

Wahlprüfsteine der Evangelischen Frauenarbeit in Bayern zu den Bayerischen Landtagswahlen im Herbst 2008

1. Frauen und existenzsichernde Erwerbsarbeit

Möglichkeiten für eine existenzsichernde Erwerbsarbeit

GRÜNES Ziel ist die eigenständige Existenzsicherung von Frauen. Das derzeitige Steuersystem unterstützt mit dem Ehegattensplitting derzeit vielmehr den Verzicht der Berufstätigkeit von Frauen. Deshalb fordern wir die Abschaffung des Ehegattensplittings und stattdessen eine Individualbesteuerung.

Wir GRÜNE setzen uns dafür ein, dass Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit endlich gleich bezahlt werden. Geschlechtsspezifische Lohnungerechtigkeit darf es nicht mehr geben. Nichtexistenzsichernde Löhne finden sich vor allem in Branchen, in denen viele Frauen arbeiten, etwa im Reinigungs- oder Friseurgewerbe. Der Frauenanteil am Niedriglohnsektor liegt bei 70 Prozent. Das ist zu skandalös. Wir finden: Wer Vollzeit arbeitet, muss von seinem Einkommen leben können. Darum fordern wir die Einführung von Mindestlöhnen.

Durch Förderprogramme, Quotierungen und Mentoring-Programme haben mehr Frauen die Chance, Spitzenpositionen zu besetzen. Mandate und Ämter können gerecht mit Frauen und Männern besetzt werden, die Grünen leben dies seit ihrer Gründung vor. Wir unterstützen gezielte Maßnahmen zur Umsetzung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Lehre und Forschung, wie zum Beispiel Nachwuchsprogramme für junge Wissenschaftlerinnen. Darüber hinaus fordern wir ein Gleichstellungsgesetz für Bayern, das seinen Namen auch verdient und nicht wie ein zahnlöser Tiger daher kommt. Wie ein derartiges Gesetz aussehen muss, haben wir mit unserem Gesetzesentwurf für ein Bayerisches Gleichstellungsgesetz deutlich gemacht.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit sowie ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft sind flankierende Forderungen, die allerdings auf Bundesebene umgesetzt werden müssen.

Verkürzung der Regelarbeitszeit als Voraussetzung für geteilte Familienarbeit

Wir GRÜNE treten für eine andere Arbeitskultur ein. Dem Umgang mit Zeit kommt eine zentrale Rolle zu, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch um Lebensqualität geht. Heute nimmt der Umgang mit Zeit in den meisten Unternehmen und insbesondere in Führungspositionen absurde Züge an. Wir wollen eine gesellschaftliche Debatte über die Folgen dieser Form von Arbeitsorganisation. Der Preis dafür ist hoch: für die Menschen, für unser Gesundheitssystem, für die Familien. Hier gilt es flexible und kreative Möglichkeiten einzusetzen.

An erster Stelle stehen Arbeitszeitreduzierung und -flexibilisierung. Telearbeit, zeitlich begrenzte Arbeitszeitreduzierungen oder Auszeiten mit Rückkehrrecht sind Wege, um Beruf und Familienarbeit unter einen Hut zu bekommen, sowie Investitionen in die eigene Zukunft durch Weiterbildung und Qualifizierung zu ermöglichen. Dies gilt für Frauen wie auch für Männer! Wir schlagen außerdem die Einführung von insolvenzgesicherten und übertragbaren Langzeitkonten zur Flexibilisierung der Erwerbsverläufe vor. Arbeitszeitreduzierung muss ausdrücklich auch in Leitungspositionen und auch für Männer möglich sein. Die Menschen die hier leben und Kinder haben wollen, müssen deshalb Gelegenheit bekommen ihr Leben so zu leben, dass sie Familie organisieren können. Das beginnt mit flexiblen Arbeitszeiten in den Betrieben, der Staat könnte hier als Arbeitgeber Vorbild sein.

Politik muss im Übrigen die Rahmenbedingungen so verändern, dass ein sinnvoller Dreiklang aus Infrastrukturpolitik (z.B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten), Geldpolitik (z.B. Elterngeld) und Zeitpolitik (z.B. Elternzeit, Zeit für Fürsorge für nahe stehende Menschen, Zeit für Weiterbildung) vorhanden ist.

