

LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten

Schleswig- Holsteinischer Landtag
Innen- und Rechtsausschuss
des Landes Schleswig-Holstein
z.Hd. Frau Dörte Schönfelder
Postfach 7121

24171

Kiel

Per Email

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 16/3140

Ihre Ansprechpartnerin:
Claudia Hansen
Schulweg 19
25866 Mildstedt
Telefon: 04841-992/233
Telefax: 04841-992/255

Email: c.hansen@amt-nordsee-treene.de

Mein Zeichen

Ihr Schreiben vom

Ihre Ansprechpartnerin
Claudia Hansen

Datum
13.5.'08

Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zur Großen Anfrage 2 Frauenpolitik in Schleswig- Holstein

Sehr geehrte Frau Schönfelder,

Der Innenausschuss hat die Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten um eine Stellungnahme zur Großen Anfrage „ Frauenpolitik in SH“ gebeten.

Wir kommen dieser Bitte gern nach, da uns als LAG an einer Weiterentwicklung und Verbesserung beim Thema Frauenpolitik sehr gelegen ist.
Insbesondere die Gleichstellungsarbeit ist einschneidenden Veränderungen unterlegen, die eine Umsetzung des Artikel 3 des Grundgesetzes erheblich erschwert haben.

Wir würden es begrüßen weiter an diesem Prozess beteiligt zu werden und die Möglichkeit einer mündlichen Stellungnahme zu haben.

Mit freundlichen Gruß

Claudia Hansen

Sehr geehrte Damen,
sehr geehrte Herren,

die Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein kommt der Bitte um Stellungnahme zur Drucksache 16/1829 (neu) gerne nach.

Die Große Anfrage der SPD zur Frauenpolitik in Schleswig-Holstein und die Antwort der Landesregierung sind wichtige Beiträge zur fachlichen Auseinandersetzung mit der Gleichstellungsarbeit im Land. In der Landtagsdebatte vom 28.02.2008 machten die Rednerinnen und Redner aller Fraktionen deutlich, dass die Umsetzung des Artikel 3 des Grundgesetzes eine Querschnittsaufgabe aller ist, in die es noch viel professionelle Arbeit zu investieren gilt. Die Arbeit der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten steht sowohl für den Aspekt des Querschnitts als für den der Professionalität.

Unsere Stellungnahme zu Kapitel IX. Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte:

1. Wie hat sich aus Sicht der Landesregierung die Erhöhung der EinwohnerInnenzahl bei der Verpflichtung von Kommunen, hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu beschäftigen, ausgewirkt?

Der Hinweis der Landesregierung, dass eine Abwahl in *zahlreichen* Kommunen nicht stattgefunden hat, ist richtig. Es fanden jedoch Widerrufe der Bestellungen der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in Plön, Ratzeburg, Bargteheide-Land, Oeversee, Rellingen, Brunsbüttel und Fockbek statt. Nach der erfolgreichen Klage der Kollegin aus Glückstadt endete diese Entwicklung. Noch anhängig ist ein Abwahl-Verfahren in Bad Bramstedt.

Bereits die Debatte über die Anhebung der EinwohnerInnenmenge im Rahmen des Ersten Gesetzes zur Reform kommunaler Verwaltungsstrukturen hat jedoch für einige Kolleginnen zu verschlechterten Arbeitsbedingungen geführt und sie zu Stellenwechseln bewogen.

Kommunen, die knapp über der 10.000 Einwohnergrenze lagen und bisher die Strategie des „Aussitzens“ verfolgten, indem sie keine hauptamtliche, sondern eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellten, wurden aus ihrer Sicht belohnt. Von insgesamt 38 Kommunen, die in den vergangenen Jahren die Grenze von 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern überschritten hatten, hatten 15 nie oder nicht über lange Zeiträume hinweg eine hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Beispielhaft genannt werden können hierfür das Amt Kaltenkirchen-Land und die Stadt Büdelsdorf. Interventionen von Seiten der Kommunalaufsicht sind uns in diesen Fällen nicht bekannt.

