

8.6 Gleichstellungsstrategie als Leitfaden für die Zukunft

Seit Anfang des Jahres 2025 gibt es im Saarland eine landesweite Gleichstellungsstrategie, die die Landesregierung auf den Weg gebracht hat. Sie liefert mit ihren acht verschiedenen Themenfeldern eine breite Basis, um Gleichstellung im Land systematischer und nachvollziehbarer in die Praxis umzusetzen. Nach anfänglichen Startschwierigkeiten nimmt die Strategie im Handeln der Landesregierung in den verschiedenen Politikbereichen an Fahrt auf – ein guter Fortschritt in Zeiten, in denen Geschlechterfragen mehr und mehr unter Beschuss geraten. Neben weiteren Konkretisierungen einzelner Teilbereiche wäre eine zukunftsichere, dauerhafte Verankerung der Strategie empfehlenswert, um einer wirklich gleichgestellten Zukunft konsequent näher zu kommen.

(1) Ausgangslage

Bei der Gleichstellung der Geschlechter sind mittel- bis langfristig zweifellos Fortschritte zu verzeichnen. Es gibt aber noch immer zahlreiche Themenfelder, die dringend verbesserungsfähig sind. Dies sind aus Sicht der Arbeitskammer vor allem Fragen rund um die Erwerbstätigkeit, da sie einen Grundpfeiler darstellt für eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen und damit für gelebte Gleichstellung. Darüber hinaus aber gibt es noch andere Politikfelder, die verbesserungswürdig sind, wie beispielsweise der Bereich des Gewaltschutzes.

Vor diesem Hintergrund forderte die Arbeitskammer gemeinsam mit anderen frauenpolitischen Akteurinnen im Land (z. B. dem Frauenrat Saarland) bereits seit Jahren eine systematische Gleichstellungsstrategie auf Landesebene nach dem Vorbild anderer Bundesländer.¹ Die Idee dabei ist, alle möglichen Politikfelder (auf Landesebene) auch außerhalb des Arbeitsmarktes in ihrem Handeln bezüglich der Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter zu hinterfragen und mit Verbesserungszielen und konkreten Maßnahmen zu hinterlegen. Ein so aufgebauter systematischer Gleichstellungsplan kann mögliche Maßnahmen aller Ressorts der Landesregierung bündeln und ermöglicht es, ungelöste Gleichstellungsprobleme gezielt und systematisch anzugehen.

Gleichstellungsstrategie des Landes seit 2025 am Start

In einem komplexen Vorbereitungsprozess mit einer Onlinebefragung, vorgelagerten Fachforen, Workshops, interministeriellen Arbeitsgruppen und einer Bürgerinnenwerkstatt hat sich die Landesregierung unter der Federführung des zuständigen Ministeriums für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales (MAFSG) vorbereitet und legte im März 2025 eine Gleichstellungsstrategie für das Land auf.² Es wurden nicht nur die eigenen Gremien und Ressorts, sondern auch externe Akteure einbezogen, um die Strategie von Anfang an möglichst breit zu verankern. Man sammelte Ideen für die einzelnen Bereiche und erarbeitete Maßnahmen, wie diese mittelfristig umgesetzt werden können.

Zusätzlich setzte das Ministerium einen Monitoring-Prozess für die Strategie in Gang, um den Ist-Stand an möglichst vielen Stellen festzuhalten und zukünftige Fortschritte messbar zu machen. Dazu wurde eine beratende, fortlaufende Arbeitsgruppe aus Fachleuten gebildet, die sich auf die wichtigsten Indikatoren für das Monitoring verständigte und über die Form ihrer Veröffentlichung und Fortschreibung beriet. Mittlerweile ist das Monitoring online abrufbar.

