befristete Teilzeitarbeit, u.ä., für beide Elternteile ermöglicht werden.

Eine wachsende Herausforderung für unsere Gesellschaft besteht in der Unterstützung erwerbstätiger Familien bei der Betreuung und Pflege der Elterngeneration. Heute wird der Berufsausstieg von Frauen durch die Pflege von Eltern und Schwiegereltern während oder nach der Kindererziehungsphase oft verlängert und die sozialen Folgen für die Frau verschärft.

Da in der Wirtschaftspolitik die Geschlechtergerechtigkeit in Zukunft einen hohen Stellenwert einnehmen wird, werden wir eine Landesinitiative „Frau und Wirtschaft“ und regionale Kompetenzzentren „Frau und Beruf“ nach dem Vorbild von Nordrhein-Westfalen einrichten. Ziel ist es dabei mit dem besonderen Fokus der Frauenförderung Ausbildungsstätten und Unternehmen praxisnah zu begleiten.

Wir wollen Frauen und Männern, die aufgrund von Familienarbeit oder Ehrenamt beruflich zurückgesteckt haben, den Wiedereinstieg in das volle Erwerbsleben erleichtern und prüfen, inwieweit bestimmte familiäre Tätigkeiten zumindest teilweise als berufsqualifizierend anerkannt werden können.

Entsprechend der UN-Behindertenkonvention werden wir die Inklusion in Ausbildung und Wirtschaft auch unter dem besonderen Aspekt der Stärkung von Frauen mit Behinderungen in Angriff nehmen.

#### **4. Gleicher Lohn für gute Arbeit – für beide Geschlechter**

Frauen sind heute genauso gut oder sogar besser ausgebildet als Männer. Die Bruttostundenverdienste von Arbeitnehmerinnen liegen – wie in den vergangenen Jahren – aber durchschnittlich 23 Prozent niedriger als die der Arbeitnehmer. Auch wenn in Hessen der Entgeltunterschied mit 20,4 Prozent etwas geringer ausfällt, bleibt die Ungerechtigkeit der Lohnungleichheit Realität.

Viele Frauen – in Hessen rund 25 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – arbeiten ausschließlich in geringfügig entlohnter Beschäftigung mit Stundenlöhnen, die selbst bei Vollzeitarbeit nicht zum Lebensunterhalt ausreichen. Auch werden so genannte „typische Frauenberufe“ trotz ihrer enormen und wachsenden gesellschaftlichen Bedeutung immer noch schlechter bezahlt als „typische Männerberufe“. Bisher geschlechtstypische Berufsbilder erfordern das Überdenken der Berufsbilder in ihrer bisherigen Form und Entlohnung. Dies gilt insbesondere für die Arbeit mit Menschen, für Berufe der frühkindlichen Bildung und der Pflege.

Wir setzen uns für einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn ein, damit gerade für vie-

le Frauen ein die Existenz sicherndes Einkommen gewährleistet ist. Die Steigerung der Erwerbstätigkeit und Qualifizierung von Frauen soll in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, um geringfügig bezahlte Beschäftigung und Leiharbeit zu reduzieren.

Frauen sind bekanntermaßen seltener auf Führungsebenen vertreten – und wenn, dann verdienen sie auch dort häufig weniger als ihre männlichen Kollegen. Es wird vermutet, dass Frauen in Gehaltsverhandlungen deutlich defensiver auftreten als Männer. Frauen-Netzwerke und Mentoringprogramme wollen wir ausdrücklich unterstützen, um hier die Kompetenzen von Frauen frühzeitig zu stärken.

#### **5. Mehr Frauen in Führung – mehr Qualität in Führung**

Unsere Gesellschaft braucht Vielfalt in Führungspositionen und daher auch mehr Frauen in Führung: Weil Vielfalt nachweislich den Unternehmen nutzt, aus Gründen der Geschlechtergerechtigkeit, aber gerade auch, weil viele Probleme in Unternehmen nur durch eine neue Sicht auf die Arbeitskultur im Verhältnis zur Persönlichkeitsentfaltung zu lösen sind.