Die fehlende Definition von „Hauptamtlichkeit“ in der Kommunalverfassung führte und führt zu einer sehr unterschiedlichen personellen Ausstattung der Gleichstellungsarbeit: über 60% aller hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragte sind teilzeitbeschäftigt, 16 % von diesen wiederum mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.

Die vorhandene Gestaltungshoheit der Kommunen schafft eine Grauzone des Handelns für Ämter, Städte und Kreise, die der Gleichstellungsarbeit eher ablehnend gegenüber stehen. Insgesamt neun Kommunen haben hauptamtliche Gleichstellungsstellen mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit besetzt. Die Stundenzahl schwankt dabei zwischen vier und zwölf Stunden. Neben Ämtern, die knapp an der 10.000 Einwohnergrenze lagen, wie bspw. die Ämter Achterwehr (11.096), Jevenstedt (11.915) oder Süderbrarup (11.122) gehören dazu durchaus größere Kommunen wie bspw. die Gemeinde Stockelsdorf (16.526) sowie die Ämter Nortorfer Land (18.509) und Trave-Land (20.080).

In den vergangenen Jahren nutzten zunehmend auch Kreise und große Städte die Möglichkeit, Gleichstellungsbeauftragte nur in Teilzeit zu beschäftigen – also die Erfüllung des gesetzlichen Auftrages bei gleichzeitiger Nutzung von vermeintlichem Einsparpotenzial.

Der Kreis Herzogtum-Lauenburg beschäftigt bei 180.000 Einwohnerinnen und Einwohnern eine Kollegin mit nur 19,5 Wochenstunden, der Kreis Stormarn (222.000) schließt sich in seiner Stellenausschreibung 2008 an. Für den Kreis Schleswig-Flensburg (187.000) ist eine Kollegin mit 29,25 Stunden zuständig.

Diese Entwicklung wurde durch die Anhebung der Einwohnergrenze eher forciert und bereitet den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten Sorge.

Die Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein definiert für sich Hauptamtlichkeit mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und setzt dies auch für eine Mitgliedschaft voraus.

2. Welche Kommunen beschäftigen hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte und in welchem Stundenumfang?

Die Zahlen der Landesregierung decken sich weitgehend mit internen Abfragen der Landesarbeitsgemeinschaft, sagen aber wenig über die personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsstellen aus. Kürzungen fanden in den größeren Büros in der Regel bei den Mitarbeiterinnen statt.

Diese Entwicklung ist seit Ende der 90er-Jahre feststellbar und betrifft mittlerweile gut ein Drittel aller Gleichstellungsbeauftragten im Lande.

Es wäre hilfreich gewesen, wenn in der Antwort die Kommunen nach Größe und mit Nennung der EinwohnerInnenzahl aufgelistet worden wären. So hätte daraus eine Einschätzung des Umfangs erfolgen können.

3. Gibt es Kommunen, die auch nach der neuen Bemessungsgrenze verpflichtet wären, hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu beschäftigen, die dies jedoch nicht durchsetzen?

Kommunen, die im Wege der Zusammenlegung von Ämtern und Gemeinden die Grenze von 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern überschritten haben, sind bis 2010 nicht **verpflichtet**, hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Vakanzen betreffen also nur Kommunen, die auch bislang schon zur Bestellung verpflichtet waren. Allerdings müssen wir feststellen, dass sich in diesen Fällen die Stellenneubesetzungen oftmals erheblich in die Länge ziehen – wie beispielsweise im Kreis Stormarn.

Gibt es aus Sicht der Landesregierung geeignete Maßnahmen, um die Verpflichtung zur Beschäftigung hauptamtlicher kommunaler Gleichstellungsbeauftragter durchzusetzen?