Vorgesehene Handlungsfelder spannen weiten Bogen

Im März des vergangenen Jahres präsentierte die Landesregierung die Strategie unter der Überschrift „Gleichstellung ganz groß“ der Öffentlichkeit. Insgesamt wurden acht verschiedene Handlungsfelder identifiziert:

Chancengleichheit von Anfang an: Adressiert wird hier die komplette Bildungskette, angefangen von einer geschlechtersensiblen Pädagogik über Fortbildungen für Lehrkräfte, geschlechtersensibler Berufsorientierung bis hin zu Programmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Hochschulen.

Wirtschaftliche Unabhängigkeit sichern: Es geht vor allem um Fragen rund um die Erwerbstätigkeit von Frauen und wie diese zu fördern und qualitativ zu verbessern ist (Stichwort Wiedereinsteigerinnen bzw. Minijobs). Vorhaben außerdem: den Gender-Pay-Gap zu bekämpfen, den Männeranteil in Sorgeberufen zu erhöhen und auch, Frauen dazu zu bewegen, Selbstständigkeit als Erwerbsalternative für sich zu begreifen.

Sorge fair teilen: Neben einer besseren Versorgung mit Plätzen in der Kinderbetreuung (Kitas und Schulen) steht die Sensibilisierung für eine höhere Wertschätzung von Sorgearbeit auch für Männer im Mittelpunkt. Sie ist ein Schlüssel zur fairen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. Außerdem will die Landesregierung in ihren eigenen Bereichen für eine stärkere Verankerung des Landesgleichstellungsgesetzes sorgen.

Leben ohne Gewalt: Dieses Handlungsfeld wird schon seit längerer Zeit durch eine strukturierte Umsetzung der sogenannten Istanbul-Konvention zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen auf Landesseite bearbeitet.³ Dabei ist geplant, Beratungsangebote für Gewaltbetroffene auszubauen, Präventionsmaßnahmen in verschiedenen Bereichen der Landesverwaltung anzubieten (Schulen, Jugendämter, Fachkräfte im Netzwerk Frühe Hilfen und weitere mehr) und die Zahl der Schutzplätze für Gewaltbetroffene auszuweiten.

Stärkere Sichtbarkeit und gleichberechtigte Teilhabe: Zentrales Instrument ist das Gleichstellungsmonitoring mit seiner geschlechterdifferenzierten Datenerhebung. Hinzu kommen Sensibilisierungsmaßnahmen gegen Sexismus auf allen Ebenen, ebenso eine stärkere Sichtbarmachung von Frauen in der Wirtschaft, der Kultur, dem Ehrenamt, im Sport und im Rechtssystem.

Gesunde Zukunft für alle: Ausgangspunkt ist die Frage nach einer gendergerechten Medizin. Dazu wird es zum Zwecke der Prävention und Dokumentation Verbesserungen bei der

Gesundheitsberichterstattung geben, ferner soll die psychosoziale Versorgung von Frauen mit Fluchterfahrung verbessert werden.

Gleichwertige Lebensverhältnisse und Älter werden im Saarland: Hier werden Aspekte der gendergerechten Versorgung mit verschiedenen Mobilitätsformen (vor allem ÖPNV) adressiert, Gleichstellung als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes definiert und auch Projekte der quartiersbezogenen Armutsbekämpfung subsumiert, die sich an Frauen richten.

Die Strategie der Landesregierung erfasst sehr viele unterschiedliche Teilbereiche des politischen Handelns und weckt damit hohe Erwartungen für die nächsten Jahre. Dies ist umso bemerkenswerter, als die allgemeinen politischen Rahmenbedingungen für die Themen Gender/Diversity im Allgemeinen derzeit angesichts des herrschenden Rechtsrucks (wieder) schwieriger werden. Aus Sicht der Arbeitskammer ist es daher umso notwendiger, an den liberalen und gleichstellungsorientierten Werten der Landesstrategie festzuhalten und sie weiter aktiv umzusetzen und fortzuentwickeln. Dazu bietet der vorliegende Plan viele gute Ansatzpunkte für ein weiteres Vorgehen.