Überwindung des geteilten Arbeitsmarktes durch eine geschlechtersensible Erziehung

Schon im Kindergarten und in der Schule können ErzieherInnen und LehrerInnen zur Überwindung des geschlechtsspezifisch aufgeteilten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes beitragen, indem sie Geschlechterstereotypen im Unterricht thematisieren und sich ihr eigenes Geschlechtsrollenverhalten und die Art und Weise, wie sie Jungen und Mädchen behandeln, bewusst machen. Dies setzt die Verankerung von Geschlechtersensibilität in der ErzieherInnen- und LehrerInnenausbildung voraus. Es reicht nicht aus, das Thema Gleichberechtigung in den Lehrplänen anzuschneiden. Vielmehr muss im Unterricht für eine aktive Auseinandersetzung gesorgt werden. Die Kinder sollen sich mit einem modernen, gleichberechtigten Bild von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft auseinandersetzen. Auch hier ist eine ganz besondere Förderung im ländlichen Raum nötig.

Auch die Berufsberatung orientiert sich immer noch an traditionellen Geschlechterrollen. Das Berufswahlspektrum von Frauen ist äußerst eingeschränkt. 69% der weiblichen Auszubildenden konzentrieren sich auf nur acht Ausbildungsgänge. Jungen Frauen werden häufig typische Sozial- oder Büroberufe empfohlen, die in der Regel geringe Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten aufweisen. Insofern ist eine geschlechtersensible Fortbildung für BerufsberaterInnen überfällig. Die Berufsorientierung und -beratung muss früher ansetzen und allen Jugendlichen ein breites Spektrum der beruflichen Möglichkeiten vorstellen. Während der Schulzeit sind mehrere Praktika in unterschiedlichen Bereichen sinnvoll, Mädchen sollten vor allem „frauenuntypische“ und Jungen „männeruntypische“ Berufe kennen lernen. Die Bundesagentur für Arbeit muss ihre Beratungsarbeit selbstkritisch reflektieren und antiquierte Berufsbeschreibungen mo-

dernisieren. Die an Geschlechterrollen orientierte Erziehung war Thema von einer ganzen Fachgesprächsreihe der Grünen Fraktion in der vergangenen Legislatur. So haben wir uns z.B. auch mit Chancen von Mädchen in naturwissenschaftlichen Berufen beschäftigt und können ein hohes Interesse an diesem Thema bestätigen. In der nächsten Legislaturperiode werden wir daran weiter arbeiten.

Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Für die GRÜNEN ist die Gleichstellung in der Privatwirtschaft ein zentrales politisches Anliegen. Die bisherigen Appelle und freiwilligen Vereinbarungen mit den Arbeitgeberverbänden haben sich als wirkungslos erwiesen. Wir sind überzeugt: Gesetzliche Regelungen sind erforderlich. Wir wollen die Unternehmen verpflichten, aktiv Maßnahmen zur Gleichstellung zu ergreifen.

Voraussetzung für jede Art von Gleichstellungsmaßnahmen sind geschlechtsspezifische Personalstatistiken, die Gehaltsstruktur und Positionen transparent machen. 2004 führten nicht einmal 2 Prozent der Unternehmen solche Aufstellungen. Aufgrund dieser Daten können die weiteren Maßnahmen ausgewählt werden wie z. B. Personalentwicklungspläne, Fördermaßnahmen für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht, klare Zielvorgaben für die Gleichstellung bei Ausbildung, Einstellung, Qualifizierung sowie ein effektives Gleichstellungscontrolling. Sollte ein Unternehmen untätig bleiben, muss der Betriebsrat aktiv werden. Ggf. ist die Möglichkeit eines Verbandsklagerechts einzuführen.

Wir GRÜNE wollen den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen! Das heißt: Frauen in die Vorstände! In den Vorständen der DAX-30-Unternehmen findet sich keine einzige Frau. Das heißt auch: Frauen in die Aufsichtsräte! Hier sind die Männer unter sich, abgesehen von einigen wenigen Gewerkschaftsfrauen. Und: Frauen in die Chefetagen! In Großunternehmen sind nur 4 Prozent der Führungskräfte weiblich. Diesem Exotinnenstatus weiblicher Führungskräfte wollen wir ein Ende setzen.