Die paritätische Besetzung der Führungsebenen ist daher ein wesentliches Ziel, das es in den nächsten Jahren zu erreichen gilt. In 2011 betrug die Frauenquote in den so genannten Dax-Unternehmen lediglich 3,7 Prozent und nur 11 Prozent Frauen waren in den 200 größten Firmen in einem Vorstand vertreten. Die „freiwillige Vereinbarung“ zwischen Bundesregierung und Arbeitgebern aus dem Jahr 2001 hat also kaum Ergebnisse gebracht und muss als gescheitert betrachtet werden. Selbstverpflichtungen von Unternehmen reichen nicht aus, um die Bereitschaft zu erhöhen, bei der Personalentwick-

lung ausreichend Frauen für Führungspositionen zu qualifizieren und diese qualifizierten Frauen dann auch zu befördern. Deshalb halten wir eine gesetzliche Quote für unumgänglich und setzen uns für eine verbindliche, gesetzliche Regelung zur geschlechtergerechten Besetzung von Entscheidungsgremien der Wirtschaft, in Aufsichtsräten und Vorständen ein.

Auf Landesebene werden wir dafür sorgen, dass Führungsebenen und Gremien, die in Landesverantwortung zu bestimmen sind, paritätisch mit Männern und Frauen besetzt werden.

Ein Vorbild für Quotenregelungen zur Geschlechtergerechtigkeit im Geltungsbereich des hessischen Gesetzes könnte die AOK werden. Neben der Quote für Frauen auf den Führungsebenen wurde eine Männer-Quote für die Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten eingeführt – bisher fast ausschließlich ein von Frauen gewählter Ausbildungsgang.

## 6. Mehr Professorinnen an die Hochschulen

Unsere Wissens- und Informationsgesellschaft braucht immer mehr umfassend und hochqualifizierte Arbeitskräfte. An Hochschulen arbeiten viele Frauen, fast genauso viele wie Männer. Die Tätigkeiten unterscheiden sich aber erheblich. Während Frauen im Bereich der Verwaltung überrepräsentiert sind, herrscht Frauenmangel vor allem im Bereich der Professuren. Zwar hat sich der Frauenanteil in allen Wissenschaftsebenen in den letzten Jahrzehnten deutlich erhöht. Doch nach wie vor gilt, dass potentielle Wissenschaftlerinnen nach dem Abschluss des Studiums aus dem Wissenschaftsbetrieb „verschwinden“.

Der weibliche Anteil an Professuren ist in Hessen von 13,5 Prozent im Jahre 2005 erfreulicherwei-

se auf 19,28 Prozent gestiegen, der Anteil von Professorinnen in der höchsten Besoldungsgruppe stagniert allerdings seit Jahren bei rund zehn Prozent. Zwischen den verschiedenen Fachbereichen tun sich – noch deutlicher als bei den Studierenden – große Unterschiede auf. So ist der Frauenanteil in den Sozialwissenschaften wesentlich höher als in technischen Fachbereichen.

Die Tatsache, dass sowohl Akademikerinnen als auch Akademiker spät oder häufig gar keine Kinder bekommen, deutet darauf hin, dass die Vereinbarkeit von Wissenschaftsbetrieb und Familie – trotz der Landesprogramme – nicht gewährleistet ist.

Um Geschlechtergerechtigkeit in Lehre und Forschung zu erreichen – aber auch, um international konkurrenzfähig zu bleiben – muss sich die Personalpolitik und die Nachwuchssicherung an den Universitäten und Hochschulen erheblich verbessern und transparent werden. Nötig ist eine Arbeitskultur, bei der das wissenschaftliche Resultat und die Qualität von Forschung und Lehre im Vordergrund stehen und der berechnete Anspruch auf Familienleben akzeptiert wird. Hier kann die Landespolitik deutliche Signale setzen. Alle Universitäten und Hochschulen haben eine Kinderbetreuung guter Qualität zur Verfügung zu stellen, die die Arbeitszeiten von Studierenden, Lehrenden und Forschenden berücksichtigt. Alle Hochschulangebote sind dahingehend zu prüfen, dass sie es erlauben, die Lebenswünsche und Arbeitsrealitäten miteinander in Einklang zu bringen.

