

Wat mutt, dat mutt ...

für mehr (Geschlechter-) Gerechtigkeit im echten Norden!



Frauenpolitische Eckpunkte zur Landtagswahl in Schleswig-Holstein 2022

LAG GLEICHSTELLUNG SH

*Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen
Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Schleswig-Holstein*

/// Wir wissen, Gesetze allein können die Gesellschaft nicht ändern, aber wir wissen auch, sie sind ein wichtiges Werkzeug.“

[Miriam Estrada-Castillo, Mitglied der Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen]

/// Eine demokratische und offene Gesellschaft bietet allen Menschen die gleichen Chancen, Vorstellungen und Lebensentwürfe zu entwickeln und zu verwirklichen, die zu ihnen passen.“

[2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017]

/// Wartet nicht auf bessere Zeiten – wenn nicht jetzt, wann dann? Was wir heute brauchen, ist ein Gesetz, das die paritätische Besetzung von Wahllisten ermöglicht. Frauen müssen dafür nicht gleich auf die Straße gehen, aber der Schritt in die Öffentlichkeit gehört dazu – denn ohne Öffentlichkeit existiert man nicht.“

[Rita Süsmuth im Interview zum Weltfrauentag 2020 in der Augsburgener Allgemeinen]

/// Mädchen und junge Frauen sollten sich von Stereotypen nicht verunsichern lassen und ihr Ding machen. Sie sollten sich auch dort bewerben, wo es etwas aussichtslos scheint. Mach' es! Mehr als eine Absage kannst Du Dir nicht einhandeln.“

[EU-Kommissarin Margrethe Vestager, 2019]

/// Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Entdemokratisierung kann ein neuer ‚Geschlechtervertrag‘ zur Demokratisierung der Demokratie beitragen.“

[Birgit Sauer/ Stefanie Wöhl, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2011]

Inhalt

Wat mutt, dat mutt ...	Seite
[1] Für Frauen mit und ohne (Erwerbs-) Arbeit	6
[2] Für alleinerziehende Mütter und Väter	10
[3] Für Mädchen und junge Frauen	12
[4] Für von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder	14
[5] Für Migrantinnen	18
[6] Für Senior*innen	20
[7] Für Frauengesundheit	22
[8] Für eine geschlechtergerechte Digitalisierung	24
[9] Für alle Bürger*innen	28
Quellenangaben	30

Herausgeberin



*Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen
Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Schleswig-Holstein*

Erarbeitet von:

Brigitte Oeltzen, Birgit Pfennig, Kirsten Schöttler-Martin

Zu beziehen über:

Geschäftsstelle der kommunalen

Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein

Walkerdamm 1 | 24103 Kiel | Tel.: 0431-30 03 47 21

geschaeftsstelle@gleichstellung-sh.de

www.gleichstellung-sh.de

Stand: Januar 2022

Auflage: 2.000 Stück

Layout: Sabine Wulff

Druck: Laserline, Berlin

Klimaneutral gedruckt auf Recyclingpapier aus 100 % Altpapier

Wat mutt, dat mutt ... für mehr (Geschlechter-) Gerechtigkeit im



Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in Schleswig-Holstein

In Krisenzeiten treten die Ungerechtigkeiten der Welt offen zutage

Die COVID-19-Pandemie kann seit Ausbruch als eine Art Brennglas verstanden werden, das eine Vielzahl bereits existierender struktureller Defizite offengelegt und durch neue Herausforderungen und Belastungen zusätzlich verschärft hat. Gesellschaftlich relevante Missstände insbesondere in der Gleichstellung traten sehr deutlich zutage. Die bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen (Care-Arbeit) erfuhr in gesellschaftlichen und medialen Diskursen eine hohe Beachtung und wurde erstmalig als „systemrelevant“ benannt – bisher wurde jedoch versäumt, diesen Erkenntnissen auch Taten folgen zu lassen, die die Missstände abbauen und Gleichstellung gewährleisten.

Es gibt seit Jahren keine Erkenntnisdefizite in der Gleichstellungspolitik mehr, sondern nur noch Handlungsdefizite.

So war schon lange vor der Pandemie bekannt:

- ▶ die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit
- ▶ geringere Chancen der Frauen durch eigenes Einkommen finanziell unabhängig und auskömmlich zu leben
- ▶ hohes Risiko für Altersarmut
- ▶ Voraussetzungen zur gleichberechtigten Teilnahme am politischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben des Landes teilweise nicht gegeben
- ▶ Fehlende Parität in der Besetzung der Macht- und Führungspositionen
- ▶ Männliche Gewalt gegen Frauen ist nach wie vor eines der größten Gesundheitsrisiken für Frauen

Die Gegebenheiten der Corona-Pandemie hatten auch massive Auswirkungen auf die Gestaltung der Arbeit und erforderten zeitnahe und flexible Anpassungen. So bekam die Digitalisierung einen großen Schub und insbesondere orts- und zeitflexible Arbeitsformen – auch in der öffentlichen Verwaltung – wurden mit Hochdruck ausgebaut.

Home-Office hat die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit verbessert, gleichwohl führte es jedoch auch, insbesondere für



Mütter, zu einer Mehrfachbelastung. Hinzu kommt eine stärkere Entgrenzung der Arbeitszeit. Es ist notwendig, digitales Arbeiten konzeptionell zu hinterlegen und zukünftig geschlechtergerecht zu gestalten.

In der kommenden Legislaturperiode wird es darum gehen, diese gesellschaftlichen Erfahrungswerte und Erkenntnisse zu nutzen und konkrete Handlungsschritte auszuarbeiten, um Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ umzusetzen. Es gibt eine Verpflichtung, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung herbeizuführen.

Ein klarer politischer Wille zu einer tatsächlichen Gleichstellung zeigt sich darin, Missstände nicht nur zu analysieren und zu benennen, sondern auch kurz- und langfristig geschlechtergerechte Lösungen zu entwickeln und konsequent umzusetzen.

In Krisen wird sichtbar, was schon lange schwelte und nun nach einer Lösung verlangt, wenn unsere Demokratie, in der Frauen und Männer die gleichen Rechte und Pflichten haben, erhalten bleiben soll.

Wir stellen Ihnen im Folgenden frauenpolitische Forderungen für neun Handlungsfelder vor, die aus unserer Sicht das Gemeinwohl stärken.

Politische Handlungsfelder:

- [1] Für Frauen mit und ohne (Erwerbs-) Arbeit**
- [2] Für alleinerziehende Mütter und Väter**
- [3] Für Mädchen und junge Frauen**
- [4] Für von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder**
- [5] Für Migrantinnen**
- [6] Für Senior*innen**
- [7] Für Frauengesundheit**
- [8] Für eine geschlechtergerechte Digitalisierung**
- [9] Für alle Bürger*innen**

[1] Für Frauen mit und ohne (Erwerbs-) Arbeit

Heute gehen in Schleswig-Holstein deutlich mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nach als vor einigen Jahrzehnten. Die Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern im Alter von 15 bis 65 Jahren liegt in Deutschland in 2019 bei 72,8 % und bei Männer bei 80,5 %.¹

Fakt ist:

Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer. Im Jahr 2020 betrug der Bruttostundenverdienst von Frauen in Schleswig-Holstein durchschnittlich 17,50 Euro. Männer verdienten dagegen 20,15 Euro. Der Verdienstunterschied – der unbereinigte Gender Pay Gap – von 2,65 Euro pro Stunde betrug damit 13 %.²

Fakt ist:

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern fällt bei einer Bezahlung ohne Tarifbindung höher aus und liegt in Schleswig-Holstein bei 24 %, ist also deutlich höher als im Bundesdurchschnitt (18 %). Wirtschaftsbetriebe können sich mit dem Verkauf von Betriebsteilen der Tarifbindung entledigen. Der Anteil der Beschäftigten mit Tarifvertrag sank seit 2010 bundesweit auf 51 %.

Fakt ist:

Frauen arbeiten mehr in Teilzeit und in Minijobs. Beinahe viermal so viele Frauen wie Männer arbeiten bundesweit in Teilzeit und knapp zwei Drittel aller ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren sind weiblich.³

Fakt ist:

Der hohe Teilzeitanteil der Frauen weist insbesondere auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Familien hin und damit auch auf die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Folgen dieser Doppelbelastung sind geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Erwerbsunterbrechungen sowie Beschäftigung in Formen, die vielfach keine eigenständige Existenzsicherung erlauben und damit ein höheres Risiko für Altersarmut mit sich bringen.



Fakt ist:

Der „Gender Care Gap“ (die Verteilung der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern) beträgt 52,4 %, in Paarhaushalten mit Kindern 83,3 %. In Stunden heißt das: Männer verwenden 2 Stunden 46 Minuten pro Tag und Frauen 4 Stunden 13 Minuten für Sorge- und Hausarbeit. In Paarhaushalten mit Kindern kümmern sich die Mütter zweieinhalb Stunden länger um Haushalt und Betreuung als die Väter.⁴

Fakt ist:

Gleichzeitig hat sich das Selbstverständnis der heutigen Väter stark gewandelt. Rund 70 % sagen aus, dass sie sich mehr an der Erziehung und Betreuung der Kinder beteiligen als die Väter ihrer Elterngeneration – und sie bewerten das als persönlichen Gewinn. Und mehr als die Hälfte der Väter mit Kindern unter sechs Jahren würde gerne mindestens die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen.⁵

Fakt ist:

Die Pandemie hat die Aufgabenverteilung zwischen Müttern und Vätern teilweise stark „durcheinandergebracht“. Aufgrund der Tatsache, dass Männer überdurchschnittlich häufig in Kurzarbeit waren, haben sie sich mehr in der Familienarbeit, wie Haushalt oder Homeschooling, eingebracht. Gleichzeitig waren Frauen in den systemrelevanten Berufen (in der Krankenpflege, Erziehung, Betreuung oder als Verkäuferinnen im Lebensmitteleinzelhandel) überproportional vertreten, in der Pandemie unentbehrlich und somit einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt.

