

FrauenRat NRW e.V.

Welche Maßnahmen sowohl finanzieller als auch struktureller Art wollen Sie in Landesprogrammen, in Förderrichtlinien und in Haushaltsplänen stärker berücksichtigen, um mehr Gleichstellung und Chancengerechtigkeit für Frauen zu erreichen?

Wir gestalten eine neue Gleichstellungspolitik für alle Geschlechter: Dort, wo Benachteiligungen vorliegen, soll politisch agiert werden. Das Landesgleichstellungsgesetz muss daher zu einem Landesdiversitätsgesetz weiterentwickelt und heutigen Lebensverhältnisse angepasst werden. Wir wollen Werdegänge abseits von Rollenbildern fördern, insb. Berufe und Werdegänge im MINT-Bereich. Quereinsteigerinnen wollen wir den Weg erleichtern und ihnen durch abgekürzte Ausbildungswege eine zweite Chance eröffnen, sich ihren Berufswunsch zu erfüllen. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen wollen wir über die von uns eingerichtete Netzwerkstelle „UNTERNEHMEN VIELFALT“ bei der Planung und Umsetzung von Diversity-Management-Maßnahmen beraten, damit Chancen der Vielfalt in NRW noch stärker genutzt werden. NRW soll bundesweit führend werden beim weiblichen Unternehmertum und dazu mehr Gründerinnen erreichen und motivieren, ihre innovativen Ideen umzusetzen. Auch in der Medizin wollen wir Gleichstellung voranbringen: Da Männer und Frauen aufgrund biologischer Unterschiede verschieden erkranken, wollen wir dem Rechnung tragen. Wir setzen uns deswegen für konkrete Forschungsprojekte zu geschlechtsspezifischer Medizin und Pharmazie in NRW ein.

Mit welchen Maßnahmen wollen Sie eine gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern, Anerkennung von unsichtbarer Care-Arbeit, Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote, Überwindung von Rollenstereotypen sowie die Beseitigung der Altersarmut von Frauen erreichen?

Wir wollen die Anerkennung für Familienzeit verbessern. Verantwortung für Kinder und Familie zu übernehmen, stärkt auch die Bereitschaft und die Fähigkeit im beruflichen Kontext Führungsrollen einzunehmen. Deswegen wollen wir bessere Voraussetzungen für die Vereinbarung von Weiterbildung und Familie schaffen. Familienfreundliche Weiterbildungen steigern die Karrierechancen von Menschen, die auch zu Hause Verantwortung übernehmen. Gleichzeitig wollen wir die Chancen für den Wiedereinstieg nach Elternzeit oder einer familiären Pause erhöhen, indem wir das Steigern von Stundenzahlen in einer Teilzeitbeschäftigung und den Wechsel von einem Mini-Job bis hin zu einer regulären Beschäftigung attraktiver machen. Wir wollen die Voraussetzungen für späte Berufskarrieren verbessern und die Möglichkeiten, auch in späteren Lebensphasen Ausbildungen und Abschlüsse nachzuholen, ausweiten. Wir machen uns stark für die Umgestaltung von Karrieremustern sowie eine Ausbildung abseits der klassischen Rollenbilder. Wir wollen das Modell „Girls‘ und Boys‘ Day Academies“ auswerten und für ganz NRW weiterentwickeln. Durch einen flächendeckenden Ausbau der Betreuungsangebote insb. auch in Randzeiten und mindestens 200.000 zusätzliche Ganztagsplätzen, eine Vereinfachung der Unterstützungsleistungen durch das Kinderchancengeld, mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung, mehr Möglichkeiten zur Ausbildung in Teilzeit, Unterstützung beim Kindesunterhalt und nicht zuletzt eine wirksamere finanzielle Entlastung wollen wir auch Alleinerziehende und Getrennterziehende stärken.

Durch welche Maßnahmen wollen Sie die Bekämpfung von Gewalt an Mädchen und Frauen insb. auch mit Flucht- und Migrationserfahrung, ob sexualisiert, häuslich, digital und Frauenhandel im Rahmen der Umsetzung der Istanbul-Konvention stärker vorantreiben und krisensicher gestalten?

Unsere Schutz- und Hilfeinfrastruktur wollen wir krisenfest aufstellen. Wir wollen eine Koordinierungsstelle schaffen, die in Abstimmung mit Bund und Ländern eine wirksame und nachhaltige Gesamtstrategie zur Prävention und Bekämpfung von häuslicher Gewalt entwickelt. Wir setzen uns für die Einführung eines länderübergreifenden Online-Registers zur Registrierung und Abfrage von freien Frauenhausplätzen sowie einen weiteren Ausbau der Frauenhausinfrastruktur ein. Im Schulbereich wollen wir Präventionsschulungen, die den geeigneten Umgang mit Mobbing (auch in den Sozialen Medien) sowie jeglichen Formen psychischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt thematisieren, zum festen Bestandteil des Vorbereitungsdienstes machen.

Frauen sind in den Parlamenten, in Führungspositionen im öffentlichen Dienst, in Wissenschaft und Wirtschaft, in Kunst und Kultur, unterrepräsentiert. Wie wollen Sie einen höheren Anteil, eine paritätische Besetzung, erreichen? Ggf. mit welchen gesetzlichen Regelungen?

Wir wollen mehr Frauen in Parlamenten und setzen uns für mehr Diversität ein – ohne gesetzlichen Zwang. Die angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Kandidatenaufstellung liegt in Verantwortung der Parteien und darf nicht vom Gesetzgeber vorgeschrieben werden. Das gebietet die Verfassung, weswegen ein solches Gesetz in Brandenburg vor dem dortigen Verfassungsgericht gescheitert ist. Wir setzen uns für mehr Vielfalt in Unternehmen und im öffentlichen Dienst ein und wollen mehr Frauen den Weg in Führungspositionen ermöglichen. Arbeitsmodelle wie geteilte Führung („Jobsharing“ und „Topsharing“) müssen selbstverständlich werden. Wir wollen Unternehmen zur Unterstützung bei der Einführung geeigneter Beratungsangebote zugänglich machen. Im Hochschulbereich wollen wir geschlechterspezifische Aufstiegsbarrieren sowie diskriminierende Vergaben von Leistungsbezügen weiter konsequent abbauen. Anstatt weiterer Quoten brauchen wir einen kontinuierlichen Kulturwandel, der durch mehr weibliche Role Models, Netzwerkmöglichkeiten und Mentoring ebenso unterstützt werden soll wie durch transparentes Controlling von Mitarbeitenden- und Gehaltsstrukturen.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist immer noch keine Selbstverständlichkeit. Ist ein Landesentgeltgleichstellungsgesetz für Sie eine Lösungsmöglichkeit? Wenn ja, welche Ansprüche sollen daraus erwachsen und welche Sanktionen bei Nichteinhaltung?

Wir wollen gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Leistung von Frauen und Männern. Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sollen ihren unternehmensinternen Gender-Pay-Gap auswerten und veröffentlichen. Es sollen sowohl der durchschnittliche als auch der mittlere Verdienstunterschied und der prozentuale Anteil von Frauen und Männern in den jeweiligen Gehaltsgruppen angegeben werden. Durch diese Mechanismen wollen wir Transparenz schaffen. Sie ist ein wichtiger Grundstein für die eigenverantwortliche Lösung des Problems durch Arbeitgeber und Beschäftigte. Eine landesgesetzliche Regelung zum Entgelt halten wir nicht für sinnvoll. Personelle und kulturelle Vielfalt in Unternehmen ist ein Erfolgsfaktor. Setzen Unternehmen auf Akzeptanz, freie Entfaltung und Chancengerechtigkeit zwischen ihren Mitarbeitenden, kann dies zu einem produktiveren Miteinander führen. Wir wollen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen über die von uns eingerichtete Netzwerkstelle „UNTERNEHMEN VIELFALT“ bei der Planung und Umsetzung von Diversity-Management-Maßnahmen beraten, damit Chancen der Vielfalt in NRW noch stärker genutzt werden.

Wie wollen Sie mit den für Frauen relevanten Themen Stärkung der Fachgebiete Frauenheilkunde und Geburtshilfe, wohnortnahe Entbindungsmöglichkeiten, mehr Hebammen, §218, verbesserte

Arbeitsbedingungen innerhalb der Pflege, Einrichtung einer Pflegekammer und Privatisierung von Krankenhäusern umgehen?