Mehr Frauen- und Genderforschung ist erforderlich, um Maßnahmen und ihre Wirkungen auf Geschlechtergerechtigkeit und in die Gesellschaft wissenschaftlich zu begleiten. Die Hochschulen werden bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming-Prozessen aktiv durch die

Stärkung vorhandener Netzwerke unterstützt. Die Personalentwicklung als Vorbereitung für Lehr- und Forschungsaufgaben wird grundsätzlich verbessert und geschlechtergerecht erfolgen. Die universitären Auswahlverfahren haben grundsätzlich transparent zu sein.

Der Frauenanteil in den oberen Etagen sowohl in den Universitäten und Hochschulen, als auch in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Deutschen Forschungsgemeinschaft soll erhöht werden. Wir wollen mittelfristig eine paritätische Besetzung der Professuren erreichen. Dazu werden fachbereichsspezifische Zielpläne erstellt und in die Personalentwicklung integriert.

## 7. Wir machen den öffentlichen Dienst zum Vorbild

Von den in Hessen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, inklusive mit Beamtinnen und Beamten, sind rund 14 Prozent im öffentlichen Dienst tätig, davon über 50 Prozent Frauen. Auch wenn die Tarifstruktur des öffentlichen Dienstes den gleichen Lohn für Frauen und Männern vorgibt, kann von einer geschlechtergerechten Arbeitswelt immer noch nicht die Rede sein. Trotz des seit 17 Jahren geltenden Gleichberechtigungsgesetzes, das zum Ziel „die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst“ hat, sind rund 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Und der Frauenanteil auf der Führungsebene ist nach wie vor erschreckend gering – nur rund ein Achtel der Spitzenbeamten des Landes ist weiblich.

Dabei kann der öffentliche Dienst bei der Beseitigung der Hemmnisse und der Erarbeitung neu-

er Konzepte eine Vorbildrolle für die Privatwirtschaft einnehmen und für seine Beschäftigten Maßnahmen erproben, die zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führen und auch in anderen Wirtschaftsbereichen eingesetzt werden können. Die Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes ist daher dringend geboten, mit verbindlichen Vorgaben und gezielter Frauenförderung.

## 8. Frauen vor Armut schützen

Wie in fast allen europäischen Staaten liegt auch in Deutschland die Armutsquote von Frauen über der von Männern; dies ist noch signifikanter für Frauen mit Migrationshintergrund. Die Zahl der Familien, in denen die Frau Haupt- oder Alleinverdienerin ist, nimmt zu. Auch in Hessen erhöhte sich die Zahl alleinerziehender Mütter seit 1996 um ein Viertel. Mittlerweile sind mehr als 16 Prozent der Haushaltsvorstände mit Kindern unter 18 Jahren alleinerziehend. Alleinerziehende Frauen sind besonders von Armut betroffen, nur 63 Prozent der alleinerziehenden Mütter können ihren Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit sichern.

Geringe Einkommen, Arbeitslosigkeit, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Unterbrechungen der Erwerbsbiografie werden derzeit immer mehr zum „Normalfall“ und treffen Frauen überproportional. Die Benachteiligungen von Frauen während fast der gesamten Dauer des Erwerbslebens lassen befürchten, dass die Altersarmut von Frauen in den nächsten Jahren ansteigen wird. Bereits heute sind fast zwei Drittel der Empfänger und Empfängerinnen von Grundversicherung im Alter weiblich.

Die ungleiche Erwerbsbeteiligung und Einkommensstruktur, aber auch die unterschiedlichen

Formen sozialer Sicherung von Frauen und Männern, sind wesentliche Ursachen für die größere ökonomische Abhängigkeit von Frauen vom Einkommen Familienangehöriger und Faktoren für die höhere Armutsgefährdung von Frauen. Frauen besitzen nur etwa 70 Prozent der Vermögenssummen, über die Männer im Durchschnitt verfügen. Gute Ausbildung in zukunftsfähigen Berufen und eine möglichst durchgehende Erwerbsbiografie sind daher die besten Voraussetzungen für Teilhabe und Verhinderung von Altersarmut.

Damit Frauen besser vor Armut geschützt werden, muss auch das System der Sozialversicherungen grundsätzlich umgebaut werden und auf eigenständige Existenzsicherung ausgerichtet werden. Das derzeitige Steuersystem (insbe-

sondere das fatale Ehegattensplitting) muss neu gestaltet werden, um die überholte Alleinverdiener-Ehe steuerlich nicht mehr zu belohnen.