Fakt ist:

In anderen Familien arbeiteten die Väter weiterhin an ihren Arbeitsplätzen, während die Mütter, die bereits vor Corona die meiste Familienarbeit leisteten, noch zusätzlich die Corona-bedingte Mehrarbeit schulterten. Rund 52 % der Mütter mit Kindern unter 14 Jahren haben ihre Erwerbsarbeitszeit zu Beginn der Pandemie im April 2020 zumindest teilweise auf die Abendstunden oder das Wochenende verlagert. Für Väter traf dies auf rund 31 % zu.⁶

Fakt ist:

Obwohl in den vergangenen Jahren massiv in den Ausbau der Kinderbetreuung investiert wurde, fehlen so viele Plätze wie noch nie. So meldeten 2019 mehr als 80 % der Eltern für ihre zweijährigen Kinder und 64 % der Eltern für ihre einjährigen Kinder Bedarf an. Landesweit waren am 01.03.20 insgesamt 35,2 % der Kinder unter drei Jahren in einer Kindertagesbetreuung. Die Betreuungslücke, also die Differenz zwischen den erforderlichen und den tatsächlich bereitgestellten Betreuungsplätzen, beträgt in Schleswig-Holstein 15,4 %. Das bedeutet, dass 11.800 Kinder im Jahr 2020 keinen Betreuungsplatz bekamen.⁷

Fakt ist:

Der Bedarf nach Hilfen bei der Bewältigung der alltäglichen Hausarbeiten (haushaltsnahe Dienstleistungen) in Privathaushalten hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht und steigt ständig weiter an. Dieser Bedarf erwächst sowohl aus der demografischen Entwicklung als auch aus dem Anspruch der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. Die in den haushaltsnahen Dienstleistungen Beschäftigten finden sich allerdings in Deutschland häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen, wie z. B. in Minijobs, in kleiner Teilzeit mit hoher Leistungsverdichtung oder in einem illegalen Arbeitsverhältnis, wieder.⁸

Fakt ist:

Die Beraterinnen von Frau & Beruf bieten ein landesweit flächendeckendes Beratungsangebot für Berufseinsteigerinnen, Rückkehrerinnen in die Erwerbstätigkeit und passgenaue, individuelle Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Förderprogramm hat die Verbesserung der Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt zum Ziel. Allerdings beträgt die Förderperiode immer nur sechs Jahre und auch innerhalb der Förderperiode müssen die Träger Anträge zur Fortführung der Arbeit stellen. Verbunden damit sind auch die befristeten Arbeitsverträge der Beraterinnen hinfällig.

[1] Für Frauen mit und ohne (Erwerbs-) Arbeit

Eine zentrale Aufgabe der Landespolitik besteht darin, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben/Familie zu ermöglichen, um Frauen und Männern gleiche Chancen am Arbeitsmarkt zu sichern.

Wir fordern:

- ▶ die Schaffung einer breiten Infrastruktur sowohl für die Betreuung und Erziehung von Kindern, als auch für die Sorge für pflegebedürftige Personen mit qualitativ hochwertigen und bedarfsgerechten Angeboten, die flexibel und für Familien mit geringem Einkommen kostenfrei zugänglich sind.
- ▶ als ein wichtiges gleichstellungspolitisches Ziel ist die Förderung einer stärkeren Übernahme von Sorgearbeit durch Männer einzufordern. Dieses Ziel hat insbesondere Konsequenzen für die Arbeitszeitgestaltung: sie muss lebenslauforientiert Flexibilität und Arbeitszeitsouveränität ermöglichen, sowie Überforderung und Gesundheitsgefahren begegnen. Gerade die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin hat einen sehr großen Einfluss auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie, muss aber ihre Rolle noch viel stärker ausfüllen.
- ▶ die Vorstellungen von beruflicher Kompetenz dürfen nicht länger mit einem bestimmten Vollzeitmodell („Präsenzkultur“) verbunden sein, sondern müssen auch Führen in Teilzeit und darüber hinaus eine Vielfalt an Vollzeitmodellen einschließen.
- ▶ die Landesregierung sollte sich auf Bundesebene für die Ausweitung der Partnermonate des Elterngeldes einsetzen. Zur langfristigen Förderung der egalitären Aufteilung der Kinderbetreuung sollten für jedes Elternteil vier Elterngeldmonate exklusiv und acht weitere Monate zur freien Aufteilung zwischen beiden Elternteilen gesetzlich verankert werden. Eine zehntägige Freistellung für den zweiten Elternteil rund um die Geburt sichert zusätzlich zur Elternzeit Partnerschaftlichkeit.



▶ neue Arbeitszeitmodelle (Home-Office, mobiles Arbeiten) mit flankierenden Maßnahmen. Dazu gehören Gewährleistung der institutionellen Kinderbetreuung, klare Regelungen bezüglich der Arbeitszeitbegrenzung (Gesundheitsschutz), Verbot der Benachteiligung von Beschäftigten im Home-Office (berufliche Teilhabechancen), weitergehender Schutz über die gesetzliche Unfallversicherung, steuerliche Absetzbarkeit etc. Es braucht zudem klare hinreichende Regelungen zu Freistellungen nach dem Infektionsschutzgesetz.

▶ dass für gleiche sowie gleichwertige Tätigkeiten von Frauen und Männern gleiches Entgelt bezahlt werden muss. Dies schließt selbstverständlich die gleiche Bezahlung für gleichwertige Tätigkeiten auch in sogenannten typischen Männer- bzw. Frauenberufen ein und bedeutet in der Konsequenz eine deutliche Aufwertung sozialer Berufe. Es gibt keinen sachlichen Grund, psycho-soziale Fähigkeiten geringer zu bewerten als technische Fähigkeiten.

▶ dass die Landesregierung auf Bundesebene eine Tariffucht von Betrieben verhindern und sich für eine Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen einsetzen muss. Tarifverträge sind nicht nur für die allgemeine Entwicklung von Löhnen von großer Bedeutung, sondern leisten einen wichtigen Beitrag zur Schaffung von mehr Geschlechtergerechtigkeit. Die Vergabe öffentlicher Aufträge ist an die Zahlung von Tariflöhnen zu koppeln.

▶ die Politik auf, sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, haushaltsnahe Dienstleistungen als einen Teil des Arbeitsmarktes anzuerkennen, aufzuwerten und zu professionalisieren. Dafür muss das bisherige System der steuerlichen Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen weiterentwickelt werden und private Haushalte müssen bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen, die von sozialversicherungspflichtig und tariflich abgesicherten Beschäftigten erbracht werden, bezuschusst werden.

▶ den Erhalt und die Absicherung der Beratungsstellen Frau & Beruf im Land durch eine verstetigte Förderung durch das Wirtschaftsministerium. Der frauenspezifische Ansatz wird weder von der Bundesagentur für Arbeit noch vom Jobcenter verfolgt und dient nicht nur dazu, die Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt und damit ihre persönliche Lebenssituation zu verbessern, sondern auch dazu, das ungenutzte Erwerbspotential auszuschöpfen. Aus Sicht der Beraterinnen muss und kann bei einer fest verankerten Beratungsstelle eine Entfristung der Arbeitsverträge stattfinden.

„Tendenziell gibt es bei Frauen eine gewisse Sehnsucht nach Effizienz.“

[Bundeskanzlerin Angela Merkel, 2021]

[2] Für alleinerziehende Mütter und Väter

Fakt ist:

Laut dem Mikrozensus 2019 betrug der Anteil der Alleinerziehenden in Schleswig-Holstein 22,9 %. Davon sind 85,23 % alleinerziehende Mütter.⁹

Fakt ist:

Das Armutsrisiko von Alleinerziehenden verharrt auf hohem Niveau. Das höhere Armutsrisiko alleinerziehender Familien ist dabei nicht auf mangelnde Erwerbstätigkeit zurückzuführen. So gehen alleinerziehende Mütter sogar häufiger einer Beschäftigung nach als andere Mütter und arbeiten öfter in Vollzeit. Zudem üben auch 40 % der Alleinerziehenden im SGB II-Bezug eine Erwerbstätigkeit aus. Trotzdem reicht das Einkommen häufig nicht aus: „Arm trotz Arbeit“. Das Armutsrisiko alleinerziehender Eltern ist die größte Belastung für die Zukunftsperspektiven ihrer Kinder.¹⁰

Fakt ist:

Mehr als jedes fünfte Kind in Deutschland wuchs 2018 in einer Armutslage auf – das sind hochgerechnet 2,8 Millionen Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren. Besonders hoch ist das Armutsrisiko für Kinder von Alleinerziehenden: 44,7 % aller Kinder im SGB II-Bezug wachsen landesweit in einer Ein-Eltern-Familie auf.¹¹

Fakt ist:

Während der Corona-Pandemie waren Kinder von Familien im SGB II-Bezug beim Homeschooling enorm benachteiligt: die Hälfte der Familien im SGB II-Bezug hat nicht ausreichend Zimmer in ihrer Wohnung zur Verfügung und ein Viertel besitzt keinen Computer mit Internetanschluss.¹²

Fakt ist:

Alleinerziehende Mütter und Väter haben Anspruch auf eine Vielzahl von unterschiedlichen Sozialleistungen. Es ist nicht ungewöhnlich, dass bedürftige Personen Anträge an fünf unabhängige staatliche Sozialleistungsträger stellen müssen, um ihren Anspruch auf SGB II, Kindergeld, Kindergeldzuschlag, Wohngeld, Elterngeld und Unterhaltsvorschuss geltend zu machen.

Fakt ist:

Das Ehegattensplitting nutzt kinderlosen Paaren, ignoriert jedoch die alleinerziehenden Eltern. Die Entlastung durch das Ehegattensplitting liegt bei bis zu 15.000 Euro im Jahr, unabhängig davon, ob Kinder vorhanden sind oder nicht. Alleinerziehende erhalten die Steuerklasse II, deren jährlicher Entlastungsbetrag auf 4.008 Euro angehoben wurde. Beim Ehegattensplitting kann der Freibetrag zweimal angesetzt werden und somit wird die Lebensform Ehe gefördert, nicht aber die Familie.¹³

Fakt ist:

In 2020 betrug der finanzielle Anteil des Landes Schleswig-Holstein an Zahlungen für den Unterhaltsvorschuss für 33.860 schleswig-holsteinische Kinder mehr als 56,5 Millionen Euro. Durch eine Reform hatte sich zuvor die Zahl der begünstigten Jungen und Mädchen fast verdoppelt (Anhebung der Altersgrenze auf 18 J. und Aufhebung der Höchstleistungsdauer von 72 Monaten). Die Rückholquote lag in 2020 in Schleswig-Holstein lediglich bei 18 %.¹⁴

Der Bundesrechnungshof geht davon aus, dass optimal arbeitende Verwaltungen die Rückholquote im Bundesdurchschnitt erheblich steigern könnten.¹⁵



Wir fordern:

▶ eine deutliche Erhöhung von Familienleistungen, um das Armutsrisiko von Alleinerziehenden und ihren Kindern nachhaltig zu senken. Darüber hinaus würde die Zusammenführung der Beantragung von Familienleistungen in einer Behörde zu einer Vereinfachung und Entbürokratisierung führen.

▶ die Vermeidung von Kinderarmut muss politisch Priorität haben. Sie erfordert neue sozial- und familienpolitische Konzepte. Dazu gehören Strukturen für eine konsequente Beteiligung von Kindern und Jugendlichen am gesellschaftlichen Leben und eine Absicherung des spezifischen soziokulturellen Existenzminimums, z. B. durch Teilhabeleistungen, sowie einen eigenständigen Anspruch auf Kindergrundsicherung, die bei der Berechnung der Sozialleistungsansprüche der Eltern nicht als Einkommen angerechnet wird.

▶ einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt für Alleinerziehende durch bedarfsgerechte Betreuungsangebote und flexiblere Arbeitszeitmodelle.

▶ die Landesregierung auf, sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, dass wenigstens im Eingangsteuerbereich eine vergleichbare steuerliche Entlastung von Alleinerziehenden mit Ehepaaren erfolgt. Dafür muss die Höhe des Entlastungsbetrags an den Grundfreibetrag (derzeit 9.984 Euro) gekoppelt und regelmäßig angepasst werden. Langfristig sollte das Ziel die Abschaffung des Ehegattensplittings und die Umgestaltung des bestehenden Steuersystems zu einer Besteuerung sein, die die Menschen begünstigt, die Sorge für Kinder tragen.