Bisherige erste Schritte zeigen den Weg

In einigen der genannten Schwerpunkte sind nach knapp einem Jahr bereits nennenswerte Pflöcke gesetzt. Zu Anfang ging es vor allem darum, die Strategie überhaupt bekannt zu machen und möglichst viele verschiedenen Institutionen bei der Entwicklung von Ideen mit einzubeziehen. Dabei wurde durchaus die ein oder andere Schwachstelle sichtbar, die bis heute noch nicht völlig beseitigt ist.

■ Beispielhaft für die gelungenen Ansätze sind zu nennen:

Bereits in vier Landkreisen wurden von einem breiten Bündnis von Organisatoren (unter anderem der Netzwerkstelle Frauen im Beruf, FiB) getragene **Jobmessen** speziell für Frauen durchgeführt. Hier gibt es die Möglichkeit für Betriebe und Verwaltungen, direkten Kontakt mit arbeitssuchenden Frauen aufzunehmen. Diese wiederum wurden begleitet von zahlreichen Beratungs- und Unterstützungsangeboten, umrahmt von passenden Fachvorträgen mit dem Ziel, Frauen konkrete Perspektiven für eine Beschäftigung zu eröffnen. Die beiden noch fehlenden Landkreise werden in den kommenden Monaten regionale Jobmessen anbieten.

Die Sensibilisierung für das Thema **Väter und Sorgearbeit** auch und vor allem in Zusammenhang mit der Arbeitswelt wurde gefördert. Hierzu sensibilisierte im vergangenen September eine Auftaktveranstaltung (in Kooperation unter anderem mit der Arbeitskammer) eindringlich, indem zusammen mit Betrieben und Verbänden sehr deutlich der Handlungsbedarf beschrieben wurde und jetzt Wege zur besseren (betrieblichen) Umsetzung gesucht werden.

Ein zentrales Element im Themenfeld Erwerbsarbeit ist die **Netzwerkstelle Frauen im Beruf (FiB)**, die bei der Arbeitskammer angesiedelt ist. Sie koordiniert und berät die in den Landkreisen

ansässigen regionalen Beratungsstellen für Frauen. Diese Beratungs- und Vernetzungsstruktur hat sich zu einem unverzichtbaren landkreisübergreifenden Faktor im Saarland entwickelt, mit deren Hilfe die Erwerbsbeteiligung von Frauen nachhaltig gefördert und vorangebracht wird (siehe dazu auch Kapitel 5.2).

Ebenfalls im Themenfeld Erwerbsarbeit hat die landeseigene Gesellschaft saaris (in Zusammenarbeit mit der FiB und der Wirtschaftsförderung vor Ort) damit begonnen, in den Landkreisen Workshops zum Themenfeld **„Pflege von Angehörigen“** aufzusetzen. Bei der ersten Veranstaltung wurde klar, dass trotz der vermeintlichen Allgegenwart des Themas in den Medien in allzu vielen (kleinen oder mittleren) Betrieben noch immer nicht klar ist, wie die rechtlichen Rahmenbedingungen aussehen. Lückenhaft sind auch die Kenntnisse über Möglichkeiten zur Unterstützung, die es darüber hinaus gibt (zum Beispiel durch die Pflegestützpunkte). Die Veranstaltungsreihe wird in weiteren Landkreisen fortgesetzt werden.

In den regelmäßig tagenden interministeriellen Arbeitsgruppen werden die **verschiedenen Ressorts** zum aktiven Mitgestalten der Strategie aufgefordert und gegenseitig Ideen dazu ausgetauscht. Diese beziehen sich sowohl auf die inhaltliche Arbeit der Ministerien als auch auf die eigene innere Aufstellung der Organisation. Beispielhaft für einen inhaltlichen Schwerpunkt zu nennen ist das auf Mobilität zielende Projekt „Saarmila“ beim Umweltministerium.⁴ In anderen Ministerien kommen interessante Ideen für die eigenen Belegschaften zum Tragen. Beispielsweise versucht man mit Hilfe von Vorträgen über den Zusammenhang von Teilzeitarbeit und Rente die eigenen (meist weiblichen) Beschäftigten dazu zu ermuntern, ihre Arbeitszeiten zu überdenken und eventuell zu erhöhen. Im selben Zusammenhang werden Ideen platziert, wie Frauen besser in Führungspositionen gelangen und damit letztlich das Landesgleichstellungsgesetz offensiver als bisher umgesetzt werden kann.

Im Themenfeld Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen wurde im November letzten Jahres der **Landesaktionsplan** Istanbul-Konvention „Leben ohne Gewalt“ veröffentlicht, der konkrete Maßnahmen vorsieht.⁵

Derzeit geplant sind weitere Aktionen, die die Themen „Frauen in den Kommunen“ bzw. „Mädchen und Beteiligung in der Kinder- und Jugendhilfe“ zum Ziel haben.

Nach einem Jahr wird deutlich, dass die begonnene Strategie der Landesregierung anfängt, Raum zu gewinnen. Ideen werden gesammelt, Themenschwerpunkte angegangen und es entsteht eine Dynamik, die idealerweise noch stärker nach außen getragen werden sollte, um sich weiter zu verstärken.

(2) Empfehlungen der Arbeitskammer

Wie die Gleichstellungsstrategie weiter gestärkt werden kann

Die bisher auf den Weg gebrachten Ideen und Umsetzungen sind eine gute Basis, um weiter auf dem geplanten Pfad voranzukommen. Um die geplanten Maßnahmen nachhaltig in die Umsetzung und in die Fläche zu bringen, sollten jetzt im Sinne einer konsistenten, wirksamen Strategie aus Sicht der Arbeitskammer und anderer Akteurinnen (wie beispielsweise dem Frauenrat Saarland) weitere wichtige Schritte folgen:

Es erweist sich als schwierig, die einzelnen Bereiche einer strengen Projekteplanung zu unterwerfen (im Sinne von klassischen Zielvorgaben, Operationalisierung der einzelnen Punkte, Zeit- und Projektpläne). Umso wichtiger ist der jetzt stattfindende regelmäßige **Austausch** und die dadurch entstehende Dynamik, die sich letztlich auch in messbaren Veränderungen niederschlagen wird. Es wird insgesamt darauf zu achten sein, dass der Faden im Laufe der Zeit nicht abreißt. Wichtig ist ferner, dass der Ort des Austauschs geöffnet bleibt für weitere Akteure und Akteurinnen, wie die Wirtschaftsverbände, aber auch andere Gruppen der Interessenvertretungen (Vereine, Betriebe), denn nur ein breiter **Mitwirkungsprozess** kann dafür sorgen, dass die Basis groß genug ist für eine dauerhaft erfolgreiche Umsetzung in der Fläche.

Die bisherige **interministerielle Arbeitsgruppe** bildet eine gute Ergänzung zu der Aufforderung an die einzelnen Ressorts, für sich selbst aktiv zu werden. Inwieweit die einzelnen Akteurinnen in den verschiedenen Zuständigkeiten und den unterschiedlichen Aufgabengebieten noch gestärkt werden müssen, bleibt in der derzeitigen Konstellation offen.

Ein großer Vorteil des begonnenen **Monitorings** ist die mittelfristige Sichtbarkeit einzelner Maßnahmen – auch dann, wenn es möglicherweise zwischenzeitlich zu Stockungen kommen sollte. Außerdem bietet das Monitoring eine bisher für das Saarland unerreichte Informationsbreite für alle, die in der Gleichstellung aktiv sind. Daher ist es von großer Bedeutung, dass dieses Monitoring über einen **längeren Zeitraum** hinweg durchgeführt werden kann.

Eine zu Anfang sichtbare Schwäche bei der bisherigen Umsetzung ist die **Verzahnung** der Gleichstellungsstrategie mit den übrigen **Landesstrategien bzw. Programmen** und Gremien der Landesregierung. Zu nennen wären hier die Fachkräftestrategie, die Strukturwandelstrategie, die EU-Begleitausschüsse oder auch der Transformationsfonds. Bisher ist der Eindruck, dass es noch an vielen Stellen Informations- und Umsetzungsbedarf gibt. Es sollte z. B. bei der Fachkräftestrategie selbstverständlich sein, dass Frauen in den jeweiligen Zusammenhängen (Bildung, Migration, Fachkräfte) gesondert als Personengruppe in den Fokus genommen werden und bei der Konzeption geeigneter Maßnahmen mit ihren unterschiedlichen Bedarfen und Lebenswirklichkeiten Beachtung finden. Nur so kann die Gleichstellungsstrategie über einen kleinen Rahmen hinaus wirksam werden.

Inhaltlich drängt sich an dieser Stelle das Thema **Strukturwandel** im Zusammenhang mit Gleichstellung auf. Trotz versuchter Annäherung an die bereits bestehende Strukturwandel-

strategie durch Veranstaltungen, Debatten und Hinweise bleibt bislang der Eindruck, dass der Strukturwandel hauptsächlich an der Industrie orientiert und ohne Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Fragen politisch begleitet wird. Dieses Thema rückt im laufenden Jahr auch bundesweit mehr und mehr in die Debatten, wie z. B. bei der Bundesstiftung Gleichstellung in Berlin, und wird auch im Saarland von den frauenpolitisch Handelnden zusammen mit der AK noch einmal aufgegriffen werden.

Außerdem werden bisher Ansätze und Ideen für Maßnahmen entlang der **Bildungskette** nur schwer erkennbar. Gerade dort, wo Grundlagen in der Entwicklung von Kindern und deren Rollenvorstellungen gelegt werden, ist es notwendig (und natürlich auch anspruchsvoll), frühzeitig gegenzusteuern. Zwar ist derzeit eine stärkere und wichtige Einbindung der Mädchenarbeit auf Landesebene in die Gleichstellungspolitik zu beobachten, besser aber wäre es, im Bildungsprozess noch früher mit Stereotypen aufzuräumen.

Neben diesen inhaltlichen Themen gibt es weitere Rahmungen der Gleichstellungsstrategie, die noch (besser) zu regeln wären und die aus Sicht der Arbeitskammer und vieler Frauenverbände zu den Gelingensbedingungen gehören:

Um der Strategie noch mehr Öffentlichkeitswirksamkeit zu geben, ist zu prüfen, inwieweit an eine regelmäßige **Berichterstattung** im Landtag gedacht ist.

Außerdem wäre generell eine noch stärkere **Öffentlichkeitsarbeit** wünschenswert. Erfahrungen aus anderen Bundesländern zeigen, wie wichtig es ist, solche Strategien auch im Bewusstsein der Menschen besser zu verankern und entsprechend nach außen zu kommunizieren.⁶

Es sollte außerdem, sozusagen als Überbau, die konsequente Anwendung eines **Gleichstellungs-Checks** bei allen politischen Entscheidungen auf Landesebene vereinbart werden. Vergleichbar mit der Prüfung von Gesetzen, wenn es um deren Nachhaltigkeitswirkung geht – bestenfalls inklusive eines sogenannten Gender-Budgetings beim Landeshaushalt. Ein solcher regelmäßiger Check würde das Bewusstsein und damit das konkrete politische Handeln erheblich beeinflussen können.

Außerdem steht die Frage der Gleichverteilung der Geschlechter im Parlament und in den landesweiten Gremien weiter im Raum. Im aktuellen Regierungsprogramm und wiederholt im Jahr 2024 gab es hierzu auf Landesebene einen Vorstoß für ein **Paritätsgesetz** bzw. ein Gremiengesetz. In der Zwischenzeit war davon leider nichts mehr in der Öffentlichkeit zu hören. Klar ist: Es bedarf einer sorgfältigen Ausgestaltung, damit ein solches Gesetz nicht – wie schon in anderen Bundesländern – von der anschließenden juristischen Prüfung vor einem Gericht zurückgewiesen wird.

Nicht zuletzt sollte man im Sinne einer Absicherung der Gleichstellungsstrategie für die Zukunft prüfen, ob man ihre Existenz und weiteren Fortbestand mit einem parteiübergreifenden **Landtagsbeschluss** absichert.

(3) Zukunftsszenario 2040

Ein gleichgestelltes Saarland

Wenn es gelingt, auf der aktuellen Basis der Gleichstellungsstrategie die Maßnahmen voranzutreiben, dann ist im Jahr 2040 Gleichstellung im Saarland deutlich eher gelebte Realität als heute. Frauen sind auf allen Entscheidungsebenen besser bis hin zu paritätisch vertreten. Durch transparente Strukturen, Beteiligungsprozesse und klare Zuständigkeiten konnte es gelingen, dass Gleichstellung nicht nur ein theoretisches Prinzip ist, sondern ein Ziel, das in erreichbarer Nähe liegt. Ein breiter Beteiligungsprozess als zentrales Element der Gleichstellungsstrategie hat dauerhaft zu mehr Legitimation, Qualität und Wirksamkeit der geplanten und umgesetzten Maßnahmen geführt. Ein Effekt davon ist, dass niemand den Sinn von Gleichstellung und die dazu erhöhte Wachsamkeit im politischen Tun unterschätzt oder anzweifelt. Weiterhin nötige Umsetzungsschritte werden daher konsequent verfolgt.

Menschen aller Geschlechter haben von Anfang an bessere **Chancen**, weil Bildung, Betreuung und Übergänge im Lebensverlauf konsequenter chancengerecht gestaltet wurden. Frauen und Männer sind daher wirtschaftlich deutlich **unabhängiger**, da faire Arbeitsmarktstrukturen, vollzeitnahe Beschäftigungsmöglichkeiten und gerechte Löhne im ganzen Land auf gutem Weg sind. Sorgearbeit wird **partnerschaftlich geteilt**, unterstützt durch eine beinahe flächendeckende Infrastruktur und weit verbreitete flexible Arbeitszeitmodelle, die Familien im Lebensverlauf entlasten.

Gewalt gegen Frauen gehört nicht mehr zum Alltag: Prävention, Schutz und konsequente staatliche Maßnahmen greifen effektiver als heute, so dass **ein Leben ohne Gewalt** für alle mehr und mehr selbstverständlich ist. In Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Zivilgesellschaft sind Frauen sichtbar und gleichberechtigt beteiligt. Entscheidungen werden diverser getroffen – und damit umfassender und besser. Zugleich profitieren Stadt und Land von **gleichwertigen Lebensverhältnissen**, da Ressourcen, Gesundheitsangebote und Mobilität überall deutlich besser auch mit dem ÖPNV zugänglich sind. Ein modernes, datenbasiertes **Gleichstellungsmonitoring** steuert den Fortschritt transparent und bindet die Gesellschaft aktiv ein. Dieser breite Beteiligungsprozess ist zur Selbstverständlichkeit geworden und hält die Gleichstellungspolitik innovativ und wirksam.

-
- ¹ Zum Beispiel in Hamburg, <https://www.hamburg.de/politik-und-verwaltung/behoerden/behoerde-fuer-wissenschaft-forschung-gleichstellung-und-bezirke/unsere-themen/gleichstellung/gpr-87364> (zuletzt abgerufen am 12.02.2026).
 - ² <https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/familiegleichstellung/famileleistungenaz/frauengleichstellung/gleichstellungsstrategie> (zuletzt abgerufen am 12.02.2026).
 - ³ Koordinierte Bekämpfung häuslicher Gewalt - saarland.de (zuletzt abgerufen am 12.02.2026).
 - ⁴ saarmila.de (zuletzt abgerufen am 12.02.2026).
 - ⁵ Ebd.
 - ⁶ <https://www.bremen-innovativ.de/wp-content/uploads/2022/12/Download-Broschuere-Gendergerechtigkeit-und-Entgeltgleichheit.pdf> (zuletzt abgerufen am 01.04.2025).