Die Verpflichtung zur Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist in den Hauptsatzungen der Kommunen geregelt. Für eine Überwachung der Umsetzung sehen Kommunalaufsichten der Kreise keinen Anlass. Sie verstehen sich als eine nachvollziehende Kontrollbehörde, d.h. erst wenn ihnen Rechtsverstöße gemeldet werden oder die Hauptsatzung Rechtsverstöße aufweist, werden sie tätig. Von den möglichen Maßnahmen, wie beispielsweise Beanstandung, Anordnung oder Ersatzvornahme wird unseres Wissens nur die Beanstandung praktiziert. D.h. es gibt geeignete Maßnahmen - diese werden aber nicht angewandt.

Ein weiteres Problem, das wir bei der Umsetzung der Kommunalverfassung sehen, betrifft fehlende Vorgaben und das Aufweichen der wenigen Standards für die Gleichstellungsarbeit.

In der Mustersatzung sind Aufgabenfelder der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen benannt. In dem Erlass des Innenministeriums vom 26.8.1991 (IV 330a-160.110.4) wurde noch von der grundsätzlichen Vermutung ausgegangen, dass eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in Vollzeit mit diesen Aufgaben auch in kleineren Kommunen voll ausgelastet ist. Folgerichtig wird eine Teilzeitbeschäftigung nur dann für vertretbar gehalten, wenn besondere Gründe eine Abweichung rechtfertigen.

Seit einigen Jahren beobachtet die LAG, dass das Innenministerium selbst in Kreisen den vorgetragenen Gründen stattgibt. Hier sehen wir die Notwendigkeit, Kriterien und Kennzahlen für die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung zu erörtern. Fehlende Kriterien haben in den vergangenen Jahren zu einem erheblichen Abbau des Beschäftigungsumfangs bei Gleichstellungsbeauftragten geführt.

Die LAG ist gerne bereit, sich an der Entwicklung solcher Standards für kommunale Gleichstellungsarbeit zu beteiligen.

4. In welcher Weise wird die Vernetzung von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten vom Land Schleswig-Holstein unterstützt?

Die Landesregierung verweist in ihrer Antwort ganz richtig auf regelmäßige Gespräche des Ministeriums für Bildung und Frauen mit den Landessprecherinnen, die Mitfinanzierung von Fachtagungen, den Koordinierungsbeirat und die Koordinierungsstelle für Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte.

Im vergangenen Jahr feierte die Landesarbeitsgemeinschaft im September ihr 20jähriges Jubiläum. In der Vollversammlung des Vortages der Festveranstaltung ist es erstmals in der Geschichte der LAG nicht gelungen, Landessprecherinnen zu wählen. Vor dem Hintergrund des geringen Stundenumfangs, einer Vielzahl neuer Kolleginnen und der mit dem Amt verbundene Mehrarbeit ist diese Aufgabe nur schwer leistbar.

Mit den kommunalen Spitzenverbänden haben die Kommunen insgesamt einen professionellen Apparat zur Verfügung, der Interessensvertretung und Mitgestaltung ermöglicht. Die Gleichstellungsbeauftragten sind nicht Teil dieser Infrastruktur.

Die Begleitung der Arbeit durch eine beim Ministerium angesiedelte Koordinierungsstelle ist eine gut gemeinte, leider in den letzten Jahren ebenfalls personell reduzierte Alternative. Für eine effektive Koordination und Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten ist sie nicht ausreichend.

In Nordrhein-Westfalen übernimmt eine LAG-Geschäftsstelle administrative und koordinierende Aufgaben. Die Länder Niedersachsen und Rheinland-Pfalz finanzieren die Vernetzungsstelle in Hannover. Beide Ansätze gehen weit über den schleswig-holsteinischen Ansatz hinaus und böten eine gute Ausgangsbasis für eine wirkungsvolle Vernetzungsarbeit und Interessenvertretung der kommunalen Gleichstellungsarbeit auf Landesebene.

Vollständigkeitshalber soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass zwar keine Aussage zur Unterstützung der Vernetzung der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten getroffen wurde, die ehrenamtlichen Kolleginnen aber ebenfalls im Koordinierungsbeirat vertreten und in einer LAG zusammengeschlossen sind.