▶ dass durch einen konsequenten Rückgriff auf Unterhaltsschuldnerinnen und -schuldner sich diese nicht ihrer unterhaltsrechtlichen Verantwortung gegenüber ihren Kindern entziehen können. Für Verbesserungen im Unterhalts-Vorschuss-Vollzug braucht es mehr Personal (angemessene Quantität und Qualifikation), eine Ausübung und Ausgestaltung der Aufsicht über den Vollzug, die Schaffung eines Forderungsmanagements inklusive der IT-Sicherheit und der Mittelbewirtschaftung.

[3] Für Mädchen und junge Frauen

Fakt ist:

Bei der Berufswahl (Ausbildung und Studium) zeigen sich nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Sowohl die Wahl der Ausbildungen, als auch der Studienfächer entspricht in vielen Fällen weiterhin traditionellen Rollenmustern: Frauen dominieren in sozialen Bereichen bzw. im Dienstleistungssektor, Männer in den technischen Berufen bzw. Fächern. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen in der zukunftsweisenden Fachrichtung „Informations- und Kommunikationstechnologien“ (19 %) ¹⁶ und generell in den MINT-Berufen.

Fakt ist:

Das Land Schleswig-Holstein plant im Schuljahr 2022/23 das Fach Informatik verpflichtend in der Sekundarstufe I an den weiterführenden Schulen Schleswig-Holsteins und damit an den Gemeinschaftsschulen und den Gymnasien einzuführen; u.a. um den MINT-Bereich zu stärken. ¹⁷

Fakt ist:

Soziale Berufe sind bei jungen Menschen – insbesondere bei Männern – aufgrund der Arbeitsbedingungen und der geringen Bezahlung weniger attraktiv als andere Berufe. Durch die Anhebung der Personalschlüssel in den Kindertageseinrichtungen (Gute KITA-Gesetz) ergibt sich ein jährlicher Mehrbedarf von mehr als 70.000 Fachkräften. ¹⁸

Fakt ist:

Die meisten Kinder haben bereits im Alter von sechs Jahren geschlechtsbezogene Fähigkeitszuschreibungen verinnerlicht – etwa eine vermeintlich bei Männern vorhandene bessere Befähigung zu Mathematik (Cvencek et al. 2011). ¹⁹

Fakt ist:

In vielen Schulbüchern werden beide Geschlechter sehr stereotyp dargestellt: Frauen kümmern sich um Ernährung, Pflege und Haushalt, Mädchen treten als passiv und konformistisch in Erscheinung. Dagegen sind fast alle beeindruckenden, noblen und aufregenden Zuschreibungen Jungen und Männern vorbehalten (Studie im Auftrag der UNESCO, 2016 ²⁰). Auf diese Weise werden die Rollenmuster immer weiter verfestigt.

Fakt ist:

In Deutschland wurden 70 % der befragten Mädchen bereits online belästigt, beschimpft oder bedroht, das sind deutlich mehr als im weltweiten Durchschnitt, der bei 58 % liegt. Besonders oft fanden Belästigungen auf Instagram (45 %) und Facebook (35 %) statt (ebd.: 5). Um sich selbst zu schützen, achten viele Mädchen und junge Frauen darauf, ob und wie sie etwas posten. Einige verlassen die Plattformen ganz. ²¹



Wir fordern:

▶ Das Land Schleswig-Holstein sollte der Initiative Klischeefrei (Initiative zur Berufs- und Studienwahl) als wichtigem Partner aus der Politik beitreten.²² Schleswig-Holstein kann es sich nicht leisten, in Zeiten des Fachkräftemangels auf das Wissen und Können der gut ausgebildeten Frauen zu verzichten.

▶ Die MINT-Förderprogramme müssen ausgeweitet und insbesondere auf den Bereich der frühen Bildung ausgedehnt werden. Es sollten Strategien entwickelt werden, wie Mädchen dann gezielt davon profitieren können.

▶ dass bei der Akquisition von „Ausbildungsbotschafter*innen“ (ESF-Projekt der Industrie- und Handelskammer Schleswig-Holstein) für die Berufs-wahlorientierung ein Fokus auf Frauen in Männerberufen, sowie Männer in Frauenberufen in ihrer Vorbildfunktion gelegt werden sollte.²³

▶ Für ein zukünftiges Schulfach „Informatik“ muss die Vermittlung fachbezogener IT-Kompetenzen mit Gender- und Diversity-Kompetenz verknüpft werden. Dazu gehören Aufklärung und Schulung zu Medienkompetenz und öffentlicher Teilhabe.

▶ dass in die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte digitalisierungsbezogene Kompetenzen zu integrieren sind, die das Wissen, die Sensibilisierung und den Umgang mit geschlechtsbezogener digitaler Gewalt beinhalten.

▶ Themen wie Gleichstellung, Rollenstereotype, geschlechtsbezogene Gewalt und Aufklärung über gängige Sexual- und Vergewaltigungsmythen müssen in die offiziellen Lehrpläne auf allen Ebenen des Bildungssystems aufgenommen werden (siehe dazu auch Art. 14 der Istanbul-Konvention).

▶ dass die Berufe der Kinder- und Jugendhilfe als Zukunftsberufe für Frauen wie Männer attraktiver werden müssen. Dafür braucht es eine Reform der (vollzeitschulischen) Ausbildung mit dem Ziel, sie kostenfrei zu gestalten und zu vergüten. Angebote von Weiterbildungen sollten durch ein transparentes und modulares System finanziell geförderte Aufstiege ermöglichen.

Das bedeutet auch den Ausbau der Berufsfach- und Fachschulkapazitäten, sowie (von der Bundesagentur für Arbeit finanzierte) Umschulungen zum/zur Erzieher*in für Beschäftigte aus anderen Branchen.

[4] Für von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder

Fakt ist:

Gewalt, insbesondere häusliche Gewalt, ist eines der weltweit größten Gesundheitsrisiken für Frauen und Kinder.

Fakt ist:

Der bundesweite Vergleich zeigt für Schleswig-Holstein besonders viele Frauenmorde: Allein in den letzten drei Jahren wurden hier 40 Frauen durch ihre (Ex-)Partner getötet. Gleichzeitig gibt es in Schleswig-Holstein im Gegensatz zu anderen Bundesländern kein institutionenübergreifendes Gefährdungsmanagement. Schwere Gewalttaten und Tötungsdelikte an Frauen durch Partner oder Ex-Partner haben häufig eine Vorgeschichte mit eskalierender Gewalt. Nicht selten sind Täter und Opfer der Polizei schon von „Kriseneinsätzen“ bekannt, es wurden in der Vergangenheit bereits Platzverweise erteilt und es bestehen Gewaltschutzanordnungen; manche Frauen haben Zuflucht bei Verwandten, Freund*innen oder in Frauenhäusern gesucht. Patriarchales Herrschafts- und Besitzdenken der Täter wird besonders in jenen Situationen zur Gefahr, in denen Frauen sich trennen (wollen). Die Gefährdung steigt zudem, wenn Frauen aufgrund umgangsrechtlicher Regelungen für die gemeinsamen Kinder mit dem Täter in Kontakt stehen müssen.

Fakt ist:

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) schätzt die Kosten geschlechtsspezifischer Gewalt in der EU auf 366 Milliarden Euro pro Jahr. Gewalt gegen Frauen macht 79 % dieser Kosten aus, die sich auf 289 Milliarden Euro belaufen. Die neue Studie schlüsselt die unterschiedlichen Kosten geschlechtsspezifischer Gewalt auf, wobei die meisten Kosten auf physische und emotionale Auswirkungen (56 %) zurückzuführen sind, gefolgt von Strafjustiz (21 %) und verlorener Wirtschaftsleistung (14 %). Andere Kosten können soziale Dienstleistungen (zum Beispiel für Scheidungen und Sorgerechtsverfahren), Wohnbeihilfen und Kinderschutz umfassen.²⁴

Fakt ist:

Im Jahr 2020 wurde bei 3.450 polizeilichen Einsätzen aufgrund von häuslicher Gewalt in 676 Fällen eine polizeiliche Wegweisung ausgesprochen. Dies entspricht einem Anteil von nur 19,5 %. Die Zeitspanne der Wegweisung muss so angesetzt sein, dass weitere Schritte nach dem Gewaltschutzverfahren geordnet unternommen werden können.

Fakt ist:

In Strafverfolgungsbehörden und Justiz fehlt es oftmals an Wissen zur richtigen Einordnung und Ahndung von geschlechtsspezifischer Gewalt. Dies birgt die Gefahr, dass vorherrschende Geschlechterstereotype und bestehende Vergewaltigungsmythen unkritisch übernommen werden und die Ursachen und Auswirkungen dieser Gewalt in strafgerichtlichen Entscheidungen verkannt werden.

**Fakt ist:**

Die vom MILIG (Ministerium für Inneres, Ländliche Räume, Integration und Gleichstellung in Schleswig-Holstein) beauftragte Bedarfsanalyse zeigt, dass das Schutz- und Hilfesystem für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder in Schleswig-Holstein deutlich unterfinanziert ist. Besonders für mehrfach diskriminierte Frauen wie Frauen mit Behinderungen bestehen Zugangsbarrieren und Schutzlücken. Hoher Verbesserungsbedarf besteht auch in der personellen und räumlichen Ausstattung der Frauenfacheinrichtungen.²⁵

Fakt ist:

Die Mitarbeiterinnen von Frauenfacheinrichtungen werden nicht entsprechend ihrer Qualifikation und anspruchsvollen Tätigkeit vergütet. In der Richtlinie zur Förderung von Frauenfacheinrichtungen werden Aufwendungen für Personal höchstens in Anlehnung an die Entgeltgruppe 10 TVÖD für zuwendungsfähig erklärt. Diese Deckelung wird den Tätigkeitsmerkmalen der hochbelastenden Arbeit und der geforderten Qualifikation nicht gerecht. Sie verschärft zudem den Fachkräftemangel.

Fakt ist:

Prävention trägt dazu bei, Gewaltsituationen zu verhindern, die Interventionskompetenz in der Bevölkerung zu erhöhen und Betroffene zu ermutigen, sich Hilfe zu holen. Die Istanbul-Konvention Kapitel III verpflichtet den Vertragsstaat zur Förderung von Präventionsarbeit in diesem Sinne.

Fakt ist:

In der Istanbul-Konvention hat sich Deutschland verpflichtet, in regelmäßigen Abständen einschlägige, genau aufgeschlüsselte statistische Daten über Fälle von allen in den Geltungsbereich dieses Übereinkommens fallenden Formen von Gewalt zu sammeln. Um die Wirksamkeit der zur Durchführung dieses Übereinkommens getroffenen Maßnahmen zu untersuchen (Art. 11), wird die Forschung auf dem Gebiet aller in den Geltungsbereich dieses Übereinkommens fallenden Formen von Gewalt gefördert: ihre eigentlichen Ursachen und ihre Auswirkungen, ihr Vorkommen und die Aburteilungsquote.

[4] Für von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder

Wir fordern:

▶ die Landesregierung muss die Empfehlungen der Bedarfsanalyse zeitnah umsetzen und einen bedarfsgerechten (deutlich höheren) Ausbau von Frauenhausplätzen und zusätzlichen Schutzwohnungen für Frauen mit besonderen Bedarfen konkret vorantreiben, sowie die realen Miet-, Betriebs- und Personalkosten (inkl. Tarifsteigerungen) fördern. Die Landesregierung muss die Finanzierung der Frauenberatungsstellen bedarfsgerecht und flächendeckend ausbauen und die komplette Förderung über das FAG gewährleisten.

▶ ein flächendeckendes, interinstitutionelles Gefährdungsmanagement, um sogenannte Hochrisikofälle zu erkennen und geeignete Schutzmaßnahmen einzuleiten, damit Frauen und ihre Kinder vor schwerer Gewalt und Tötungsdelikten geschützt werden. Die Erfahrungen des in den beiden Modellprojekten Flensburg und Herzogtum Lauenburg und Storman durchgeführten Gefährdungsmanagements sollten evaluiert werden und als Grundlage für einen flächendeckenden Einsatz dienen.

▶ dass die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen der Frauenfacheinrichtungen von EG 10 auf EG 11 steigen muss.

▶ durch stetige Aus- und Fortbildung der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten und entsprechende Sensibilisierung die durchschnittliche Quote von Wegweisung (§201 a LVwG) durch die Schutzpolizei von aktuell 19,5 % aller Fälle – inkl. der Dauer der Wegweisung – deutlich zu erhöhen. Die Landespolizei muss weitere Anstrengungen unternehmen, um die Anwendungspraxis zu optimieren und vorhandene regionale Unterschiede zu minimieren.

▶ verpflichtende Fortbildungen für Justiz, Staatsanwaltschaft und Polizei, um diese für Formen und Dynamik von geschlechtsspezifischer Gewalt zu sensibilisieren. Um den Schutz vor einer Re-Traumatisierung im Prozess zu gewährleisten, bedarf es zudem der regelhaften Beiordnung psychosozialer Prozessbegleitung für alle Betroffenen von häuslicher oder sexualisierter Gewalt ohne Nachweis der besonderen Schutzbedürftigkeit Einzelner. Auch Angehörige von Betroffenen schwerer Straftaten sollten Anspruch auf eine Begleitung erhalten.

▶ Prävention als einen wichtigen Baustein gegen Gewalt an Frauen zu fördern und auszubauen. Prävention mit dem Ziel der Verhütung von Gewalt muss sich zuallererst auf Männer richten, um gewaltförmiges Handeln im Entstehen zu verhindern und gesellschaftlich zu ächten. Parallel müssen Frauen in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden. Hilfreich ist in diesem Zusammenhang sicher auch die Ausweitung des STOP-Projektes (Stadtteile ohne Partnergewalt²⁶) in die Fläche.



- ▶ Schutzkonzepte als verpflichtenden Bestandteil der Leitbilder aller formellen und informellen Bildungsbereiche zu etablieren. Bei der Entwicklung und Umsetzung wirksamer Schutzkonzepte brauchen die Institutionen Unterstützung durch Facheinrichtungen, die entsprechend mit finanziellen Mitteln auszustatten sind.
- ▶ die Förderung des landesweiten Projektes SCHIFF (Schleswig-Holsteinische Initiative für Frauen) zu verstetigen, um öffentliches Bewusstsein zu schaffen und mit den Medien im Gespräch über gewaltsensible Berichterstattung zu bleiben. Es geht auf gesellschaftlicher Ebene um die Bekämpfung von patriarchalischen Denkmustern und Frauenverachtung.
- ▶ die Erhebung von Daten geschlechtsbezogener Täter-Opfer-Beziehungen verpflichtend vorzuschreiben, um die Datengrundlage in allen Bereichen von physischen und psychischen Gewalttaten (Stalking, Hasskriminalität etc.) zu verbessern.

“ Nur eine tatsächliche Gleichstellung und die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern kann Gewalt gegen Frauen effektiv und nachhaltig bekämpfen.”

[Art. 6 u. Anm. 49 der Istanbul-Konvention, 2018]

[5] Für Migrantinnen

Fakt ist:

Die Anzahl der Migrant*innen in Schleswig-Holstein beträgt 272.965 Personen. Sie hatten damit einen Anteil von knapp 10 % an der Gesamtbevölkerung. Davon sind 146.865 Männer (53,8 %) und 126.100 Frauen (46,2 %).²⁷

Fakt ist:

Frauen mit Migrationshintergrund haben überproportional häufig keinen Schulabschluss (Mikrozensus 2018). Von allen Frauen mit Migrationshintergrund, die nicht mehr in Ausbildung bzw. schulpflichtig sind, haben 13,6 % keinen Schulabschluss im Vergleich zu 1,5 % der Frauen ohne Migrationshintergrund.²⁸

Fakt ist:

Die sogenannte Armutsgefährdungsquote liegt bei Frauen mit Migrationshintergrund doppelt so hoch wie bei den Frauen ohne Migrationshintergrund (27,1 % bzw. 12,3 %). Als armutsgefährdet gilt, wem weniger als 60 % des Durchschnittseinkommens zur Verfügung steht (bedarfsgewichtetes Haushaltsnettoeinkommen, Mikrozensus 2018).

Fakt ist:

Geflüchtete Frauen mit kleinen Kindern weisen beim Zugang zu einem Integrationskurs eine nachteilige Ausgangslage auf. Die wohl bedeutsamste strukturelle Hürde ist die unzureichende Finanzierung von kursbegleitender Kinderbeaufsichtigung durch das BAMF sowie der Mangel an Regelbetreuungsangeboten für Kinder in den Kommunen und Landkreisen.

Eine weitere strukturelle Hürde ist die geographische Entfernung zwischen Wohnort und Integrationskurs bzw. Kinderbetreuung, welche in strukturschwachen Gegenden verstärkt auftritt.²⁹ Es besteht das Risiko, dass viele zugewanderte und insbesondere geflüchtete Mütter mit kleinen Kindern aufgrund fehlender Möglichkeiten zum Deutscherwerb auf längere Zeit von einer umfassenden gesellschaftlichen Teilhabe ausgeschlossen werden.

Fakt ist:

Die Integration von geflüchteten Frauen in den deutschen Arbeitsmarkt verläuft langsamer als von geflüchteten Männern. Obwohl geflüchtete Frauen stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind und vielfach Hilfe benötigen, erhalten sie nur unzureichend Zugang zu arbeitsmarktpolitischer Förderung. Der Frauenanteil bei Flüchtlingen in arbeitsmarktpolitischer Förderung lag im Dezember 2019 bei nur 25 %.³⁰

Fakt ist:

In 2019 waren 13 % der geflüchteten Frauen und 53 % der geflüchteten Männer sozialversicherungspflichtig oder selbstständig erwerbstätig (einschließlich geringfügiger und/oder unregelmäßiger Beschäftigung sowie Ausbildung, Lehre oder betrieblichem Praktikum). Die Erwerbsabsicht geflüchteter Frauen selbst ist hoch: 89 % der 2019 nicht erwerbstätigen, aber erwerbsfähigen Frauen möchten „ganz sicher“ oder „wahrscheinlich“ in Deutschland erwerbstätig werden.³¹

Fakt ist:

Im Jahr 2020 wurden in Deutschland Asylverfahren von rund 145.000 Personen entschieden. Davon wurden lediglich 1.809 Personen aufgrund geschlechtsspezifischer Verfolgung nach §3 b Abs. 1 Nr. 4 AsylG als Flüchtling anerkannt. Hinderungsgründe für das Gelingen einer geschlechtsspezifischen Verfolgung vonseiten der geflüchteten Frau können in evtl. emotionalen Hürden (z. B. Schamgefühle, Angst), aber auch in der Unkenntnis ihrer Rechtslage liegen.

Fakt ist:

Geflüchtete, die in Deutschland Schutz suchen, brauchen weit mehr als ein Dach über dem Kopf: nämlich einen Ort, an dem sie sich sicher fühlen und erste Schritte in einen neuen Alltag gehen können.³² Die Standards für die Unterbringung von Geflüchteten, insbesondere in Bezug auf Gewaltschutz, werden in den Kommunen sehr unterschiedlich gehandhabt und stellen zum Teil keine befriedigende Lösung für die betroffenen Frauen und ihre Kinder dar. Überwiegend haben die Konzepte in den Kommunen lediglich Empfehlungscharakter.



Fakt ist:

Aus ihrem Minoritätenstatus und Migrationshintergrund können sich spezifische Gesundheitsrisiken für Migrantinnen ergeben. Auch ihr Zugang zur Gesundheitsversorgung ist oft schlechter als der der Allgemeinbevölkerung. Dies lässt sich hauptsächlich auf drei Ursachenkomplexe zurückführen: Kommunikationsprobleme, differierende Krankheitskonzepte und im Zusammenhang mit der Migration gemachte (traumatische) Erfahrungen. Zusammen stellen diese Faktoren eine oft schwer überwindbare Barriere dar.

Wir fordern:

▶ vorrangig den Ausbau und Zugang zur Kindertagesbetreuung für alle! Es braucht für die Träger von kursbegleitender Kinderbeaufsichtigung deutlichere finanzielle Anreize, um entsprechende Angebote flächendeckend anzubieten. Abhilfe würde eine Harmonisierung der Förderbedingungen im Integrationskurs- und Berufssprachkurs-Bereich (BSK) schaffen. Kinderbetreuungsangebote sind die Voraussetzung für eine stärkere und gleiche Teilhabe auch von Müttern an Bildung und Erwerbsarbeit und bieten ihnen für die Zukunft die Möglichkeit für ein selbstbestimmtes Leben.

▶ ein niedrigschwelliges Angebot zur besseren Vorbereitung und Begleitung beim Übergang in den Integrationskurs inkl. Kinderbeaufsichtigung vorzuhalten, z. B. durch Förderung und Ausweitung des Bundesprogramms „Migrantinnen einfach stark im Alltag“ (MiA-Kurse³³) in Schleswig-Holstein. Die Potentiale geflüchteter Frauen sollten erkannt und gestärkt werden.

▶ die Teilnahme von Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen zu fördern, die Partizipation an Integrationsmaßnahmen, professionelle Beratung und Deutschförderung zu intensivieren und die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen zu forcieren.

Die hohe Erwerbsabsicht vieler geflüchteter Frauen und deren Potentiale für den Arbeitsmarkt müssen von der Politik aufgegriffen werden. Notwendig ist eine nachhaltige und individuelle Unterstützung auf ihrem Weg in qualifizierte Erwerbsarbeit.

▶ ein verbindliches geschlechtersensibles Gewaltschutzkonzept in Landes- und kommunalen Unterkünften für geflüchtete Frauen. Gewaltschutzkonzepte müssen Bestandteil des Vertrages zwischen dem Land/Kommunen und dem Betreiber der Unterkunft werden. Die vom Bundesfamilienministerium veröffentlichten „Mindeststandards zum Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften“³² können als Vorlage dienen.