Auf Landesebene wollen wir eine geschlechterdifferenzierte Armuts- und Reichtumsberichterstattung einführen, die es ermöglicht, besondere Problemlagen geschlechtsspezifisch zu analysieren und bedarfsgerechte Maßnahmen zur Reduzierung des Armutsrisikos und zur Erleichterung von Teilhabe zu entwickeln.

### III. GESUNDHEIT GESCHLECHTERGERECHT FÖRDERN

Gesellschaftliche Erziehungsmuster und Rollenbilder haben erheblichen Einfluss auf den Umgang mit dem eigenen Körper, auf Gesundheit und Krankheit. Daher unterscheiden sich Frauen und Männer auch in diesem Bereich erheblich.

Frauen werden älter als Männer. Für Männer ist die Jugend, für Frauen das Alter eine besonders unfallträchtige Lebensphase. Frauen stellen circa 55 Prozent der Krankenhauspatienten, Männer verbringen aber durchschnittlich mehr Tage im Krankenhaus, wenn sie erkranken. Männer erleiden durchschnittlich häufiger folgenschwere Unfälle und mehr tödliche Arbeitsunfälle als Frauen. Sie begehen auch deutlich häufiger als Frauen Suizid. 58 Prozent der deutschen Männer und 41 Prozent der deutschen Frauen ab dem Alter von 18 Jahren sind übergewichtig oder stark

übergewichtig. Männer rauchen mehr und sie konsumieren mehr Alkohol und illegale Drogen; Frauen sind häufiger von Medikamenten abhängig.

Eine geschlechtergerechte, an Wirkung und Effizienz der Versorgung orientierte Gesundheitspolitik muss diese Unterschiede nicht nur zur Kenntnis nehmen, sondern im Interesse der Patientinnen und Patienten Gesundheitsförderung und Krankenversorgung entsprechend ausrichten. Bislang geschieht dies jedoch kaum. Einzelne Bundesländer haben begonnen, die Grundlagen für eine solche Gesundheitspolitik zu legen und geschlechterspezifische Gesundheitsberichte vorgelegt. Für Hessen wollen wir diese Erfahrungen nutzen und auf der Grundlage des hessischen Gesundheitsberichts 2011

Ziele gemeinsam mit den verschiedenen Akteuren des Gesundheitswesens vereinbaren und mit Bildungseinrichtungen, Unternehmen und den Bürgerinnen und Bürgern umsetzen.

Der hohe Frauenanteil an Berufen des Gesundheitswesens, bisher vor allem in der Pflege, zunehmend aber auch in der Ärzteschaft, ist zwar statistisch belegt, die daraus resultierenden Anforderungen an das Gesundheitssystem und seine Strukturen schlagen sich nur vereinzelt nieder. In unserem Konzept „Gesundheit im ländlichen Raum“ haben wir erste Schritte vorgeschlagen, wie die hausärztliche Versorgung – auch unter Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Veränderungen in diesem Bereich – dauerhaft gesichert werden kann. Die Pflegeberufe mit einem Frauenanteil von rund 80 Prozent bedürfen dringend einer umfassenden Aufwertung und Neustrukturierung – mit Aufstiegsmöglichkeiten, guten Arbeitsbedingungen und Anreizen für mehr Männer, diese Berufe zu ergreifen. Wir sehen hierbei auch die Landespolitik in Verantwortung.

Um eine geschlechtergerechte Gesundheitsförderung zu stärken und die fachliche Beratung zu

verbessern, wird die Hessische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitserziehung (HAGE) weiterentwickelt.

Die kommunalen Akteure brauchen für eine gute Gesundheitsförderung und Versorgung mehr Gestaltungsspielräume. Wir werden den Öffentlichen Gesundheitsdienst stärken (siehe das Konzept „Gesundheit im ländlichen Raum“), um eine bessere, regionale Versorgung von Männern und Frauen zu erreichen. Die Finanzierung der Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung werden wir sicherstellen.