Wir GRÜNE wollen eine generelle Änderung des Aktiengesetzes: Unser Ziel ist ein Frauenanteil in den Aufsichtsräten von mindestens 40 Prozent. Bewerberinnen können sich in eine zentrale Datenbank eintragen lassen. Ein gutes Vorbild hierfür ist das sog. „Norweger Modell“.

Öffentliche Aufträge sollen künftig bevorzugt an Firmen vergeben werden, die sich für Gleichstellung engagieren. Rechtliche Grundlage dafür ist Artikel 26 der EU-Richtlinie 2004/18/EG, nach dem insbesondere soziale Aspekte als Bedingung für die Vergabe eines öffentlichen Auftrages vorgeschrieben werden können. Im Gleichstellungsgesetz soll die dafür erforderliche gesetzliche Grundlage geschaffen werden, dass die Staatsregierung Aufträge über 50.000 € bevorzugt an Unternehmen vergibt, die die Verbote zur Benachteiligung aufgrund des Geschlechts einhalten und Maßnahmen zur Gleichstellung durchführen.

Wir GRÜNE sind überzeugt davon: Geschlechterdemokratie in der Privatwirtschaft bringt Innovationen mit sich und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit.

2. Gleichberechtigte Verteilung der finanziellen Ressourcen zwischen Frauen und Männern

Position zur geschlechtersensiblen Finanz-Haushaltsführung

Wir GRÜNE setzen uns für einen geschlechtergerechten Staatshaushalt in Bayern ein. Regierungen und Verwaltungen in der EU sind verpflichtet, geschlechtergerecht zu handeln. Dies kann nur gelingen, wenn Gender Mainstreaming konsequent angewendet wird. Das heißt auch, dass für die Aufstellung und Umsetzung öffentlicher Haushalte zu prüfen ist, ob sie geschlechtergerecht geführt werden. Der bayerische Staatshaushalt ist bislang geschlechtsblind. Damit werden bestehende Ungleichheiten verstärkt. Wir fordern dazu auf, die Haushaltsplanung darauf hin zu analysieren, welche Wirkungen Ausgaben- oder Einnahmensecheidungen auf Männer und Frauen und auf die Gleichstellung der Geschlechter haben. Dies haben wir durch einen Antrag an den bayerischen Landtag auch zum Ausdruck gebracht.

In Bayern wird unseres Erachtens in Aufstellung und Umsetzung der öffentlichen Haushalte die Geschlechterperspektive nicht angemessen berücksichtigt. Dies ist aber entscheidend, um den bayerischen Verfassungsauftrag und das Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern tatsächlich umsetzen zu können. Mit der Anwendung von Gender Budgeting würde auch im Haushalt Geschlechtergerechtigkeit hergestellt.

Gender Budgeting erfordert eine genaue Analyse. Finanzdaten müssen geschlechtersensibel erhoben und ausgewertet werden. Es müssen Kennziffern entwickelt werden, anhand derer ressourcenwirksame Entscheidungen analysiert, auf ihre geschlechtsspezifische Wirksamkeit hin überprüft und in den Controllingberichten dokumentiert werden können. Gender Budgeting ist zugleich ein Instrument, das zu mehr Transparenz und mehr Zielgenauigkeit führen kann – und zwar ohne eine Erhöhung der Mittel. Darin liegt der unbestreitbare Charme des Konzepts.

Beispiele für angewandtes Gender Budgeting

Auf kommunaler Ebene am Beispiel der Landeshauptstadt München: 2004 beschloss der Münchner Stadtrat mit rot-grüner Mehrheit die Einführung von Gender Budgeting. In München wird die Strategie verfolgt, Gender Budgeting stark mit der Verwaltungsmodernisierung zu verknüpfen und im neuen Steuerungsmodell abzusichern. Bei der 2008 anstehenden Umstellung auf einen produktorientierten Haushalt soll der Gesichtspunkt Geschlechtergerechtigkeit von Anfang an mit einbezogen werden. Neben den Bemühungen der systematischen Integration von Gender in das Neue Steuerungsmodell und der Schulung von Produktverantwortlichen soll auch eine kontinuierliche Sozialberichterstattung, die die Lebenslagen der Münchnerinnen und Münchner nach

Geschlecht und weiteren sozialen Merkmalen differenziert, für Gender Budgeting nutzbar gemacht werden. Im Rahmen des EU-Projekts „GenderAlp!“ beteiligte sich München mit einem Pilotprojekt zur Entwicklung und Erprobung von Instrumenten für Gender Budgeting.