▶ die Aufhebung der Residenzpflichten und Wohnsitzauflagen, soweit diese einem selbstbestimmten Gewaltschutz entgegenstehen.

▶ unabhängig von ihrer Bleibeperspektive eine umfangreiche individuelle Rechtsberatung der Frauen, z. B. über die Möglichkeit eines getrennten Asylverfahrens bzw. getrennte Anhörung, und über ihren Anspruch auf eine weibliche Verfahrensberaterin bzw. eine Sonderbeauftragte für geschlechtsspezifische Verfolgung. Ferner muss die Frage der geschlechtsspezifischen Gewalt (z. B. sexualisierte Gewalt, Zwangsverheiratung, Genitalverstümmelung, Blutrache) schon vor dem Antrag auf Anerkennung als Asylberechtigte*^r bzw. auf internationalen Schutzstatus geklärt werden.

▶ den Zugang zum Gesundheitssystem für die Versorgung von Migrantinnen zu erleichtern. Hierbei ist z. B. eine unbürokratische Finanzierung des Dolmetschens im Gesundheitswesen sowie in der Psychotherapie wichtig. Zudem fehlt es landesweit an genügend Angeboten für Traumatherapien. Und die Erhebung von geschlechtsspezifischen Daten für eine angemessene Gesundheitsversorgung muss forciert werden.

[6] Für Senior*innen

Fakt ist:

Die Lebenserwartung von Frauen liegt in Schleswig-Holstein bei 83,06 Jahren. Die der Männer bei 78,39 Jahren.³⁴

Fakt ist:

Am 31.12.2020 lag der Anteil der alleinlebenden Frauen im Alter von 65 Jahren und älter bei 25,4 %. 21,2 % der Männer dieses Alters lebten im Einpersonenhaushalt.³⁵

Fakt ist:

Im Jahr 2019 bezogen Frauen eine Rente, die 46 % geringer ausfiel als die, die Männer in diesem Jahr beziehen konnten. Die Deutsche Rentenversicherung legte dazu Zahlen aus dem Jahr 2018 offen. Die durchschnittliche Alterssicherung bei Männern lag bei 1.148 Euro, während Frauen im Durchschnitt mit 711 Euro im Monat leben müssen. Der „Gender Pension Gap“ betrug 46 %.³⁶

Fakt ist:

In Schleswig-Holstein haben am Jahresende 2020 fast 20.900 Personen Grundsicherungsleistungen im Alter zur Sicherstellung der laufenden Lebensführung erhalten. 56 % der Unterstützten waren Frauen.³⁷

Fakt ist:

Aktuellen Daten des Mikrozensus zufolge waren im Jahr 2018 16,4 % der Frauen und 12,7 % der Männer ab 65 Jahren armutsgefährdet. Sie mussten mit weniger als 60 % des mittleren Einkommens (Median) der Gesamtbevölkerung auskommen.³⁸

Fakt ist:

Ende 2019 lebten 30 % der Einwohnerinnen und Einwohner Schleswig-Holsteins im Alter von 90 und mehr Jahren in Pflegeheimen und wurden dort vollstationär betreut. Frauen befanden sich deutlich häufiger in vollstationärer Heimpflege als Männer. Von den ab 90-jährigen Frauen lebten 34 % in Pflegeheimen, bei den gleichaltrigen Männern waren es dagegen nur 20 %.³⁹

Fakt ist:

Frauen und Männer sind vom Thema „Pflege“ unterschiedlich betroffen, sei es als Pflegebedürftige, pflegende Angehörige und professionell Pflegenden.

Insgesamt wurden Ende 2019 insgesamt 73,1 % aller Pflegebedürftigen (Pflegestufe 1-5) in Schleswig-Holstein zu Hause versorgt.⁴⁰ Zwei Drittel der Hauptpflegepersonen sind weiblich und über 70 % der pflegenden Angehörigen sind Frauen.⁴¹

Fakt ist:

Das Modell der „24-Stunden-Pflege“, vorrangig ausgeübt durch Frauen aus Rumänien, Ungarn oder Bulgarien, ist durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes Erfurt (24.06.2021) ins Wanken geraten. Das Arbeitsschutzgesetz, sowie der Mindestlohn muss eingehalten werden und damit ist der Einsatz rund um die Uhr, inklusive Nachtbereitschaft, längerfristig nicht erlaubt.

Fakt ist:

Zwischen 4 % und 6 % der alten Menschen erleiden in ihrem eigenen Zuhause irgendeine Form von Misshandlung, wobei die Dunkelziffer von Misshandlungen in Institutionen vermutlich höher ist, als allgemein angenommen wird.⁴² Überträgt man diese Zahlen auf die etwa 130.000 Menschen mit einem anerkannten Pflegegrad in Schleswig-Holstein entspricht dies ca. 6.500 Menschen, die Übergriffen, Vernachlässigung, Ausbeutung und in Einzelfällen sogar Tötung ausgesetzt sind.

Fakt ist:

Laut einer aktuellen Umfrage können sich 21 % der Jugendlichen eine Berufstätigkeit in der Pflege vorstellen. Aber nur, wenn die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung sich grundlegend verbessern, wird der Pflegeberuf an Attraktivität gewinnen, wodurch auch die Personalnotlage abgeschwächt wird.⁴³

Fakt ist:

Die ländlich geprägten Regionen sind im Gegensatz zu den urbanen Regionen mit Haus- und zum Teil auch Fachärzt*innen unterversorgt, was sich in den vergan-



genen Jahren sogar noch verstärkt hat. Zu beachten ist außerdem die demografische Entwicklung innerhalb der Ärzt*innenschaft: 33 % der Hausärzt*innen sind in diesem Jahr 60 Jahre oder älter und werden in absehbarer Zeit in den Ruhestand treten. Die Bereitschaft sinkt, sich im ländlichen Raum niederzulassen.⁴⁴

Wir fordern:

▶ eine grundsätzliche Pflegereform. Dazu gehören der Ausbau und die Sicherstellung bedarfsgerechter und professioneller Unterstützungs- und Entlastungsangebote. Jeder Pflegehaushalt sollte auf öffentlich bereitgestellte und aufeinander abgestimmte Hilfen und Strukturen zugreifen können: neben medizinischpflegerischen Leistungen u. a. auf Tages-, Nacht- und Wochenendbetreuung, stundenweise Betreuung, Unterstützung im Haushalt und Bereitschaftsdienste. Voraussetzung dafür ist u. a. die Sicherstellung von haushaltsnahen Dienstleistungen durch entsprechende Angebote. Die Berücksichtigung von Pflegezeiten bei der Rentenberechnung muss deutlich angepasst werden, d. h., der zu Grunde gelegte Stundensatz sollte den Löhnen des Pflegepersonals entsprechen.

▶ den Bau weiterer bezahlbarer barrierefreier Wohnungen, bzw. Wohnanlagen.

▶ den weiteren Ausbau des ÖPNV, sowie deutlich reduzierte Preise für Personen ab 65 Jahren.

▶ eine deutliche Aufwertung der Pflegeberufe, um die Fachkräftelücke zu verringern. Dazu gehört: ein nach Qualifikation differenzierter Mindestlohn, sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

▶ zur Unterstützung in der häuslichen und stationären Pflege sowie in Krankenhäusern technische Systeme zu Kontroll-, Routine- und logistischen Tätigkeiten vermehrt einzusetzen (z. B. robotische Systeme zum Transport, zur Lagerung und zur Mobilisierung von Personen, intelligente Pflegewagen sowie Systeme zur

Risikovermeidung wie Tür-auf-Sensoren, Aufstehmelder, Sturzerkennung und Orientierungslichter).

▶ die Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Gewalt in der Aus- und Weiterbildung von Pflegekräften zu etablieren, sowie Module zu möglichen Auswirkungen von sexualisierter Gewalt in der Biografie von Pflegebedürftigen und die Vermittlung einer interkulturellen Perspektive einzubringen. Darüber hinaus müssen Pflegebedürftige ein Wahlrecht haben, ob sie von einer männlichen oder weiblichen Person gepflegt werden wollen.

▶ für die hausärztliche Versorgung im ländlichen Raum innovative Konzepte, die über digitale Ansätze wie die Telemedizin hinausgehen.

Ein gutes Beispiel ist das Konzept „Gemeindeschwester plus“ aus Rheinland-Pfalz: das Angebot umfasst sowohl präventiv ausgerichtete Beratung („präventiver Hausbesuch“), beispielsweise zur sozialen Situation, gesundheitlichen und hauswirtschaftlichen Versorgung, zur Wohnsituation, Mobilität oder zu Hobbys und Kontakten, als auch die Vermittlung von wohnortnahen und gut erreichbaren Teilhabeangeboten wie beispielsweise Bewegungsangebote, Veranstaltungen oder interessante Kurse.⁴⁵ Die etablierten Pflegestützpunkte sollten finanziell und personell besser ausgestattet und besonders im ländlichen Raum verstärkt eingesetzt werden.

▶ in Forschung und Praxis Unterschiede in der Gesundheit von älteren Frauen im Vergleich zu Männern kritisch zu reflektieren, systematisch zu untersuchen und zukünftige Entwicklungen zu beobachten, um frühzeitig geschlechtergerecht reagieren zu können. Die Gesundheitsversorgung muss sich auf immer mehr und älter werdende Frauen mit sich ändernden Krankheitsspektren einstellen, z. B. mit dem Auftreten von neuro-degenerativen Erkrankungen, sowohl in der Pflege, als auch in der Prävention.

[7] Für Frauengesundheit

Fakt ist:

Indikatoren für die reproduktive Gesundheit bzw. sexuelle Selbstbestimmung von Frauen sind u.a. ein vorhandenes Budget für Familienplanung (Verhütungsmittel), eine bedarfsgerechte gesundheitliche Versorgung rund um die Geburt, ausreichend finanzierte Beratungsstellen, sowie die Verfügbarkeit von Angeboten für Schwangerschaftsabbrüche.

Fakt ist:

Die Kosten für die Verhütung stellen eine Zugangsbarriere für Frauen mit niedrigem Einkommen dar. Im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung können Frauen lediglich bis zum vollendeten 22. Lebensjahr verschreibungspflichtige Verhütungsmittel (einschließlich der Spirale) sowie die „Pille danach“ auf Kassenrezept erhalten. In der Studie „frauen leben 3“ berichten 8,1 % der Frauen, schon einmal aus Kostengründen auf die Pille oder die Spirale verzichtet zu haben.⁴⁶

Fakt ist:

Die Anzahl der Krankenhäuser in Deutschland, in denen Entbindungen durchgeführt werden, hat sich seit dem Jahr 1991 um ca. 43 % reduziert, seit 2007 um ca. 22 %. Gemäß den im iGES-Gutachten wiedergegebenen Daten des Statistischen Bundesamtes gab es im Jahr 1991 in Deutschland 1.186 Krankenhäuser mit Entbindungen, im Jahr 2007 noch 865 und im Jahr 2017 nur noch 672.⁴⁷

Fakt ist:

Den Geburtskliniken fehlen Hebammen, dies verdeutlicht der vergleichsweise hohe Anteil von 57 % der Kliniken mit Vakanzen im Umfang von durchschnittlich 18 % ihrer Planstellen. Von denen hat wiederum etwa die Hälfte Schwierigkeiten, diese zu besetzen.

Als Hemmnis gilt vor allem die hohe Arbeitsbelastung für Hebammen im Verhältnis zum Gehaltsniveau.⁴⁸ Auch die Geburtsvorbereitung und -nachbetreuung durch Hebammen und die Versorgung mit Familienhebammen sind nicht mehr im erforderlichen Umfang sichergestellt.

Fakt ist:

Laut Auskunft des Statistischen Bundesamtes gibt es heute 45 % weniger Ärzt*innen bzw. Krankenhäuser (Meldestellen⁴⁹) als vor zehn Jahren, die Schwangerschaftsabbrüche durchführen (im Jahr 2003 waren es 2.050 und 2021 nur noch 1.110). In Schleswig-Holstein variieren die Zahlen zwischen aktuell 61 und 66 Anlaufstellen. Die Folge: Frauen müssen immer längere Wege zu Ärzt*innen zurücklegen.

Fakt ist:

Das Präventionsgesetz (PrävG) sieht vor, dass bei den Leistungen der Krankenkassen geschlechtsspezifischen Besonderheiten Rechnung zu tragen ist (§2b). Darüber hinaus sollen die Leistungen insbesondere zur Verminderung sozial bedingter und geschlechtsbezogener Ungleichheiten zu den Gesundheitschancen beitragen (§20). Außerdem haben Versicherte von dem 18. Lebensjahr an Anspruch auf alters-, geschlechter- und zielgruppengerechte ärztliche Gesundheitsuntersuchungen zu Erfassung und Bewertung gesundheitlicher Risiken und Belastungen (§25).⁵⁰

Fakt ist:

Zu den Erkrankungen, von denen Frauen häufiger betroffen sind als Männer, gehören eine Reihe psychischer Erkrankungen wie Depressionen, Angststörungen und Essstörungen. Auch sind Suizidversuche bei Frauen häufiger als bei Männern; die Anzahl der vollzogenen Suizide ist jedoch geringer.⁵¹ Gleichzeitig nehmen Frauen häufiger Angebote von Gesundheitsförderung und Prävention sowie der Gesundheitsversorgung in Anspruch.

Fakt ist:

Frauen sind anders krank. Frauen zeigen manchmal andere Symptome als Männer und brauchen nicht selten eine andere Therapie bzw. eine andere Dosierung von Medikamenten.

Häufig wird vernachlässigt, dass Frauen und Männer unterschiedlich auf dasselbe Medikament, dieselbe The-



rapie reagieren (können). Zum Beispiel kommen Frauen mit einem Herzinfarkt in Schnitt erst zwei Stunden später als Männer in die Notaufnahme. Sie zeigen öfter andere Symptome und der Herzinfarkt wird häufiger nicht erkannt.

Wir fordern:

▶ die Sicherstellung einer flächendeckenden geburtshilflichen Versorgung. Es muss endlich die selbst gegebene Verpflichtung aus dem Krankenhausplan 2017⁵² umgesetzt werden, nämlich „die Sicherstellung einer umfassenden stationären Versorgung, auch in der Fläche“. Um dies zu gewährleisten, müssen Bedarfsgerechtigkeit, Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit, Erreichbarkeit und Trägervielfalt in der Krankenhausplanung berücksichtigt werden. Als neues Planungsziel ist im KHG (§6) zusätzlich Qualität aufgeführt. Gerade im ländlichen Raum ist nicht nur die Entfernung allein ein Merkmal, sondern auch die Überbrückung dieser von großer Bedeutung. Nicht mehr als 40 Minuten zur nächsten Geburtsstation sollte die Fahrt zur Entbindung dauern. Die Schließung weiterer Geburtsabteilungen ist unbedingt zu vermeiden!

▶ dass die Arbeitsbedingungen von Hebammen in Kreißsälen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben/Familie, von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie einer angemessener Vergütung deutlich verbessert werden.

▶ ein ausreichendes und flächendeckendes Angebot sowohl ambulanter als auch stationärer Einrichtungen, das die Vornahme von Schwangerschaftsabbrüchen sicherstellt. Dies erfordert eine entsprechende Bedarfsanalyse unter Einbeziehung von Expert*innen zu erstellen, sowie die Entwicklung eines umfassenden Konzepts zu ausreichender professionell ausgestatteter Versorgung für Schwangerschaftsabbrüche in Schleswig-Holstein und dessen regelmäßige Fortschreibung sowie eine fachgerechte Ausstattung der Beratungsstellen nach dem Schwangerschaftskonfliktgesetz.

▶ dass das Lehren und Erlernen aktueller fachgerechter Methoden zum Abbruch einer Schwangerschaft Teil des Medizinstudiums sein muss, sowie eine Vertiefung dieser Inhalte in der gynäkologischen Fachärzt*innen-Ausbildung. Den öffentlich finanzierten Kliniken kommt hierbei eine besondere Rolle zu.

▶ dass die Qualifizierungsreihe „Genderkompetenz in der Medizin“ am UKSH, die dazu beiträgt, geschlechterbezogenes Wissen zu vermitteln, die Sensibilität für Genderthemen im medizinischen Kontext zu erhöhen und damit die Motivation für gleichstellungsorientiertes Handeln zu steigern, in die Ausbildungspläne übernommen und nachhaltig gefördert wird.⁵³

[8] Für eine geschlechtergerechte Digitalisierung

Fakt ist:

Algorithmen und Künstliche Intelligenz (KI) sind nicht neutral. Nur wenn wir wissen, wie sie funktionieren, können wir der Diskriminierung von Frauen und Männern entgegenwirken. Computergestützte, lernende KI-Systeme, stellen u. a. bei der Personalauswahl die Weichen für berufliche Werdegänge. Entscheidend sind hierbei die Trainingsdaten; sie dürfen keine Stereotype oder diskriminierenden Strukturen abbilden. Ihre Entscheidungsverfahren müssen transparent und nachvollziehbar sein.

Fakt ist:

Am Anfang und am Ende jeder digitalen Verarbeitungskette stehen große Menge an Datensätzen. Wenn jedoch geschlechtsbezogene Daten nicht vorhanden sind, bzw. als nicht relevant wahrgenommen und behandelt werden, können Ergebnisse verzerrt ausfallen und Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer sexuellen Orientierung Nachteile erfahren.⁵⁴ Dieser sogenannte „Gender-Data-Gap“ führt zu Systemen und Produkten, die sich ausschließlich an einem männlichen Standardmodell ausrichten und für Frauen wenig passend oder sogar gefährlich sind. Es fehlt die repräsentative Erhebung von geschlechtsspezifischen Daten und deren Verarbeitung.

Fakt ist:

Im Wintersemester 2018/2019 waren nur ein Drittel Frauen für MINT-Fächer eingeschrieben; in der Informatik lag der Anteil bei knapp 22 %, etwa 20 Jahre zuvor lag der Anteil bei knapp 17 %. Bei den Studienabschlüssen zeigt sich ein ähnliches Bild: hier stieg der Frauenanteil von knapp 12 % (1999) auf ca. 20 % (2019). Die absoluten Zahlen machen die geschlechtsbezogenen Ungleichgewichte besonders anschaulich: im Jahr 2018 machten 27.000 Studenten, aber nur 7.600 Studentinnen ihren Abschluss in der Informatik (Destatis 2020, zit. nach Jeanrenaud 2020: 10, 15 f., 17).⁵⁵

Fakt ist:

Bisher sind Frauen mit 16 % in der Digitalbranche unterrepräsentiert und verlassen häufiger die Branche.⁵⁶ Dies birgt die Gefahr, dass bei digitalen Transformationsprozessen ausschließlich männliche Denkmuster dominieren und das kann im Ergebnis zur Reproduktion von Stereotypen und Diskriminierungen führen (Bias). Apps, Mikrochips und andere technische Neuerungen werden fast nur von Männern entwickelt – eine weibliche Sicht bleibt damit außen vor.

Fakt ist:

Hinter 70 % aller Gründungen in der Digitalbranche stehen reine Männerteams. Die Unterrepräsentation von Frauen hängt mit strukturellen Barrieren wie mangelnder Vereinbarkeit und fehlender sozialer Sicherung zusammen, aber auch mit Geschlechterstereotypen wie einem Bild des männlich geprägten digitalen Unternehmers. Damit mehr Frauen gründen, brauchen sie Unterstützung, einen besseren Zugang zu Kapital und vor allem mehr Sichtbarkeit durch Kampagnen.



0100110010011100011100110
1000101010100010101001110
000111010101010001010100
0001010001010101010001010
1100100111000111001101010
101010100010101001111110
1101010101000101010001010

Fakt ist:

Digitale Gewalt und Hass im Netz haben eine Geschlechterdimension. Es trifft oft Frauen, die sich online politisch äußern. Sie riskieren sexistische und pornografische Pöbeleien, die unbefugte sexualisierte Verwendung persönlicher Bildaufnahmen, Androhungen von Vergewaltigungen bis hin zu Morddrohungen. Dies verletzt nicht nur die Persönlichkeitsrechte von Frauen, sondern verändert das gesamte Klima des öffentlichen Diskurses. Viele Frauen ziehen sich zurück und verlieren damit die Möglichkeit, am digitalen öffentlichen Diskurs teilzuhaben und ihn mitzugestalten. Damit stellt digitale Gewalt eine erhebliche Demokratiegefährdung dar.⁵⁷

Fakt ist:

Plattformarbeit mit ihren unterschiedlichen Facetten von Crowdfunding bis Fahrservices ist eine neue Art der Arbeitsorganisation, die gravierende Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsstrukturen hat. So gelten die Crowdworkenden häufig als selbstständig. Damit entziehen sich Plattformen nicht nur dem Geltungsbereich arbeitsrechtlicher Schutzregelungen, sondern auch sozialrechtlichen Pflichten, einschließlich der Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen.⁵⁸

“ Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Voraussetzung und Motor für nachhaltige Entwicklung und die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft. ”

[Gleichstellungsstrategie des Bundes, Juli 2020]

[8] Für eine geschlechtergerechte Digitalisierung

Wir fordern:

- ▶ die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an den Entwicklungsprozessen und unterschiedlichen Beteiligungsformaten.
- ▶ die Überprüfung jeglicher Algorithmen und KI-Anwendungen auf eine klischeefreie Nutzung und Eingabe, ohne dabei Geschlechterstereotypen erneut zu reproduzieren.
- ▶ eine begleitende kritische Überprüfung der Digitalisierungsprozesse auf klassische „Frauen“- und klassische „Männer“-Arbeitsplätze hin, denn Arbeitsinhalte werden sich erheblich verändern und sich auch auf das Tarifgefüge und die Bezahlung auswirken.
- ▶ das Thema „digitale Sicherheit“ immer auch mit dem Blick auf digitale Gewalt zu denken und damit sicherzustellen, dass kommunale digitale Angebote digitale Gewalt nicht zulassen.
- ▶ die selbstverständliche Nutzung einer Sprache, die alle Geschlechter anspricht (abgestimmte Forderungen der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten 2021 in Flensburg).
- ▶ digitalisierungsbezogene Strategien der Landesregierung systematisch auf ihre Gleichstellungswirkung hin zu untersuchen und anzupassen. Dies gilt insbesondere beim geplanten Gesetz über die Möglichkeit des Einsatzes von sich selbstständig weiterentwickelnden, datenbasierten Informationstechnologien bei öffentlich-rechtlicher Verwaltungstätigkeit (IT-Einsatz-Gesetz – ITEG).
- ▶ innerhalb der Technikwissenschaften und der Informatik mehr Geschlechterforschungskompetenz. Die Gender Studies sowie die Science and Technology Studies (STS) stellen hierfür Theorien und Praktiken bereit, die auf Ebene der Technologieentwicklung und -anwendung, sowie auf der Bildungsebene einfließen müssen.
- ▶ dass die Einrichtung von Lehrstühlen und Professuren mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung in den Technikwissenschaften unterstützt werden muss; derartige Professuren ermöglichen eine nachhaltige, inhaltliche Vermittlung einer geschlechtergerechten, diskriminierungsfreien und teilhabeorientierten Technikentwicklung in der Forschung.
- ▶ dass Kenntnisse zu informationeller Selbstbestimmung und (geschlechterbezogener) Diskriminierung als fester Bestandteil der Softwareentwicklung angesehen und behandelt werden sollen. Dieser Grundsatz ist als Bestandteil in Ausbildung und Studium der Personen zu verankern, die algorithmische Systeme herstellen oder entwerfen.⁵⁹
- ▶ bei der Vergabe öffentlich geförderter IT-Projekte, die Anforderung zu implementieren, IT-Systeme geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu gestalten.
- ▶ die Verteilung der Mittel für Maßnahmen der Forschungs- und Wirtschaftsförderung im Bereich der Digitalisierung zu gendern, um geschlechtsbezogene Ungleichheiten abzubauen. Grundsätzlich sollte darauf geachtet werden, dass Frauen in die Forschung eingebunden sind.
- ▶ den Einsatz algorithmischer Systeme in Personalauswahlprozessen stets kritisch zu begleiten und eng zu begrenzen. Die Gleichstellungsbeauftragten und Betriebsräte sind in die Entwicklung des algorithmisch gestützten Verfahrens einzubeziehen. Es ist sicherzustellen, dass sie in entsprechenden Fortbildungen digitalisierungsbezogene Kompetenzen und Diskriminierungssensibilität erwerben.⁶⁰



010011001001110001110011
100010101010000101010011
0001110101010100001010100
0001010001010101010001010
1100100111000111001101010
101010100010101001111111
1101010101000101010001010

- ▶ einen nach Risiken abgestuften Ordnungsrahmen für Algorithmen und autonome Systeme, der wer-tebasiert und der Diskriminierungsfreiheit verpflichtet ist. Bestimmungen zu Aufsicht und Kontrolle sind dabei unverzichtbar. Prioritär sind zur Vermeidung ungerech-tigter Benachteiligungen solche Systeme zu regulie-ren, die der Unterstützung oder Durchführung einer Entscheidungsfindung in den Bereichen Bewerbungs- und Personalmanagement, Arbeits- und Auftragsver-mittlung, Gesundheitsversorgung und Pflege dienen. Das Ziel einer geschlechtergerechten und diskriminierungs-freien Technikgestaltung ist in die Digitalstrategie der Bundesregierung aufzunehmen und muss auch bei der Vergabe öffentlicher Aufträge berücksichtigt werden.
- ▶ das Interesse an Technik und MINT-Berufen bereits in der frühkindlichen Bildung zu wecken und mit entsprechenden Maßnahmen zu untermauern. Damit könnte die Chance, dass mehr Frauen IT-Berufe ergreifen, größer werden. Auch das männlich geprägte Arbeitsumfeld in der Digitalbranche muss sich verän-dern, damit mehr Frauen in diesen Bereich hineinkom-men, dort dauerhaft bleiben und es in Top-Positionen schaffen. Das Bewusstsein, dass gemischte Teams ein besseres Ergebnis erreichen, muss geweckt werden.
- ▶ die Technikfolgenabschätzung zu einem frühen Zeitpunkt des Entwicklungsvorhabens vorzuneh-men, um Gleichstellung bereits in die eigentliche Pla-nung, Entwicklung und Gestaltung einfließen lassen zu können – anstatt problematische Gleichstellungswir-kungen erst nachträglich zu benennen und zu versu-chen, sie abzuschwächen.
- ▶ den Aufbau einer umfassenden und koordinierten Förderstrategie, um geschlechtsbezogene Barrie-ren für digitalisierungsbezogene Unternehmensgrün-dungen abzubauen und erfolgreiche Gründungen zu ermöglichen. Veranstaltungen wie Frauenwirtschafts-tage, Female Founders Days, Female Founders Nights oder Female-Accelerator-Programme ermöglichen Gründerinnen, sich zu vernetzen und sollten unterstützt werden.
- ▶ die Beratungsinfrastruktur zu digitaler Gewalt weiter auszubauen und digitale Kompetenzen des Personals von Fachberatungsstellen und Gewalt-schutzeinrichtungen zu verbessern. Auch bei Polizei, Strafverfolgungsbehörden und Justiz sollten diese Kompetenzen ausgebaut werden. In der polizeilichen Kriminalstatistik sollte die Definition der sogenannten Hasskriminalität um das Merkmal „Geschlecht“ ergänzt werden.
- ▶ die Politik auf, den rechtlichen Status von Crowd-worker*innen zu klären bzw. eine rechtliche Einordnung der entsprechenden Arbeitsverhältnisse vorzunehmen, die verbindliche Bestimmungen zum Mindestlohn, zum Kündigungsschutz, zur sozialen Absicherung, zu Mitbestimmungsstrukturen sowie zum Schutz vor Diskriminierung beinhalten und eine soziale Absicherung ermöglichen.⁶⁰

[9] Für gleiche Chancen für alle Bürger*innen

Fakt ist:

In Schleswig-Holstein leben im Jahr 2020 2.910.875 Menschen, davon 1.425.649 Männer und 1.485.226 Frauen.⁶¹ Der prozentuale Frauenanteil an der Bevölkerung beträgt 51,02 %.

Fakt ist:

Am 18. Juni 2002 hat sich die Landesregierung zur flächendeckenden Umsetzung von Gender Mainstreaming verpflichtet. In ihrem Rahmenkonzept „Gender Mainstreaming – Modernes Steuerungsinstrument zur Qualitätsentwicklung“ sind die Eckpunkte und Methoden für die Verwirklichung von Gender Mainstreaming in Schleswig-Holstein festgelegt. Zur Erfüllung der Querschnittsaufgabe ist die Rückbesinnung auf dieses Instrument und seine konsequente Anwendung überfällig.

Fakt ist:

Eine fehlende Berücksichtigung von Aspekten der Auswirkungen politischen Handelns auf die Situation von Frauen und Männern erhöht die Gefahr fehlgeleiteter Planungsergebnisse und trägt nicht zur gewünschten Effizienz der eingeleiteten Maßnahmen bei.

Fakt ist:

Die Auswirkungen von Gesetzesvorhaben auf die Gleichstellung von Frauen und Männern werden, trotz der Verankerung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsprinzip, in der fiskalpolitischen Praxis bislang kaum vertieft geprüft (gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung).

Fakt ist:

Auch bei der Vergabe öffentlicher Mittel durch staatliche Stellen, beispielsweise Ministerien und Körperschaften des öffentlichen Rechts, wie der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), ist die gleichstellungsorientierte Prüfung bislang unzureichend.

Fakt ist:

Die gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen scheitert auch an den männlich dominierten Strukturen in den Parteien und an der politischen Kultur, die wenig

flexibel auf die notwendigen Änderungen, z. B. in der Sitzungskultur, eingeht.

Fakt ist:

Das schleswig-holsteinische Gleichstellungsgesetz wurde 1994 verabschiedet und gehörte zu einem der ersten in der Bundesrepublik. Mittlerweile verabschiedeten 13 der 16 Landesparlamente grundlegende Novellen der Landesgleichstellungsgesetze. Bayern, Bremen und Schleswig-Holstein haben sich lediglich darauf beschränkt, einzelne Aspekte anzupassen.

Fakt ist:

Zur aktiven Förderung der Gleichstellung erarbeitet das Ministerium für Inneres, Ländliche Räume, Integration und Gleichstellung (MILIG) aktuell eine Gleichstellungsstrategie für Schleswig-Holstein. Diese soll nicht nur die Gleichstellung im öffentlichen Dienst, sondern in allen gesellschaftlichen Bereichen umfassen. Auf Grundlage von Workshops mit allen Ressorts, den Gleichstellungsbeauftragten sowie den Akteuren der Zivilgesellschaft wird ein Vorschlag für eine landesweite Gleichstellungsstrategie entwickelt.⁶²

Fakt ist:

Der Rat für deutsche Rechtschreibung hat in seiner Sitzung am 26.03.2021 die Aufnahme von Asterisk („Gender-Stern“), Unterstrich („Gender-Gap“), Doppelpunkt oder anderen verkürzten Formen zur Kennzeichnung mehrgeschlechtlicher Bezeichnungen im Wortinnern in das Amtliche Regelwerk der deutschen Rechtschreibung zu diesem Zeitpunkt nicht empfohlen.⁶³

Fakt ist:

In einem Erlass vom 9. September des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur heißt es, dass die Verwendung von Sonderzeichen in schriftlichen Arbeiten von Schülerinnen und Schülern zukünftig beim ersten Auftreten als Fehler markiert und anschließend als Folgefehler gekennzeichnet wird. Dieser Schritt wird damit begründet, dass die Erlernbarkeit der deutschen Sprache durch die Verwendung gendergerechter Sprache erschwert werde.⁶⁴



Wir fordern:

▶ Gleichstellungsorientierte Analysen der finanziellen Mittel in allen Titeln des Landeshaushalts, damit eine Neutralität dieses Verfahrens gegeben ist. Ziel sollte es sein, Richtlinien für kommende Budgetaufstellungen zu entwickeln. Die Vergabe zur Erarbeitung und Umsetzung sollte an externe Beraterfirmen vergeben werden.

▶ die Entwicklung eines verpflichtenden Gleichstellungschecks, der auch bei kurzfristigen Maßnahmen (wie z. B. für zusätzliche Mittel im Kontext der Corona-Pandemie), die unter Zeitdruck erarbeitet und beschlossen werden, eine gleichstellungsorientierte Verteilung der öffentlichen Mittel zu gewährleisten.

▶ die politischen Gremien auf, Maßnahmen zu ergreifen, um die Notwendigkeit herauszuarbeiten, den Anteil von Frauen in politischen Gremien, Ämtern und Mandaten zu erhöhen und vor allem diesen selbst zu erhöhen. Nur wenn Frauen angemessen in Entscheidungspositionen vertreten sind, können unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven in die Arbeit einfließen – und sie wirkungsvoller machen. Ein Parité-Gesetz ist einzuführen.

▶ dass Frauen in allen Belangen sichtbar gemacht werden, dazu gehört insbesondere die gendergerechte Ansprache.

▶ die Landesregierung auf, eine Empfehlung für eine einheitliche geschlechtergerechte Sprachregelung zu erarbeiten, die alle Geschlechter anspricht und gleichzeitig barrierefrei ist.

▶ die Novellierung des Gleichstellungsgesetzes in der kommenden Legislaturperiode umzusetzen.

Das Gleichstellungsgesetz muss den grundlegenden Bundesgesetzesänderungen der letzten Jahre entsprechen (z. B. Teilzeit- und Befristungsgesetz, AGG, Elternzeitgesetz) sowie den Tarifvertrag im öffentlichen Dienst berücksichtigen (z. B. leistungsorientierte Bezahlung, Stufenlaufzeitverkürzung bzw. -verlängerung).

Des Weiteren sollte eine Novellierung einen geschlechtergerechten Digitalisierungsprozess sicherstellen; Frauenförderpläne als Instrument schärfen und vereinfachen, sowie diese zu einem effektiveren Personalentwicklungsinstrument, das Regelungen für einen familiengerechten Betrieb enthält, fortentwickeln. Es sollte ebenfalls verbesserte Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit enthalten. Für die Novellierung müssen im Gleichstellungsreferat entsprechende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

▶ einen Paradigmenwechsel im öffentlichen Bewusstsein und politischen Handeln, in dessen Folge Antifeminismus und Frauenhass keine zu vernachlässigenden individuellen Einstellungen sind, sondern die Verfassung und die individuellen Rechte von Frauen verletzen und das gesellschaftliche Miteinander zerstören. Es ist erforderlich, dass die künftige Landesregierung den völkerrechtlichen Verpflichtungen aus der Istanbul-Konvention nachkommt. Dazu gehört die Durchführung regelmäßiger Kampagnen und Sensibilisierungsprogramme.

▶ **für eine zielführende richtungsweisende Gleichstellungsstrategie der Landesregierung konkrete Richtungs- und Teilziele mit entsprechenden wirkungsvollen Maßnahmen. Ebenso sollte nach einer dreijährigen Erprobungsphase die evidenz- und qualitätsbasierte Umsetzung des Zieles „Geschlechtergerechtigkeit“ dargelegt werden. Die federführende Verantwortung sollte in der Staatskanzlei angesiedelt werden.**⁶⁵

Quellenangaben

- 1 Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein Sachgebiet 131 – Mikrozensus
- 2 <https://www.statistik-nord.de/zahlen-fakten/dokumentenansicht/equal-pay-day-verdienstunterschied-zwischen-frauen-und-maennern-in-schleswig-holstein-2020-62791>
- 3 https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile; Seite 10
- 4 <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294> (abgerufen am 16.08.21)
- 5 <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/127268/2098ed4343ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf>; Seite 6
- 6 <https://idw-online.de/de/news773047>
- 7 <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/wido-geis-thoene-in-deutschland-fehlen-immer-mehr-betreuungsplaetze.html>
- 8 <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++bd18c2be-387e-11eb-8cc7-001a4a160123> (abgerufen am 16.08.21)
- 9 https://www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Statistische_Berichte/arbeit_und_soziales/MIKRO_j_S/Mikro_j19_SH.pdf; Seite 21 + 22
- 10 <https://idw-online.de/de/news772833> (abgerufen am 02.08.21)
- 11 <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/factsheet-kinderarmut-in-deutschland>
- 12 <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/materielle-unterversorgung-von-kindern>
- 13 <https://www.vamv.de/politische-aktionen/kampagne-steuerklasse-ii/kampagne-steuerklasse-ii>
- 14 Auskunft per E-Mail vom 13.08.21 des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein; Referat Familienpolitik, Stiftung „Familie in Not“ VIII 337
- 15 <https://www.bundesrechnungshof.de/de/veroeffentlichungen/produkte/bemerkungen-jahresberichte/jahresberichte/2019-ergaenzungsband/weitere-einzelnplanbezogene-pruefungsergebnisse/bundesministerium-fuer-familie-senioren-frauen-und-jugend/2019-e-11> (abgerufen am 16.08.21)
- 16 <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/BildungKultur/Studienfachrichtungen.html>
- 17 https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/III/Presse/PI/2021/Mai_2021/III_Informatik.html
- 18 <https://gesundheit-soziales.verdi.de/mein-arbeitsplatz/sozial-und-erziehungsdienst/++co++93574084-063b-11ea-aa2f-525400f67940>
- 19 <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/182018/a05aaecd48fb5a95a86bccae28350b77/gutachten-zum-dritten-gleichstellungsbericht-data.pdf>; Seite 43
- 20 <https://gemreportunesco.wordpress.com/2016/03/08/gender-bias-is-rife-in-textbooks/>
- 21 <https://www.plan.de/presse/pressemitteilungen/detail/welt-maedchenbericht-2020-digitale-gewalt-vertreibt-maedchen-und-junge-frauen-aus-den-sozialen-medien.html>
- 22 <https://www.klischee-frei.de/de/index.php>
- 23 <https://www.ihk-schleswig-holstein.de/bildung/berufsorientierung/ausbildungsbotschafter-4773480> (abgerufen am 16.08.21)
- 24 <https://eige.europa.eu/de/in-brief>
- 25 <http://prospektive-entwicklungen.de/bedarfsanalyse-des-hilfsangebotes-fuer-gewaltbetroffene-frauen-in-schleswig-holstein://www.landtag.lthsh.de/infothek/wahl19/drucks/03000/drucksache-19-03090.pdf>
- 26 <https://stop-partnergewalt.org/wordpress/>
- 27 https://www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Statistische_Berichte/bevoelkerung/A_1_4_j_S/A_1_4_j20_SH.pdf; Seite 32
- 28 https://www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Statistische_Berichte/bevoelkerung/A_1_4_j_S/A_1_4_j20_SH.pdf
- 29 https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Kurzanalysen/kurzanalyse3-2021-zugang-integrationskurs-huerden.pdf?__blob=publicationFile&v=11
- 30 https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Kurzanalysen/kurzanalyse3-2021-zugang-integrationskurs-huerden.pdf?__blob=publicationFile&v=11
- 31 <https://www.awo-ww.de/node/25226>
- 32 <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/mindeststandards-zum-schutz-von-gefluechteten-menschen-in-fluechtlingsunterkuenften-117474> (abgerufen am 02.08.21)
- 33 <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/TraegerLehrFachkraefte/TraegerProjektoerderung/Frauenkurse/frauenkurse-node.html> (abgerufen am 13.08.21)
- 34 Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021 | Stand: 01.11.2021
- 35 Ab 2011: Ergebnisse auf Grundlage des Zensus 2011; © Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021 | Stand: 01.11.2021
Weitere Ergebnisse: <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=12411-0005&byypass=true&levelindex=1&levelid=1635834987323#abreadcrumb>
- 36 <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/160308/73cf50519fdd0b72be8bce59a041079b/4-atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-broschuere-data.pdf>; Seite 92
- 37 <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/160308/73cf50519fdd0b72be8bce59a041079b/4-atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-broschuere-data.pdf>; Seite 72
- 38 <https://www.statistik-nord.de/zahlen-fakten/dokumentenansicht/grundsicherung-im-alter-in-schleswig-holstein-2020-62991>
- 39 https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/Gesundheitliche_Lage_der_Frauen_2020.pdf?__blob=publicationFile; Seite 222
- 40 <https://www.statistik-nord.de/zahlen-fakten/dokumentenansicht/aeltere-menschen-in-schleswig-holstein-2019-62674>
- 41 https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/12/PD20_N083_224.html;jsessionid=BA2B3A8DF3294897B3EB4CFCDB321E2A.live731
- 42 https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_ge.pdf; Seite 23
- 43 <https://www.dbfk.de/de/presse/meldungen/2020/Ernst-machen-mit-der-Aufwertung-der-Pflegeberufe.php> (abgerufen am 28.07.21); Seite 13
- 44 https://www.vdek.com/LVen/SHS/Presse/reden-und-veroeffentlichungen/_jcr_content/par/download_1015577871/file.res/vdek%20Faktenpapier%20SH%202021.pdf
- 45 <https://mastd.rlp.de/de/unsere-themen/aeltere-menschen/gemeindeschwesterplus/>
- 46 https://www.forschung.sexualaufklaerung.de/fileadmin/fileadmin-forschung/pdf/Frauenleben3_Langfassung_Onlineversion.compressed.pdf

- 47 https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/Gesundheitliche_Lage_der_Frauen_2020.pdf?__blob=publicationFile;
Seite 248
- 48 <https://www.bundestag.de/resource/blob/844764/ac656a16f259978b379e41f649f39865/WD-9-012-21-pdf-data.pdf>; Seite 5
- 49 Die Statistik erfasst die Anzahl von Kliniken und Arztpraxen, die darüber Meldung erstatten, dass sie grundsätzlich Abbrüche vornehmen. Diese „Meldestellen“ drücken also aus, wie viele Stellen einen Abbruch anbieten - nicht aber, wie viele ihn durchführen.
- 50 <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praeventionsgesetz.html>
- 51 https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/Gesundheitliche_Lage_der_Frauen_2020.pdf?__blob=publicationFile;
Seite 66
- 52 <https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/K/krankenhaeuser/Krankenhausplan.html>
- 53 <https://www.uksh.de/Gleichstellungsbeauftragte/Genderkompetenz+in+der+Medizin.html>
- 54 <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/182018/a05aaecd48fb5a95a86dbccae28350b7/gutachten-zum-dritten-gleichstellungsbericht-data.pdf>; Seite 22
- 55 <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/182018/a05aaecd48fb5a95a86dbccae28350b7/gutachten-zum-dritten-gleichstellungsbericht-data.pdf>; Seite 42
- 56 <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/182018/a05aaecd48fb5a95a86dbccae28350b7/gutachten-zum-dritten-gleichstellungsbericht-data.pdf>; Seite 42
- 57 <https://www.djb.de/fokusthemen/digitale-gewalt>
- 58 <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/182018/a05aaecd48fb5a95a86dbccae28350b7/gutachten-zum-dritten-gleichstellungsbericht-data.pdf>; S 64
- 59 <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/182018/a05aaecd48fb5a95a86dbccae28350b7/gutachten-zum-dritten-gleichstellungsbericht-data.pdf>; Seite 64
- 60 <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/182018/a05aaecd48fb5a95a86dbccae28350b7/gutachten-zum-dritten-gleichstellungsbericht-data.pdf>; Seite 57
- 61 https://www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Presseinformationen/SI21_095.pdf
- 62 https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/III/Presse/PI/2019/Gleichstellung/191213_Gleichstellungsbericht.html
(abgerufen am 04.08.21)
- 63 <https://www.rechtsschreibrat.com/geschlechtergerechte-schreibung-empfehlungen-vom-26-03-2021/>
- 64 https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/S/schulrecht/Downloads/Erlasse/Downloads/Geschlechtergerechte_Sprache.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- 65 https://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/beschluesse_der_bundeskonferenzen_2021-1986.pdf

Wat mutt, dat mutt ...
für mehr (Geschlechter-) Gerechtigkeit
im echten Norden!