5. Gibt es Pläne, die Struktur der kommunalen Gleichstellungsarbeit stärker zu vereinheitlichen?

Der Hinweis der Landesregierung auf den Erlass des Innenministeriums vom 26. August 1991 (IV 330a-160.110.4) führt bei der LAG zu einiger Verwunderung, denn das Heranziehen des Erlasses zur Begründung einer höheren Stundenzahl der Gleichstellungsbeauftragten wurde in den vergangenen Jahren in Gesprächen mit den zuständigen Ministerien abgelehnt. Würde dieser Erlass tatsächlich standhalten, wären Entwicklungen, wie die oben skizzierten nicht möglich gewesen bzw. das Innenminis-

terium hätte sich mit einer Vielzahl von Verstößen auseinandergesetzt. Dies war und ist aber nicht der Fall.

Einer Aktualisierung des Erlasses aus dem Jahr 1991 durch das Innenministerium steht die LAG sehr positiv gegenüber und bietet dafür gerne ihre Unterstützung an.

Darüber hinaus erlauben wir uns, noch zu folgenden drei Themenkomplexen der Großen Anfrage einige Aspekte beizutragen:

III. Gesundheitspolitische Leistungen für Frauen

V. Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Soziales

VI. Frauen und Familie

zu III.:

Gesundheitspolitische Leistungen für Frauen

Die Bedeutung der geschlechtsspezifischen Betrachtungsweise von Gesundheit und Krankheit für die Qualität medizinischer Leistungen ist in Frauengesundheitsberichten aufgezeigt worden. In vielen Bundesländern ist eine geschlechtsspezifische Gesundheitsberichtserstattung eingeführt worden, um Bedarfe zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

zu 2: In welchen gesundheitspolitischen Feldern, die durch die Landesregierung gefördert werden, gibt es differenzierte Angebote für Frauen und für Männer?

Die Landesregierung hat einen Schwerpunkt ihrer Gesundheitspolitik auf Brustgesundheit, Impfmaßnahmen, Psychiatrie und Suchthilfe gelegt.

Durch die Einführung der qualitätsgesicherten Diagnostik (QuaMaDi) ist die Qualität der Diagnostik bei Brustkrebs in Schleswig-Holstein deutlich verbessert worden.

Trotzdem wird häufig übersehen, dass Brustkrebs als Todesursache viel seltener vorkommt als in der Öffentlichkeit angenommen: insgesamt sterben von 100 Frauen

3 bis 4 Frauen an Brustkrebs, 96 bis 97 sterben aber an anderen Ursachen, allen voran an Herz-Kreislaufkrankungen.

Die LAG vermisst deshalb eine systematische geschlechtsspezifische Bedarfserhebung und Maßnahmenentwicklung in anderen gesundheitspolitischen Feldern.

zu 3: Welche Angebote wurden entwickelt, mit welchen Budgets sind sie ausgestattet und auf welcher Grundlage erfolgt eine Förderung durch das Land Schleswig-Holstein?

2007 wurde in Schleswig-Holstein das **Mammografie-Screening** eingeführt. Wichtig ist jedoch, dass Frauen entsprechend den EU-Standards über Nutzen und auch Probleme des Screenings aufgeklärt werden, um eine informierte Entscheidung für sich treffen zu können. Sie müssen sich an jemanden wenden können, der offene Fragen beantwortet, bei dem sie Ängste nach einer Verdachts- bzw. Krebsdiagnose u. a. ansprechen können.

Die Landesarbeitsgemeinschaft sieht deshalb die Notwendigkeit eines niedrighschweligen Angebotes für Frauen. Gedacht ist dabei an eine unabhängige Beratung je Screening-Region, die von der Landesregierung begleitend zum Screening gefördert wird.

HPV-Impfung

2006 ist in Europa der Impfstoff gegen vier humane Papillomviren zugelassen worden. Seitdem wird in allen Medien ausgiebig darüber berichtet. Die Landesregierung hat dieses Thema aufgegriffen und empfiehlt allen Mädchen und Frauen, sich gegen HPV als Verursacher von Gebärmutterhalskrebs impfen zu lassen.