Wir treten ein für ein leistungsfähiges Gesundheitssystem, das allen Menschen eine wohnortnahe und qualitativ hochwertige medizinische Versorgung sichert. Um Frauen eine selbstbestimmte Geburt zu ermöglichen, wollen wir die Wahlfreiheit zwischen einer Entbindung in einer Geburtshilfeklinik oder in einem Geburtshaus sichern. Mit der Förderung neuer Hebammengeleiteter Kreißsäle erhöhen wir die Arbeitszufriedenheit von Hebammen. Wir wollen bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege erreichen und mit dem Abbau von Bürokratie, leistungsgerechten Vergütungen sowie Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten die Attraktivität des Pflegeberufs steigern. Wir setzen auf eine Vielfalt kommunaler, gemeinnütziger und privater Träger in der Krankenhauslandschaft. Mit der Umsetzung der Reform der Krankenhausrahmenplanung vor Ort wollen wir zukunftsfähige Krankenhausstrukturen schaffen. Private Betreiber können im Rahmen eines Konzernverbundes ggf. Synergieeffekte nutzen und so zum Erhalt von Standorten beitragen.

Mit welchen Maßnahmen wollen Sie dafür sorgen, dass im Bildungssystem für Lehrende und Lernende von KiTa bis Hochschule echte Chancengleichheit (der Geschlechter sowie inklusiv und diversitätsbewusst) herrscht? Bitte berücksichtigen Sie bei der Beantwortung auch den Gender Pay Gap.

Angefangen bei der Kita wollen wir Familien durch noch mehr beitragsfreie Jahre entlasten. Mit 1.000 Talentschulen im ganzen Land fördern wir alle Talente – egal, woher sie kommen und wie sie aufwachsen. Mit mindestens 200.000 zusätzlichen Ganztagsplätzen wollen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern und zu mehr Bildung und Chancengerechtigkeit beitragen. Bei der Kinderbetreuung bauen wir Modelle aus, die zeitgemäß sind und keinen Unterschied zwischen Vätern und Müttern machen – wie Jobsharing und Kitas, mit Öffnungszeiten auch in Randzeiten. Wir machen uns stark für die Umgestaltung von Karrieremustern sowie eine Ausbildung abseits der klassischen Rollenbilder. Das betrifft insbesondere Werdegänge im MINT-Bereich. Wir wollen die Vielfalt im mehrgliedrigen Schulsystem sichern und den Lehrermangel strukturell beheben. Für uns sind die Lehrämter zudem gleichwertig und erfordern daher auch eine einheitliche Einstiegsbesoldung. Um mehr Menschen für eine Karriere in der Wissenschaft zu gewinnen, wollen wir für Daueraufgaben mehr unbefristete Stellen schaffen. Wir wollen geschlechterspezifische Aufstiegsbarrieren sowie diskriminierende Vergaben von Leistungsbezügen weiter konsequent abbauen. Zudem setzen wir uns für den Ausbau von Kinderbetreuung im Hochschulbereich ein. Um Karrierewege in der akademischen Welt planbarer und transparenter zu machen, wollen wir das Tenure-Track-Programm weiter ausbauen.

Wir wollen gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Leistung. Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sollen ihren Gender-Pay-Gap auswerten und veröffentlichen. Mehr Transparenz ist z.B. ein wichtiger Grundstein für die eigenverantwortliche Lösung des Problems durch Arbeitgeber und Beschäftigte.

Wie werden Sie bspw. in MINT- u. CARE-Berufen eine Angleichung der Geschlechteranteile unterstützen unter Berücksichtigung von Gender Pay u. Care Gap? Welche Maßnahmen zu Berufseinstiegs- u. Entwicklungsmöglichkeiten werden Sie zur Stärkung von Frauen mit familiärer Zuwanderungsgeschichte ergreifen?

Wir machen uns für die Umgestaltung von Karrieremustern sowie eine Ausbildung abseits der klassischen Rollenbilder stark. Das betrifft insbesondere Berufe und Werdegänge im MINT-Bereich sowie soziale Berufe wie etwa Erzieher oder Krankenpfleger. Auch Quereinsteigerinnen wollen wir den Weg erleichtern und ihnen durch abgekürzte Ausbildungswese eine zweite Chance eröffnen, sich ihren Berufswunsch zu erfüllen. Für uns ist die Möglichkeit zum Einstieg in den Arbeitsmarkt eine zentrale Gerechtigkeitsfrage. Deswegen wollen wir für z. B. für Menschen mit Einwanderungsgeschichte passgenaue Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration stärken. Es soll es mehr Chancen geben, um den gleitenden und schrittweise Ein- und Aufstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Zudem wollen wir den Wechsel vom Mini- über den Midijob in eine reguläre Vollzeitstelle erleichtern, indem wir Übergänge attraktiver gestalten.