Auf Landesebene am Beispiel der Autonomen Provinz Bozen/Südtirol: Auf Initiative der Südtiroler Landesverwaltung wurde mit einem Pilotprojekt der Landeshaushalt der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol unter dem Vorzeichen des Gender Budgeting analysiert. Das Projekt resultiert aus dem Beschluss der Landesregierung vom 08. März 2006 zur Umsetzung von Gender Budgeting als Bestandteil der Strategie des Gender Mainstreamings. Ziel des Projekts ist eine Wirkungsanalyse bestehender Leistungen einiger ausgewählter Bereiche der Südtiroler Landesverwaltung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Sobald die Ergebnisse der Wirkungsanalyse vorliegen, werden konkrete Vorschläge für eine geeignete Darstellung des Landeshaushalts entwickelt.

Auf Bundesebene am Beispiel von Österreich: Gender Budgeting wurde auf Regierungsebene zuletzt durch den Ministerratsbeschluss vom 5. März 2008 verankert. Mit diesem Regierungsbeschluss bekennt sich die Bundesregierung zu einer geschlechtergerechten Budgetplanung und Budgetgestaltung und zur Anwendung des vom Frauenministerium zur Verfügung gestellten Leitfadens zur Umsetzung von Gender Budgeting im Rahmen der Budgeterstellung. Zur konkreten Umsetzung von Gender Budgeting wurde 2004 eine Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Budgeting gegründet. Im Zuge der Novellierung des Bundesverfassungsgesetzes und des Bundeshaushaltsgesetzes wurden 2008 von der Arbeitsgruppe die wesentlichsten Änderungen und deren etappenweise Umsetzung ausgearbeitet. Das Bundesministerium für Finanzen hat bekannt gegeben, dass auf Grund der Verfassungsnovelle jedes Ressort im Rahmen der Budgeterstellung aufgefordert sein wird, zumindest ein Gender Budgeting Pilotprojekt für 2009 zu initiieren. Ab 2011 sollen Pilotressorts einbezogen werden und ab 2012 soll dann der flächendeckende Testbetrieb beginnen.

3. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Gestaltungsmacht

Strategie der Stellenbesetzung bei den GRÜNEN, um den weiblichen Anteil im bayerischen Landtag zu erhöhen

Im Frauenstatut der GRÜNEN ist eine Mindestquotierung zugunsten von Frauen festgeschrieben. Wahllisten sind grundsätzlich alternierend mit Frauen und Männern zu besetzen, wobei den Frauen die ungeraden Plätze zur Verfügung stehen (Mindestparität). Frauen können auch auf den geraden Plätzen kandidieren, reine Frauenlisten sind möglich. Sollte keine Frau für einen Frauen zustehenden Platz kandidieren bzw. gewählt werden, entscheidet die Wahlversammlung über das weitere Verfahren. Die Frauen der Wahlversammlung haben diesbezüglich ein Vetorecht.

Mit Hilfe dieser Quotenregelung haben die GRÜNEN in Bayern – aber auch in allen anderen Bundesländern und auf Bundesebene – von Anfang den weiblichen Anteil bei der Besetzung von Spitzenpositionen in der Partei und an MandatsträgerInnen drastisch erhöhen können. So waren in der 15. Legislaturperiode mit neun Frauen von insgesamt 15 Abgeordneten die Frauen in der grünen Fraktion überproportional hoch vertreten.

Wie stehen Sie zur Quotenregelung für die Besetzung von Gremien und Leitungsfunktionen?

Aufgrund unserer positiven Erfahrungen mit unserem Frauenstatut begrüßen wir Quotenregelungen für die Besetzung von Gremien und Leitungsfunktionen. Die Erfahrung zeigt: Quoten sind nötig, damit Frauen durch die so genannte Gläserne Decke stoßen.

Mentoringprojekte für Frauen bei den GRÜNEN

Mit dem Grünen Mentoring erleichtern wir jungen Frauen den Einstieg in ein aktives und verantwortungsvolles Engagement bei den GRÜNEN. Ziel des Grünen Mentoring ist es, dass erfahrene Mentorinnen ihr Wissen und ihre politischen Erfahrungen an Einsteigerinnen weitergeben und ihnen dadurch helfen ein Amt oder ein Mandat in der Partei zu übernehmen oder bestimmte politische Ziele anzugehen. Grünes Mentoring unterstützt damit die Gewinnung und Qualifizierung von weiblichen Führungskräften auf allen Ebenen unserer Partei.

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN haben 1999 das europaweit erste parteiinterne Mentoring Programm sehr erfolgreich begonnen. Auf Landesebene wurde dieses Konzept weitergeführt. Zurzeit wird es neben den Landesverbänden Berlin, Nordrhein-Westfalen und Sachsen auch hier bei uns in Bayern angeboten. Der Bundesverband bietet seit 2008 ein Rahmenkonzept an, das den Einstieg in ein Mentoring-Programm allen Landesverbänden ermöglichen soll, die Interesse an einem solchen Projekt haben. Wir GRÜNE in Bayern haben bislang eine hohe Nachfrage zu verzeichnen. Wir haben unser grünes Mentoring-Programm als ausgezeichnetes Instrument erfahren, um weiblichen Parteienachwuchs zu rekrutieren und für Führungsaufgaben zu qualifizieren.

Unabhängig von dem Grünen Mentoring sind durch die Quotenregelung mindestens die Hälfte der Spitzenämter und Gremien von Fraktion und Partei mit Frauen besetzt.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gleichberechtigte Beteiligung beider Geschlechter an der Sorge-, Erziehungs- und Pflegearbeit

Voraussetzung dafür ist vor allem eine Aufwertung der Familienarbeit und damit einhergehend ein Mentalitätswechsel bei beiden Geschlechtern: bei Männern muss die Bereitschaft gestärkt werden, Familienaufgaben zu übernehmen, bei Frauen die

Bereitschaft, diese abzugeben und einer Berufstätigkeit nachzugehen.

Frauen und Mädchen ermutigen wir, sich einzumischen und zu engagieren, auch in der Politik. Jungen und Männer ermuntern wir, sich auch für Lebensentwürfe jenseits der klassisch männlichen zu entscheiden. Männer, die sich an der Erziehungsarbeit beteiligen und dafür beruflich zurückstecken sind keine "Weicheier" und Frauen, die sich trotz Kindern ihrer Karriere widmen keine „Rabenmütter“. Frauen und Mädchen werden in von Männern und Jungen dominierten Bereichen gestärkt und umgekehrt. Um das zu erreichen und Jungen und Mädchen zu ermöglichen, aus vorgegeben Geschlechterrollen aussteigen zu können, brauchen sie die ganze Bandbreite von Lebensentwürfen und Identifikationsfiguren.

Flankierend dazu sind auch weitere Maßnahmen wie z. B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Lohngleichheit, u. a. m. notwendig. Dringend erforderlich sind ein bedarfsgerechtes Kinderbildungs- und Betreuungsangebot notwendig, dazu gehören auch Öffnungszeiten, die an den Arbeitszeiten der Eltern orientiert sind.

Was den Ausbau des Krippenangebotes angeht hängt Bayern weit zurück. Wir GRÜNE setzen sich ein für eine generelle Kostenfreiheit von Bildungs- und Betreuungsangeboten, für einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Lebensjahr des Kindes, für eine Verpflichtung der Kommunen auf die Bedarfserhebung nach einem standardisierten Verfahren. Als erster Schritt soll ein kostenfreies erstes Kindergartenjahr eingeführt werden und außerdem in Ganztageseinrichtungen ein kostenfreies gemeinsames Mittagessen angeboten werden.

Verbesserung der rentenrechtlichen Bewertung von Eltern- und Pflegezeiten?

Die Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes der Pflegezeitnehmer/innen in der Kranken- und Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung sowie Unfallversicherung muss gewährleistet sein. Es tritt in allen Zweigen die beitragsfreie Versicherungspflicht ein. Die Beiträge sind vom Bund zu tragen.

Qualifizierte Ganztagsbetreuung von Kindern und Jugendlichen

Die Qualität der frühkindlichen Bildung in Bayern wird maßgeblich durch die Rahmenbedingungen, die das Bayerische Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (BayKiBiG) definiert bestimmt. Wir GRÜNE fordern angesichts der anhaltenden Proteste gegen das umstrittene BayKiBiG eine Abschaffung der so genannten „Gewichtungsfaktoren“. Stattdessen muss der Anstellungsschlüssel verbessert werden, so dass künftig mehr Erzieherinnen für weniger Kinder zuständig sind. Damit haben die MitarbeiterInnen mehr Zeit für die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Kinder.

Wir unterstützen den weiteren Ausbau an qualitativ hochwertigen Betreuungsplätzen für Kleinkinder, um beiden Eltern sowie

Alleinerziehenden, Berufstätigkeit zu ermöglichen. Bayern braucht dringend mehr Krippenplätze. Qualitativ hochwertige Betreuung und frühkindliche Bildung gewährleisten zudem einen gleichberechtigten Zugang zum Bildungssystem für alle Kinder als Grundlage für lebenslanges Lernen und Teilhabe an der Gesellschaft. Deshalb fordern wir einen Rechtsanspruch auf qualitativ hochwertige Bildung und Betreuung ab dem ersten Lebensjahr. Wir wollen Vielfalt in den Erziehungsmöglichkeiten und echte Wahlfreiheit. Dazu gehört als Übergang auch die Unterstützung der Tagespflege.

Die aktuelle Form der Schulorganisation ist nicht mehr zeitgemäß. Wir brauchen besseres Lernen und nachhaltige Bildung. Für die individuelle Förderung unserer Kinder eignen sich ganztägige Schulkonzepte am besten. Konzentrations- und Entspannungsphasen müssen sich im Schulalltag abwechseln können, aktivierendes Lernen, ein gemeinsames kostenloses Mittagessen und Hobbys brauchen Zeit und Raum - vormittags wie nachmittags. Der Feierabend gehört den Familien - nicht den Hausaufgaben.

Qualitativ hochwertige Bildungs- und Betreuungsangebot müssen unabhängig vom Einkommen der Eltern sichergestellt werden. Wir fordern die flächendeckende Einführung der rhythmisierten Ganztagschule, die Verstärkung der Elternbildung in KiTa und Grundschule, eine adäquate finanzielle und personelle Ausstattung der KiTas, die die Umsetzung des Bildungs- und Erziehungsplans gewährleistet sowie für die Schulen Lernmittelfreiheit, einen kostenfreien Schulweg und die Bereitstellung einer kostenlosen gesunden Schulverpflegung.

5. Frauen und Gesundheit

Erkennen und Behandeln des spezifischen Gesundheitsprofils von Frauen durch ÄrztInnen

Wir GRÜNE fordern eine geschlechtersensible Gesundheitspolitik, die der Erkenntnis Rechnung trägt, dass Männer und Frauen unterschiedlich krank sind und entsprechend unterschiedlicher Diagnosemethoden und Behandlung bedürfen. Die Staatsregierung hat mit dem „Fachforum Frauengesundheit“ nur unzureichend darauf reagiert.

Wir GRÜNE fordern ein umfassendes Konzept für eine geschlechtersensible Gesundheitspolitik. Darin werden die Ziele und Strategien zur Berücksichtigung frauenspezifischer Anliegen in der bayerischen Gesundheitspolitik formuliert und dargelegt. Weitere Aspekte sind die geschlechterdifferenzierte Gesundheitsberichterstattung, die Formulierung von Gesundheitszielen sowie Öffentlichkeitsarbeit (u.a. Gesundheitskonferenzen, landesweite Aktionswochen zur Frauengesundheit). Damit wird die Öffentlichkeit - inklusive der Ärzteschaft - sensibilisiert.

Wir fordern die Staatsregierung auf, Forschung und Lehre verstärkt unter geschlechterdifferenzierten Gesichtspunkten anzu-

legen. Eine geschlechertypische Diagnose und -behandlung muss verpflichtend in das Medizinstudium und in Fortbildungsmöglichkeiten verankert werden. Wir fordern insbesondere mehr Forschung zu Essstörungen und eine intensivere Nachbehandlung, um das sehr hohe Risiko des Rückfalls zu vermindern. Ärztinnen und Ärzte benötigen dringend Leitlinien für die Diagnose und Behandlung von Essstörungen. Ebenso muss das medizinische Personal viel stärker für die Krankheit sensibilisiert werden.

Berücksichtigung des weiblichen Gesundheitsprofils in einer spezifischen Forschung in Pharmakologie und Medizin

Die Vergabe von Forschungsgeldern und öffentlichen Aufträgen muss ebenfalls an das Kriterium der Erstellung und Behandlung eines geschlechertypischen Gesundheitsprofils geknüpft werden.

Eine frauengerechte Interessenvertretung im Gesundheitswesen

In den entscheidenden Gremien des Gesundheitswesens sind Frauen nach wie vor völlig unterrepräsentiert. Das Bewusstsein für das Thema „Geschlecht und Gesundheit“ ist noch unterentwickelt. Hier bedarf es noch verstärkter Öffentlichkeitsarbeit. Durch landesweit durchgeführte Aktionswochen zur Frauengesundheit in Zusammenarbeit mit den Kommunen sollen die Verantwortlichen im Gesundheitswesen und in der Gesundheitspolitik vor Ort dafür sensibilisiert werden, sich stärker an den Bedürfnissen von Frauen und Mädchen zu orientieren. Mädchen und Frauen sollen dadurch auch ermutigt werden, selbstbewusst von ihren Rechten als Patientinnen Gebrauch zu machen.

Mit der Einrichtung einer Landes-Vernetzungsstelle „Frauengesundheit“ soll der Blick der Akteure im Gesundheitswesen und in der Gesundheitspolitik für die Bedürfnisse von Frauen und Mädchen, u. a. im Hinblick auf frauenspezifische Krankheiten wie z.B. Brustkrebs, auf spezifisches Suchtverhalten oder auch geriatrische Aspekte geschärft werden. Das Fachforum Frauengesundheit hat die Erwartungen hier nicht erfüllt.

6. Ehrenamt

Verbesserte steuerliche Anerkennung von ehrenamtlichem Engagement

Ohne das unentgeltliche Engagement vieler Menschen wären zahlreiche Aktivitäten im sozialen, ökologischen und kulturellen Bereich sowie im Sport nicht denkbar. Gerade wir GRÜNE begrüßen das vielfältige bürgerschaftliche Engagement in allen Bereichen. Denn hier können Kreativität, Ideenreichtum und Innovation freigesetzt werden. Dies darf jedoch nicht heißen: Erwerbsarbeit den Männern, Ehrenamt den Frauen!

Wir setzen uns grundsätzlich für Verbesserungen in der ehrenamtlichen Arbeit ein, so für die Erhöhung des Steuerfreibetrages für ehrenamtliche Tätigkeit, für die Verbesserung der

gesetzlichen Freistellungsregeln und gesetzlicher Regelungen für Sonderurlaub und Weiterbildung im Ehrenamt.

Rentenanwartschaften für ehrenamtliches Engagement

Wir würden es begrüßen wenn ehrenamtliches Engagement auf die Rente angerechnet werden könnte. Damit würde es eine immense Aufwertung erfahren. Wir werden diesen Vorschlag und eventuelle Möglichkeiten zur Umsetzung in unsere programmatische Debatte einbringen.


Einführung eines staatlichen Landesnachweises für ehrenamtliches Engagement

Ein staatlicher Landesnachweis für ehrenamtliches Engagement hat nur dann Sinn, wenn er auch mit den entsprechenden Vorteilen verbunden ist (siehe oben). Grundsätzlich begrüßen wir die Einführung eines Landesnachweises für ehrenamtliches Engagement.

7. Der Schutz des Sonntags

Gewährleistung des Sonntagsschutzes

Wir halten es für notwendig, dass die derzeitigen Ladenschlussregelungen für Sonn- und Feiertage bestehen bleiben. An Werktagen sind wir für eine Freigabe der Ladenschlusszeiten, da dies insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen die Möglichkeit bietet, Nischen zu besetzen und neue Zielgruppen zu erschließen, um sich besser am Markt zu behaupten.



Margarete Bause
Fraktionsvorsitzende
cherin



Simone Tolle
Frauenpolitische Sprecherin