Wie für alle gesellschaftlichen Bereiche ist auch im Gesundheitswesen die Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen Voraussetzung für die Qualität von Entscheidungsprozessen und die angemessene Berücksichtigung von Geschlechterunterschieden. Unser Ziel ist es, sowohl an den Hochschulen, in den Ausbildungsstätten, im ambulanten und im stationären Bereich, in Verbänden und Vereinigungen die Führungsebenen paritätisch zu besetzen, um auch im Gesundheitswesen eine dauerhaft gute Versorgungsqualität zu sichern.

## IV. SCHUTZ UND SICHERHEIT GEWÄHRLEISTEN

### 1. Schutz im öffentlichen Raum

Das Gefühl sicher zu sein, insbesondere an öffentlichen Orten, ist wesentlich für das eigene Wohlbefinden, aber auch Voraussetzung für die selbstbestimmte Teilhabe am öffentlichen Leben. Studien zeigen, dass sich Frauen in einigen Gegenden eher unsicher fühlen. Dunkle Gassen, Straßen und offene Gelände sind die Orte, die besonders bei Frauen ein hohes Unwohlsein und

Unsicherheitsgefühl auslösen. Medieneinflüsse, tatsächliche Kriminalitätsraten und unter Umständen eigene Betroffenheit verstärken diese Gefühle. Ein besonders hohes Unsicherheitsgefühl haben vor allem Frauen mit Migrationshintergrund, sehr junge Frauen und ältere Frauen.

Da immer mehr Menschen in die Städte ziehen, die Menschen immer älter werden und immer

mehr alleine leben, muss die kommunale Stadtentwicklung und -planung sich darauf einstellen und durch erprobte, oft einfache Lösungen das Sicherheitsgefühl stärken und die Sicherheit verbessern. Geschlechtergerechte Stadtentwicklung und -planung hat von daher auch die Sicherheitsbedürfnisse zu beachten. Erprobte und neue Instrumente (z.B. Kommunale Frauenbarometer) können den Gemeinden und Städten die Stadt- und Verkehrsplanung erleichtern. Verkehrsverbände und Bahnunternehmen sollen bei der Gestaltung von Haltestellen und Bahnhöfen die Empfehlungen der Kommunen berücksichtigen.

Die meisten Opfer von Gewaltkriminalität sind Männer aller Altersgruppen. Gewaltprävention ist eine wichtige Aufgabe von Bildungs- und Ordnungspolitik. Viele Jugendliche und Männer, die Opfer von Gewalt geworden sind und eventuell unter posttraumatischen Belastungsstörungen leiden, befürchten aber Diskriminierung, wenn sie um Hilfe bitten. Dementsprechend sind die Programme zur Unterstützung von Kriminalitätsopfern geschlechterspezifisch auszurichten.

## 2. Schutz vor häuslicher Gewalt

Schätzungen gehen davon aus, dass rund ein Fünftel aller Frauen in Deutschland mindestens einmal im Leben zum Opfer häuslicher Gewalt wird. Nur die wenigsten Frauen bitten um Hilfe oder wenden sich an die Polizei. Dass die Anzahl der Anzeigen bei der Polizei steigt, kann auf eine Zunahme von Gewaltdelikten und/oder auf die Berücksichtigung als Offizialdelikt durch das Gewaltschutzgesetz sowie eine wachsende Bereitschaft, sich gegen Gewalt zu wehren, zurückzuführen sein. Im Jahr 2009 wurden in Hessen insgesamt 7.541 Fälle angezeigt. 87,4 Prozent der Tatverdächtigen sind Männer; 12,6 Prozent der Tatverdächtigen sind Frauen. Die Zahl männlicher Opfer häuslicher Gewalt stieg von 12,4 im Vorjahr auf 13,8 Prozent.

Die betroffenen Frauen haben Anspruch auf schnellen Schutz und Hilfe in einer akuten Gefahrensituation sowie auf Unterstützung, um ihren weiteren Lebensweg anzugehen. Die Frauenhäuser in Hessen, die in der Regel bewährt mit der Polizei und anderen Dienststellen zusammen arbeiten, leisten hierbei eine hervorragende Arbeit. Die Präventionsarbeit, der Schutz in Frauenhäusern und die Hilfe bei der Gestaltung eines gewaltfreien neuen Lebens stehen für uns im Zentrum unserer Überlegungen. Die Frauenhäuser und ihre Trägervereine sind das Herzstück des Schutzes vor häuslicher Gewalt. Wir wollen die Finanzierung nachhaltig sicherstellen, ein verlässliches und flächendeckendes Hilfsangebot für Frauen und Kinder herstellen und fördern.