70% aller sexuell aktiven Menschen durchlaufen mindestens einmal in ihrem Leben eine HPV-Infektion. Übertragen wird die Infektion durch den Geschlechtsverkehr. Die Infektion heilt zu 80-90% folgenlos aus. Weniger als 1% der infizierten Frauen erkranken an Gebärmutterhalskrebs. Das heißt: Gebärmutterkrebs ist **eine seltene Folge** einer sehr häufigen Infektion. Insgesamt macht in Deutschland der Gebärmutterhalskrebs lediglich 3,16% aller Krebserkrankungen aus. Die meisten Gebärmutterhalskrebserkrankungen werden bei Frauen gefunden, die nicht an der Krebsfrüher-

kennung teilgenommen haben. Aus den dargelegten Gründen setzt sich die LAG für eine differenzierte Aufklärung und schützende Maßnahmen über Gebärmutterhalskrebs im Schulunterricht ein. Zielgruppen sollten Mädchen ebenso wie Jungen sein. Denn die momentane Entwicklung lässt befürchten, dass junge Mädchen meinen, durch die Impfung generell gegen Gebärmutterhalskrebs geschützt zu sein und der Früherkennungsuntersuchung nicht mehr die notwendige Bedeutung beimessen.

zu V.:

Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Soziales

Das Zukunftsprogramm Wirtschaft bietet aus unserer Sicht positive Ansätze für den Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen. Wir begrüßen den Ansatz des Gender Mainstreamings im Förderprogramm, müssen jedoch leider nach wie vor feststellen, dass dieses Prinzip nur bedingt in **allen** Programmteilen in die Praxis umgesetzt wird. Beispielsweise fehlen nach wie vor konkrete Kriterien für die Umsetzung des Querschnittsziels in vielen Bereichen. Eine Mindestquote für Projekte mit einem Querschnittsziel „Gleichstellungsorientierung“ wäre nach unserer Meinung nach wie vor zweckdienlich.

zu VI.:

Frauen und Familie, hier: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Allgemeine Vorbemerkung:

Die in der Drucksache genannten Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind sinnvoll, können jedoch Maßnahmen zum Abbau struktureller Diskriminierungen von Frauen nicht ersetzen. Zudem wäre eine Bündelung der Zuständigkeiten für Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, an einer Stelle wünschenswert.

Kinderbetreuung:

Wesentlicher Schlüssel für eine erfolgreiche Berufstätigkeit von Frauen ist nach wie vor eine ausreichende und qualitativ hochwertige lokale Kinderbetreuung.

Insbesondere im Jahr 2007 kam durch den Beschluss der Bundesregierung vom 11.10.2007, die **Kinderbetreuung für unter 3jährige** bis zum Jahre 2013 bundesweit auf 30% auszubauen, eine positive Bewegung in den Ausbau der Kinderbetreuung.

Deshalb wird der bundesweit geplante Ausbau der Kindertagesbetreuung insbesondere für Kinder unter 3 Jahren insgesamt begrüßt. Für die konkrete kommunale Umsetzungsplanung ist es wichtig, möglichst rasch Kenntnis über die von Bund und Land vorgesehenen Mittel pro Kommune zu erhalten.

Kritisch ist aus unserer Sicht die Planung von Bundesseite her, 30% der frühkindlichen Betreuung durch Tagespflegepersonen durchführen zu lassen, denn die Erkenntnisse über die Bedeutung frühkindlicher Bildung machen in Konsequenz eine bessere Qualifizierung der ErzieherInnen notwendig (in anderen Ländern ist für die Ausübung des Berufs durchaus ein Hochschulstudium erforderlich). Zudem wird mit der Ausweitung der Tagespflegepersonen der leider noch immer klassische Frauenberuf „Erzieherin“ weiter abgewertet, da damit vermittelt wird, dass für eine Gruppenkleinkind-Betreuung keine umfangreiche pädagogische Ausbildung nötig sei. Als weiterer entscheidender Punkt kommt hinzu, dass die Tätigkeit als Tagesmutter oder –vater bisher in der Praxis häufig nicht existenzsichernd ist.