Dazu gehört die flächendeckende Einrichtung von Interventionsstellen. Am Ende des Modellprojekts der Schutzambulanz in Fulda und den Erfahrungen z.B. mit dem Projekt SIGNAL am Klinikum Kassel wird zu prüfen sein, ob ein niedrigschwelliges Angebot von Interventionsstellen oder Schutzambulanzen bzw. eine Kombination aus beidem die richtige Antwort für den Schutz für Frauen und Kinder bedeutet.

Frauen brauchen Anlaufstellen, die spezifische Hilfe und Beratung auch in anderen Problemlagen leisten können; dazu gehört der Schutz vor Zwangsheirat, Genitalverstümmelung und anderen Leben und Gesundheit gefährdenden Straftaten. Öffentlichkeitsarbeit, Rechtsberatung und ein engmaschiges Netz von Hilfen auf kommunaler Ebene sind notwendig.

Auch wenn die Opfer von Gewalt in der Mehrzahl Frauen sind, gibt es durchaus auch Jungen und Männer, die Opfer häuslicher Gewalt werden und die Hilfe, Beratung und Unterstützung benötigen. Die Vernetzung dieser sozialen Arbeit auf Landesebene soll die fachliche Arbeit vor Ort unterstützen.

Wer Prävention von Gewalt ernst nimmt, muss auch für konkrete, gut vernetzte Angebote für (potentielle) Täter sorgen. Dies gilt sowohl für Anlaufstellen auf kommunaler Ebene als auch für therapeutische Hilfe. Die Ambulanz für Sexualmedizin an der Universität Frankfurt war dabei eine wichtige Anlaufstelle, für deren Angebot wir Ersatz schaffen werden.

Die Diagnostik von Gewaltfolgen wollen wir in Kooperation mit den Ärztekammern verbessern und die Dokumentation der Verletzungen gerichtsfest gestalten. Die Zahnärztekammer Hessen hat z.B. bereits entsprechende forensische Dokumentationsbögen erarbeitet, die im Fall einer Anzeige Verletzungen gerichtsfest belegen können.

## V. MEHR FRAUEN IN POLITIK UND IM EHRENAMT

Der Gender Datenreport der Bundesregierung kommt zu dem Ergebnis, dass im Gegensatz zu Frauen in Spitzenpositionen in der Wirtschaft die Chancengleichheit im politischen System seit den achtziger Jahren relativ weit vorangeschritten ist. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Länderparlamenten, im Bundestag und bei den deutschen Abgeordneten des Europäischen Parlaments beträgt jeweils etwas über 30 Prozent. Damit liegt die politische Beteiligung von Frauen in Deutschland über dem europäischen Durchschnitt – allerdings nicht an der Spitze, sondern weit hinter Ländern wie Schweden, Finnland und den Niederlanden. Seit Erreichen des 30-Prozent-Anteils tut sich aber nur wenig oder entwickelt sich sogar zurück. Im Hessischen Landtag ist beispielsweise der Frauenanteil in dieser Legislaturperiode wieder gesunken.

Einiges deutet darauf hin, dass Frauen ein geringeres Interesse als Männer an Politik und politischen Ämtern haben. So ist zwar das ehrenamtliche Engagement von Frauen in den letzten Jahren insgesamt gestiegen, jedoch nicht im politischen Ehrenamt. Ursachen dafür sind einerseits die männlich geprägten Themenschwerpunkte, Hierarchien, Netzwerke und Kulturen von Organisationen und Vereinen. Andererseits

spielt die Arbeitsteilung in der Familie und die familienunfreundlichen Sitzungszeiten – z.B. in Kommunalparlamenten – eine Rolle. Und: Während Männer sich eher für jede Position geeignet halten, werten Frauen ihre Talente oft sehr viel selbstkritischer.

Die GRÜNEN haben den anderen politischen Parteien mit dem Prinzip der Mindestquotierung bei allen Ämtern und Mandaten ein gutes Beispiel gegeben. Aber mit einem Beschluss für eine Quote ist es nicht getan. Zur Umsetzung braucht es konsequente Nachwuchsförderung und Personalentwicklung. Unsere Erfahrungen zeigen: Wir brauchen noch mehr Frauen, die sich politisch engagieren, und wir brauchen eine gezielte Förderung von Frauen, um dies auch erfolgreich zu tun. Die Einführung einer Quote ist nicht nur eine Herausforderung für Institutionen, sondern auch für die Frauen und Männer im Alltag.

Für das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen unserer Gesellschaft ist mehr Geschlechtergerechtigkeit an den Schalthebeln der politischen Gestaltung notwendig. Wir wollen die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern an politischen Entscheidungen deutlich verbessern. Dies kann über Formen der direkten Demokratie

geschehen, aber vor allem über Diskussion und Partizipation innerhalb und außerhalb der Parteien.

Gemeinsam mit den Städten, Landkreisen und Gemeinden wollen wir ein Programm starten mit dem Ziel, die Arbeit in den Parlamenten generell, die Tagungszeiten, die Gremienarbeit usw. besser mit Familie vereinbaren zu können. Auch Eltern, die beide erwerbstätig sind, sollten in unseren Parlamenten sehr viel häufiger vertreten sein. Nach unseren eigenen positiven Erfahrun-

gen als GRÜNE mit der konsequenten Umsetzung paritätischer Wahllisten setzten wir uns für eine entsprechende Wahlrechtsreform ein.

Wir brauchen mehr Anreize und Erfolgserlebnisse für Frauen, sich politisch zu engagieren - bis hin zur Bereitschaft, eine Kandidatur anzunehmen. Dazu gehören neben der Bildungsarbeit und Fortbildungsangeboten (wie z.B. durch das Büro für staatsbürgerliche Frauenarbeit e.V.), Mentorinnen-Programme und vielfältige Netzwerke.

## VI. GLOBAL DENKEN – GLOBAL UND LOKAL HANDELN: TRANSNATIONALE FRAUENSOLIDARITÄT

Hessen wird immer bunter und vielfältiger. Immer mehr Frauen aus unterschiedlichsten Kulturen engagieren sich ehrenamtlich hier – aber auch in ihren Herkunftsländern. Diese ehrenamtliche Arbeit von Frauen ist ein wesentlicher Beitrag für eine gelingende Integration hier und unterstützt die Netzbildung von Frauen weltweit. Frauen müssen sich auf allen gesellschaftlichen und politischen Ebenen - auch in anderen Ländern und auf internationaler Ebene – mehr Gehör verschaffen können und mehr Einfluss gewinnen. Wir wollen Hessen zu einem Ort der transnationalen Frauenförderung und Frauensolidarität entwickeln.

In Kooperation mit Entwicklungsorganisationen, Universitäten, Frauenforschungseinrichtungen und anderen Einrichtungen wollen wir mit einem internationalen Zentrum die fachlichen und praktischen Kompetenzen von Frauen stärken: in Menschenrechtsfragen, Demokratieaufbau, Krisenprävention und wichtigen Politikfeldern. Dieses Zentrum soll geschlechtsspezifische Forschungen unterstützen, vor allem aber anwendungsorientierte Aus- und Weiterbildung (evtl. mit Fernstudieneinheiten) für Frauen aus verschiedenen Regionen der Welt anbieten.



# KONZEPTE FÜR HESSEN: MIT GRÜN GEHT'S BESSER

## IHR DRAHT ZUR FRAKTION

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

### ZUSTÄNDIGE ABGEORDNETE

#### KORDULA SCHULZ-ASCHE



Stellv. Fraktionsvorsitzende  
Sprecherin für Soziales, Frauen,  
Gesundheit und Alter

Tel.: 0611/350-749  
k.schulz-asche@ltg.hessen.de

### MITARBEITERIN

#### BETTINA SCHREIBER



Referentin: Gesundheit, Soziales,  
Frauen, Kinder, Jugend,  
Behindertenpolitik

Tel.: 0611/350-587  
b.schreiber@ltg.hessen.de

[www.gruene-hessen.de](http://www.gruene-hessen.de)

**BÜNDNIS 90  
DIE GRÜNEN**  
LANDTAGSFRAKTION HESSEN