Kindertagespflege kann deshalb nur eine Zwischenlösung auf dem Weg zu einer umfassenden Kinderbetreuung sein. Für diesen Zeitraum sollte sie jedoch als existenzsichernde Tätigkeit angestrebt werden – und somit eine berufliche Perspektive sowohl für die Tagespflegepersonen als auch für die auf Betreuung angewiesenen Väter und Mütter bieten. Denn bisher führte z.B. plötzliche Krankheit der Tagesmutter in der Praxis häufig dazu, dass die Eltern vor einem akuten Betreuungsproblem standen.

Mögliche Modelle der Tagespflege unter professioneller Trägerschaft und verbunden mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und gegenseitiger Vertretung oder eine Anmietung externer Räume und gemeinsame Angebote von Tagesmüttern/-vätern bieten den berufstätigen Eltern eine zuverlässigere Kinderbetreuung und damit eine realistischere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die weitestgehende Erfüllung des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz für **Kinder im Elementarbereich** ist sehr zu begrüßen. Sie darf jedoch nach wie vor nicht über die Tatsache hinwegtäuschen, dass diese Versorgungsquote landesweit

nicht gleichermaßen gegeben ist und bei einer Vielzahl dieser Plätze eine Betreuung nur halbtags (entsprechend den gesetzlichen Mindestanforderungen), d.h. an fünf Tagen die Woche täglich vier bis max. fünf Stunden, zur Verfügung stehen. Dieses Betreuungsangebot macht es Eltern schwer, auch nur einer Halbtagsstelle oder Teilzeitbeschäftigung mit flexiblem Arbeitseinsatz nachzugehen.

Bei der momentan durchaus positiv zu bewertenden Diskussion um den Ausbau der Kleinkind-Betreuung wird ein wesentlicher Aspekt notwendiger Betreuungsangebote vielfach außer acht gelassen: viele Eltern stellen fest, dass sie spätestens dann wieder Schwierigkeiten bekommen, Beruf und Familie zu vereinbaren, wenn ihr Kind ein **Schulkind** wird.

Es gibt zwar inzwischen die verlässliche Grundschule - hiermit ist jedoch nur der Vormittag sicher abgedeckt. Wer darüber hinaus Betreuung benötigt, kann sich hierbei nur sehr begrenzt auf die offene Ganztagschule verlassen, denn dieses Modell sichert keine durchgehende Betreuung an fünf Nachmittagen die Woche ab. Betreute Grundschulen bieten hier eine gewisse Entlastung / Unterstützung – haben jedoch auch sehr unterschiedlich lange (oder kurze!) Öffnungszeiten.

Für eine zufriedenstellende Kinderbetreuung, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur zum Spagat werden lässt, sind aus unserer Sicht weiterhin drei Aspekte gleichermaßen zentral wichtig:

- ein deutlicher Ausbau der Krippenplätze
- ein Ausbau der Ganztagsplätze im Elementarbereich
- ein Ausbau an verlässlichen Betreuungsangeboten für Schulkinder (insbesondere Grundschule) bzw. ein Ausbau der Ganztagsschul-Angebote.

Für alle drei Aspekte gilt die Notwendigkeit einer qualitativ hochwertigen Betreuung und eines angemessenen Betreuungsschlüssels.

Zudem sollte den Kommunen ebenso nahe gelegt werden, spezielle Angebote für den wachsenden **Bedarf nach flexiblen und längeren Öffnungszeiten einzelner Kinderbetreuungseinrichtungen** für Eltern mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten oder Schichtarbeit im Hinblick auf Arbeitsplatzsicherheit und Vereinbarkeit zu entwickeln.

Wir hoffen, dass unsere Stellungnahme den Beratungen im Innen- und Rechtsausschuss dienlich ist.

Wir stehen gern für Rückfragen oder auch eine mündliche Anhörung zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen