Gleichberechtigung im Fokus

gestern – heute – morgen

Stark für Frauen im Hochtaunuskreis

DIE FRAUEN-
BEAUFTRAGTEN
im Hochtaunuskreis

Inhalt

Seite

1. Vorwort des Arbeitskreises der Frauenbeauftragten im Hochtaunuskreis 5

2. Ich unterstütze unsere Frauenbeauftragte, weil ... 6

3. Was ist eine Frauenbeauftragte? 10

4. Gleichberechtigung in Deutschland - gestern und heute 12
   - 4.1. ENTWICKLUNG DER GLEICHBERECHTIGUNG IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND 14
   - 4.2. UND WAS WOLLEN JUNGE FRAUEN HEUTE? 15

5. Wirklichkeit der Frauenwelt in Deutschland 17
   - 5.1. ERWERBSLEBEN 19
     - 5.1.1. Berufswahl und beruflicher Einstieg 20
     - 5.1.2. Teilzeit bleibt Frauensache 22
     - 5.1.3. Lohnlücke und Entgeltgleichheit 24
     - 5.1.4. Frauen in Führungspositionen 26
     - 5.1.5. Vereinbarkeit Familie und Beruf 28
     - 5.1.6. Gesetzesänderungen 30
     - 5.1.7. Wie sollte das zukünftige Arbeitsleben gestaltet werden? 31
   - 5.2. HÄUSLICHE GEWALT 33
     - 5.2.1. Gesellschaftliche Stellung der Frau in Europa und der Welt 35
   - 5.3. POLITISCHE PARZIPATION 37

6. Und im Hochtaunuskreis? 39
   - 6.1. ERWERBSLEBEN 39
     - 6.1.1. Verdienst und Karriere 39
     - 6.1.2. Schwerpunktthema Berufswahl 41
     - 6.1.3. Schwerpunkt Herbsttagungen 46
     - 6.1.4. Schwerpunkt Fortbildungsprogramm 49
     - 6.1.5. Vereinbarkeit Familie und Beruf 49
   - 6.2. HÄUSLICHE GEWALT IM HOCHTAUNUSKREIS 51
   - 6.3. MIGRATION UND SELBSTBESTIMMUNG 58
   - 6.4. POLITISCHE PARTIZIPATION 59

7. Frauenbüros im Hochtaunuskreis Themen gestern – heute – morgen 64

8. Wohin geht der Weg? 71

9. Anlagen 73

10. Impressum 86

DIE FRAUEN-
BEAUFTRAGTEN
im Hochtaunuskreis

Bad Homburg
Friedrichsdorf
Hochtaunuskreis
Oberursel
Königstein
Kronberg
Steinbach
Usingen

1. Vorwort des Arbeitskreises der Frauenbeauftragten im Hochtaunuskreis

Rund 25 Jahre sind Frauenbeauftragte im Hochtaunuskreis tätig. Da erscheint es angebracht, einen bilanzierenden Blick auf deren Einsatz für die Gleichberechtigung zu werfen.

In einer Region, die als reich und privilegiert gilt, stellt sich die Frage, ob die vormals ungleich verteilten Möglichkeiten und Rechte von Frauen und Männern sich nicht inzwischen angeglichen haben und welchen Fokus Frauenförderung haben muss.

In allen größeren Städten im Hochtaunuskreis wie Bad Homburg, Oberursel, Friedrichsdorf, Königstein, Kronberg, Steinbach und Usingen sowie im Hochtaunuskreis selbst sind seit Anfang der 90er Jahre Frauenbeauftragte beschäftigt. Mit unterschiedlicher Stundenanzahl und bescheidenem bis einigermaßen ausreichendem Budget setzen sie sich in ihren Städten und im Kreis für Frauen ein. Weitere Kommunen erfüllen lediglich die Mindestanforderungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG), das für den öffentlichen Dienst eine Frauenbeauftragte vorschreibt, die innerhalb der Verwaltung für den Aufgabenbereich Frauenförderung zuständig ist. Gleichzeitig wird von diesen Kommunen jedoch der Auftrag nach der Hessischen Gemeindeordnung (HGO), ein Frauenbüro einzurichten, nicht umgesetzt.

Es ist den Frauenbeauftragten ein Anliegen, innezuhalten und die durch den gesellschaftlichen Wandel bedingten Veränderungen aufzuzeigen, die auch ihre Arbeit verändert haben.

Gesetze wie auch politische Maßnahmen auf kommunaler Ebene wirkten sich auf das Leben der Frauen aus und erforderten neue Blickwinkel für Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Chancengleichheit im Beruf, häusliche Gewalt, Armut im Alter sowie für Personengruppen wie Alleinerziehende und Migrantinnen. Daraus ergaben sich auch immer wieder neue Aufgaben und Aktivitäten für die Frauenbeauftragten.

Was die Frauenbeauftragten an dieser Stelle zusammengetragen haben, ist ein Einblick in ihre Aufgaben und nicht als Bericht mit Anspruch auf Vollständigkeit zu verstehen.

Tatsache ist, dass jede Kommune ihre eigenen Voraussetzungen für die Frauenarbeit bietet und unterschiedliche Schwerpunkte in der Arbeit existieren.

Seit rund 25 Jahren besteht ein Arbeitskreis, in dem die Frauenbeauftragten des Hochtaunuskreises, der Kommunen und anderer öffentlicher Arbeitgeber (z.B. aus Krankenhäusern und Kurkliniken) kontinuierlich und intensiv zusammenarbeiten und über dessen Arbeitsfelder hier Aussagen getroffen werden sollen.

Die Vernetzung in diesem Arbeitskreis ist für den Hochtaunuskreis von großer Bedeutung. Hier werden Themen auf Augenhöhe erörtert, gemeinsame Tätigkeitsschwerpunkte festgelegt und Aktionen umgesetzt. Kontakte zu Beratungsstellen, Frauenverbänden und Initiativen werden gepflegt, Veranstaltungen geplant und Informationsschriften zur Veröffentlichung vorbereitet.

Der Arbeitskreis ist eine lebendige Einrichtung, deren Mitglieder sich wünschen, auch in Zukunft mit vielen interessierten Personen und Institutionen in regem Austausch zu stehen. Besonders in einem Austausch darüber, welche Veränderungen und Maßnahmen weiterhin nötig sind, um eine tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern herbeizuführen, so, wie es das Grundgesetz vorsieht. (wk)

2. Ich unterstütze unsere Frauenbeauftragte, weil ...

Ulrich Krebs
Landrat des Hochtaunuskreises

... wir nur gemeinsam notwendige Anstrengungen unternehmen können, um optimale Rahmenbedingungen für eine Gleichstellung von Frau und Mann zu schaffen.

Mit ihren Angeboten tragen die Frauenbeauftragten dazu bei, dass Frauen in unterschiedlichen Lebenssituationen ernst genommen und begleitet werden. Ich danke den Frauenbeauftragten für die geleistete Arbeit und sage auch weiterhin meine volle Unterstützung zu.

Katrin Hechler
Kreisbeigeordnete des Hochtaunuskreises

... die Frau in unserer heutigen Gesellschaft nur vordergründig gleichberechtigt ist. Immer noch tragen Frauen die Hauptlast der Familiensorge, der Kindererziehung und der Pflege der Angehörigen. Und gleichzeitig erhalten Frauen immer noch für die gleiche Arbeit im Durchschnitt 22 % weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen.

Alexander W. Hetjes
Oberbürgermeister der Stadt Bad Homburg v.d.Höhe

… wir einen stärkeren Akzent auf Politik für Frauen setzen müssen. Die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in unserer Gesellschaft ist bis heute nicht erreicht.

Die kommunale Frauenbeauftragte greift professionell und engagiert die Belange der weiblichen Bevölkerung in allen Politikfeldern auf. Sie ist Motor interdisziplinärer Netzwerke und ruft Projekte ins Leben, die eine Gleichstellung fördern. Darüber hinaus schärft sie das Bewusstsein für die Notwendigkeit, unsere Gesellschaft zu verändern hin zum gleichgestellten Miteinander von Männern und Frauen.

Für ihre Arbeit hat sie auch zukünftig meine volle Unterstützung.

Hans-Georg Brum
Bürgermeister der Stadt Oberursel

… die Gleichstellung von Mann und Frau weiterhin eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe ist. Frauen erledigen auch heute noch den größten Teil der Hausarbeiten, die Erziehung der Kinder und die Pflege von älteren Familienangehörigen, sie sind im Beruf schlechter bezahlt als die Männer, die berufliche Karriere gestaltet sich oft schwierig, viele sind noch immer psychischer und physischer Gewalt ausgesetzt. Auf dem Weg zur Chancengleichheit wurde in den letzten Jahren viel erreicht. Aber viele Benachteiligungen sind noch nicht wirklich beseitigt.

Horst Burghardt
Bürgermeister der Stadt Friedrichsdorf

… in einer modernen Gesellschaft Frauen und Männer partnerschaftlich agieren müssen, im Privaten wie im Beruflichen. Voraussetzung ist hierfür wirkliche Chancengleichheit, die wir in Friedrichsdorf anstreben, indem wir uns für gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen und durch ein vielfältiges Angebot von Fortbildungsmöglichkeiten für Frauen, das ihre berufliche Perspektive verbessert.

Noch gibt es für Frauen viel zu viele Benachteiligungen. Die Frauenbeauftragte setzt sich für deren Beseitigung ein und diese Bemühungen unterstütze ich.

Klaus Temmen
Bürgermeister der Stadt Kronberg im Taunus

... sich seit 1995 die Regierungen führender Länder der Welt per Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter verpflichten. Und schon seit dem Jahr 1993 hat die Stadt Kronberg im Taunus eine Gleichstellungsstelle und vergibt seither auch alljährlich den Kronberger Frauenpreis.

In vielen Bereichen sind seither wichtige Schritte in die richtige Richtung erfolgt. Kronberg im Taunus weiß um die Bedeutung der Gleichstellungsstelle, damit die Chancengleichheit für beide Geschlechter weiter vorangebracht wird.

«Wer Frauen stärkt, der stärkt die Welt«, sagte UN-Frauen-Präsidentin Phumzile Mlambo-Ngcuka beim Weltfrauentag 2015. Diesen Worten kann ich mich nur anschließen!

Steffen Wernard
Bürgermeister der Stadt Usingen

… Frauen in Usingen das gute Zusammenleben der Menschen in unserer Stadt an vielen Stellen entscheidend gestalten und die aktive Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Gesellschaft und Beruf eine kommunale Aufgabe ist.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Zuwanderung von Menschen aus fremden Gesellschafts- und Kulturkreisen gewinnt die Arbeit der kommunalen Frauenbeauftragten nochmals an Bedeutung.

Gilt es doch, den Integrationsprozess im Rahmen der bestehenden Gesetze und Normen in unseren Städten und Gemeinden umzusetzen.

Hierbei leisten die kommunalen Frauenbeauftragten mit ihrer Fachkompetenz in den Themengebieten »Gesetzliche Gleichstellung von Mann und Frau«, »Gewalt gegen Frauen« und »Integration von Frauen« in den bestehenden Netzwerken einen wertvollen Beitrag.

3. Was ist eine Frauenbeauftragte?

»Was immer Frauen anfangen, sie müssen doppelt so gut sein als man von Männern erwartet. Gott sei Dank, ist das kein Problem.«[1]

Seit dem Ende der 80er Jahre des vergangenen Jahrhunderts gibt es gesetzliche Regelungen für die Schaffung von Frauenbeauftragtenstellen in den Landkreisen, Städten und Gemeinden.

In Hessen regeln die Hessische Gemeindeordnung (HGO) und die Kreisordnung (HKO) den Auftrag der Kommunen für den externen Bereich, also für die auf die Gemeindeebene gerichtete Arbeit (HGO § 4b, Gleichberechtigung von Frau und Mann). Hiernach ist die »Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung von Frau und Mann (…) auch eine Aufgabe der Gemeinden«.

In den zu diesem Zweck einzurichtenden Frauenbüros werden Frauenbeauftragte als Trägerinnen öffentlicher Belange eingesetzt, deren Aufgabe es ist, gesellschaftliche Entwicklungsprozesse parteilich in Bezug auf frauenspezifische Belange aktiv zu fördern und zu begleiten.

Die Frauenbeauftragten initiieren, koordinieren und begleiten Projektentwicklungen im Hinblick auf die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der örtlichen Erfordernisse, Strukturen und Gegebenheiten der Kommune. Hierzu wird aktive Netzwerkarbeit geleistet. Die Frauenbeauftragten sind kompetente Kooperationspartnerinnen und Anlaufstelle für Frauen und Institutionen. Sie beteiligen sich an interkommunaler Zusammenarbeit und vertreten die Fraueninteressen auf kommunaler, Landes- und Bundesebene.

Über diesen Auftrag der Förderung der Gleichberechtigung auf kommunaler Ebene hinaus gibt es auf Bundes- sowie auf Länderebene Gesetze, die die Gleichstellung für die Verwaltungen des öffentlichen Dienstes regeln. Für Hessen ist dies das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGlG). Nach diesem muss eine Frauenbeauftragte bestellt werden. In kleineren Verwaltungen übernimmt diese Aufgabe meist die Frauenbeauftragte, die auch für die Umsetzung der HGO/HKO zuständig ist.

Ziele des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG) sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von weiblichen und männlichen Beschäftigten, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungspositionen der Verwaltungen. Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage von Frauenförderplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert.

Im Hochtaunuskreis bestehen Frauenbüros seit über 25 Jahren. Vor 25 Jahren wurde der Arbeitskreis der Frauenbeauftragten im Hochtaunuskreis gegründet. Seit dieser Zeit arbeiten die Frauenbeauftragten der Kommunen und des Landkreises eng zusammen, um gemeinschaftlich gesellschaftspolitische Entwicklungsprozesse anzustoßen und voranzubringen. (sh)

Frauenbeauftragte gibt es, weil

- Frauen immer noch weniger verdienen als Männer,
- Frauen immer noch weniger in Führungspositionen und in der Politik vertreten sind als Männer,
- Altersarmut weiblich ist,
- Frauen nur vordergründig gleichberechtigt sind,
- Frauen immer noch die Hauptlast der Familiensorge, der Kindererziehung und Pflege der Angehörigen zu tragen haben,
- Frauen auf der Welt und in Europa noch immer wegen ihres Geschlechts unterdrückt und benachteiligt werden und Opfer von häuslicher Gewalt, Abtreibungen, Zwangsverheiratung, Ehrenmorden und sexueller Verstümmelung sind.

Die Frauenbüros stehen für

- Offenheit, Toleranz, Wahlfreiheit der Lebensentwürfe, Vielfältigkeit, Gerechtigkeit, gerechte Verteilung der Ressourcen und Chancengleichheit in unserer Gesellschaft.

Gleichberechtigung erreichen Frauenbeauftragte durch:

- den Abbau der geschlechterspezifischen Diskriminierung und geschlechter-stereotyper Rollenbilder,
- gezielte Frauenförderung,
- geschlechtergerechte Beteiligung am gesellschaftlichen und politischen Leben,
- die Verbesserung der Lebensbedingungen von Mädchen und Frauen,
- die Wandlung und Anpassung von Strukturen für ein selbstbestimmtes Leben,
- die Förderung der Wahlfreiheit und Chancengleichheit von individuellen Lebensentwürfen.

[1] Charlotte Whiton [erster weiblicher Bürgermeister (Ottawa) in Kanada (1896-1975)]; http://www.frauenwissen.at/frauenzitate.php

4. Gleichberechtigung in Deutschland - gestern und heute

»Zu wissen, dass die Zeitgenossinnen meiner Großmutter nicht nur brave Ehefrauen, Mütter, Hausfrauen und Köchinnen waren, sondern vielmehr eine Generation potenzieller Freiheitskämpferinnen, gibt ihrem Dasein eine neue Dimension und meinem Leben neue Kraft.«[2]

Plakat der Frauenbewegung zum Frauentag 8.3.1914

Frauenwahlrecht!

Herausgegeben zum Vierten Sozialdemokratischen Frauentag von Klara Zetkin

Stuttgart, 8. März 1914

Der Tag wird kommen.

Wir harren all auf einen Tag,
Und der Tag, der Tag wird kommen,
Für die Großen ein Sommerlich Wiedersehen
Und ein Ostertag für die Kleinen,
Wo die Sonne aufgeht wie Blut so rot
Und der Mond so bleich als wie der Tod –
Der Tag wird kommen!

Wir hebt das Meer und des Stromes Gebraus
Je des Winters Fesseln gewaltiger
Und hebt schaut euer heiliges Haus
Auf dem Eise, das noch euch trägt.
Doch hoch! wir's hören und bebend und bangt.
Der Grund ist lösen nach unter Pracht –
Der Tag wird kommen!

Weh euch! Wenn der Frühling kürzt und bricht,
Wie die berstenden Schollen brechen,
Wie der Bach und der Fluß und der Strom erbraust,
Die gefesselten Geister sich rächen;
Und das rote Meer, das empörtem Blut,
Den Pharao frißt samt seiner Heer –
Der Tag wird kommen!

Ja, kommen wird er, dem Sinnen gleich
Die gewaltigen Codes schneidet
Und an den Säulen vom ewigen Reich
Mit riesigen Armen rüttelt;
Und wird auch fragen ein Lied dabei,
„Alles endende" heißt die Melodie –
Der Tag wird kommen!

O herrlicher Auferstehungstag!
Wenn sie auffahren die Nationen,
Hervorgehen mit einem Schlag
Die Ehrner jammer der Drachen;
Wenn das Volk einstritt zum Gericht,
Und die gewaltigen Schuldig spricht –
Der Tag wird kommen!

Ja, kommen wird er wie's Morgenrot,
Das neuerstehet jeden Morgen;
Und kommen wird er als wie der Tod,
Den bleibt kein Haupt verborgen.
O glühender, blühender Ostertag!
O mächtiger, prächtiger Weltenschlag! –
Der Tag wird kommen!

Verheißung.

Ein langer Weg… zu gleichen Rechten![3]
Der Weg bis dorthin war lang und steinig, aber mit der Einführung des Grundgesetzes fand der staatliche Wille zur Gleichberechtigung von Mann und Frau im Artikel 3 seinen Ausdruck.

Art 3 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland
(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
(2) 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.
(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

[2] http://www.frauenwissen.at/frauenzitate.php; www.wikipedia.de; Midge Mackenzie, britische Filmregisseurin und Autorin
[3] Von Klara Zetkin herausgegebene Zeitung „Frauenwahlrecht" (Titelseite), 8.3.1914 Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung

Dr. Elisabeth Selbert 1946 (an ihrem 50. Geburtstag)[4]

Dr. Elisabeth Selbert, Juristin, Mitglied des Verfassungsausschusses und der 1. Bundesversammlung in Bonn am 12.09.1949 gilt als eine der Mütter des Grundgesetzes. Ihr ist es zu verdanken – und das nach zähem Ringen – dass der Artikel 3 in das Grundgesetz aufgenommen wurde. Sie sagte zum Thema Grundgesetz und Gleichberechtigung Folgendes:

»Es ist ein grundlegender Irrtum, bei der Gleichberechtigung von Gleichheit auszugehen. Die Gleichberechtigung baut auf der Gleichwertigkeit auf, die die Andersartigkeit anerkennt. Mann und Frau sind nicht gleich. Ihre Besorgnis, dass Gleichstellung der Frau Gleichmacherei sei, ist daher unbegründet«... [5]

Olympe de Gouges[6]

»Die Frau sei frei geboren und bleibe dem Manne gleich in allen Rechten.«

Olympe de Gouges (1748-1793), französische Rechtsphilosophin, Schriftstellerin und Verfasserin der »Frauenrechtserklärung« 1791, hingerichtet 1793 [7]

Was wollten Frauen schon immer?
- frei leben, selbstbestimmt leben
- gleichen Verdienst
- Anerkennung der Leistungen
- gleiche Karrierechancen
- Existenzsichernde Rente
- Partnerschaft auf Augenhöhe
- Partnerschaftliche Sorgearbeit

> Also das, was Männer schon haben!

[4] © Archiv der deutschen Frauenbewegung, Kassel
[5] Dr. Elisabeth Selbert © Archiv der deutschen Frauenbewegung, Kassel
[6] Pastell von Alexander Kucharski (1741–1819)
[7] http://olympe-de-gouges.info/frauenrechte/; Dr. Viktoria Frysak, Leopoldauerstr. 68A/3/25, A-1210 Wien

4.1. Entwicklung der Gleichberechtigung in der Bundesrepublik Deutschland

1. Weimarer Republik: Auch wenn der erste Anlauf zur Demokratie 14 Jahre später in der Diktatur endete, waren die Wahlen zur Nationalversammlung 1919 nicht nur die ersten allgemeinen, gleichen, freien und geheimen Wahlen der deutschen Geschichte, sondern auch die ersten Wahlen, bei denen das Frauenwahlrecht galt.

2. Nationalsozialismus: Die NS-Ideologie prägte ein eindeutiges Frauenbild. Bücher wie »Die deutsche Mutter und ihr erstes Kind« von Johanna Haarer stellten die Frau als ihre Pflicht erfüllende Mutter dar. Entscheidungen trafen die Männer. Frauen sollten sich hingegen durch Charaktereigenschaften wie Treue, Pflichterfüllung, Opferbereitschaft, Leidensfähigkeit und Selbstlosigkeit auszeichnen.

3. Nachkriegszeit: Als 1948 der Parlamentarische Rat das Grundgesetz ausarbeitete, machten sich darin auch vier Frauen für ihre Rechte stark: Helene Wessel (ab 1949 Vorsitzende der Zentrumspartei), Helene Weber (CDU), Elisabeth Selbert und Friederike Nadig (beide SPD). Die beiden letzteren setzten den 2. Absatz im Artikel 3, Männer und Frauen sind gleichberechtigt, im Grundgesetz durch.

4. 50er- und 60er-Jahre: Nachdem die Frauen als sogenannte Trümmerfrauen Steine geschleppt und verantwortlich Nachkriegsdeutschland wieder mit aufgebaut hatten, kehrten sie in den Wirtschaftswunderjahren an den Herd zurück. Die adrette Hausfrau war das Frauengesicht in der Werbung. Ab 1953 war es ihr erlaubt, ein eigenes Konto zu eröffnen.

5. Frauenbewegung: Die Feministin Alice Schwarzer prägte die Frauenbewegung seit den Siebzigerjahren. Die von ihr herausgegebene Frauenzeitschrift »Emma« wurde zum Sprachrohr der neuen Frauenbewegung und erreichte einen breiten gesellschaftspolitischen Diskurs in Westdeutschland.

6. Paragraph 218: Am 6. Juni 1971 bekannten 374 Frauen öffentlich in der Titelgeschichte der Illustrierten Stern: »Wir haben abgetrieben!« und forderten ihr Recht auf Abtreibung.

7. Wiedervereinigung: Unterschiedliche gesellschaftliche Rollenbilder von Frauen, Beruf und Familie trafen aufeinander.

8. Gender Mainstreaming: 1995 wurde auf der 4. Weltfrauenkonferenz Gender Mainstreaming als Top-Down-Strategie beschlossen.

9. Ein neues Jahrtausend: Angela Merkel wurde am 22. November 2005 zur ersten deutschen Bundeskanzlerin gewählt.

10. Trotz großer Errungenschaften verdienen Frauen weiterhin weniger als Männer und schaffen es kaum in Vorstandspositionen großer Unternehmen. Zum 1. Januar 2015 wurde die Quotenregelung eingeführt.[8]

[8] Change –Magazin der Bertelsmann-Stiftung 3/2011, S. 32-33

4.2. Und was wollen junge Frauen heute?

Wie wollen junge Frauen, wie die jungen Männer heute ihr Leben gestalten? Wie stehen sie zu Kinderwunsch und Partnerschaft, wie zu Erwerbsarbeit?

Eine 2012 erschienene Studie[9] von Jutta Allmendinger und Julia Haarbrücker gibt zu diesen Fragen interessante Antworten. Nachfolgend sind die Ergebnisse der Studie in Auszügen in sieben Punkten zusammengefasst:

1. Selbst wenn Frauen Kinder bekommen, bleiben sie auf die Erwerbsarbeit orientiert. Diese halten sie als gesetzt. Der Anteil der Frauen, denen Familie wichtiger ist als Erwerbsarbeit, liegt bei unter 5 Prozent. Eine Retraditionalisierung von Frauen, wie sie von vielen erwartet wurde, ist nicht zu sehen.

2. Die Erwerbstätigkeit von Frauen wird gesellschaftlich stark gestützt. Frauen wollen genauso erwerbstätig sein wie Männer. Beeindruckend ist hierbei der Wertewandel der Männer, die es heute in viel stärkerem Maße wichtig finden, dass Frauen finanziell unabhängig sind und viel Geld verdienen.

3. Es gibt keinen gesellschaftlichen Konsens in der Bundesrepublik Deutschland bei der Frage der Ausgestaltung von Arbeitszeitmodellen für Frauen und Männer. So möchte u.a. die Mehrheit der Männer kinder- und familienfreundliche Arbeitszeiten (Modelle, die den Familienbedürfnissen angepasst werden können). Bisherige Regelungen reichen nicht aus. Daher wird die deutsche Gesellschaft als nicht kinderfreundlich beschrieben.

4. Geschlechterbilder nähern sich an. Übereinstimmung gibt es darin, dass Ehe, Familie und Kinder für Frauen wichtiger sind als für Männer.

Was junge Frauen wollen:

Finanzielle Unabhängigkeit/ Erwerbstätigkeit 91 %

Gut ausgebildet sein 82 %

Kinder 93 %

Eine feste Beziehung 91 %

Auch 97 Prozent der Männer wollen eine Partnerin, die sich um den eigenen Unterhalt kümmert. 2007 waren es nur 54 Prozent.

Quelle: Jutta Allmendinger, 2009

[9] Jutta Allmendinger und Julia Haarbrücker, Lebensentwürfe heute, Diskussionspapier, September 2013, Herausgeber: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Abbildung: 7743548©fotum@Fotolia.com

Ebenso wird übereinstimmend vermutet, dass Männer größeren Wert auf Karriere legen als Frauen. Allerdings sind die Unterschiede gering und wesentliche Differenzen sind so gut wie keine zu finden. Dabei gehen Männer noch davon aus, dass Geld für Frauen nicht so wichtig ist, während sich das für Frauen ganz anders darstellt.

5. Erwerbsarbeit und Hausarbeit sind ungleich verteilt. Deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten in Teilzeit und unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit für Kinder. Männer bekunden zwar, dass sie ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, setzen dies jedoch selten um. Ein Drittel der Männer lehnt es ab, Elternzeit zu nehmen. Der Rest akzeptiert sie, wenn auch nur durch Inanspruchnahme der Mindestzeit von zwei Monaten. Die Hausarbeit ist ungleich verteilt und wird auch bei kinderlosen und in Vollzeit erwerbstätigen Paaren überwiegend von Frauen erledigt.

6. Männer und Frauen fühlen sich unangemessen entlohnt. Männer und Frauen sind gerne erwerbstätig und beurteilen ihren Arbeitsplatz meist positiv – bis auf die Bezahlung. Bei Frauen kommt noch hinzu, dass sie kaum richtige Möglichkeiten für eine Karriere sehen. Die Frauen fühlen sich diskriminiert, weil sie ihrer Ansicht nach keinen vergleichbaren Lohn für vergleichbare Arbeit bekommen und langsamer befördert werden als Männer. Männer stimmen dem zu, meinen aber, dass man daran nichts ändern müsse.

7. Die Bedeutung von Bildung ist weiter gestiegen. Gerade gering gebildete Männer sind unzufrieden und sehen kaum Perspektiven. Diese Einstellung geht weit über das Erwerbsleben hinaus. Gleichstellung in Bildung und Gleichstellung im Erwerbsleben, so wie im Gleichstellungsbericht der Bundesregierung gefordert, sind zentrale Forderungen. Bildung und Erwerbsleben, Veränderung in den Rollenbildern von Frauen und Männern und Nachhaltigkeit in der Lebensverlaufsperspektive sind dabei als zentrale Punkte zu nennen. (hs/gp)

Abbildung: Fotolia 93990172 - Stages of businesswoman life© alphaspirit

5. Wirklichkeit der Frauenwelt in Deutschland

Abbildung: Fotolia 71018728 - Equality concept © thodonal

Ein kleiner Einblick

Auszug aus der Einleitung des »ersten Gender Datenreports zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (November 2005)«:
»Seit Bestehen der Bundesrepublik haben sich die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern in Deutschland enorm verändert. Dieser Wandel wurde schon Ende der 70er-Jahre auf die Formel ‚Vom Patriarchat zur Partnerschaft' gebracht. Jutta Limbach stellte jedoch 1988 dazu fest, dass ‚diese dynamisch klingende Redensart unzutreffende Ein- und Gradlinigkeit vortäuscht'.« *(Limbach; Die Entwicklung des Familienrechts seit 1949, in: Nave-Herz, Rosemarie (Hrsg.): Wandel und Kontinuität der Familie in der Bundesrepublik Deutschland, Stuttgart, S. 11-35.).*

Tatsächlich sind unterschiedliche Geschwindigkeiten bei der Egalisierung der Lebensbedingungen von Frauen und Männern zu beobachten, je nachdem, welche Lebensbereiche und welche Gruppen von Frauen und Männern man betrachtet. So ist etwa die Integration von kinderlosen Frauen ins Erwerbsleben auch in Deutschland weit vorangeschritten, die Erwerbsbeteiligung von Müttern bleibt in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Staaten noch begrenzt.

Die stärkere Erwerbsorientierung von Frauen in Deutschland, die zunehmend auch Mütter erfasste, hat nicht automatisch eine egalitäre Aufteilung von Berufs- und Familienarbeit zur Folge. Noch immer leisten Männer deutlich mehr bezahlte und Frauen deutlich mehr unbezahlte Arbeit.

Mit der Vervielfältigung von Lebensformen und der Modernisierung der Ernährer-Hausfrauen-Familie durch das Vollzeit-Teilzeit-Modell nehmen Frauen mehr Handlungsspielräume wahr als in vergangenen Jahrzehnten. Doch ist in den neuen Lebensformen, den nicht-ehelichen Lebensgemeinschaften und den Beziehungen der ledigen oder geschiedenen Mütter und Väter zu ihren (ehemaligen) Partnerinnen und Partnern Partnerschaftlichkeit keineswegs gesichert.

Über Jahrzehnte waren Frauen für eine eigenständige Existenzsicherung schlecht gerüstet. Viele Eltern ermöglichten nämlich in erster Linie ihren Söhnen eine gute Ausbildung. Dies gilt heute nicht mehr. Bis heute beeinträchtigt allerdings der von Müttern oft unfreiwillig praktizierte familienbedingte Ausstieg aus dem Erwerbsleben langfristig ihre beruflichen Chancen.

Die Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten von Frauen, die Etablierung egalitärer Geschlechterverhältnisse in unterschiedlichen Lebensbereichen und die Entwicklung fairer Partnerschaft sind also langfristige Prozesse.

Sie schreiten in unterschiedlichen Teilen der Gesellschaft mit unterschiedlicher Geschwindigkeit voran. Vormals aufeinander abgestimmte Muster der Lebensführung von Frauen und Männern geraten nicht selten auf neue Weise in Widerspruch zueinander. Die pluralen Lebensmuster von Frauen und Männern machen es nicht einfach, partnerschaftliche Lebensmodelle politisch zu stützen.

Wichtige Impulse zu Gesetzesänderungen, aber auch zu einer veränderten gesellschaftlichen Praxis gingen von der neuen Frauenbewegung, von Frauengruppen in Parteien und Gewerkschaften und von Frauenverbänden aus. Sie wurden von Frauenbeauftragten zum Beispiel in Kommunen und Betrieben aufgegriffen. Es wurden Frauenförderpläne, Quoten und Quoren vereinbart. Diese ebneten qualifizierten Frauen in manchen Bereichen den Weg bis in Spitzenpositionen.

Von zentraler Bedeutung für die Gleichstellungspolitik waren und sind die Vereinbarungen zwischen den EU-Staaten. Von besonderer strategischer Relevanz war in den letzten Jahren die 1996 in Amsterdam getroffene Vereinbarung zum Gender Mainstreaming. Sie verpflichtet alle Akteurinnen bzw. Akteure im politisch-administrativen System, ihre eigenen Programme, Regelungen und Entscheidungen daraufhin zu überprüfen, ob sie (etwa indirekt) ein Geschlecht benachteiligen.« (sh)

Auf dem Weg, aber noch nicht am Ziel

Abbildung: Fotolia 58355802 - Timeline concept: arrow whis Time for Change on grunge wall © Maksim Kabakou

5.1. Erwerbsleben

Cartoon von Christiane Pfohlmann/toonpool[10]
Aus: www.svz.de, Mecklenburg-Vorpommern »Frauen verdienen ein Fünftel weniger, vom 21.3.2013

Unternehmen in Deutschland haben rasante Entwicklungen zu bewältigen: Sie müssen sich im globalen Markt behaupten und der demografische Wandel unserer Gesellschaft führt schon jetzt zu einem Fachkräftemangel.

Es wird also Zeit, ungenutzte Arbeitskräftepotenziale zu nutzen. Frauen die Teilnahme am Erwerbsleben zu ermöglichen bzw. zu erleichtern, ist als Kernaufgabe der Zukunft zu begreifen und als gesamtgesellschaftliche Aufgabe anzugehen. Die Gleichstellung der Geschlechter ist für die wirtschaftliche Entwicklung somit von zentraler Bedeutung und entspricht angesichts veränderter Rollenbilder und ökonomischer Notwendigkeiten auch stark den Wünschen der Frauen.

Allerdings ist bisher die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern in der Erwerbsarbeit in Deutschland nicht realisiert worden. Die Frauenerwerbstätigkeit ist zwar in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen, doch arbeiten Frauen zu einem beträchtlichen Teil in Beschäfti-

[10] http://de.toonpool.com/cartoons/Frauen-Gehalt_21098

gungsverhältnissen mit geringem Stundenumfang sowie – im Vergleich zu Männern – niedrigen Löhnen. Ebenso unterbrechen Frauen immer noch häufiger und länger ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen als Männer und steigen seltener in Führungspositionen auf, was nur zum Teil durch unterschiedliche Präferenzen zu erklären ist.

Betrachtet man sich die Lebensverlaufsperspektive, fallen die Faktoren, die zu Ungleichheiten im Erwerbsverlauf von Frauen und Männern führen, auf: bei der Berufswahl, beim Berufseinstieg, während der Berufstätigkeit und beim Übergang von der Erwerbs- in die Nacherwerbsphase.

Phasen im Erwerbsverlauf
neue Wege – gleiche Chancen,
Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

5.1.1. BERUFSWAHL UND BERUFLICHER EINSTIEG

Frauen wählen andere Berufe als Männer. Der Anteil der Geschlechter hat sich in den zehn am häufigsten gewählten Berufen seit 1996 kaum verändert. Etwa 70 Prozent der Frauen bzw. Männer sind in geschlechtstypischen Berufen tätig, 20 Prozent in Mischberufen und ca. 10 Prozent in einem vom jeweils anderen Geschlecht dominierten Beruf. Berufe mit dem höchsten Frauenanteil sind Verkäufer/innen, Sekretäre/innen, Buchhalter/innen, Lehrer/innen, Erzieher/innen, Friseure/innen, Kellner/innen, Reinigungskräfte oder Kassierer/innen. Alle Frauenberufe gehören zur Gruppe der Dienstleistungsberufe.
Schon die Präsentation von Berufen durch ihre Bezeichnung beeinflusst die Berufswahl in stereotyper Weise. So fühlen sich Frauen von Berufen mit der Endung »-helferin oder -helfer« angesprochen, Männer jedoch eher abgeschreckt. Umgekehrt gilt: Berufsbezeichnungen mit direktem Technikbezug schrecken Frauen ab.
Der Berufseinstieg gelingt Frauen und Männern gleich gut. Dabei gilt: je höher die Qualifikation, desto geringer die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung. Zehn Jahre nach der Ausbildung zeichnet sich jedoch ein anderes Bild ab: Während der Anteil Erwerbstätiger bei den Männern bei 92 Prozent liegt, sind es bei den Frauen nur noch 76 Prozent. Vor allem niedrig qualifizierte Frauen ziehen sich – freiwillig oder unfreiwillig – aus dem Arbeitsmarkt zurück, mit fatalen Konsequenzen für die eigenständige Existenzsicherung.
Deutliche Unterschiede in den Erwerbsverläufen gibt es zudem zwischen Müttern und Frauen ohne Kinder. Junge Mütter sind häufig in prekären Arbeitsstellen zu finden. Hier werden die Unterschiede bei Bildung und Ausbildung besonders deutlich: Zehn Jahre nach der Ausbildung sind 41 Prozent der Hauptschülerinnen in diesen sogenannten prekären Arbeitsstellen beschäftigt, ihre männlichen Pendants jedoch nur zu 3 Prozent.
Die geschlechtsspezifische Berufs- und Arbeitsplatzwahl wirkt sich erheblich auf die beruflichen Entwicklungschancen aus. Nach wie vor sinken die Karrierechancen umso mehr, je größer der Frauenanteil im ausgeübten Beruf ist.

Handlungsempfehlungen Bildung und Berufswahl:[11]

Abwärtsspiralen sollen schon früh verhindert und Wahlmöglichkeiten in allen Lebensphasen gefördert werden!

1. Verankerung von Gender Mainstreaming und geschlechtsbewusster Pädagogik in der Bildungspolitik und in Bildungseinrichtungen.
2. Förderung einer geschlechtsneutralen Berufswahl.
3. Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung / Studium durch Maßnahmen wie Teilzeitausbildung.
4. Förderung des lebenslangen Lernens durch Nachholen von Bildungsabschlüssen und Erwerben von Anschlussqualifikationen.

Einflüsse auf die Erwerbsbiographie

Einen nachhaltigen Einfluss auf das Berufsleben haben Entscheidungen im Zusammenhang mit Partnerschaft und vor allem der Ehe. Die sogenannten »Linked Lives« führen dazu, dass Menschen ihre Erwartungen in das Berufsleben oft nicht umsetzen können. Die gemeinsam getroffenen Entscheidungen sind wiederum eng an die institutionellen Rahmenbedingungen gekoppelt.

Ein Viertel der jungen Menschen startet bei der Eheschließung bezüglich der Verteilung von Erwerbs- sowie Haus- und Familienarbeit in einem sehr traditionellen Modell: Der Mann ist erwerbstätig, die Frau ist zu Hause.

Nach sechs Jahren sind es bereits 55 Prozent und nach 14 Jahren Ehe liegt der Anteil der Paare mit dieser sehr traditionellen Arbeitsteilung dann sogar bei 60 Prozent.

Diese Entwicklung ist mehrheitlich jedoch nicht die freie Wahl der Ehepaare, sondern die Reaktion auf die vorhandenen Rahmenbedingungen:

- Es gibt keinen Kita-Platz für das neugeborene Kind.
- Die Familie ist aufs Land gezogen, dort gibt es keine Arbeitsplätze mehr.
- Der ÖPNV ist nicht auf die Takte der Familie abgestimmt.
- Die Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern sind auf dem Land größer als in der Stadt und somit ist es rational, dass eine Person zu Hause bleibt, in der Regel immer noch die Frau.

»Wer über Erwerbsarbeit spricht, darf über Hausarbeit nicht schweigen«

Jutta Allmendinger, Präsidentin des WZB

Nach wie vor besteht eine hohe Ungleichheit von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen. Es sind zum Großteil die Frauen, die Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeiten meist privat und unbezahlt ausführen. Insbesondere die Gruppe der 30- bis 44-jährigen Frauen ist mit durchschnittlich nur 2 Stunden pro Tag im Erwerbsleben präsent und verbringt überdurchschnittlich viel Zeit mit unbezahlter Arbeit.

Das hängt stark mit dem Übergang von Partnerschaft zur Elternschaft zusammen. Bei der Geburt der Kinder entscheiden sich viele Paare für die traditionelle Rollenverteilung mit dem Mann als Haupternährer.

Das heißt, dass trotz der guten Qualifikation und der hohen Bildungsabschlüsse der Frauen, diese vor allem in unbezahlte Arbeit investieren, mit eklatanten Auswirkungen für den Wiedereinstieg, die berufliche Entwicklung, Einkommen und die Alterssicherung.

[11] Quelle: erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung; Dokumentation Gleichstellung in der Lebensperspektive; Gleichstellungsbericht im Fokus/Factsheets

5.1.2. TEILZEIT BLEIBT FRAUENSACHE

Die Kinderbetreuung erledigen weiterhin vor allem Mütter. Das zeigt der neue Report zur Gleichberechtigung. Kaum ein Mann mit minderjährigen Kindern arbeitet Teilzeit.

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen macht nur langsame Fortschritte. Das stellt der Datenreport über die Lebenssituation von Männern und Frauen in Deutschland fest, den das Statistische Bundesamt im Juni 2014 veröffentlicht hat.[12]

Auch tritt vermehrt die Problematik von Erschöpfungszuständen bei berufstätigen Eltern oder berufstätigen pflegenden Angehörigen auf. Die Anzahl der Fehlzeiten aufgrund von psychischen Erkrankungen sind erheblich gestiegen, wobei die Ursache sicherlich nicht nur in den verdichteten Anforderungen der Arbeitswelt zu suchen ist. Die Familienzeit muss in unserer Gesellschaft neben der Arbeitszeit einen höheren Stellenwert bekommen, verlässliche Kinderbetreuung gewährleistet sein.

Karrierewege für Frauen in Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung sind gleichberechtigt zu ermöglichen. Mit der Einführung der Frauenquote in Führungspositionen ist erst noch ein Wandel der Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Führungskräften in Unternehmen zu fördern.

Und nicht zuletzt müssen Anstrengungen unternommen werden, um die Eingliederung von gut qualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Frauenerwerbstätigkeit -
Problematik der Teilzeit- und Minijobs

Auf den ersten Blick sieht die Frauenerwerbsquote gut aus: Deutschland liegt mit 68 Prozent in der EU auf dem fünften Platz.

Land	2008	Rang	2012	Rang
Belgien	56,2	18	56,8	17
Bulgarien	59,5	16	56,3	18
Dänemark	74,3	1	70,0	3
Deutschland	65,4	8	68,0	5
Estland	66,3	5	64,7	8
Finnland	69,0	4	68,2	4
Frankreich	59,9	15	59,4	12
Griechenland	48,7	25	41,9	27
Irland	60,2	14	55,1	19
Italien	47,2	26	47,1	25
Lettland	65,4	8	61,7	10
Litauen	61,8	13	61,9	9
Luxemburg	55,1	19	59,0	14
Malta	37,4	27	44,2	26
Niederlande	71,1	3	70,4	2
Österreich	65,8	6	67,3	6
Polen	52,4	23	53,1	20
Portugal	62,5	12	58,7	15
Rumänien	52,5	22	52,6	22
Schweden	71,8	2	71,8	1
Slowakei	54,6	21	52,7	21
Slowenien	64,2	10	60,5	11
Spanien	54,9	20	50,6	24
Tschechien	57,6	17	58,2	16
Ungarn	50,6	24	52,1	23
Ver. Königreich	65,8	6	65,1	7
Zypern	62,9	11	59,4	12
EU-27	59,0		58,6	

[12] Zeit online, 30.06.2014
http://de.statista.com/infografik/2515/vollzeit--teilzeitquoten-von-erwerbstaetigen-vaetern-und-muettern-mit-minderjaehrigen-kindern-2012-in-prozent/

[13] Tabelle: Frauenerwerbstätigenquote in der EU, Eurostat-Datenbank 15. Mai 2013

Ein anderes Bild ergibt sich, wenn man sich das Verhältnis zu den Vollzeitbeschäftigten anschaut. Seit Jahren gibt es kaum Bewegung bei der Frauenerwerbsquote in Vollzeitjobs. Hier liegt Deutschland im unteren Mittelfeld der EU-Länder. Der Anstieg von Frauen bei der Erwerbsarbeit in Deutschland geht überwiegend mit einer Umverteilung von Arbeit zwischen den Frauen einher.

Es arbeiten zwar immer mehr Frauen, sie tun dies jedoch in immer kleineren Jobs. Bei der Teilzeitbeschäftigung und vor allem im Segment der Minijobs steigt die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse. Besonders der Einzelhandel versucht mit Minijobs und Werkverträgen dem Tariflohn auszuweichen. Der Einzelhandel bietet sich hierfür besonders gut an, da wegen der langen Ladenöffnungszeiten die Arbeit an einem Öffnungstag sowieso auf mehrere Arbeitnehmer verteilt werden muss.

Vor allem Mütter mit kleinen Kindern nutzen Minijobs als Zusatzverdienst. Arbeiten Frauen jedoch erst einmal in einem Minijob, kommen sie nur schwer wieder heraus. Auch wenn die Kinder größer sind, haben sie trotz qualifizierter Ausbildung häufig keine Möglichkeit auf eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit. Das Problem für die Frauen ist somit die Verfestigung in dauerhafte Strukturen. Die langfristigen Folgen sind keine oder nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten und keine oder nur geringe eigene Alterssicherung.

Frauen sind mehr als doppelt so häufig von Niedriglöhnen betroffen wie Männer. In Deutschland erhalten 30 Prozent der erwerbstätigen Frauen nur Niedriglöhne, was oft mit Geringfügigkeit gekoppelt ist. Gesetzliche Mindestlöhne sind hier ein Baustein, die Situation zu verbessern.

Kein anderes Land in Europa hat im Bereich der Teilzeitarbeitsverhältnisse solch ein geringes Stundenkontingent wie Deutschland. Ein deutlich höheres haben die Skandinavierinnen, deren Existenz damit abgesichert ist. Teilzeitarbeit ist in Deutschland als Zuverdienst konzipiert.

Im Bereich der gewerblichen Minijobs gab es im Dezember 2010 7,4 Mio. geringfügig entlohnte Beschäftigte, **knapp zwei Drittel (4,7 Mio.) davon waren Frauen**.

Frauen, die ab ihrem 35. Lebensjahr einen 450-Euro-Job ausüben bis sie 2045 in Rente gehen, erwerben darüber einen Rentenanspruch von knapp 150 Euro monatlich.

(Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen, Jugend, Wiedereinstiegsrechner)

Abbildung: Fotolia 76054152 - Minijob © patila

5.1.3. LOHNLÜCKE UND ENTGELTGLEICHHEIT

Seit Jahren verharrt der durchschnittliche Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, der sogenannte Gender-Pay-Gap bei 22 Prozent. Mit zunehmendem Alter und unabhängig von der Branche steigen die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern. Eine Berufsanfängerin verdient ca. 10 Prozent weniger als ihr männlicher Kollege und in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen ist der Unterschied mit 29 Prozent schon fast dreimal so hoch.

Noch deutlicher ist die Lücke in Bezug auf das Lebenserwerbseinkommen. Bei den 1936 bis 1955 Geborenen erreichen Frauen nur 42 Prozent des Lebenserwerbseinkommens der Männer. Das macht eine Einkommenslücke von 58 Prozent über den Erwerbslebenslauf gesehen aus. Die Auswirkungen auf das zu erwartende Renteneinkommen sind immens.

Gründe dieser Entgeltungleichheit:

Typische Frauenberufe werden schlechter entlohnt. Das gilt auch bei Führungskräften. So erzielten Frauen, die eine Führungsposition in einem typischen Frauenberuf innehatten, nur ca. 60 Prozent des Einkommens, das sie als weibliche Führungskraft in einem typischen Männerberuf verdienen würden.

Die Aufnahme eines typischen Männerberufs erhöht zwar die Chancen, doch können Frauen zu den männlichen Einkommen nicht aufschließen. Teilzeitbeschäftigte erhalten in Deutschland einen um durchschnittlich 4,20 Euro niedrigeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte. Die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Frauen unterbrechen häufiger und länger ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen als Männer. Ein großer Anteil der Lohnlücke kann auf die unterschiedlich häufigen und langen Unterbrechungen für Elternzeit zurückgeführt werden.

Handlungsempfehlungen für die Verringerung einer geschlechtsspezifischen Lohnlücke sind:

1. Weiterentwicklung und Anwendung geschlechtergerechter Arbeitsbewertungsverfahren. Instrumente zur Messung von Lohngleichheit (eg-check.de oder Logib-D) weiter entwickeln. Überprüfung und Abbau bestehender Lohnungleichheiten in den Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen.
2. Gleiches Geld für gleichwertige Tätigkeit. Ein ausdrücklicher Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ist gesetzlich zu verankern.

Die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne ist eine Forderung aus dem ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Diese Forderung ist umgesetzt. Der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn wurde zum 1. Januar 2015 auch in Deutschland umgesetzt.

Frauen stellen etwa sechzig Prozent der Niedriglohnbeschäftigten und mehr als ein Viertel aller erwerbstätigen Frauen arbeitet für weniger als 8,50 Euro die Stunde. Bei den Männern sind es rund 17 Prozent. Damit werden Frauen mit Inkrafttreten des Mindestlohnes deutlich häufiger einen Anspruch auf eine Lohnerhöhung haben. Großbritannien hat bereits 1999 den Mindestlohn eingeführt. Die dortigen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen haben sich dadurch erkennbar verringert.

Nur 55 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Deutschland gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach und ein Großteil der teilzeitbeschäftigten Frauen würde gerne ihre Arbeitszeit erhöhen. Für Frauen bedeutet Teilzeit, ihre Bildungsinvestitionen zu verlieren, für Städte und Landkreise bedeutet es die Absenkung ihrer Einkommenssteuer- und Sozialversicherungseinnahmen.

Abbildung: Fotolia 89085750 - Woman Doing Calculation At Home © Andrey Popov

5.1.4. FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Frauen in Führungspositionen sind in Deutschland immer noch rar. Je höher die Funktion im Unternehmen ist, desto seltener ist diese durch eine Frau besetzt.

Diese Situation verbessert sich nur langsam. In der Privatwirtschaft hat sich der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene zwischen 2008 und 2012 kaum verändert (26%). Auf der zweiten Führungsebene ist ein moderater Anstieg um 3 Prozentpunkte auf 38 Prozent festzustellen. Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist vor allem in Großbetrieben gestiegen. Generell haben Frauen in ostdeutschen Betrieben der Privatwirtschaft häufiger Führungsverantwortung als in westdeutschen.

Ein hoher Frauenanteil in einer Branche korrespondiert in der Regel mit einem höheren Anteil weiblicher Führungskräfte, beispielsweise im Sektor Gesundheit, Erziehung und Unterricht oder im Sektor Einzelhandel. Ausnahme ist – wie bereits in den Vorjahren – der Finanz- und Versicherungssektor, wo Frauen in der Unternehmensspitze stark unterrepräsentiert sind. Im Vergleich zur Privatwirtschaft arbeiten Frauen im öffentlichen Sektor häufiger in Führungspositionen. Gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten sind sie aber wie in der Privatwirtschaft unterrepräsentiert.[14]

Frauenanteile in der Wirtschaft[15]

Frauenanteil an der ersten Führungsebene der deutschen Privatwirtschaft

26%

Frauenanteil bei der Besetzung der Aufsichtsräte der TOP-200 Unternehmen

13%

Frauenanteil in den Vorständen und Geschäftsführungen der TOP-200 Unternehmen

4%

Faktoren, die bei der Karriereentwicklung von Männern und Frauen relevant sind:

- Der Bildungsstand ist für beide Geschlechter bedeutsam, eine mittlere Bildung hat jedoch bei Frauen eine negativere Auswirkung.
- Vollzeiterwerbstätigkeit wirkt sich für beide Geschlechter positiv aus. Die Arbeitszeit hat entscheidenden Einfluss auf die Karriereverläufe. Um Karriere zu machen, müssen sich Frauen den zeitlichen Anforderungen der männlich geprägten Führungsetagen stark anpassen.
- Teilzeitarbeit ist in Führungspositionen die Ausnahme. Weniger als 35 Wochenstunden werden nur selten vereinbart und wenn doch, ist dieser Anteil nur bei weiblichen Führungskräften zu finden.
- In ihren Persönlichkeitseigenschaften unterscheiden sich weibliche und männliche Führungkräfte nicht. Eher bestehen Unterschiede zwischen Frauen mit und ohne Führungsfunktion.
  Aber: Es gibt eine hohe Anzahl von Vorurteilen und Stereotypen, denen Frauen ausgesetzt sind. Ein gut untersuchtes Stereotyp heißt »Think Manager; think male«. Das heißt: fragt man Personen nach typischen Eigenschaften eines Managers, so werden Durchsetzungsstärke und Dominanz genannt und diese Eigenschaften klar einem Mann zugeordnet. Die entsprechenden Eigenschaften einer Frau sind »Harmonie und Kommunikationsstärke«.
- Deutliche Unterschiede zeigen sich im typischen Alter der Familienphase. In der Gruppe der 35-54 Jährigen waren 2008 nur ein Viertel der Führungskräfte Frauen. **Frau-Sein und insbesondere Mutter-Sein ist ein Wettbewerbsnachteil bei der Karriereentwicklung.** 77 Prozent der Frauen in Führungspositionen waren im gleichen Zeitraum kinderlos. Ebenso war ein Viertel von ihnen unverheiratet, das ist doppelt so viel wie bei männlichen Führungskräften.
- Bei der Besetzung von Führungsstellen wirkt die homosoziale Rekrutierung, was bedeutet: Männer in den oberen Etagen ziehen Männer nach. Dies gilt sowohl für die Privatwirtschaft als auch für den wissenschaftlichen Bereich. Nicht umsonst gibt es so wenige Professorinnen.
- Aber auch die Sichtweisen von Frauen spielen eine Rolle. Es gibt einen manifesten sozialpsychologischen Befund zur »Kompetenzunterschätzung von Frauen«, die dazu führt, dass Frauen sich in ihrer Leistung vielfach zurücknehmen. Demgegenüber sagt die Studie auch, dass Männer sich häufig überschätzen. (gp)

Frauenquote / Frauen in Führungspositionen[18]

Handlungsempfehlungen Führungspositionen[16]

Es ist richtig und wichtig, dass die Geschlechterquote eingeführt wurde, um die Stagnation der Frauen im TOP-Management zu durchbrechen. Aber sie wird nicht ausreichen, um große und schnelle Fortschritte zu erzielen. Für ein ausgewogeneres Verhältnis von Frauen und Männern in Spitzenfunktionen sind deutlich größere Anstrengungen notwendig.

Die Unternehmenskultur muss sich ändern und gute familienfreundliche Maßnahmen sind zu ergreifen, die nicht durch eine Verfügbarkeitskultur ausgehebelt werden. Weitere Forderungen wie mehr Transparenz innerhalb der Unternehmen bei Einstellungen und Beförderungen sowie ambitionierte Selbstverpflichtungen hinsichtlich der Frauenanteile und ihrer zeitnahen Umsetzung sollten umgesetzt werden. Das betrifft auch die Führungsebenen unterhalb des Vorstands.[17]

Deutschland ist ein Land mit mehr Frauen auf dem Weg nach oben. Noch nie war die Chance aufzusteigen und gerecht bezahlt zu werden so groß. Aber es ist auch ein Land der knappen Kindergartenplätze, des Ehegattensplittings, der Vorurteile gegenüber Vätern und arbeitenden Müttern. Und vor allem ist die Spitze der Wirtschaft nach wie vor eine Männerdomäne. Die wenigen Spitzenfrauen sollten also nicht nur sich, sondern die Sache der Frauen und die Veränderung der Wirtschaft im Blick behalten.

Eine Integrationsfigur wie sie die Französinnen in Christine Lagarde haben, fehlt in Deutschland. Christine Lagarde hat sich erst in der privaten Wirtschaft, dann in der französischen Regierung und schließlich an der Spitze des Internationalen Währungsfonds behauptet. Sie gilt als durchsetzungsstark, steht jedoch jederzeit zu den Unterschieden zwischen Männern und Frauen und sagt mit einer Selbstverständlichkeit:

»In unseren Positionen müssen wir den Unterschied wagen und darüber reden.«

[14] IAB Kurzbericht, Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; 23/2013

[15] DIW Berlin

[16] DIW Berlin; Gleichstellungsbericht im Fokus

[17] Anders Denken! Warum die Ökonomie weiblicher wird; Uwe Jean Heuser und Deborah Steinborn, Verlag Hanser

[18] Abbildung: Fotolia 3837594 - Frauen in Führungspositionen © Diana Kosaric

5.1.5. VEREINBARKEIT FAMILIE UND BERUF

»Es gibt zwei Kategorien erwerbstätiger Menschen: Die einen haben Erwerbstätigkeit und Haushalt, die anderen Erwerbstätigkeit und Freizeit. Zur ersten Kategorie gehören überwiegend Frauen, zur letzteren überwiegend Männer.«[19]

»Unter der Vereinbarkeit von Familie und Beruf versteht man seit dem 20. Jahrhundert die Möglichkeit Erwachsener im arbeitsfähigen Alter, sich zugleich Beruf und Karriere einerseits und dem Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen andererseits zu widmen, unter Berücksichtigung der Schwierigkeiten, die dabei auftreten können.«[20]

Anno dazumal[21]

Haushaltsführungsparagraf und Rollenbild der Frau in Westdeutschland

Bis Ende der 1970er Jahre spielt in Westdeutschland das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den meisten Partnerschaften und Ehen keine Rolle. Dafür gab es ja ein Gesetz: »Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung«, hieß es in Paragraf 1356 des Bürgerlichen Gesetzbuches, der im Grundsatz Frauen die Erwerbsarbeit verbot, wenn diese mit der Erfüllung familiärer Pflichten konkurrierte.

Erst mit einer Änderung des sogenannten »Haushaltführungsparagrafen« im Jahr 1977, mit der festgeschrieben wird, dass Eheleute gemeinsam die Haushaltsführung abstimmen müssen, ändert sich in den alten Bundesländern zaghaft das Rollenbild der weitverbreiteten Hausfrauenehe. Das Modell der Zuverdiener-Gemeinschaft, in der die Frau neben der Haushaltsführung, Kindererziehung und Pflegediensten noch einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, gewinnt an Bedeutung.

[19] Prof. Gerda Tornieporth-Professorin für Haushalt an der TU Berlin, Institut für Arbeitslehre, Bereich Haushalt; http://www.frauenwissen.at/frauenzitate.php
[20] Wikipedia
[21] http://www.taz.de/!70787/thisgeekredes | CC-BY

FÜR MÄNNER VERBOTEN !

In München gibt es eine ›Bräute-Schule‹ • Dort nehmen viele Mädchen Nachhilfestunden für den eigenen Haushalt

„Meine Braut kann nur Milchsuppe kochen, und auch die brennt meistens an. Bitte sagen Sie mir umgehend, wann der nächste Kursus beginnt.« — »Ich heirate in einem Vierteljahr und habe nicht die geringste Ahnung vom Haushalt.«

Viele Briefe dieser Art fallen täglich in den Postkasten eines Münchner Instituts, das regelmäßig Bräute-Kurse durchführt. Zum festgesetzten Termin rücken die Mädchen an. Sie kommen aus der ganzen Bundesrepublik. Die Verlobten bleiben vor der Eingangspforte zurück — erleichtert, daß sie ihre Zukünftige so weit gebracht haben.

Hinter der Pforte beginnen jetzt fünf Wochen vielseitiges, konzentriertes Lernen in Theorie und Praxis, bis aus den jungen Mädchen mustergültige Hausfrauen geworden sind.

Oben: Das Haushalts-Einmaleins wird hier gründlich studiert. Ums Rechnen kommt eine junge Frau nun mal nicht herum. Miete, Strom, Wäsche, Heizung, Sonstiges. Bleibt fürs Essen noch soundsoviel... Nicht gerade üppig. Aber reichen muß es. Also wird günstig eingekauft. Der Ehemann soll schließlich nicht gleich nach den Flitterwochen verhungern. – Links der ›dicke‹ Stundenplan

Unten: ›Heimgestaltung‹ Viele der jungen Damen haben seit ihrer Kindheit nicht mehr gebastelt. Sie hatten keine Zeit, keine Lust und angeblich kein Talent. Jetzt stellen sie erstaunt fest, wie billig und einfach man hübsche Dinge fürs Haus selber machen kann

Wiedervereinigung und gegensätzliches Rollenbild der Frau in Ost- und Westdeutschland. [22]

Das im Verlauf des Wiedervereinigungsprozesses auftauchende Selbstverständnis der gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsleben von Frauen und Müttern aus den neuen Bundesländern deckte schließlich in den 90er-Jahren die fehlenden Angebote an Kinderbetreuungsmöglichkeiten und familienfreundlichen Beschäftigungsmodellen in seiner Gesamtheit in Westdeutschland auf. (uh)

SED Wahlplakat 1960[23]

[22] http://www.das-waren-noch-zeiten.de/familie.htm
[23] http://www.geschichte-erforschen.de/unterricht/ddr/

5.1.6. GESETZESÄNDERUNGEN

Trotzdem sollten noch 20 Jahre mit teils heftigen gesellschaftlichen Auseinandersetzungen vergehen, bis vor dem Hintergrund sinkender Geburtenraten und steigender Pflegekosten für eine immer älter werdenden Gesellschaft entscheidende gesetzliche Regelungen getroffen wurden, die die Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen am Erwerbsleben grundlegend verbessert haben. Hier sind insbesondere aufzuführen:

1996 Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für jedes Kind im Alter vom vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt.

2000 Teilzeit- und Befristungsgesetz zur Förderung der Teilzeitarbeit, zur Festlegung der Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge und zur Verhinderung der Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmer/innen.

2013 Der Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege bereits ab dem vollendeten ersten Lebensjahr.

2015 Novellierung des Pflegezeitgesetzes mit verbesserten Regeln bei kurzfristigen Arbeitsverhinderungen von pflegenden Arbeitnehmern (10 Tage) und der Einführung eines Anspruches auf eine Freistellung für die familiäre Pflege (bis zu 2 Jahre Teilzeitanspruch).

2015 Verabschiedung des Gesetzentwurfes zur Einführung einer Frauenquote in Führungspositionen ab 2016.

Insbesondere durch Anstrengungen in den Kommunen wurden mit der Schaffung von umfangreichen Betreuungsangeboten in Kindertagesstätten und Schulen wichtige Schritte für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen am Berufs- und Familienleben vollzogen.

Familienorientierung in Unternehmen

Angesichts der zunehmenden Globalisierung gelten als entscheidende Faktoren für das Wirtschaftswachstum in der EU eine Erhöhung der Frauenerwerbsquote sowie eine Steigerung der Geburtenrate. Dies hat auch zu einem Umdenken bei Arbeitgebern des privaten und öffentlichen Sektors in Deutschland geführt und es werden verstärkt an familiären Bedürfnissen der Arbeitnehmer orientierte Arbeitszeitmodelle und Dienstleistungen angeboten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, so die Koalition des Bundestages 2014, sei nicht nur ein gleichstellungs- und familienpolitisches Ziel. Weil dem Arbeitsmarkt aktuellen Schätzungen zufolge auch rund 1,2 Millionen qualifizierte Frauen mehr zur Verfügung stehen könnten, hätte eine bessere Vereinbarkeit »starken Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung«.

Ausblick

In den vergangenen Jahren wurden die Rahmenbedingungen für die Vereinbarung von Arbeits- und Familienzeit sowohl im Hinblick auf die Kinderbetreuung als auch durch flexiblere Arbeitszeitmodelle und neue familienfördernde Gesetze in Deutschland wesentlich verbessert.

Trotzdem kommt der gesellschaftliche Wandel im Hinblick auf die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an der Erwerbs- und Familienarbeit nur sehr langsam in Gang. Fakt ist, dass insbesondere im Gebiet der ehemaligen Bundesrepublik Deutschland berufstätige Mütter und Töchter neben ihrer Berufstätigkeit immer noch die Hauptlast bei den Aufgaben der Haushaltsführung, Kindererziehung und Pflege von Familienangehörigen tragen.

Dieser für viele Frauen sehr beschleunigte Alltag führt oftmals zu dauerhaften Überlastungssituationen mit entsprechenden gesundheitlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen.

Auch fehlt es in vielen Unternehmen und Behörden immer noch an der Bereitschaft und am Selbstverständnis, männlichen und weiblichen Elternteilen gleichermaßen Eltern- und Pflegezeiten mit fortlaufender Karriereplanung zu ermöglichen.

Hier gilt es für die Zukunft, weiter daran zu arbeiten, dass in unserer Gesellschaft sowohl der Familienarbeit als auch dem ehrenamtlichen Engagement ein gleichrangiger Stellenwert im Hinblick auf den gesellschaftlichen Nutzen wie der Erwerbsarbeit zugebilligt wird.

Voraussetzung dafür ist, dass die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht vorrangig unter der Zielsetzung der Hebung der sogenannten »Stillen Reserve am Arbeitsmarkt« zur Sicherung des wirtschaftlichen Wohlstands in Deutschland entwickelt werden. Vielmehr ist die nachhaltige Manifestierung eines neuen umfassend gleichberechtigten Gesellschaftsbildes vonnöten. (uh)

5.1.7. WIE SOLLTE DAS ZUKÜNFTIGE ARBEITSLEBEN GESTALTET WERDEN?

Fragt man Männer und Frauen nach ihren Arbeitszeitwünschen, dann sieht man, dass sie sehr viel näher beieinander liegen, als es in der Realität tatsächlich der Fall ist.

Viele Frauen würden gerne lange Teilzeit oder kurze Vollzeit, d.h. ca. 30 Wochenstunden arbeiten. Viele Männer würden gerne weniger arbeiten, ungefähr einen Vollzeitjob, aber ohne Überstunden. Hier klaffen Wunsch und Wirklichkeit weit auseinander.

In den Unternehmen hat das Thema Familienfreundlichkeit in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Es werden flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitmodelle, Telearbeit, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten und weitere Instrumente angeboten, die familienfreundlich sein könnten.

Häufig werden diese guten Instrumente in der Arbeitswelt leider konterkariert und durch eine »Verfügbarkeitskultur« ersetzt. Moderne Kommunikationsmedien machen es möglich, immer erreichbar zu sein. Damit dringt die Erwerbsarbeit immer mehr in die Familie ein – auch in Teilzeitjobs.

Rollenverteilung in der Familie[24]

[24] Abbildung: Fotolia 74676758 - People silhouettes © Kamaga

Was gilt es zu verbessern?

Wenn die gut ausgebildeten Frauen zukünftig für wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wohlstand zum Tragen kommen sollen – und das ist gerade im Zuge des demografischen Wandels und des dadurch bedingten Fachkräftemangels unabdingbar – müssen die »privaten Angelegenheiten« anders geregelt werden:

- Ein neues Rollenverständnis ist gefordert: Männer integrieren die gesellschaftlich notwendige Sorgearbeit auch in ihren Lebenslauf und sehen darin einen Gewinn.
- Unternehmen entwickeln geeignete Maßnahmen und unterstützen Frauen und Männer in der Vereinbarkeitsfrage. Sie integrieren die gesellschaftliche Sorge- und Pflegearbeit in ihr Leitbild. Sorge- und Pflegearbeit stellen nicht länger ein Hindernis beim beruflichen Fortkommen dar.
- Zukünftig ist eine große Dienstleistungslücke zu erwarten. Um dieser zu begegnen stellt die Gleichstellungskommission die deutliche Forderung, in den personenbezogenen und gesellschaftsorientierten Dienstleistungsbereich deutlich zu investieren. Dazu gehört eine ausreichende, bedarfsgerechte Kinderbetreuung ebenso wie die bessere Entlohnung typischer »Frauenberufe«.
- Minijobs abschaffen: Die Subventionierung von Minijobs abbauen und durch sie gesetzte Fehlanreize beseitigen.
- Lohnsteuerklassenkombination ändern: die Kombination III/V ist durch die Lohnsteuerkombination IV/IV mit Faktor zu ersetzen. Die ungleiche Besteuerung führt dazu, dass verheiratete Frauen ihre Erwerbstätigkeit einschränken und hat zudem negative Auswirkungen auf Lohnersatzleistungen wie z.B. Arbeitslosen- oder Elterngeld.
- Kinderbetreuung und Ganztagsschulen weiter ausbauen. (gp)

Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung; Dokumentation Gleichstellung in der Lebensperspektive; Gleichstellungsbericht im Fokus/Factsheets
Abbildung: Fotolia 51724682 - karriere im blick © contrastwerkstatt

5.2. Häusliche Gewalt

Gewalt kommt in allen Schichten vor, unabhängig von Bildung, sozialem Status und kulturellem Hintergrund. Häusliche Gewalt findet hinter verschlossenen Türen statt. Frauen, denen Gewalt angetan wird, leiden ihr Leben lang an diesen Erfahrungen. Depressionen, Angstzustände, Panikattacken, Schlafstörungen, Konzentrationsstörungen. Beziehungsschwierigkeiten sowie ein Verlust des Selbstvertrauens sind häufig die Folgen.

»Für Frauen ist der vorgeblich sichere Hort der Familie ein sehr gefährlicher Platz: das Ausmaß an tätlicher Gewalt im privaten Zusammenleben ist ein unvorstellbar großes.«[25]

»Wenn das Recht einer jungen Frau auf Unversehrtheit wirklich ernst genommen würde, gäbe es Selbstverteidigung für Frauen als Schulfach. Stattdessen lernen wir nach wie vor Anpassung.«[26]

Gewalt gegen Frauen ist eine Verletzung der Grundrechte von Frauen hinsichtlich ihrer Würde, dem Zugang zur Justiz und der Gleichheit der Geschlechter. Laut einer repräsentativen EU-Studie »Gewalt gegen Frauen« von 2014 hat jede dritte Frau seit ihrem 15. Lebensjahr körperliche und/oder sexuelle Gewalt erfahren. Jeder fünften Frau wurde nachgestellt (gestalkt) und jede zweite Frau war mit einer oder mehreren Formen der sexuellen Belästigung konfrontiert. [27]

Eine Einschränkung der Frauen wird anhand folgender Aussage deutlich:

»Die Hälfte der in der EU lebenden Frauen (53 %) meidet zumindest zeitweise aus Angst vor körperlichen oder sexuellen Angriffen bestimmte Situationen oder Orte«.[28]

Männer hingegen haben weniger Befürchtungen, sich frei zu bewegen. Der Chef der European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) Morten Kjærum und sein Team schlagen eine Reihe von Maßnahmen vor, um diese Probleme zu behandeln. Zum Beispiel wollen sie, dass die Politik ihr Augenmerk zum Thema Gewalt verstärke und zudem ärztliche Befragungsroutinen zu Anzeichen von Gewalt entwickle.Denn laut WHO-Generaldirektorin Margaret Chan ist Gewalt gegen Frauen ein globales Gesundheitsproblem von epidemischem Ausmaß.[29]

Abbildung: Fotolia 76240165 - desperate scared and battered women,concept of violence over wom © V&P Photo Studio
[25] Johanna Dohnal (1939-2010), erste Frauenministerin Österreichs; http://www.frauenwissen.at/frauenzitate.php
[26] Luisa Francia, * 2.August 1949; feministische deutsche Schriftstellerin; http://www.frauenwissen.at/frauenzitate.php
[27 / 28] http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-factsheet_de.pdf
[29] http://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/eu-studie-frauen-erleben-haeufig-psychische-und-physische-gewalt-a-956872.html

Das Erschreckende ist, dass diese betroffenen Frauen meist keine Ansprechpartner haben oder sich nur sehr selten trauen, mit diesen Problemen zur Polizei zu gehen (nur jede 4. betroffene Frau zeigt den Täter an).[30]

Um diese erschreckenden Tatsachen zu bekämpfen, ist frühe Präventionsarbeit notwendig. Dazu gehören unter anderem Gewaltaufklärung in der Schule oder die Arbeit von kommunalen Frauenbüros und Beratungsstellen.

Wenn Gewalt in Familien auftritt, darf nicht vergessen werden, dass Kinder diese Gewalt ebenso erleben und daher auch Opfer sind. Deshalb müssen Kinderrechte Beachtung finden. Das Übereinkommen über die Rechte des Kindes (UN-Kinderrechtskonvention) wurde am 20. November 1989 von der UN-Generalversammlung beschlossen.

Im Jahr 1992 ist die Konvention, bestehend aus 54 Artikeln, in Deutschland ratifiziert worden. In Artikel 19 ist das Recht auf eine gewaltfreie Erziehung verankert. Artikel 18 legt die elterliche Verantwortung gegenüber ihren Kindern und das Kindeswohl fest. Das Erleben von Gewaltanwendung gegenüber der Mutter ist für die Kinder eine Erfahrung, die sie ihr Leben lang begleitet.

Sie leiden darunter, die eigene Mutter hilflos und ohnmächtig zu erleben und sind in ihrer Identitätsentwicklung stark beeinträchtigt, auch weil Modelle für eine konstruktive Bewältigung von Konflikten fehlen. Die akuten Auswirkungen können unspezifisch sein wie Schlafstörungen, Schulschwierigkeiten, Entwicklungsverzögerungen, Aggressivität und/oder Ängstlichkeit. Kinder, die in gewaltgeprägten Familien aufwachsen, werden später überdurchschnittlich häufig selbst entweder zu Tätern oder zu Opfern.

Der Bundestag hat am 11. Dezember 2001 das Gesetz zum zivilrechtlichen Schutz vor Gewalttaten und Nachstellungen (Gewaltschutzgesetz - GewSchG) beschlossen. Dieses Gesetz ist seit dem 1. Januar 2002 in Kraft.

Ziel dieses Gesetzes ist der Schutz einer Person vor allen Formen von Gewalt im privaten häuslichen Umfeld. Andere Rechtsordnungen verfolgen solche Gewaltakte nur im Rahmen des gewöhnlichen Strafrechts, z. B. als Körperverletzung oder Nötigung. Neu am Gewaltschutzgesetz ist, dass die Person, von der eine Gewaltgefährdung ausgeht, polizeilich der Wohnung verwiesen werden kann, während das Opfer häuslicher Gewalt bleibt und nicht Zuflucht suchen muss.[31]

Der Europarat erließ am 11. Mai 2011 die Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Sie schafft verbindliche Rechtsnormen gegen Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt. Auf ihrer Grundlage soll häusliche Gewalt insgesamt verhütet und bekämpft werden. Sie trat am 1. August 2014 in Kraft.

Das Übereinkommen schreibt vor, dass die Gleichstellung der Geschlechter in den Verfassungen und Rechtssystemen der Unterzeichnerstaaten verankert sein muss und sämtliche diskriminierenden Vorschriften abzuschaffen sind.

Außerdem sollen Hilfsangebote für Frauen verbessert und die Menschen über Bildungsangebote für das Problem sensibilisiert werden. Die einzelnen Maßnahmen sehen eine Rechtsberatung, psychologische Betreuung, finanzielle Beratung, Hilfe im Zugang zu Unterbringungsmöglichkeiten (Einrichtung von Frauenhäusern), Aus- und Weiterbildung sowie Unterstützung bei der Suche nach Arbeit vor.

Zudem verpflichten sich die Unterzeichnerstaaten, offensiv gegen Zwangsehen vorzugehen.[32]

[30] http://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/eu-studie-frauen-erleben-haeufig-psychische-und-physische-gewalt-a-956872.html
[31] Bundesgesetzblatt Jahrgang 2001 Teil I Nr. 67, ausgegeben zu Bonn am 17. Dezember 2001 3513
[32] http://de.wikipedia.org/wiki/Erkl%C3%A4rung_%C3%BCber_die_Beseitigung_der_Gewalt_gegen_Frauen).

5.2.1. GESELLSCHAFTLICHE STELLUNG DER FRAU IN EUROPA UND DER WELT

»Alles soll moralisch beurteilt werden, auch wenn es nur um die Geschäfte, das Einkommen und die Steuern geht. Aber im Zentrum dieser Diskussionen steht das Verhalten der Frauen und letztlich die weibliche Sexualität. Die Frage, ob Frauen ihre Haare frisieren oder verhüllen, wird in den staatlich kontrollierten Fernsehprogrammen diskutiert, als ginge es um das Überleben der Nation.«[33]

»Die Werbung, die Medien, der Film, alle bieten sie den Körper der Frau als Ware an, die der Mann kaufen oder mit Gewalt nehmen kann. Mehr noch: Die ganze Welt des Konsums verführt via Sexualgewalt und Ware Frau. Man kauft nicht nur das Auto, man kauft den Frauenkörper dazu.«[34]

Die Frage, wie die Stellung der Frau in der Welt und besonders auch außerhalb Deutschlands im europäischen Ausland gesehen wird, ist von großer Bedeutung auch für die in Deutschland lebenden Frauen.

Die Freizügigkeit als größtes Gut des europäischen Gedankens sowie der hieraus resultierende Zuzug von Menschen aus anderen Kulturkreisen muss einen gesellschaftlichen Dialog über den Bestand der Werte des Grundgesetzes und der europäischen Menschenrechtskonvention zur Folge haben.

Es muss sichergestellt sein, dass ein Schutz für die Frauen im Geltungsbereich dieses Grundgesetzes auf die ihnen zustehenden Rechte auf gleichwertige und gleichberechtigte gesellschaftliche Partizipation sowie auf ein selbstbestimmtes Leben gelten und sie diese Rechte angstfrei und uneingeschränkt wahrnehmen können.

Insofern sind die Berichte der Vereinten Nationen über die Entwicklung der Geburtenraten – auch in Europa – und die offensichtliche Diskriminierung von Mädchen schon vor der Geburt sowie die gezielte Abtreibung von Mädchen im Mutterleib besorgniserregend. Hierzu ein Auszug aus dem Artikel »Der mörderische Makel ein Mädchen zu sein« von Jeanne Rubner[35]:
»Als Statistiker der Vereinten Nationen vor ein paar Jahren routinemäßig die Geburtenraten der Welt überprüften, fiel ihnen eine Merkwürdigkeit auf. In einigen Ländern des Balkans und des Kaukasus wurden auffällig viele Jungen und nur wenige Mädchen geboren. Die Zahlen ähnelten denen in Indien oder China, wo das Gleichgewicht der Geschlechter längst nicht mehr stimmt, weil weibliche Embryonen gezielt abgetrieben werden. Väter in diesen Ländern wollen oft unbedingt

[33] Fatima Mernissi, * 1940, marokkanische Soziologin & feministische Schriftstellerin, lehrt Soziologie an der Mohammed-V.-Universität in Marokko; http://www.frauenwissen.at/frauenzitate.php
[34] Dacia Maraini, italienische Schriftstellerin; http://www.frauenwissen.at/frauenzitate.php
[35] Süddeutschen Zeitung 1. Januar 2013; http://www.sueddeutsche.de/wissen/abtreibungen-bei-falschem-geschlecht-der-moerderische-makel-ein-maedchen-zu-sein-1.1562673-2.)

einen männlichen Stammhalter und tun alles dafür, keine Töchter aufziehen zu müssen….

In ganz Asien, so bilanziert der Bevölkerungsexperte Christophe Guilmoto vom Institut für Entwicklung an der Universität Paris-Descartes, fehlen 117 Millionen Frauen. Sie sind einfach nicht geboren worden - oder man hat sie nach der Geburt tödlich vernachlässigt. Weltweit gibt es ein Defizit von 160 Millionen Mädchen und Frauen…

In Europa sind neben Albanien drei weitere Länder des Balkans in den Fokus der Demografen geraten: Montenegro, Mazedonien und Kosovo. Guilmoto zufolge steht Albanien mit 100 Mädchen zu 112 Jungen an der traurigen Spitze, Kosovo und Montenegro folgen mit 110 beziehungsweise 109 Jungen. In Mazedonien ist die landesweite Geburtenrate mit 100 zu 106 noch nahe an der natürlichen Zahl. Doch in etlichen Gemeinden liegt sie weitaus höher. Das seien die Orte mit hohem albanischen Bevölkerungsanteil, sagt Guilmoto.

‚Der Wunsch von Eltern, unbedingt männliche Nachkommen zu haben, ist eine Besonderheit des albanischen Kulturkreises', so der Pariser Demograf. Dieser Wunsch sei aber nicht nur unter Muslimen verbreitet, sondern auch unter Orthodoxen und Katholiken in dem Land. So schmerzhaft die Erkenntnis sei, sagt Guilmoto, aber die Abtreibung von Mädchen sei dort ein kulturelles Phänomen, das seine Wurzel in einem archaischen Verständnis von Familie habe. Jungen behalten ihren Namen, Mädchen geben ihn dagegen bei der Heirat auf und verlassen ihre Familie. Traditionell sind es die Söhne, die sich um ihre alten Eltern kümmern…

Die Folgen des gestörten Gleichgewichts der Geschlechter sind jedoch dramatisch: Männer finden keine Frauen mehr; Gewalt, Prostitution und Menschenhandel wachsen, wie eine Studie des UN-Bevölkerungsfonds (UNFPA) zusammenfasst. Anders als man vermuten könnte, werden die wenigen Frauen nicht auf Händen getragen; vielmehr nimmt die Gewalt gegen sie zu. Die Zahl der Zwangsehen im Kindesalter steigt, ebenso die Zahl der Suizide von Frauen, die sich unter Druck fühlen, einen Sohn zu gebären….

Allmählich müsste sich auch die Europäische Union des Abtreibungsproblems auf dem Balkan annehmen. Albanien ist Beitrittskandidat, und im Oktober hat die Kommission empfohlen, Verhandlungen mit Tirana zu beginnen. Auch Mazedonien ist Beitrittskandidat, Montenegro verhandelt bereits. Dass in diesen Ländern Mädchen gezielt abgetrieben werden, hat bisher nur einmal den Europarat auf Drängen der Schweizer Abgeordneten Doris Stumpf beschäftigt. Der aber hat keinen Einfluss auf den Beitritt. Kommission und Parlament dagegen haben sich bislang nicht darum gekümmert, dass in ihrer Nachbarschaft Mädchen schon vor ihrer Geburt diskriminiert werden… .« (sh)

Abbildung: Fotolia 97160606 - Girl shiny pink shoes isolated on white background © Africa Studio

5.3. Politische Partizipation

Im Jahr 2014 lebten in Deutschland rund 41 Millionen Frauen, und damit rund drei Millionen mehr als Männer. Wie gestaltet sich nun im Vergleich zu der tatsächlichen Anzahl der Anteil an politischer Partizipation der Geschlechter?

EUROPA

Europäische Kommission

Die Zahl der weiblichen Kommissionsmitglieder beträgt 9. Das entspricht einem Anteil von 32 %. Für Deutschland hat die Leitung der Vertretung der Europäischen Kommission ein Mann inne.

Europäisches Parlament

Der Anteil weiblicher Abgeordneter erhöhte sich von 35% im Parlament 2009 - 2014 auf nun 36 % nach der Wahl 2014.

Deutschland befindet sich mit 35 weiblichen von insgesamt 96 Abgeordneten und damit einem Frauenanteil von 36 % im Mittelfeld im europäischen Vergleich. Malta führt den Ländervergleich mit einem Frauenanteil von 67 % an.

EUROPÄISCHE MITGLIEDSSTAATEN

Staatsoberhäupter in Europa

In den sieben Monarchien in Europa sind lediglich zwei mit Frauen besetzt, das entspricht einem Anteil von 28 %.

Unter den 21 Präsidenten in Europa befindet sich nur eine Frau. Somit beträgt der Frauenanteil in Europa 4,8 %. In Deutschland ist ebenfalls ein Mann Bundespräsident.

Regierungschefs in Europa (Stand 2014)

Von den 28 Regierungschefs in Europa sind vier weiblich. Das entspricht einem Anteil von 14,3 %. Deutschland stellt mit einer Bundeskanzlerin eine von ihnen.

DEUTSCHLAND

BUND

Deutscher Bundestag

Mit der Bundestagswahl 2013 wurden 631 Abgeordnete in den 18. Deutschen Bundestag gewählt, davon 230 Frauen (36,5 %) und 401 Männer (63,5 %).

Im Vergleich: In den nationalen Parlamenten der 28 Mitgliedsstaaten der europäischen Union beträgt der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Mandate im Durchschnitt etwa 27 %. 40 % und mehr haben Schweden (44 %), Finnland (43 %), Spanien (40 %) und Belgien (40 %).

Bundesregierung

Von den 16 Ministerien der Bundesregierung sind inklusive der Bundeskanzlerin 6 Ressorts mit Frauen besetzt und 10 mit Männern. Das entspricht einem Anteil von 37 %: Im europäischen Vergleich schwankt der Frauenanteil in den nationalen Regierungen zwischen 5 % in Griechenland und 54 % in Schweden. Der Durchschnitt in Europa liegt bei 27 %.

BUNDESLÄNDER

Bundesrat

13 der 28 Mitgliedsstaaten der europäischen Union haben eine zweite Kammer. Hierzu zählt auch Deutschland mit dem Bundesrat als zweite Kammer neben dem Bundestag als erste Kammer. Der Anteil der Frauen beträgt in den 13 Staaten 24 %. In Deutschland beträgt der Frauenanteil 29 %.

Landtagspräsidenten

31 % der Landtage in Deutschland haben eine Landtagspräsidentin. Im europäischen Vergleich sind 14 % dieser Position mit Frauen besetzt.

Landtage
Der Mitgliedsanteil der weiblichen Landtagsabgeordneten beträgt im europaweiten Durchschnitt 32 %. In Deutschland sind in den Landtagen ebenfalls 32 % der Landtagsabgeordneten weiblich.

Landesregierungen der Bundesländer
Der Frauenanteil an den Regierungschefs der Regionalen Landesregierungen in Europa beträgt im europaweiten Durchschnitt 12 %. In Deutschland sind zu 25 % Frauen Regierungschefin eines Bundeslandes.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Mitglieder/Staatsminister der Landesregierungen beträgt europaweit 33 %. In Deutschland beträgt der Frauenanteil der Staatsministerinnen in den Landesregierungen im Durchschnitt 37 %.

BUNDESLAND HESSEN

Landtagspräsident in Hessen
Ein Mann ist Landtagspräsident des hessischen Landtags.

Landesregierung Hessen
Hessen wird durch einen Ministerpräsidenten regiert. In der Landesregierung sind sieben männliche und drei weibliche Staatsminister. Das entspricht einem Anteil von 30 % gegenüber 37 % im Bundesdurchschnitt. Von elf Staatssekretären sind neun männlich und zwei weiblich.

Landtag Hessen
Im hessischen Landesparlament sind 110 gewählte Landtagsmitglieder. Hiervon sind 32 weibliche Landtagsabgeordnete und 88 Männer. Somit beträgt der Frauenanteil 29%. Im Bundesdurchschnitt sind es hingegen 32%.

Zusammenfassung geordnet nach den höchsten Partizipationsanteilen:

- Das **europäische Parlament** hat mit 36 % den höchsten Frauenanteil. Die Zusammensetzung der deutschen Mitglieder entspricht dem europäischen Durchschnitt (36 %).
- In den **Regionalregierungen/Regierungen der Bundesländer** beträgt der europaweite Frauenanteil der Staatsminister 33 % (Deutschland 37 %). Der Anteil der Ministerpräsidentinnen ist europaweit mit 12 % sehr niedrig. In Deutschland beträgt der Anteil der Ministerpräsidentinnen 25 %.
- Der weibliche Abgeordnetenanteil der **Landtage** beträgt sowohl europaweit als auch in Deutschland 32 %.
- Die **EU-Kommission** und die **nationalen Parlamente** (erste Kammer) haben einen Frauenanteil von 27 % (Deutschland Bundestag 36,5 %). In der **zweiten Kammer (Bundesrat)** sind europaweit 24 % weibliche Mitglieder vertreten (Deutschland: 29 %).
- **Regierungschefs** der Mitgliedsstaaten sind nur zu 14 % in Europa weiblich besetzt. In Deutschland regiert eine Bundeskanzlerin.
- **Staatsoberhäupter** sind in Europa zu knapp 5 % weiblich. In Deutschland ist der Bundespräsident ein Mann. (sh)

6. Und im Hochtaunuskreis?

6.1. Erwerbsleben

Die Frauen im Hochtaunuskreis sind schulisch und beruflich gut qualifiziert. Dennoch ist die Erwerbsquote der Frauen niedriger als die der Männer. Bei der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt nimmt der Hochtaunuskreis den Rang 170 von 402 Landkreisen und kreisfreien Städten im Familienatlas 2012 (siehe Anlage 4) ein.

Insgesamt gibt es im Kreisgebiet mehr Frauen, die Leistungen nach dem SGB II und SGB III beziehen als Männer und auch bei den langzeitarbeitslosen Menschen überwiegt der Frauenanteil. Ebenso partizipieren Frauen deutlich weniger an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Alleinerziehende sind im besonderen Maß auf staatliche Unterstützung wie beispielsweise Leistungen nach dem SGB II (Hartz IV) angewiesen. Ihnen können verschiedene Lebenslage bedingte »Vermittlungshemmnisse« in Bezug auf eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt entgegenstehen. Zu nennen sind hier zum Beispiel: Schwierigkeiten bei den Sorgerechtsregelungen, Probleme in der Kindererziehung, fehlende Kinderbetreuung, psychische oder körperliche Beeinträchtigungen nach Gewalterfahrungen, mangelnde Mobilität, fehlende Berufsausbildung und Berufserfahrung.

Bei den Frauen mit Migrationshintergrund kommen oft noch Problemlagen wie z.B. wenig Erfahrung mit selbständiger Lebensweise, Schwierigkeiten, eine bedarfsgerechte Wohnung zu finden, Sprachprobleme sowie Schwierigkeiten mit dem Aufenthaltsstatus dazu.

6.1.1. VERDIENST UND KARRIERE

Für die Frauen im Hochtaunuskreis besteht im Bereich des Arbeitseinkommens, eines daraus eventuell resultierenden Arbeitslosengeldbezuges und zuletzt der Höhe der Rentenanwartschaft ein deutliches Gefälle zu ihren Ungunsten. Ursächlich hierfür sind die häufige Teilzeittätigkeit sowie auch die ungleiche Bezahlung und die ungleichen Aufstiegschancen der Frauen während ihrer Erwerbsbiographie.

So verdienen Frauen, die vor 1955 geboren sind, im Schnitt nur 42 % dessen, was der Mann im Laufe des Lebens erwirbt. Im Lebenslauf von Frauen ergibt sich eine Einkommenslücke von 58 % und damit für viele im Rentenalter eine Minirente. Im Hochtaunuskreis beträgt der Anteil der weiblichen Grundsicherungsbezieher im Alter und bei Erwerbsunfähigkeit 54,9 % (Stand 2013) und liegt damit im hessischen Durchschnitt.

Dies sind Beispiele die zeigen, dass in diesen Bereichen starke Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern herrschen und Armut auch im Hochtaunuskreis, ebenso wie im ganzen Bundesgebiet alt und weiblich ist.

Es ist eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung, die Gleichberechtigung der Frauen in allen Bereichen Wirklichkeit werden zu lassen. Als Frauenbeauftragte haben wir, gefestigt durch den staatlichen Auftrag, die Aufgabe, mit geeigneten Maßnahmen die Situation der Frauen zu verbessern und die Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen.

Denn Frauen verdienen mehr als
- für ihre Arbeit schlechter bezahlt zu werden als Männer,
- nur mit Niedriglöhnen abgespeist zu werden,
- millionenfach in Minijobs gedrängt zu werden,
- deutlich niedrigere Renten zu beziehen als Männer,
- in Führungspositionen nur in Spurenelementen vertreten zu sein,
- durch Sozial- und Steuerrecht vom Arbeitsmarkt ferngehalten zu werden.

Diese Ungleichheit und Diskriminierung gilt es abzuschaffen. Die Frauenbeauftragten führen in Zusammenarbeit mit ihren Netzwerken und Kooperationspartnerinnen und –partnern Maßnahmen wie beispielsweise Aktionstage, Tagungen, Informationsangebote u.v.m. durch, um dieses Ziel zu erreichen. Der Equal Pay Day ist ein Beispiel dafür.

Internationaler Aktionstag für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern

Der Equal Pay Day markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied, der laut Statistischem Bundesamt aktuell 22 Prozent in Deutschland beträgt. Umgerechnet ergeben sich daraus 79 Tage (21,6 % von 365 Tagen).
Das bedeutet, dass Frauen erst am 19. März 2016 das Entgelt erreicht haben, das Männer bereits am 31.12.2015 erhalten haben. (gp)

Aktionen des Bad Homburger Frauennetzwerkes zum Equal Pay Day

Quelle: www.equalpayday.de

6.1.2. SCHWERPUNKTTHEMA BERUFSWAHL

Die Berufswahl der Mädchen und Jungen ist für den weiteren Lebensweg der jungen Menschen weichenstellend. Sie können zwischen rund 400 Ausbildungsberufen und rund 14.000 Bachelor- und Masterstudiengängen in Deutschland wählen. Diese Vielzahl wird nicht genutzt. Deutschland rangiert im EU-Vergleich in Bezug auf den Frauenanteil in MINT-Berufen immer noch auf dem viertletzten Platz.

Es ist Fakt, und dies gilt auch für den Hochtaunuskreis, dass sich Mädchen und Jungen bei der Wahl ihres Berufes stark daran orientieren, ob es sich um einen Frauen- bzw. Männerberuf handelt. Das bedeutet gleichzeitig aber auch, dass sie ihre Potenziale nicht ausnutzen.

Es gibt viele technisch begabte und interessierte Mädchen. Doch festgefahrene Vorstellungen und Rollenbilder, was weiblich oder was männlich ist, beeinflussen ihre Berufs- und Studienwahl, ob nun bewusst oder unbewusst.

Unter den Top 25 der Berufswahl der Mädchen findet sich kein naturwissenschaftlich-technischer Beruf und diese Top 25 machen bei den Mädchen 98 % der insgesamt gewählten Berufe aus. Auch die Jungen wählen geschlechtsspezifisch, sind aber vergleichsweise breiter aufgestellt.

- Mädchen werden Friseurin, Arzthelferin, Verkäuferin, Hauswirtschafterin. In diesen Berufen wird häufig wenig gezahlt, auch die Aufstiegsmöglichkeiten sind schlechter.

- Jungen werden Zerspanungsmechaniker, Maurer, Elektriker, Mechatroniker. In diesen Berufen wird besser verdient und es gibt Weiterbildungsmöglichkeiten (Meister, Techniker).

- Frauen studieren Germanistik, Jura, Medizin, Pädagogik und Geistes-, Sozial- oder Kulturwissenschaften – mit diesen Fächern studieren Frauen oftmals am Arbeitsmarkt vorbei.

- Männer studieren Informatik, Maschinenbau, Mathematik, Physik, Jura und Wirtschafts-, Natur- und Ingenieurwissenschaften und machen Karriere.

Und der Verdienst?
Hier ein Bespiel: Ein/e Wirtschaftsingenieur/in hat ein Einstiegsgehalt von über 3500,-- Euro, ein/e Germanist/in von rund 1800,-- Euro.

Sowohl materiell als auch ideell unterliegen die verschiedenen Berufe und Tätigkeiten unterschiedlicher Bewertung (vgl. Kapitel Erwerbsleben S.19). Arbeitsbedingungen, Entlohnung und die beruflichen Aufstiegs- und Entwicklungschancen weisen große Unterschiede auf – zu Ungunsten der Frauen. (vgl. Kapitel Gründe dieser Entgeltungleichheit S.24).

Abbildung: Fotolia 20610753 - auszubildende schneidet haare © contrastwerkstatt

girls go technic

Neue Wege - neue Chancen

Girls go Technic

Wunsch und Wirklichkeit in Schule und Wirtschaft

Donnerstag, 12. November 2009
18.00 Uhr

Landratsamt des Hochtaunuskreises
Forum
Bad Homburg v.d.Höhe
Die Frauenbeauftragten im Hochtaunuskreis

Girls go Technic – Wunsch und Wirklichkeit in Schule und Wirtschaft

Mit der Veranstaltung »Girls go Technic - Wunsch und Wirklichkeit in Schule und Wirtschaft« machten die Frauenbeauftragten diese Zusammenhänge zum Schwerpunktthema. Geladen waren Vertreterinnen und Vertreter aus Unternehmen und Schulen.

Mit den Betrieben und Lehrkräften, aber auch vor allem mit den anwesenden Mädchen und deren Eltern, traten die Frauenbeauftragten in Diskussion, um herauszufinden, welche Ursachen für die eingeschränkte Berufswahl und die deutliche Unterrepräsentanz in den technischen und naturwissenschaftlichen Berufen verantwortlich sind.

Auch ging es darum, neue Wege und Chancen dahingehend zu finden und zu eröffnen, was Schule und Betriebe beitragen können, um ein Interesse für die sogenannten MINT-Berufe bei den Mädchen zu wecken.

Im Vorfeld dieser Veranstaltung wurde ein Fragebogen zu dem Thema an Schülerinnen der Jahrgangsstufen 8 bis 13 verteilt. Der enorm hohe Rücklauf der Umfrage (1650 Teilnehmerinnen) diente in ausgewerteter Form in Verbindung mit den Vorträgen als Diskussionsgrundlage der Veranstaltung.

Ein interessantes und auch überraschendes Ergebnis erhielten die Frauenbeauftragten auf die Frage hin »Kannst du dir vorstellen einen techn./naturwissenschaftlichen Beruf zu ergreifen?« 45 Prozent der Mädchen antworteten mit JA! Diese hohe Zahl spiegelt sich in keiner Weise in der tatsächlichen Berufswahl wider!

Hier einige Kernthesen aus der Veranstaltung:

Die Situation von Jungen und Mädchen beim Übergang von der Schule in den Beruf ergibt sich vor allem durch:

- das Elternhaus, das sehr wichtig für die jungen Leute ist, aber auch teilweise überfordert ist.
- die Erwartungen der Wirtschaft.
- den demografischen Wandel und Zukunftsmodelle.
- Mädchen wählen die Berufe, die sie kennen und die mit ihrem Rollenbild und ihrer Lebensplanung übereinstimmen.
- »Du kannst das« – Sozialisation im Elternhaus und in der Schule. Elternhaus und Mädchen müssen stärker informiert werden. Mädchen brauchen Ermutigung und müssen Erfahrungen sammeln können. Jungen auch, hier vor allem im sozialen, pflegerischen Bereich.
- Girls need models! Mädchen brauchen Vorbilder, die Mut machen!
- Stärkere Vernetzung ist Pflicht! Elternhaus, Schule und Betriebe müssen stärker zusammen arbeiten.
- Lehrer müssen stärker in die Welt der Betriebe eintauchen – Lehrerfortbildung mal anders!
- Mädchen brauchen Erfolgserlebnisse, um sich auf unbekannten Gebieten etwas zuzutrauen und müssen »machen« dürfen.
- Betriebe müssen kontinuierlich auf die Schulen und die Mädchen zugehen.
- Elternhaus und Mädchen müssen besser informiert werden.

Gute Pädagogik für Mädchen und Jungen. Wie kann die Schule Geschlechterstereotype aufbrechen?
von Dr. phil. Ulrike Graff, Universität Bielefeld, Fakultät für Erziehungswissenschaften.

These 1

Koedukation als Paradigma für die Pädagogik überschreiten
Geschlechtshomogener Unterricht bedeutet nicht, wie oft befürchtet, das Ende der Koedukation. Aber geschlechtergerechte Erziehung sollte aufhören, Pädagogik mit Koedukation gleichzusetzen und sie vielmehr als das behandeln, was sie ist: eine der möglichen Organisationsformen im Hinblick auf Geschlecht. Ich kann Mädchen und Jungen gemeinsam oder getrennt unterrichten, je nach Thema, Alter oder Ziel. Es ist sinnvoll, unideologisch mit Monoedukation und Koedukation umzugehen und beide Formen als gleichwertige Settings anzuerkennen.

These 2

Potentiale geschlechtshomogener Pädagogik nutzen
Mädchen und auch Jungen können ihre Vorlieben entfalten und Neues ausprobieren. Hier haben zukünftige Programmiererinnen und Kinderpfleger eher eine Chance, als in der gemischten - einfach weil Jugendliche sich hier eher trauen, untypisches zu wagen und weil innerhalb der Geschlechter eine größere Vielfalt existiert als zwischen ihnen (vgl. Graff 2006).

These 3

Pädagogik im Interesse von Mädchen – was wollen Mädchen von heute?

- Mädchen verstehen sich als moderne Mädchen - sie wollen nicht Gegenstand von »Mädchenförderung« sein.
- Mädchen wollen nicht immer mit Jungen verglichen werden.
- Sie wollen sich nicht auf neue Bilder wie das des naturwissenschaftlich-technisch versierten Mädchens festlegen lassen.
- Mädchen wollen Raum für ihre Vorlieben.
- Sie wollen sich nicht immer gegen Jungen durchsetzen müssen.
- Sie wollen sich ungestört mit Freundinnen treffen.
- Sie wollen ihre Umwelt aktiv mitgestalten.
- Und sie wollen erwachsene Frauen und Männer, die sie ernstnehmen und an denen sie sich orientieren können auf ihrem eigenen Weg.

Thesen aus der Podiumsdiskussion

- Die heutige Schulausbildung in der Sekundarstufe I, Haupt- und Realschulzweige, ist zu kopflastig. Schülerinnen und Schüler brauchen Erfolgserlebnisse bei der

Bewältigung von manuellen Aufgaben, nicht nur in Kunst und Musik, sondern auch in technischen Bereichen, Handarbeiten, Kochen.

- In heutigen Familien gibt es durch gesellschaftliche Gegebenheiten immer weniger Familienmitglieder, die sich um handwerkliche Fähigkeiten des Nachwuchses kümmern bzw. Talente in den Naturwissenschaften gezielt fördern. Dies muss im schulischen Angebot berücksichtigt werden.
- In den Schulen müssen mehr Möglichkeiten zum eigenständigen Experimentieren geschaffen werden, weg vom Lehrer- zum Schülerexperiment, durch Einrichtung spezieller Räumlichkeiten für diese Schülerexperimente. Durch fächerübergreifende Projekte oder Unterricht in den Naturwissenschaften muss den Schülerinnen und Schülern Gelegenheit gegeben werden, vernetztes Denken zu lernen und den Zusammenhang zu Phänomenen aus dem Alltag zu erfahren.
- Unter Umständen müssen reine Mädchen- oder Jungengruppen zeitweise gebildet werden, die auf die verschiedenen geschlechterspezifischen Bedingungen Rücksicht nehmen.
- Besonders Schülerinnen aber auch Schüler haben in der Regel keine konkrete Vorstellung von Ingenieurberufen
- In den Berufsberatungen werden Mädchen sehr selten über technische Berufe informiert.
- Mit Motivation und entsprechenden Angeboten kann Kindern schon sehr früh der selbstverständliche Umgang mit Technik nahegebracht werden.
- Menschen brauchen Vorbilder: z.B. ist es besser vorstellbar, Informatikerin zu werden, wenn die Möglichkeit besteht, das Arbeitsfeld einer Informatikerin kennenzulernen. Kontakt: Schülerin > Informatikstudentin > Informatikerin im Beruf.

Denkanstöße aus dem Publikum

- Im Kindergarten muss die Bekanntschaft mit Technik für Mädchen schon beginnen.
- Von Mädchen wird »angenommen«, dass sie kein technisches Verständnis haben. Mädchen müssen das Gegenteil mit viel Aufwand beweisen. Sie haben eine schwierige Bringschuld.
- Bei Jungen wird das technische Verständnis als selbstverständlich vorausgesetzt.
- Eltern müssen stärker mit ins Boot geholt werden.
- Enge Vernetzung zwischen Wirtschaft, Schule und Eltern erforderlich. Neue Denkmodelle im Rollenverständnis zulassen.
- Rollenverständnis der Vorbilder muss von diesen immer wieder kritisch hinterfragt werden.
- Mädchen brauchen das Gefühl der Sicherheit und der Normalität ihres Handelns.

Bildung des Bündnisses

Nach Beendigung des letzten offiziellen Programmpunktes bestand unter den Gästen und Veranstalterinnen Einigkeit, dass es wichtig ist, an diesem Thema konkret weiterzuarbeiten und Lösungswege zu entwickeln. Mehr als 20 Personen aus Wirtschaft, Schule, Elternschaft und Politik nahmen unter der Federführung der Frauenbeauftragten die Herausforderung an, sich in einem »Bündnis Girls go Technic« dieser zu stellen. Das Bündnis, ein interdisziplinäres Netzwerk, nahm im Januar 2010 seine Arbeit auf und entwickelt seitdem Maßnahmen und Projekte. Austausch und die Nutzung von Synergieeffekten sind wesentlicher Bestandteil der Arbeit.

Zielsetzung des Bündnisses

Das **Aktionsbündnis Girls go Technic** setzt die mit der Einführung des Girls' Days begonnene Auseinandersetzung der jungen Mädchen mit ihrer Berufswahl – hin zu technischen oder originären »Männerberufen« - fort und hilft, die Startbedingungen an Schulen, Hochschulen und in den Betrieben zu verbessern.

Präambel

Förderung der individuellen Entwicklung der Mädchen und der Jungen jenseits von festgefahrenen Geschlechterrollen und hierdurch Schaffung der Voraussetzungen für bessere Lebens- und Berufschancen für beide Geschlechter.

Unsere Ziele sind:

- Gemeinsam Projekte und Ideen zu entwickeln, die das Interesse der Mädchen an Technik und Naturwissenschaften steigern.
- Mädchen für die breite Palette der Ausbildungsberufe und Studiengänge im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich zu begeistern.
- Die Jungen nicht aus dem Blick zu lassen und eine Förderung der individuellen Entwicklung der Mädchen und der Jungen jenseits von festgefahrenen Geschlechterrollen zu erreichen.
- Die Voraussetzungen für bessere Lebens- und Berufschancen für beide Geschlechter zu verbessern.

Auf kommunaler Ebene finden dazu Ausbildungsplatzbörsen, Tage bzw. Nächte der Ausbildung, Projektwochen und/oder Messen in Unternehmen, Schulen und anderen Institutionen statt.
Dabei wird das bestehende Netzwerk weiter ausgebaut, Berührungsängste zwischen Schulen und Unternehmen abgebaut und Kooperationen entstehen auf Augenhöhe.

Weitere Informationen: www.girlsgotechnic.de

6.1.3. SCHWERPUNKT HERBSTTAGUNGEN
»Neue Wege – neue Chancen«

Hinter dem Titel »Herbsttagungen Neue Wege - neue Chancen« verbergen sich aktuelle Themen, die die Frauenbeauftragten interkommunal aufgegriffen und in Form von Symposien und Tagungen in die Öffentlichkeit und Diskussion gebracht haben. Dabei ging es darum, mit Vertreterinnen und Vertretern aus unterschiedlichsten Institutionen und Zusammenhängen, mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, mit interessierten Menschen aus den Kommunen des Hochtaunuskreises interdisziplinär ins Gespräch zu kommen. Die Themen sollten von verschiedenen Seiten beleuchtet werden, um Schwachstellen und Brüche aufzudecken, mit dem Ziel, weiterführende Projekte und Maßnahmen zu generieren, die die Gleichstellung der Geschlechter voranbringen.

Hier eine Auswahl der Herbsttagungen:

1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf - im Blickpunkt Väter-

... Vater sein dagegen sehr!

»Selbstverständlich«, sagen Männer, »bin ich ein guter Vater. Auch dann, wenn es schwer fällt.« Doch schwer fällt das vor allem den Berufstätigen. Hohe Anforderungen schränken in der modernen Arbeitswelt die Möglichkeiten ein. Die Folgen: Die Frau bleibt für Familie und Kinder zuständig. Nicht nur die Frauen, auch die Väter sind frustriert, weil sie die Ansprüche an sich selbst nicht unter einen Hut bekommen.

Die Forderung nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde bisher in erster Linie für die betroffenen Frauen gestellt. Nicht nur das Recht der Frauen auf berufliche Entfaltung, das Recht der Väter, sich in der Familie engagieren zu können, sondern auch die demographische Entwicklung machen es erforderlich, den Blick endlich auch auf die realen Möglichkeiten der Väter zu richten.

Ziel der Veranstaltung war es, innovative Modelle vorzustellen, wie in einer hochmodernen Arbeitswelt Zeit und Raum zum Wohle der Familie geschaffen werden können.

Dabei stehen die Männer als Väter im Blickpunkt: an ihrem Arbeitsplatz, als Erzieher und als gleichberechtigte Partner der Mütter.

Wichtig war uns dabei, durch Vorträge und Diskussionen Impulse zum Thema »Männer zwischen Kind und Karriere« zu geben und Unternehmen zu zeigen, die mit gutem Beispiel und guten Ideen die Vereinbarkeitsfrage für Väter angegangen sind.

2. Gut ausgebildet – dann ausgebremst! Frauenförderung in der betrieblichen Wirklichkeit

»Frauenförderung? Das ist von gestern!« So sehen es die jungen Frauen. »Das hat mit unseren Müttern zu tun, wir kommen auch ohne weiter.« Gut ausgebildet und selbstbewusst, gibt es für sie keinen Grund, sich Gedanken über »alte Zöpfe« zu machen.

Mit der Diskussion um die Förderung von Familien scheint es überflüssig geworden zu sein, nach Frauenförderung zu fragen. Sind die Kinder erst einmal gut

versorgt, stellt sich den beruflichen Wünschen der Frauen nichts mehr in den Weg, so macht es den Eindruck.

In der Wirklichkeit sieht es jedoch ganz anders aus. Trotz ihrer guten Ausbildung und Abschlüsse haben die Frauen geringere Aufstiegschancen als Männer, trotz ihrer Kommunikations- und Teamfähigkeiten sind sie auf verantwortlichen Posten weniger anzutreffen und in Führungspositionen fehlen sie in vielen Betrieben gänzlich.

Ist Frauenförderung also doch kein »alter Zopf«?

Mit dieser Herbsttagung stellten die Frauenbeauftragten im Hochtaunuskreis das Thema »Frauenförderung« in den Mittelpunkt, das durch die Diskussion um die Kinderbetreuung allzu sehr in den Hintergrund geraten ist. Das Europäische Jahr der Chancengleichheit 2007 war hierfür ein guter Anlass. Frauen erwarten Gleichberechtigung am Arbeitsplatz und die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wissen um die Fähigkeiten der weiblichen Beschäftigten. Sie brauchen gut ausgebildete Kräfte – auch und gerade in verantwortlichen Positionen – und können dabei auf Frauen nicht verzichten. Beiträge zur Betriebskultur und den Ursachen von Benachteiligungen, zu Fördermöglichkeiten im öffentlichen Dienst und in der freien Wirtschaft sowie zur gewerkschaftlichen Sicht, beleuchteten das Thema von mehreren Seiten. Best-Practice-Beispiele erfolgreicher betrieblicher Frauenförderung zeigten, dass und wie es geht und dienten den Arbeitgebern als Vorbild für die Umsetzung.

3. Demografische Entwicklung im Hochtaunuskreis Im Blickpunkt Frauen

Im Mittelpunkt dieser Herbsttagung standen die demografische Entwicklung und ihre möglichen Auswirkungen auf Frauen und Männer unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenszusammenhänge.
Hintergrund war, dass sich betriebliche Systeme während der frühen und mittleren Lebensphase der Berufstätigkeit schwer mit Familien- und Betreuungsstrukturen verbinden lassen und es notwendig ist, Kinderbetreuung, Ganztagsschulen und gute berufliche und schulische Ausbildungssysteme für Mädchen und Jungen so voranzubringen, dass Familie und Beruf in den Städten und Gemeinden des Hochtaunuskreises gut vereinbart und gelebt werden können. Dabei ist das Alter heute nicht mehr nur eine Frage der Biologie. Menschen im sogenannten dritten Lebensabschnitt sollen und wollen neue Aufgaben übernehmen und diese mit Berufs- und Lebenserfahrungen verbinden.
Frauen und Männer haben nach wie vor unterschiedliche Erwerbsbiografien. Die der Frauen wirken sich vergleichsweise negativ auf die künftige Rente aus. Wie könnten Wirtschaft und Politik für Chancengleichheit sorgen und sichtbare Veränderungen herbeiführen?
Dieser Vortrags- und Diskussionsabend beleuchtete Aspekte der demografischen Entwicklung und verdeutlichte neben den wirtschaftlichen auch die (frauen)politischen Gesichtspunkte, mit dem Ziel, Anregungen zu geben, neue Ideen zu entwickeln sowie neue Möglichkeiten und Chancen zum Handeln zu eröffnen.

4. Ran ans Klischee Geschlechterrollen im Wandel

Mit dieser Herbsttagung setzten sich die Frauenbeauftragten im Hochtaunuskreis mit der Frage auseinander, wie sich die Geschlechterrollen entwickelt haben.
Sind alle Jungen gewaltbereit?
Sind alle Mädchen nicht selbstbewusst?

Die Rolle »Mann« und die Rolle »Frau« sind in jeder Kultur anders und damit nicht naturgegeben. Vielmehr sind bis zum Erwachsenwerden und auch im Erwachsensein vielfältige Prozesse für diese Rollendefinitionen verantwortlich. Aber besonders im Kindes- und Jugendalter benötigen Mädchen und Jungen die Möglichkeit der kritischen Auseinandersetzung mit sich und den gängigen gesellschaftlichen Rollenbildern.

Die Reflektion der gesellschaftlichen Anforderungen von Mann und Frau in Familie, Schule und Beruf sind dringend erforderlich, um einer heranwachsenden Generation die Sicherheit und Chancen für ihr Leben zu geben, die sie unabhängig von ihrem Geschlecht von der Gesellschaft erwarten können.

Mann und Frau, Mädchen und Jungen sollen eine gleichberechtigte Vielfalt und Wahlmöglichkeit in der Gesellschaft vorfinden. Sie sollen eigene Kompetenzen und Ressourcen erkennen und einen breitgefächerten, selbstbestimmten Weg zur eigenen Rolle gehen können.

Aber: Trotz guter schulischer Abschlüsse sind Mädchen in technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen weiterhin unterrepräsentiert ebenso wie Jungen in sozialen, pflegerisch-erzieherischen und Bildungsbereichen. Grund dafür sind in hohem Maße die geschlechtsspezifischen Rollenbilder und Rollenvorstellungen, welche die Mädchen und Jungen bis zum heutigen Tage haben.

Die Tagung setzte sich mit der Frage auseinander, was getan werden muss, um die Geschlechterentwicklung so zu verändern, dass gegenseitige, kooperative und wertschätzende Haltung entsteht und sich alle entsprechend den eigenen Interessen entwickeln können. Auch ging es darum, welche Bedingungen und Grundlagen in Familien, Kitas, Schulen und Beruf geschaffen werden müssen, damit Geschlechterklischees verschwinden und welchen aktuellen Stellenwert Rollenklischees für das Berufsleben und die Wirtschaft haben und welchen sie zukünftig einnehmen sollen. (gp)

6.1.4. SCHWERPUNKT FORTBILDUNGSPROGRAMM

Mit einem umfangreichen und vielfältigen Fortbildungsprogramm unterstützen die Frauenbeauftragten die Frauen im Hochtaunuskreis. Ein Großteil des Angebotes umfasst unterschiedliche Computerkurse, die sich den Veränderungen in der digitalen Welt stellen. So gibt es von Anfang an Basis- und Aufbaukurse für den generellen Umgang mit Computern und Programmen wie zum Beispiel Excel und Powerpoint.

Dazu gekommen sind Seminare zu Internet und E-Mail sowie dem Umgang mit dem Smartphone. Zu den weiteren Angeboten für berufstätige Frauen gehören unter anderem Existenzgründerinnen-Seminare, Verhandlungs- und Durchsetzungsstrategien, Kommunikationstraining und Einführungsseminare für Wiedereinsteigerinnen. Ergänzend dazu gibt es Seminare für die Persönlichkeitsentwicklung, Verhinderung von Burn-out und Stärkung der eigenen Resilienz, zur Absicherung vor Armut im Alter, rund um Elterngeld und Elternzeit sowie zum allgemeinen Arbeitsrecht.

Die Frauenbeauftragten greifen mit ihrem gemeinsamen Fortbildungsprogramm die Wünsche und Bedürfnisse der Frauen auf und helfen ihnen, sich den Anforderungen insbesondere in der Arbeitswelt zu stellen. Der große Zuspruch zeigt, dass das Angebot stets aktuell ist und Hilfe und Orientierung in unserer schnelllebigen Zeit bietet. (hs)

Abbildung: Fotolia 94771044 - Tired woman with daughter working online ... © JackF

6.1.5 VEREINBARKEIT FAMILIE UND BERUF

Der Hochtaunuskreis und die Städte und Gemeinden fördern sehr gezielt und aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So liegt der Hochtaunuskreis laut Familienatlas 2012 bei der Betreuungsquote der unter dreijährigen Kinder, dem Netto-Ausbau der Betreuungsquote der unter dreijährigen Kinder, der Ganztagsbetreuungsquote im Kindergartenalter, dem Netto-Ausbau der Ganztagsbetreuungsplätze für Kindergartenkinder und den familienbewussten Arbeitgebern jeweils deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Aus diesem Grund nimmt der Hochtaunuskreis im Handlungsfeld »Vereinbarkeit Familie und Beruf« Rang 61 unter 402 Landkreisen und kreisfreien Städten ein. Vergleiche Anlage 4 »Familienatlas« oder www.prognos.com/familienatlas.

Die Frauenbeauftragten im Hochtaunuskreis unterstützen den Ausbau von Betreuungseinrichtungen im Hochtaunuskreis als wichtiges Instrument für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Hochtaunuskreis ist bei der Anzahl der Kindergartenplätze sowie auch im Bereich der Betreuungen an Grundschulen gut aufgestellt (siehe Anlage 1 und Anlage 2).

Aufgrund des gesetzlichen Anspruches auf Krippen- und Kindertagesstättenplätze hat sich die Situation für berufstätige Eltern mit Kindern im Vorschulalter spürbar gebessert. Für Kinder im Grundschulalter besteht im Bereich der Horte und der betreuten Grundschule nach wie vor großer Ausbaubedarf. Nur so ist eine dauerhafte Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet.

Die Rahmenbedingungen für die Ausübung der Erwerbsarbeit sind im Hochtaunuskreis aufgrund seiner besonderen Topographie unterschiedlich zu betrachten. In den Kommunen des Vordertaunus besteht grundsätzlich ein umfassendes Angebot an Erwerbsmöglichkeiten in erreichbarer Wohnortnähe. Auch die Möglichkeiten, mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit zu gelangen, sind in der Regel vielfältig vorhanden und erleichtern

somit auch die Arbeitsaufnahme in flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Demgegenüber sind die Verhältnisse hinter dem Taunuskamm im Usinger Land noch deutlich ländlicher geprägt. Hier sind weiterhin starke Anstrengungen beim Ausbau der erforderlichen Infrastruktur notwendig, um eine attraktive Verkehrsanbindung für Berufstätige sicherzustellen. Zudem sind die Rahmenbedingungen zur Ansiedlung von wohnortnahen Arbeitgebern im Usinger Land zu verbessern, da sich viele Eltern einen Arbeitsplatz in Reichweite ihrer betreuten Kinder wünschen. Aus diesem Grund wählen viele Mütter auch heute noch für den beruflichen Wiedereinstieg lieber gering bezahlte Mini- und/oder Teilzeitjobs am Wohnort und kehren häufig nicht in ihren gelernten Beruf zurück mit fatalen Auswirkungen für die Versorgung im Alter aufgrund der geringen erworbenen Rentenansprüche.

Die Frauenbeauftragten engagieren sich aus diesem Grund für die Aktivierung der sogenannten »stillen Reserve«, weil dies eine notwendige Chance für die Frauen ist. Hierbei handelt es sich um gut ausgebildete Frauen, die nach der Elternzeit in den Beruf zurückkehren wollen. Hierzu werden Workshops für Berufsrückkehrerinnen mehrmals jährlich mit nachhaltigem Erfolg angeboten. (uh)

Abbildung: Fotolia 74626005 - Home Office - Vereinbarkeit von Familie und Beruf © Markus Bormann

6.2. Häusliche Gewalt im Hochtaunuskreis

Beratungsstellen

Oftmals kontaktieren die Opfer zuerst die kommunalen Frauenbeauftragten, da durch diese ein niedrigschwelliges und neutrales Beratungsangebot für Frauen in Not vorgehalten wird. Für die Frauen ist es häufig leichter, sich erst einmal in einem Frauenbüro zu informieren, bevor man zu einer spezifischen Beratungsstelle geht. Die Frauenbeauftragten stellen somit eine wichtige Lotsenfunktion im Hilfenetz dar.

Betroffene Mädchen, Frauen, Angehörige oder Institutionen haben die Möglichkeit, Rat und Unterstützung in diesen Beratungsstellen in Bad Homburg *(Träger: Arbeiterwohlfahrt und Stadt Bad Homburg)* und Oberursel *(Träger: Frauen helfen Frauen Hochtaunus e.V.)* zu finden. Auch Pro Familia in Friedrichsdorf sowie die Beratungsstellen der Kirchen und Wohlfahrtsverbände können aufgesucht werden.

Die Beratungsstelle des Vereins *»Frauen helfen Frauen Hochtaunus e.V.«* in Oberursel fungiert zusätzlich auch als sogenannte »Interventionsstelle«.

Eine Interventionsstelle hat den Auftrag, einer Frau bei einem Polizeieinsatz wegen häuslicher Gewalt sofort ein Beratungsangebot zu unterbreiten und wenn gewünscht ein Hilfeangebot zu machen (proaktiver Ansatz). Die Polizei schickt nach dem Einsatz ein Fax mit der Einverständniserklärung der betroffenen Frau an die Interventionsstelle und diese nimmt so schnell wie möglich Kontakt mit der Frau auf. Im Jahr 2013 haben 262 Klientinnen die Interventionsstelle aufgesucht und es wurden insgesamt 740 Beratungen vorgenommen. Trauriger Weise war das häufigste Beratungsthema Gewalt. Sexuelle Gewalterfahrungen waren bei 8 % Beratungsanlass. Das zweithäufigste Beratungsthema stellte die Sozialberatung und das dritthäufigste die Trennungsberatung dar.

Leider konnte auch die Einführung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und der Antidiskriminierungsregelung die Übergriffe auf Frauen im häuslichen und beruflichen Umfeld nicht verhindern. Nach wie vor sind es vor allem die Frauenbüros, die sich verstärkt um die Auswirkungen und Ursachen der häuslichen Gewalt sowie der sexuellen wie verbalen Übergriffe auf Frauen kümmern.

Mit Veranstaltungen, häufig in Kooperation mit anderen Frauenorganisationen und Institutionen, treten Sie mit diesem Tabuthema in die Öffentlichkeit und bringen es so in die Mitte der Gesellschaft.

Eine besondere Problematik stellt sich für Opfer von häuslicher Gewalt im Usinger Land nach der Schließung des Amtsgerichtes in Usingen dar. Zum Beispiel ist es für eine betroffene Frau in der Regel erforderlich, für eine Kostenübernahme einer anwaltschaftlichen Erstberatung einen sogenannten Beratungsschein vom Amtsgericht vorzulegen. Dieser ist nun ausschließlich montags und mittwochs vormittags in der Zeit von 9.00 – 12.00 Uhr persönlich beim Amtsgericht in Bad Homburg zu beantragen. Neben den Schwierigkeiten, die sich alleine aus der eingeschränkten Verkehrsanbindung von Ortschaften außerhalb der Berufs- und Schülerpendlerzeiten ergeben, muss man auch die schwierige persönliche Lage der Frauen, die oftmals in ihrer Bewegungsfreiheit und finanziellen Situation sehr eingeschränkt sind, berücksichtigen. So stellt dieses Prozedere nicht selten eine unüberbrückbare Hürde dar, an der viele Frauen scheitern und somit weiter der häuslichen Gewalt ausgesetzt sind.

Ein weiteres Problem im Usinger Land ergibt sich daraus, dass ausschließlich die Stadt Usingen die Position der externen Frauenbeauftragten in ihrer Verwaltung besetzt hat, so dass in den übrigen Kommunen kein Frauenbüro als Anlaufstelle für betroffene Frauen existiert. Erschwerend kommt hinzu, dass die spezifischen Beratungsstellen inklusive der Interventionsstelle alle im Vordertaunus angesiedelt sind, so dass sie für Frauen ohne Auto in Notsituationen eigentlich nicht erreichbar sind. Auch die nur im Vordertaunus vorhandene Ansiedlung von Frauenhäusern

ist insbesondere für betroffene Mütter mit Kindern problematisch, da diese oftmals die Kinder nicht aus ihrem gewohnten schulischen und sozialen Umfeld herausnehmen möchten.

Frauenhäuser

Im Kreisgebiet werden zwei Frauenhäuser vorgehalten. Ein Frauenhaus mit 21 Plätzen für Frauen und ihre Kinder hat seinen Sitz in Oberursel (*Träger: Frauen helfen Frauen Hochtaunus e.V.).* Ein weiteres Frauenhaus mit 16 Plätzen ist in Bad Homburg angesiedelt. (Träger: Arbeiterwohlfahrt und Stadt Bad Homburg). Leider werden diese Plätze auch dringend benötigt und beide Frauenhäuser waren die letzten Jahre immer durchgängig voll belegt. So war es häufiger erforderlich, die Frauen und ihre Kinder in andere Frauenhäuser außerhalb des Hochtaunuskreises zu vermitteln. Nachfolgend werden am Beispiel des Tätigkeitsberichts des Vereins »Frauen helfen Frauen Hochtaunus e.V.« aus dem Jahr 2014 die wichtigsten Tendenzen im Hochtaunuskreis dargestellt:

Das größte Gewaltpotential mit 70 Prozent geht vom (Ex-) Ehemann oder Partner aus. Jedoch ist eine sich seit Jahren fortsetzende Zunahme der Misshandlungsfälle durch gewalttätige Familienangehörige (wie Mütter, Schwiegermütter, Väter, Brüder) festzustellen. Im Berichtsjahr waren hiervon 18 Prozent der Frauen betroffen.

Etwa ein Fünftel der Bewohnerinnen hatte die deutsche Staatsangehörigkeit. 34 Prozent waren EU-Bürgerinnen. 30 Prozent der Frauen kamen zu gleichen Teilen aus Ländern Osteuropas und Afrikas. 70 Prozent der Bewohnerinnen lebten vor ihrem Aufenthalt im Frauenhaus in Gemeinden des Hochtaunuskreises bzw. kamen aus dem direkten Einzugsgebiet von Oberursel. Im Vergleich zum Vorjahr ist das ein signifikanter Anstieg um 20 Prozent. Aus anderen Bundesländern kamen 12 Prozent der Frauen. Insgesamt fanden im Frauenhaus Oberursel 33 Frauen und 26 Kinder Schutz. Die durchschnittliche Belegung lag bei einer Auslastung von 115 Prozent. Im Vorjahr war die Belegung mit durchschnittlich 86 Prozent deutlich geringer. Da auch andere Frauenhäuser die gleiche Belegungssituation haben, war eine sofortige Weitervermittlung Hilfe suchender Frauen nicht immer möglich. Das Frauenhaus konnte bei 123 eingegangenen Notrufen von insgesamt 117 Frauen und 81 Kindern aus Kapazitätsgründen keine Unterbringung anbieten.

Dass Frauen aller Bildungsschichten von Gewalt betroffen sind, lässt sich an den Zahlen aus dem Tätigkeitsbericht 2013 des Frauenhauses Oberursel gut erkennen. »Etwa die Hälfte der im Frauenhaus untergebrachten Frauen verfügte über eine abgeschlossene Schulausbildung, wobei der Anteil an Realschulabsolventinnen deutlich höher war als im Vorjahresbericht 2012. 13 Frauen hatten eine weiterführende Berufsausbildung (Lehrberufe bzw. Fachhochschulausbildung). Acht Frauen bedurften staatlicher Unterstützung für ihren Lebensunterhalt. 56 Prozent der Frauen waren kinderlos. Von den 44 Prozent, die mit ihren Kindern Schutz gesucht haben, hatten 20 Prozent zwei Kinder und 14 Prozent ein Kind.«

Wichtig ist auch, sich nochmal die besondere Situation von Frauen mit Migrationshintergrund zu betrachten. »57 % dieser Frauen im Frauenhaus hatten einen unbefristeten Aufenthaltsstatus in Deutschland. Andere Frauen mit ungeklärtem rechtlichem Status riskieren mit dem Verlassen des Misshandlers neben dem Verlust von Familien und Freunden, der Wohnung, ihres Arbeits- oder Ausbildungsplatzes, des Kindergarten- oder Schulplatzes ihrer Kinder zusätzlich ihren Aufenthaltsstatus. Nach aktuell gültigem Recht droht Migrantinnen, die weniger als drei Jahre mit ihrem Ehemann verheiratet waren, die Abschiebung. Deshalb ertragen viele Frauen weitere Jahre der Demütigung und Misshandlung, bevor sie sich zur Flucht aus ihrer gewaltbelasteten Alltagssituation durchringen.« Auszug aus dem Tätigkeitsbericht Frauen helfen Frauen 2014 (Seite 11).

Aber selbst wenn Frauen ihre Zuflucht im Frauenhaus gefunden haben, ist der Aufenthalt dort nur eine vorübergehende Alternative. Ziel ist die möglichst zügige Rückkehr zur Selbständigkeit in den eigenen vier Wänden. Das Frauenhaus unterstützt bei der Wohnungssuche, der Arbeitsplatzsuche und einer eventuellen Ausbildungsplatzsuche. Häufig geraten die Frauen dabei in ein finanzielles Dilemma. Während Frauen, die nicht arbeiten und im Frauenhaus leben, einen Anspruch auf die Übernahme der kompletten Mietkosten für das Frauenhaus oder eine sozialhilferechtlich anerkannte Wohnung haben, stellt sich die Situation für Frauen, die studieren oder sich in Ausbildung befinden, ganz anders dar. Hier wird qua Gesetz nur ein Zuschuss zu den Mietkosten im Frauenhaus oder für eine Wohnung gewährt, so dass diese Frauen keine finanziellen Möglichkeiten haben während ihrer Ausbildung oder dem Studium eine eigene Wohnung zu beziehen. Sie müssen defacto wählen zwischen Ausbildung oder Wohnung. So werden wichtige Plätze im Frauenhaus über längere Zeit blockiert oder das Frauenhaus müsste Frauen, die in Ausbildung sind nicht aufnehmen, da klar ist, dass der Platz länger blockiert sein wird.

Und nicht nur die finanzielle Situation stellt ein Hemmnis für einen schnellen Auszug dar. Auch die schwierige Wohnungsmarktsituation im Hochtaunuskreis mit hohen Mieten und einem geringen Angebot an Wohnungen, deren Miete unter der Mietobergrenze bleibt, sind Hemmnisse, die nicht leicht überwunden werden können. So wird die Aufenthaltsdauer im Frauenhaus immer länger. Im Jahr 2014 mussten drei Frauen und drei Kinder länger als 12 Monate im Frauenhaus verbleiben, da keine geeignete Wohnung gefunden werden konnte. Das Beispiel des Frauenhauses Oberursel zeigt, wie dringlich bezahlbarer Wohnraum im Kreisgebiet und eine Überarbeitung der bisherigen gesetzlichen Bestimmungen im SGB II-Bereich zum Schutz der Frauen sind.

Wenn Frauen sich auf den Weg machen, ihr Leben in die eigenen Hände zu nehmen, wollen sie auch unabhängig von staatlichen Unterstützungen sein. Die Frauen bringen sehr unterschiedliche Sprachkenntnisse, Bildungsabschlüsse und berufliche Vorerfahrungen mit. Bei Frauen mit ausländischen Bildungsabschlüssen stellen sich manchmal unüberwindliche Probleme bei der staatlichen Anerkennung dieser Abschlüsse dar. Auch der Erwerb der deutschen Sprache ist langwierig und schwierig. Eine Arbeitsstelle zu angemessenen Bedingungen zu finden ist extrem schwierig. Die Wenigsten von ihnen verfügen über die dafür erforderlichen Kontakte und Netzwerke. Häufig bleibt es bei niedrig qualifizierten Arbeitsplätzen in der Gastronomie, bei Reinigungsfirmen oder als Aushilfspflege- oder Betreuungskräfte im Pflegeheim. Fälle von Lohndumping, wie zum Beispiel 40 Stunden wöchentlich für das Gehalt eines Minijobs zu arbeiten sowie verschiedene andere Formen der Ausbeutung treten dabei nicht selten auf.

Kreisweite Täterberatungsstelle

In Bad Homburg wurde im Jahr 2014 zusätzlich eine kreisweite Täterberatungsstelle für Täter und Opfer (Kooperation Hochtaunuskreis und Diakonie Hochtaunus) eingerichtet, um durch gezielte Präventionsarbeit die Wiederholungsgefahr von Gewalttaten sowie die Traumatisierung von männlichen Opfern von häuslicher Gewalt zu vermindern. (sh)

»Hochtaunuskreis Interventionsprojekt gegen häusliche Gewalt« (HIP)

Seit dem Jahr 2000 haben sich alle Institutionen, die im Zusammenhang mit häuslicher Gewalt tätig sind, im Arbeitskreis »Hochtaunuskreis Interventionsprojekt gegen häusliche Gewalt« (HIP) zusammengeschlossen. Dieser setzt sich für die konsequente Vorgehensweise und Strafverfolgung gegenüber Gewalttätern ein. Außerdem für die Vorhaltung und den Ausbau entsprechender Präventionsmaßnahmen sowie für Schutz- und Unterstützungsangebote für von Gewalt betroffene Frauen, Kinder und Jugendliche. Mitglieder des HIP sind Fachleute aus den Bereichen Polizei, Justiz, Jugendhilfe, Frauenbeauftragte, Beratung und Bildung. Hier werden gemeinschaftliche Richtlinien und Absprachen zur reibungslosen Zusammenarbeit aller erarbeitet. Denn häusliche Gewalt ist ein Thema aller Gesellschaftsschichten und nur durch Aufklärung können die Betroffenen Schutz suchen und finden.

Der HIP-Arbeitskreis, in dem die Frauenbeauftragten engagiert mitarbeiten, hat in den vergangenen Jahren schon verschiedene Aktionen; Ausstellungen und Fachtage zum Thema häusliche Gewalt organisiert.

Das wohl bisher größte Projekt war Ausstellung Rosenstr. 76 im November 2014 zum Thema häusliche Gewalt. Sie wurde in der Volkshochschule Bad Homburg gezeigt.

Dort war im Foyer exemplarisch eine normale 3-Zimmerwohnung eingerichtet. Innerhalb dieser Wände wurde deutlich, in welch vielfältiger Weise täglich Gewalt ausgeübt wird, egal ob psychisch (schreiend, erniedrigend, demütigend, drohend, beleidigend), sozial (kontrollierend, isolierend, verbietend), ökonomisch (finanziell kurz und abhängig haltend) oder physisch (schlagend, schubsend, tretend, würgend, sexuell, vergewaltigend bis hin zu Tötungen). Wer sich auf die »Rosenstraße 76« einließ und die Wohnung mit offenen Augen betrachtete, entdeckte hinter alltäglichen Gegenständen die versteckten Spuren solcher Misshandlungen.

Besucherinnen und Besucher erfuhren, mit welchen Vorurteilen betroffene Frauen kämpfen, wie sich Gewalt auf Kinder auswirkt, welche Rolle Alkohol dabei spielt oder ob häusliche Gewalt auch Männer trifft. Die Ausstellung stellte das komplexe Thema plakativ und einfach dar – ohne einfache Antworten zu geben.

Häusliche Gewalt ist nicht nur das persönliche Problem Einzelner, sondern Ausdruck einer Gewaltkultur, die in der Gesellschaft viel zu häufig schweigend geduldet wird. Die »Rosenstraße 76« sollte dazu beitragen, dieses Schweigen zu brechen und über Auswege aus der Gewalt informieren. Parallel zur Ausstellung gibt es ein breitgefächertes Begleitprogramm mit Vorträgen, Workshops, Kulturprogramm.

Jeder vierten Frau zwischen 16 und 85 Jahren ist in Deutschland schon auf eine der oben beschriebenen Weisen Gewalt angetan worden. In Hessen sind es jährlich über 7.000 Fälle, im Hochtaunuskreis über 200 Fälle, d. h. jede Woche mindestens 4 Fälle laut Polizeistatistik. Allerdings gehen in diese Statistik nur Fälle von körperlicher und sexualisierter Gewalt ein. Die Dunkelziffer ist erheblich. Es gibt etwa doppelt so viele Fälle von häuslicher Gewalt wie die sogenannte Straßengewalt im öffentlichen Raum.

In Deutschland kostet ein Fall häuslicher Gewalt incl. aller Folgekosten (Polizei, Justiz, Gesundheit und Therapien, Arbeitsausfälle, Fremdunterbringung der Opfer) durchschnittlich 11.200,-- €, insgesamt entstehen jährliche Kosten von 14,8 Mrd. €. (gw)

Ausstellung Rosenstraße im Herbst 2014 in der Volkshochschule Bad Homburg v.d.Höhe

Aktionen rund um den internationalen Tag 25.11. »frei leben«; Nein zu Gewalt an Frauen

Seit vielen Jahren wehen rund um den 25. November die blauen Fahnen »frei leben« vor den Rathäusern, um ein Zeichen gegen Gewalt an Frauen zu setzen. Begleitet wird dies mit Infoständen und zahlreichen Aktionen wie beispielsweise der Brötchentütenaktion »Gewalt kommt mir nicht in die Tüte« oder der Kooperationsaktion mit den örtlichen Apotheken »Rote Karte gegen Gewalt«.

Ziel ist dabei, für dieses Thema zu sensibilisieren und Möglichkeiten der Unterstützung aufzuzeigen. Die Mitglieder machen dabei auf häusliche Gewalt ebenso aufmerksam wie auf Gewalt im Namen der Ehre und auf Menschenhandel. (gw)

Foto: Christina Jung, Usinger Anzeiger
Informationsstand »Rote Karte gegen Gewalt« am 23.11.2013 in Usingen

Informationsstand am internationalen Tag gegen Gewalt in Bad Homburg v.d.Höhe, 25. November

Arbeitskreis »Gewalt gegen Ältere«

Aus der Arbeit des HIP-Arbeitskreises heraus wurde die Notwendigkeit erkannt, sich auch mit dem Thema »Gewalt gegen Ältere« auseinanderzusetzen. So wurde Mitte 2012 ein entsprechender Arbeitskreis gegründet.

Diesem gehören unter anderem Mitarbeiterinnen der Sozialstation Oberursel, des Vereins »Frauen helfen Frauen Hochtaunus e.V.«, dem Pflegestützpunkt des Hochtaunuskreises sowie der Seniorenbeauftragten der Stadt Oberursel an. Ziel des Arbeitskreises ist es, das Thema »Gewalt gegen ältere Menschen« auch in Hinblick auf die Hilflosigkeit dieser Personengruppe wegen möglicher Pflegebedürftigkeit zu enttabuisieren.

Besonders wichtig ist es, auf die unterschiedlichen Ausprägungen und Formen häuslicher Gewalt an dieser Personengruppe hinzuweisen und die Öffentlichkeit hierfür zu sensibilisieren. So wurde zum Beispiel eine Fortbildung mit dem Thema »Gewaltphänomene in der Pflege älterer Menschen« im Herbst 2013 angeboten. (sh)

6.3. Migration und Selbstbestimmung

Im Hochtaunuskreis leben Bürger und Bürgerinnen verschiedenster Nationen friedlich miteinander. Der Hochtaunuskreis pflegt eine Willkommenskultur und alle Menschen mit ausländischen Wurzeln finden die benötigte Unterstützung, um sich in der neuen Umgebung zurechtzufinden.

Im Jahr 2013 wurde das Leitbild und Handlungskonzept »Leben in Vielfalt im Hochtaunuskreis« erarbeitet und eine Vielzahl an innovativen Projekten auf den Weg gebracht. Ein Beispiel hierfür ist die Vorhaltung von Bürgersprechstunden für Migrantinnen und Migranten in den Kommunen, im Landkreis und weiteren Institutionen. Ebenso wurde Anfang 2014 ein Integrationsbeirat ins Leben gerufen, um damit weitere Aktive für eine gelingende Integrationsarbeit im Hochtaunuskreis zu gewinnen. Diese geschaffene Infrastruktur bildet nun eine Grundlage zur bislang guten Bewältigung des Zustroms von Flüchtlingen und deren Integration in unserem Lebensraum.

Die Grundwerte unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens, insbesondere die Gleichberechtigung von Mann und Frau, sind auch zentrale Themen, die im Rahmen einer erfolgreichen Integration im Hochtaunuskreis im Blick behalten werden müssen. Denn an vielen Orten unserer Welt ist die Gleichberechtigung der Frau noch keine Lebenswirklichkeit geworden. Umso wichtiger ist es für Frauen und Mädchen die in Deutschland leben, dass ihr verfassungsgemäßer Anspruch auf ein selbstbestimmtes und freies Leben nach ihren eigenen Wünschen und Vorstellungen geachtet und geschützt wird.

Außerdem gilt es für die Frauenbeauftragten, im Besonderen die Problematik der spezifischen »Gewalterfahrungen von Flüchtlingsfrauen«, der »Beschneidung von Mädchen und jungen Frauen« sowie der »Beruflichen Qualifizierung von Flüchtlingsfrauen« zu betrachten und Maßnahmen zu entwickeln. Ebenso achten die Frauenbeauftragten auf die Unterbringungsbedingungen für Flüchtlingsfrauen z.B. in den Gemeinschaftsunterkünften und stehen mit ihrem professionellen Wissen den zuständigen Behörden zur Seite.

Die Frauenbeauftragten initiieren und unterstützen vielfältige Aktivitäten, um gerade auch die Integration der Migrantinnen zu einem Erfolg zu führen und den Frauen so den Einstieg ins gesellschaftliche Leben im Hochtaunuskreis und ihrem Wohnort zu ermöglichen.

Hierbei ist jedoch nicht zu verleugnen, dass sich diese Arbeit in einem starken Spannungsfeld zwischen dem Selbstverständnis und Rollenbild der Frauenbeauftragten und Frauennetzwerke – geprägt von den Grundsätzen des Grundgesetzes – und den religiös geprägten Rollenbildern von Frauen aus anderen Herkunftsländern befindet. Hier sind offene kultursensible Diskussionen und Vereinbarungen notwendig, um spannungsfrei gemeinschaftlich leben zu können. Die Frauenbeauftragten unterstützen diese Annäherung schon seit vielen Jahren mit Begegnungsangeboten wie dem Internationalen Frauenfrühstück, den Internationalen Frauenzimmern oder Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag. Ein lebendiger Dialog ist die Voraussetzung für Verständnis und Miteinander. (uh/sh)

6.4. Politische Partizipation

Eine wichtige Frage zur Durchsetzung von Interessen ist der Anteil an politischer Partizipation. Hier sind die Frauen im Hochtaunuskreis in allen politischen Ämtern unterrepräsentiert.

Die Bürgermeisterämter aller 13 Städte und Gemeinden im Hochtaunuskreis sind fast komplett mit Männern besetzt.

Eine Bürgermeisterin führt die Gemeinde Glashütten seit dem 1.2.2015. Im europäischen Vergleich liegt der Anteil der Bürgermeisterinnen im Durchschnitt bei 14 % und in Deutschland sowie auch im Hochtaunuskreis bei 8 %. (sh)

HOCHTAUNUSKREIS

Stand August 2014	gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil
HOCHTAUNUSKREIS				52 % Gesamtanteil an der Bevölkerung
Landtagsabgeordnete	8	5	3	38 %
Kreisausschuss	15	9 (2 hauptamtlich)	6 (1 hauptamtlich)	40 %
Kreistag	71	43	28	39 %
Ausschüsse				
Ältestenrat	23	14	9	39 %
Haupt - und Finanzausschuss	20	12	8	40 %
Bau, Planung, Verkehr und Umwelt	18	12	6	33 %
Jugend - und Sozialausschuss (zurzeit ist eine Position unbesetzt)	18	9	8	44 %
Schule, Kultur, Sport, Freizeit	18	11	7	39 %

Nachfolgend eine Übersicht über die Verteilungsverhältnisse in den Städten, in denen die Frauenbeauftragten des Arbeitskreises aktiv sind:

Stand Januar 2015	MAGISTRAT Gesamtzahl	Verteilung nach Geschlecht		Prozentuale Verteilung	
		M	W	M	W
Bad Homburg	14	8 (3 hauptamtlich)	6 (ehrenamtlich)	57 %	43 %
Friedrichsdorf	9	6	3	67 %	33 %
Kronberg	10	8	2	80 %	20 %
Oberursel	15	9	6	60 %	40 %
Usingen	10	10	0	100 %	0 %

Stand Januar 2015	STADT-VERORDNETEN-VERSAMMLUNG Gesamtzahl	Verteilung nach Geschlecht		Prozentuale Verteilung	
		M	W	M	W
Bad Homburg	48	30	18	62 %	38 %
Friedrichsdorf	37	24	13	65 %	35 %
Kronberg	33	24	9	73 %	27 %
Oberursel	45	34	11	76 %	24 %
Usingen	35	24	11	69 %	31 %

STADT BAD HOMBURG V. D. HÖHE

Besetzung der städtischen Gremien nach Geschlecht (gp)

Stand Januar 2015	Mitglieder gesamt:	männlich	weiblich	Frauenanteil
Stadt Bad Homburg				
Magistrat	14	8	6	43 %
Stadtverordneten-versammlung	48	30	18	38 %
Ausschüsse:	69	42	27	39 %
Verkehrsausschuss	12	10	2	17 %
Bau, Planung und Umwelt	10	9	1	11 %
Jugend- Sozial- und Sportausschuss	12	3	9	75 %
Finanzausschuss	12	6	6	50 %
Kultur	11	5	6	56 %
Hauptauschuss	12	9	3	24 %

STADT OBERURSEL

Besetzung der städtischen Gremien nach Geschlecht (gw)

Stand Januar 2015	Mitglieder gesamt:	männlich	weiblich	Frauenanteil
Stadt Oberursel				
Magistrat	15	9	6	40 %
Stadtverordneten-versammlung	45	34	11	24 %
Ausschüsse:	42	30	12	28 %
Bau und Umwelt	14	11	3	21%
Soziales und Kultur	14	7	7	50 %
Haupt- und Finanz-ausschuss	14	12	2	14 %

STADT FRIEDRICHSDORF

Besetzung der städtischen Gremien nach Geschlecht (bh)

Stand Januar 2015	Mitglieder gesamt:	männlich	weiblich	Frauenanteil
Stadt Friedrichsdorf				
Magistrat	9	6	3	33 %
Stadtverordneten-versammlung	37	24	13	35 %
Ausschüsse:	36	23	13	36 %
Bau, Umwelt und Verkehr	12	10	2	17 %
Jugend, Soziales, Kultur und Sport	12	5	7	58 %
Haupt - und Finanz-ausschuss	12	8	4	33 %

STADT KRONBERG IM TAUNUS

Besetzung der städtischen Gremien nach Geschlecht (hs)

Stand Januar 2015	Mitglieder gesamt:	männlich	weiblich	Frauenanteil
Stadt Kronberg				
Magistrat	10	8	2	20 %
Stadtverordneten-versammlung	33	24	9	27 %
Ausschüsse:	30	21	9	30 %
Stadtentwicklung und Umwelt	9	7	2	20 %
Kultur- und Sozial-ausschuss	10	5	5	50 %
Haupt- und Finanz-ausschuss	11	9	2	20 %

STADT USINGEN

Besetzung der städtischen Gremien nach Geschlecht (uh)

Stand Januar 2015	Mitglieder gesamt:	männlich	weiblich	Frauenanteil
Stadt Usingen				
Magistrat	10	10	0	0 %
Stadtverordneten-versammlung	35	24	11	31 %
Ausschüsse:	36	24	12	33 %
Soziales, Kultur, Sport u. Schulfragen	9	5	4	44 %
Verkehr, Bauen und Stadtentwicklung	9	6	3	33 %
Wirtschaft, Umwelt, Landwirtschaft und Forsten	9	7	2	22 %
Haupt- und Finanz-ausschuss	9	6	3	33 %

Wie man sieht, ist auch im Hochtaunuskreis die Anzahl der Frauen, die sich in der Politik aktiv einsetzen, gegenüber den Männern in der Unterzahl.

Auffällig ist auch bei der Besetzung der Gremien, dass in »typisch« weiblichen Themenfeldern wie z.B. Soziales und Jugend die Frauen mehr vertreten sind als in anderen Politikfeldern.

Hier darf man aber nicht außer Acht lassen, dass sich Frauen in sehr vielen gesellschaftlichen Feldern ehrenamtlich engagieren und die Politik somit nur eines der möglichen Betätigungsfelder für Frauen darstellt.

Trotzdem wäre es wünschenswert, dass sich die Frauen gerade auch in der Politik in allen Themenfeldern mehr einbringen, um somit ihren Bedürfnissen eine Stimme geben zu können und mittels politischer Kraft auch ihre Lebensumstände positiv zu beeinflussen.

7. Frauenbüros im Hochtaunuskreis

Themen gestern – heute – morgen

DIE FRAUEN-BEAUFTRAGTEN im Hochtaunuskreis

»Es ist sehr wichtig, in Bewegung zu sein, ein Ziel zu haben, das zu tun, was wirklich von Bedeutung ist.
Wenn du das Gefühl hast, dass etwas getan werden muss, dann musst du es tun.« [35]

A Alleinerziehende – Abtreibung – Alter – Arbeitsmarkt – Arbeitszeitregelung – Armut

B Berufsrückkehr – Bildung – Boys' day

C Chancengleichheit

E Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern – Equal pay day

F Familie – Fortbildung – Frauenforschung – Frauenhäuser – Frauenpolitik weltweit – Freizeit

G Geld – GenderMainstreaming – Genitalverstümmelung – Geschlechterdialog – geschlechtsspezifische Sozialisation – Gesundheit – Girls' Day – Girls go Technic – Gleichgeschlechtliche Beziehungen

H Hartz IV – Häusliche Gewalt

I Individualität – Interkulturelles – interkommunale Zusammenarbeit

K Karriere – Konflikte – Kunst – Kultur

L Lebensfreude – Liebe

M Macht – Mädchenpolitik – Männer – Menschenhandel – Menschenrechte – Mentoring – Migrantinnen – Mobbing – Mobilität – Misshandlung

N Neue Medien/Technologie – Notsituationen

O Obdachlosigkeit

P Politik

Q Quotenregelung

R Rassismus – Recht – Rente – Rollenverteilung

S Scheidungsrecht – Schule – Schwangerschaft – Schwangerschaftsabbruch

Selbstbestimmung – Sexualität – sexuelle Gewalt – Solidarität – Sorgerecht – Soziale Netzwerke – Sport – Stalking

T Tanz – Toleranz

U Unterhaltsrecht – Unternehmerinnennetzwerke

V Veraltete Frauenbilder – Vereinbarkeit Familie und Beruf – Vergewaltigung – Vernetzung

W Wirtschaft – Wissenschaft – Wohnen – Wohnungsnot

Z Zuwanderung – Zwangsheirat – Zwangsprostitution

[35] Marija Gimbutas (1921-1994), amerikanische Prähistorikerin, Anthropologin & Archäologin litauischer Herkunft; http://www.frauenwissen.at/frauenzitate.php
Abbildung: Fotolia 74676758 - People silhouettes © Kamaga

HOCHTAUNUSKREIS

KREISFRAUENBEAUFTRAGTE DES HOCHTAUNUSKREISES

Vernetzung und Kräftebündelung
Ziel: Zusammenarbeit mit allen Akteuren und Akteurinnen im Hochtaunuskreis

Themen der Gleichberechtigung zur Diskussion stellen
Ziel: Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Gleichstellungsfragen

Informieren, zielgerichtete Angebote
Ziel: Frauen in allen Lebenslagen und Eventualitäten unterstützen und begleiten

Zeichen setzen
Ziel: Solidarität, Fürsprache, Problemfelder in den Blickpunkt der Öffentlichkeit bringen

DER MAGISTRAT DER STADT Bad Homburg

KOMMUNALE FRAUENBEAUFTRAGTE DER STADT BAD HOMBURG V.D.HÖHE

Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Ziel: Gleichgestellte Teilhabe von Frauen und Männern an Erwerbstätigkeit sowie an Familien-, Erziehungs- und Pflegearbeit.

Chancengleichheit in Ausbildung, Beruf und Karriere Ziel: Gleiche Arbeitsmarktchancen sowie Abbau von Rollenklischees. Geschlechtergerechte Steigerung des Anteils an zukunftsorientierten Berufen sowie in Fach- und Führungspositionen.

Existenzsicherung und Erwerbsarbeit
Ziel: Soziale Absicherung und existenzsichernde Erwerbsarbeit für Frauen und Männer.

Abbau von Gewalt
Ziel: Frei und selbstbestimmt leben. Optimierung des Hilfenetzwerkes zu häuslicher Gewalt, sexuellem Missbrauch und sexueller Belästigung.

STADT OBERURSEL TAUNUS

FRAUENBEAUFTRAGTE OBERURSEL

Veranstaltungen zum Weltfrauentag Internationales Frauenfrühstück

Girl's Day – Mädchen schnuppern in männertypische Berufe

Unternehmerinnen-Netzwerk Visitenkartenparty und Netzwerkstadt

Projekt Frauenschwimmen

Mädchenprojekte

Aktionen zum Abbau von Gewalt

Frauen helfen Frauen e.V. Main-Taunus-Kreis

FRAUENBEAUFTRAGTE DER STADT FRIEDRICHSDORF

Information, Beratung und passgenaue Angebote.

Mädchen schnuppern beim »Girls day« in männerspezifische Berufe und informieren sich über MINT-Chancengleichheit in Ausbildung, Beruf und Karriere.

girls go technic

Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Chancengleichheit und Gleichberechtigung.

Zeichen setzen zum Abbau von Gewalt und für ein selbstbestimmtes Leben.

Veranstaltungen und Projekte zum internationalen Frauentag und zur Integration von Migrantinnen.

Frauen treffen Frauen international
in Friedrichsdorf

GLEICHSTELLUNGSSTELLE DER STADT KRONBERG IM TAUNUS

Ziel: Verbesserung der Umsetzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Umsetzung der Chancengleichheit »Gender-Mainstream«, intern wie externer Bereich.

Ziel: Lohngerechtigkeit für Frauen, Existenzsicherung, Abbau der Erwerbsarmut und Ausbau der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, u. a. lokale Bündnisse und Netzwerkausbau, Stärkung Alleinerziehender, Widereinstieg, Ausbildungsplatzbörse kronberglerlleben.

Ziel: »Nein zu Gewalt an Mädchen und Frauen« denn keine Frau muss Gewalt in welcher Form auch immer ertragen. Öffentlichkeit herstellen mit Ausstellungen, Selbstbehauptungskursen, Vermittlung und gemeinsamen Aktionen.

Ziel: Ausbau von »Netzwerken«, Stellungnahme im politischen Gremien, Mitarbeit bei Gleichstellungs- und Verwaltungskonzepten, Kooperationen; Arbeitsgemeinschaft Kronberger Frauenverbände, kreis, land und bundesweiten Organisationen.

Abbildungen: Elke Storm, Kameraclub- Kronberg, Fotos aus dem Bereich Stadtmarketing & BDS, D. Peukert, Th. Krieger, S.v.Engelhardt

Stadt Usingen

FRAUENBEAUFTRAGTE DER STADT USINGEN

Integration, Zusammenarbeit mit den Frauenverbänden der Moscheegemeinden, Traditionelle Feier des Internationalen Frauentages.

Internationales Frauenfrühstück

Anlaufstelle für Frauen in Not, Aktionen zum Abbau von Gewalt

Unterstützung des Vereins „Frauen helfen Frauen e.V."

Frauentreffs, Berufliche Qualifzierungsangebote, Fortbildungen, Lesungen, Filmvorführungen, Podiumsdiskussionen

Abbildungen: Dorit Lohrmann, Christina Jung, ES Grafik Usingen, Tatjana Seibt

8. Wohin geht der Weg?

»Politik ist eine viel zu ernste Sache, als dass man sie allein den Männern überlassen könnte.«[37]

Seit 25 Jahren sind im Hochtaunuskreis Frauenbeauftragte sowohl in vielen Städten und Gemeinden als auch in der Kreisverwaltung und in öffentlichen Einrichtungen tätig. Dies ist ein guter Anlass, hier in Schlaglichtern die wichtigsten Entwicklungen im Bereich der Gleichberechtigung zu betrachten.

Obwohl schon Verbesserungen in vielen Teilen der Gesellschaft Einzug gehalten haben und Frauen in Führungspositionen und verantwortungsvollen politischen Funktionen nicht mehr die Ausnahme sind, zeigen doch die kurzen und prägnanten Fakten *(nicht zuletzt auch der Gender Index)* in diesem Fokus auf die Gleichberechtigung, dass sich unsere Gesellschaft noch weiterentwickeln muss.

Im beginnenden 21. Jahrhundert sollte in unserer Gesellschaft der Diskurs, wie die work-life-balance und das Familienbild sowie gleichwertige und gleichberechtigte Partnerschaften aussehen sollen, intensiviert werden.

Die politische Diskussion um die Zukunftsfrage, wie wir in einer immer älter werdenden, globalisierten Gesellschaft unser Zusammenleben gestalten wollen, wie wir die Wirtschaftskraft des Landes erhalten und gleichzeitig die Bürger und Bürgerinnen ein Leben nach ihren individuellen Wünschen führen können, sollte mehr Beachtung finden und in die Überlegungen und Entscheidungen der Verantwortlichen einfließen.

Zurzeit jedoch wird dieser Diskurs von der Politik nicht geführt, sondern vielmehr werden von den Frauen in vielfältigen Bereichen Höchstleistungen gefordert: Sie sollen beruflich »top« sein, einen guten Schul- und Berufsabschluss vorlegen, Kinder bekommen, hierfür die Sorgearbeit leisten – möglichst bei pausenloser vollzeitiger Berufstätigkeit – die Eltern und Schwiegereltern pflegen, sich zusätzlich ehrenamtlich engagieren, sich politisch einbringen, sich stylen und sich im Berufsleben für die Karriere mit Einsatz von Ellenbogen wie ein Mann verhalten, aber bitte doch nicht »vermännlichen«.

Wie »man/frau« sieht, kann Frau das auf Dauer nicht leisten. Leider sprechen die steigenden Burnout-Krankheitszahlen hier eine deutliche Sprache. *»Wenn depressive Patientinnen in die psychiatrische Krisenambulanz oder in die geschlossene Abteilung kommen, klagen sie zuerst darüber, dass sie ihren Haushalt nicht mehr schaffen und die Familie nicht mehr versorgen können. Ich habe noch nie von einem Mann gehört, der sich für krank hält, weil er den Haushalt nicht schafft.«*[38]

Es ist Aufgabe der Gesellschaft, hierzu Antworten zu finden und ihre Frauen gleichwertig und gleichberechtigt teilhaben zu lassen und ohne sie dabei zu verschleißen. Diesen Prozess zu begleiten und eine gerechte Entwicklung zu fördern und einzufordern, wird die Aufgabe der Frauenbeauftragten auch in den nächsten 25 Jahren sein. (sh)

DENN: »Ohne Frauen geht es nicht. Das hat sogar Gott einsehen müssen.«[39] UND »Frauenrecht ist nicht nur ein abstrakter Begriff; es ist vor allem eine persönliche Sache. Es geht dabei nicht nur um ‚uns'; sondern ebenso um mich und um dich.«[40]

[37] Käthe Strobel (1907 - 1996), deutsche SPD-Politikerin, ehem. Bundesministerin; http://www.frauenwissen.at/frauenzitate.php
[38] Andrea Hüttner, deutsche Psychiaterin, Quelle: www.frauenwissen.at/frauenzitate.php
[39] Elenora Duse (1858 - 1924), italienische Schauspielerin, Quelle: http://natune.net/zitate/zitat/1812
[40] Toni Morrison, amerikanische Schriftstellerin, 1979 Quelle: http://www.frauenwissen.at/frauenzitate.php

9. Anlagen

Anlage 1 | Kindertagestättenplätze

Kindertagesstättenplätze im Hochtaunuskreis
Stand: Januar 2014

Ort	**Anzahl Kindergartenplätze**	**Anzahl Plätze Krabbelstuben/Krippen**	**Anzahl Hortplätze** Ohne Plätze in BZ
Bad Homburg v.d.H.	1795	563 (plus 100 Tagespflege) = 663 U3	639
Friedrichsdorf	709	197	232
Glashütten	172	47	10
Grävenwiesbach	188	42	0
Königstein	554	174	90
Kronberg	583	163	138
Neu-Anspach	522	128	107
Oberursel	1576	298	559
Schmitten	287	34	0
Steinbach	359	68	0
Usingen	381	114	0
Wehrheim	325	81	0
Weilrod	172	48	0

Anlage 2 | **Betreuung an den Grundschulen**

BETREUUNGEN AN DEN GRUNDSCHULEN IM KREIS

Interessant sind natürlich auch die Betreuungsmöglichkeiten für Schulkinder. Hier lässt sich festhalten, dass betreute Grundschulen bei der Tagesbetreuung von Grundschulkindern weiter an Bedeutung zunehmen.

Den Ausbau der Betreuungsplätze mit den Betreuungszeiten an betreuten Grundschulen zeigt die nachfolgende Tabelle auf.

Ort	Schule	Betreuungszeiten
Bad Homburg v.d.H.		
	Friedrich-Ebert-Schule	7:30 bis 17 Uhr
	Grundschule im Eschbachtal	7:30 bis 16:30 Uhr
	Grundschule Dornholzhausen	7:30 bis 16 Uhr
	Hölderlinschule	7:30 bis 17 Uhr
	Ketteler-Francke-Schule	7 Uhr bis 15 Uhr
	Landgraf-Ludwig-Schule	7:30 bis 15 Uhr
	Paul-Maar-Schule	7:30 bis 17 Uhr
	Pestalozzischule	11:25 bis 14:30 Uhr
Friedrichsdorf		
	Hardtwaldschule Seulberg	7:30 bis 15 Uhr
	Peter-Härtling-Schule	7:30 bis 15 Uhr
	Grundschule Burgholzhausen	7:30 bis 15 Uhr
	Grundschule Köppern	7:30 bis 15 Uhr
Glashütten		
	Hans Christian Andersen-Schule	7:30 bis 15 Uhr
	Grundschule Schloßborn	7:30 bis 16 Uhr
Grävenwiesbach		
	Wiesbachschule	7:30 bis 17 Uhr
Königstein		
	Grundschule Falkenstein	7:30 bis 16 Uhr
	Grundschule Königstein	7:30 bis 16:30 Uhr
	Grundschule Am Kastanienhain	7:30 bis 17 Uhr
	Grundschule Mammolshain	7:30 bis 17 Uhr
Kronberg		
	Viktoria-Schule	7:30 bis 17 Uhr
	Kronthalschule	7:30 bis 17 Uhr
	Grundschule Schöne Aussicht	7:30 bis 17 Uhr
Neu-Anspach		
	Grundschule an der Wiesenau	7:30 bis 17 Uhr
	Grundschule am Hasenberg	7:30 bis 17 Uhr
Oberursel		
	Burgwiesenschule (Betreuungszentrum »Die Kinderburg«)	7:30 bis 17 Uhr
	Dornbachschule (Betreuungszentrum »Sonnenkinder«)	7:30 bis 17 Uhr
	Grundschule Stierstadt (Betreuungszentrum »Märchenland«)	7:30 bis 17 Uhr
	Grundschule am Eichwäldchen (Betreuungszentrum »Taunusdrachen«)	7:30 bis 17 Uhr
	Grundschule Weißkirchen (Betreuungszentrum »Bachpiraten«)	7:30 bis 17 Uhr
	Grundschule am Urselbach	7:30 bis 15 Uhr
	Hans-Thoma-Schule	12:30 bis 16 Uhr
	Grundschule »Mitte«	7:30 bis 17 Uhr
Schmitten		
	Grundschule Reifenberg	7:30 bis 16:30 Uhr, freitags bis 15:30
	Jürgen-Schumann-Schule	7:30 bis 16:30 Uhr
Steinbach		
	Geschwister-Scholl-Schule	7 bis 17 Uhr
Usingen		
	Buchfinkenschule	7:30 bis 15 Uhr
	Astrid-Lindgren-Schule	7:30 bis 17 Uhr
Weilrod	Grundschule im Weiltal	7:30 bis 17 Uhr
	Grundschule am Sommerberg	7:30 bis 16 Uhr
Wehrheim		
	Limesschule Wehrheim	7:30 bis 17 Uhr

Aktuelle Öffnungszeiten der Betreuungszentren in den Grundschulen finden Sie auf den Internetseiten der Schulen.

Anlage 3 | **Gender Index**

Gender-Index – eine Landkarte der Gleichstellung in Deutschland

»Der Gender-Index misst die Chancengleichheit oder -ungleichheit von Frauen und Männern in der Region. Er ist das erste bundesweite Messinstrument zum regionalen Vergleich der Gleichstellung von Frauen und Männern!

Für 19 Indikatoren aus den Bereichen Ausbildung, Erwerbsleben und Partizipation werden die relativen Abweichungen der Indikatorenausprägung für Frauen und für Männer berechnet.

Der Gender-Index ist der Mittelwert dieser 19 relativen Geschlechterdifferenzen.

Die Auswahl der Bereiche und Indikatoren beruht auf den Ergebnissen vorhergehender Studien und einer Expertendiskussion.

Die Formel zur Berechnung des Gender-Index lehnt sich an den schwedischen Jäm-Index an und wurde vor allem wegen seiner Anschaulichkeit und Nachvollziehbarkeit gewählt.

Statistische Tests unterstützen den Gender-Index als geeignetes Messinstrument der regionalen Gleichstellung von Frauen und Männern.«
(Zitat aus »Was ist der Gender-Index?« Link: http://www.gender-index.de/was-ist-der-index.html; Herausgeber: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) ; Deichmanns Aue 31-37;53179 Bonn,

Der Weg zum Gender-Index

- Bei Gender Mainstreaming geht es um die Verbesserung und Überprüfung von Prozessen mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle Konzepte, auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle beteiligte Akteurinnen und Akteure einzubeziehen.
- 2001 bis 2004 förderte daher die Hans-Böckler-Stiftung das Forschungs- und Transfervorhaben „Gender Mainstreaming – Strukturpolitik auf dem Weg zu neuen Konzepten, Instrumenten und Implementationsstrategien“.
- Die Erfahrungen aus diesem Vorhaben und dem schwedischen Jäm-Index bildeten die Grundlage für die Machbarkeitsstudie „Gender Index – eine Landkarte für Deutschland“, die 2006 von Mechthild Kopel und Gerhard Engelbrech vorgelegt wurde.
- Die Ergebnisse einer systematischen Aufstellung und Untersuchung geschlechtsdifferenzierter regionaler Daten wurden 2007 im BBSR-Bericht „Frauen – Männer – Räume“ veröffentlicht.
- Beide Entwicklungslinien ermöglichten eine zielgerichtete Kooperation aus Wissenschaft und Praxis unter der Leitung der Hans-Böckler-Stiftung und unter Beteiligung des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung, der Wert.Arbeit GmbH und des DGB.
- Am 3. November 2008 wurde die Website www.gender-index.de in der schwedischen Botschaft unter der Schirmherrschaft von Frau Staatssekretärin Karin Roth öffentlich freigeschaltet.
- Seit 2009 berät und begleitet der Beirat „Gender-Index“ mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Hans-Böckler-Stiftung, des BBSR, dem BMVBS, dem DGB, der Wert.Arbeit GmbH, dem Deutschen Landkreistag und dem Deutschen Städtetag die Weiterentwicklung des Gender-Index.
- Der Gender-Index und das dahinter stehende Datenangebot werden jährlich aktualisiert.

Stimmen zum Gender-Index

„... Immerhin ist die Bewertung der Chancengleichheit ein Standortfaktor, den man nicht unterschätzen sollte.“
(Landrat Peer Giesecke, Teltow-Fläming)

„... Diese neue Form der Transparenz eröffnet mit ihrer Übersichtlichkeit und Vergleichbarkeit eine neue Dimension politischer Arbeit. Ich gehe davon aus, dass hier Standortvorteile oder Warnsignale sichtbar werden, die in eine aktuellen politischen Tagesordnung aufgenommen werden.“
(Landtagsabgeordnete Ulla Groskurt, Niedersachsen)

„... Das Angebot der gleichstellungspolitischen Deutschlandkarte kann vielfältig genutzt werden, z. B. für die Regionalen Raumordnungspläne.“
(Parlamentarische Staatssekretärin Margret Seemann, Mecklenburg-Vorpommern)

Ansprechpartnerin im BBSR:
Antonia Milbert, Tel.: +49(0)228 401-2256
antonia.milbert@bbr.bund.de

Ansprechpartner in der Hans-Böckler-Stiftung:
Dr. Marc Schietinger, Tel.: +49(0)211 7778-127
marc-schietinger@boeckler.de

Impressum:

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR)
Deichmanns Aue 31-37
53179 Bonn
Tel.: +49(0)228 401-0
www.bbsr.bund.de

Das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR)im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) ist eine Ressortforschungseinrichtung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS). Es berät die Bundesregierung bei Aufgaben der Stadt- und Raumentwicklung sowie des Wohnungs-, Immobilien- und Bauwesens.

Hans Böckler Stiftung
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Bundesinstitut
für Bau-, Stadt- und
Raumforschung
im
Bundesamt für Bauwesen
und Raumordnung

Landkarte der Gleichstellung in Deutschland

Gleichstellungs- und Strukturinformationen
für die Stadt- und Landkreise

Gender Index

www.gender-index.de

Interaktive Landkarte – Kreisprofile
Daten und Fakten – Hintergrundinformationen

Der Abdruck auf den folgenden Seiten des »Gender Index Flyers« und des »Gender Index Vergleichs für den Hochtaunuskreis 2006 und 2010« erfolgt mit der freundlichen Genehmigung des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) ; Deichmanns Aue 31-37;53179 Bonn

Anlage 3 **Gender Index**

Wo geht die Gleichstellung von Frauen und Männern voran? Wo gibt es Nachholbedarf? Der Gender-Index misst die Chancengleichheit oder -ungleichheit von Frauen und Männern in Ihrer Region. Er ist das erste bundesweite Messinstrument zum regionalen Vergleich der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Um ein gezieltes und praxisbezogenes Handeln zu gewährleisten, sind geschlechtsdifferenzierte Daten eine unabdingbare Informationsbasis für die Akteurinnen und Akteure in den kreisfreien Städten und Landkreisen.

Die Zusammenfassung von 19 Einzelinformationen aus den Bereichen Ausbildung, Erwerbsleben und Partizipation zu einem Index und dessen Darstellung in einer Landkarte der Gleichstellung erlaubt den direkten Vergleich eines Kreises mit den Nachbarkreisen, dem Bundesland und der Bundesrepublik insgesamt.

Je größer die Unterschiede zwischen Frauen und Männern, desto länger die Balken; blaue Balken zeigen ungünstige Situationen für Männer, rote für Frauen. Dies verdeutlicht, wo der Handlungsbedarf am größten ist.

Die Indikatorwerte werden in einer Tabelle dargestellt. Die einzelnen Werte lassen sich zudem abfragen nach Bundesland, Raumordnungsregion, der Platzierung des ausgewählten Kreises insgesamt und nach ausgewählten Regionsgruppen.

Der Gender-Index bietet weitere Regionalinformationen, beispielsweise

- zur Kindertagesbetreuung und zu Pflegeplätzen,
- zur Gründungsaktivität von Frauen und Männern,
- zum Wanderungsverhalten von Frauen und Männern,
- zum Ausbildungsbereich.

Diese Informationen ergeben so ein konkretes Bild von der Gleichstellung von Frauen und Männern in Ihrer Region.

In zwei Pilotstudien haben Mechthild Kopel und Annemarie Weber gezeigt, wie der Gender-Index in die Praxis umgesetzt werden kann und wie er wertvolle Informationen für die lokale bzw. regionale Arbeits-, Struktur- und Wirtschaftspolitik gibt.

Anlage 3 **Gender Index**

Anlage 4 **Familienatlas 2012**

prognos

Der Familienatlas wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend von der Prognos AG erstellt. Veröffentlichung des Familienatlas 2012 und Abdruckerlaubnis mit freundlicher Genehmigung der Prognos AG, Büro Berlin; Goethestraße 85, D-10623 Berlin

Familienatlas 2012

Erläuterungen zu Konzept, Indikatoren und Methoden

Zielsetzung des Familienatlas

Je deutlicher die Auswirkungen des demografischen Wandels zu Tage treten, desto stärker rücken Strategien zum Umgang mit der Alterung der Gesellschaft in den Regionen auf die politische Agenda. Familien nehmen für die Sicherung der Zukunftsperspektiven der Regionen und die Bewahrung einer ausgeglichenen Altersstruktur eine Schlüsselrolle ein. Die Lebensbedingungen und die Attraktivität der Regionen für Familien sind dabei wesentliche Faktoren, die Entscheidungen für eine Familiengründung, für einen Zuzug von Familien oder auch den Wegzug von Familien beeinflussen.

Der Familienatlas 2012 will mit dem Vergleich von Indikatoren aus den 402 Kreisen und kreisfreien Städten lokalen Akteuren eine Grundlage für die Standortbestimmung im Wettbewerb um Familien und für eine sachliche und differenzierte Auseinandersetzung mit regionalen Stärken und Schwächen zur Verfügung stellen.

Mit der inhaltlichen Fokussierung auf die Attraktivität von Regionen für Familien beschränkt sich der Familienatlas auf einen spezifischen Ausschnitt des breiten Feldes der regionalen und kommunalen Familienpolitik. Familienpolitik-Bereiche mit dezidiert sozial- oder integrationspolitischer Ausrichtung werden nicht oder nur marginal berücksichtigt. Der Familienatlas erhebt daher in keiner Weise den Anspruch, die Qualität und Intensität der Familienpolitik in den Regionen als Ganzes zu bewerten.

Wie misst der Familienatlas 2012 die regionale Attraktivität für Familien?

Der Familienatlas untersucht verschiedene, getrennt dargestellte Indikatorenbereiche zur Attraktivität der Regionen für Familien. Unterschieden wird dabei zwischen vier kommunalpolitischen Handlungsfeldern – also Politikbereichen, die auf Ebene der Kommunen und Kreise zum guten Teil direkt gestaltbar oder zumindest mittelbar beeinflussbar sind – und höchstens indirekt bzw. langfristig beeinflussbaren arbeitsmarktbezogenen und demografischen Rahmenbedingungen. Als bundesweite Vergleichsstudie muss sich der Familienatlas im Wesentlichen auf Indikatoren beschränken, für die Grunddaten flächendeckend und in gleicher Qualität für sämtliche 402 Kreise und kreisfreien Städten verfügbar sind. Für das Handlungsfeld „Angebote und Organisation regionaler Familienpolitik" wurden die Daten durch eine schriftliche Befragung der Verwaltungsleitungen der Kreise und kreisfreien Städte erhoben, an der sich sämtliche kreisfreien Städte und 92% der Kreise beteiligten.

Für die vier Handlungsfelder Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wohnsituation und Wohnumfeld, Bildung und Angebote und Organisation der regionalen Familienpolitik, für die Rahmenbedingungen Arbeitsmarkt und Demografie sowie für die Einzelindikatoren sind Rankings der 402 Kreise und kreisfreien Städte ausgewiesen. Bei den Handlungsfeldern und den Rahmenbedingungen wurden die Ränge aus dem arithmetischen Mittel der Ränge der zugehörigen Einzelindikatoren errechnet. Bis auf begründete Ausnahmen sind die Indikatoren dabei mit gleichem Gewicht berücksichtigt.

Die Regionengruppen im Familienatlas 2012

Die Frage, wodurch eine Stadt oder Region für Familien attraktiv wird, kann nicht pauschal beantwortet werden. Die Wichtigkeit einzelner Bedingungen unterscheidet sich nicht nur individuell, sondern ändert sich auch mit der jeweiligen Familienphase. Daher weist der Familienatlas 2012 kein Gesamtranking über alle Handlungsfelder und Rahmenbedingungen aus, sondern nimmt stattdessen eine grobe Zuordnung zu Regionengruppen vor.

Die Regionen-Gruppen im Familienatlas 2012 setzen sich aus zwei Dimensionen zusammen: Zum Einen wird aus den vier Handlungsfeldern ein Handlungsfelder-Gesamtindex berechnet, zum Anderen wird aus den Rahmenbedingungen Arbeitsmarkt und Demografie ein Rahmenbedingungs-Gesamtindex gebildet. Die Kreise und kreisfreien Städte werden sowohl bei dem Handlungsfelder-Index als auch bei dem Rahmenbedingungs-Index jeweils dem oberen, dem mittleren oder dem unteren Drittel zugeordnet, so dass in der Kombination neun Regionen-Gruppen mit unterschiedlichem Familienattraktivitäts-Profil sichtbar werden.

Die Regionengruppen im Familienatlas 2012

Rahmenbedingungen-Gesamtindex (Arbeitsmarkt und Demografie)	Handlungsfelder-Gesamtindex (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wohnen, Bildung sowie Angebote und Organisation regionaler Familienpolitik)		
	Regionen im oberen Drittel	Regionen im mittleren Drittel	Regionen im unteren Drittel
Regionen im oberen Drittel	Top-Regionen für Familien	etablierte Regionen	Potenzial-Regionen
Regionen im mittleren Drittel	profilierte Regionen	stabile Regionen	unprofilierte Regionen
Regionen im unteren Drittel	engagierte Regionen	Schwellen-Regionen	strukturschwache Regionen für Familien

In die Gesamtbewertung fließen die skizzierten kommunalpolitischen Handlungsfelder mit identischer Gewichtung ein. Auf eine stärkere Gewichtung einzelner Handlungsfelder wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder dem Bereich Wohnen wurde mit Blick auf die unterschiedlichen, sich im Lebensverlauf wandelnden Anforderungen und Wünsche von Familien bewusst verzichtet.

Die Bezeichnungen der Regionen-Gruppen leiten sich aus dem Umgang mit vorhandenen Potenzialen ab. Zum besseren Verständnis der Typisierung ist darauf hinzuweisen, dass die Regionentypen in keiner ordinalen Rangfolge stehen, d.h. Aussagen, welche Regionen besser oder schlechter zu bewerten sind, können nur in einem Teil der Fälle getroffen werden.

Eine ausführliche Quellen- und Methodenbeschreibung ist über die Internetseite www.prognos.com/familienatlas abrufbar.

Vergleichbarkeit mit dem Familienatlas 2007

Ein direkter Vergleich mit den Ergebnissen und den Rängen des Familienatlas 2007 ist nur begrenzt möglich, da gegenüber 2007 die Zahl der Kreise und kreisfreien Städte durch Gebietsreformen um 37 Regionen zurückgegangen ist. Da der Familienatlas 2012 die Position der Regionen relativ zu den anderen Regionen ausweist, können Änderungen bei den Rängen und der Gruppenzuordnung daher neben der weiterentwickelten Indikatorik des Familienatlas 2012 zum Teil auf die geringere Zahl der Regionen zurückgeführt werden. Größere Veränderungen bei der Zuordnung einzelner Regionen sind jedoch im Wesentlichen auf eine tatsächlich veränderte Position im Wettbewerb der Regionen zurückzuführen.

Hinweis zu den Kreisen in Mecklenburg-Vorpommern

Für die im September 2011 neu gebildeten Kreise in Mecklenburg-Vorpommern wurden die Werte der vormaligen Kreise zusammengefasst bzw. umgerechnet.

Familienatlas 2012
Ergebnisübersicht

Hochtaunuskreis

Gesamteinschätzung

Der **Hochtaunuskreis** ist im Familienatlas den **Top-Regionen für Familien** zugeordnet. Im bundesweiten Vergleich der 402 Kreise und kreisfreien Städte liegt der Kreis sowohl bei den Handlungsfeldern als auch bei den Rahmenbedingungen im oberen Drittel der Regionen.
Eine kurze Erläuterung zur Interpretation und zu den Methoden des Familienatlas 2012 finden Sie am Ende dieses Dokuments sowie ausführlich unter www.prognos.com/familienatlas.

Familienatlas 2012 Ergebnisübersicht	Rang (von 402)	Position im Regionenvergleich (unterdurchschnittlich – überdurchschnittlich)
Handlungsfelder		
I. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	61	■■■■□
II. Wohnsituation und Wohnumfeld	229	■■■□□
III. Bildung	167	■■■□□
IV. Angebote und Organisation der regionalen Familienpolitik	43	■■■■■
Rahmenbedingungen		
Arbeitsmarkt	127	■■■■□
Demografie	2	■■■■■

Handlungsfeld I: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Indikator	Indikatorwert	Position im Regionenvergleich (unterdurchschnittlich – überdurchschnittlich)	Rang (von 402)	Ø-Wert Deutschland
Chancengleicheit am Arbeitsmarkt Verhältnis der Erwerbsquoten (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) von Frauen und Männern (2010)	88,3	■■■□□	170	87,9
Betreuungsquote unter dreijähriger Kinder Betreute Kinder unter drei Jahren pro Gleichaltrigen gesamt (2011)	28,7%	■■■□□	99	25,2%
Netto-Ausbau der Betreuungsquote unter dreijähriger Kinder* Zunahme der Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren zwischen 2006 und 2011 bei (unterstellter) konstanter Kinderzahl	15,2%	■■■■■	41	10,9%
Ganztagsbetreuungsquote im Kindergartenalter Kinder von drei bis unter sechs Jahren, die mehr als sieben Stunden am Tag betreut werden (2011)	42,1%	■■■□□	115	34,9%
Netto-Ausbau der Ganztagsbetreuungsplätze für Kindergartenkinder* Zunahme der Ganztagsbetreuungsquote von Kindern zwischen drei bis unter sechs Jahren zwischen 2006 und 2011 bei (unterstellter) konstanter Kinderzahl	14,2%	■■■■□	76	10,0%
Familienbewusste Arbeitgeber Zahl der mit dem audit berufundfamilie zertifizierten Arbeitgeber je 100.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort	5,1	■■■□□	88	3,8

** mit Faktor 0,5 gewichtete Indikatoren*

Handlungsfeld II: Wohnen und Wohnumfeld

Indikator	Indikatorwert	Position im Regionenvergleich (unterdurchschnittlich – überdurchschnittlich)	Rang (von 402)	Ø-Wert Deutschland
Erschwinglichkeit von Wohneigentum Kaufkraft in Euro je Einwohner geteilt durch den Kaufwert für 1 qm Bauland (2010)	88	■■□□□	345	275
Entfernung zu Mittelzentren Durchschnittliche Pkw-Fahrtzeit zum nächsten Mittel- oder Oberzentrum (2010)	5,3	■■■■□	134	8,2
Freifläche und Erholungsfläche je Einwohner in qm je Einwohner (2009)	241	■■□□□	294	352
Anteil Familienwohnungen Anteil der Wohnungen mit mehr als 3 Räumen am Wohnungsbestand insgesamt (2009)	73,0%	■■■□□	238	70,4%
Kinder und Jugendliche in Sportvereinen Mitglieder in Sportvereinen bis 18 Jahre pro Einwohner bis 18 Jahre (2010)	68,1%	■■■■□	96	53,8%
Verunglückte Kinder im Straßenverkehr* unter 15-jährige Kinder, die im Straßenverkehr verletzt oder getötet wurden je 10.000 Gleichaltrige (2010)	21	■■■■□	82	26
Kriminalitätsbelastung (Körperverletzung und Einbrüche)* Bekannt gewordene Fälle von Körperverletzung und Einbruchdiebstahl je 100.000 Einwohner (2010)	624	■■■□□	181	813
Kinderarztdichte* Kinderärzte je 100.000 Kinder unter 15 Jahren (2008)	48	■■■□□	182	52

** mit Faktor 0,5 gewichtete Indikatoren*

Hochtaunuskreis

Handlungsfeld III: Bildung

Indikator	Indikatorwert	Position im Regionenvergleich (unterdurchschnittlich – überdurchschnittlich)	Rang (von 402)	Ø-Wert Deutschland
Einrichtungen der Familienbildung Anzahl der Familienbildungsstätten pro 10.000 Kindern und Jugendlichen unter 15 Jahren (2011)	0,0	■□□□□	220	0,5
Inklusion von Kindern mit Migrationshintergrund in die Kindertagesbetreuung Betreuungsquote drei- bis sechsjährigen Kinder mit Migrationshintergrund in Relation zum Bundesdurchschnitt (=1,00) (2011)	0,99	■■■□□	186	1,00
Schüler-Lehrer-Relation Schüler je hauptberuflicher Lehrkraft (Schuljahr 2010/2011)	13,1	■■■□□	105	13,8
Durchschnittliche Klassengröße in der Primarstufe Schüler je Klasse in der Primarstufe (Schuljahr 2010/2011)	20,7	■■■□□	174	21,2
Durchschnittliche Klassengröße in Sekundarstufe I Schüler je Klasse in der Sekundarstufe I (Schuljahr 2010/2011)	25,7	■■□□□	328	24,6
Erteilte Unterrichtsstunden je Schüler Erteilte Unterrichtsstunden aller Lehrkräfte in Primar- und Sekundarstufe je Schüler (Schuljahr 2010/2011)	1,59	■■■□□	105	1,50
Schulabschlussquote ausländischer Schüler Anteil der Schulabgänger mit (mind.) Hauptschulabschluss an allen ausländischen Schulabgängern (Schuljahr 2009/10)	93,9%	■■■□□	141	91,8%
Ausbildungsplatzdichte Gesamtangebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen je 100 Nachfragenden (2008)	101,2	■■■□□	191	100,8

Handlungsfeld IV: Angebote und Organisation der regionalen Familienpolitik

	Indikatorwert	Position im Bundesvergleich (unterdurchschnittlich – überdurchschnittlich)	Rang (von 402)	Ø-Wert der Kreise und kreisfreien Städte in Deutschland
Besondere Angebote und Leistungen des Kreises für Familien (Quelle: Befragung der Verwaltungsleitungen)	Summe 4	■■■■■	1	3,1
Familienpass / Familienkarte	✓			
Familienwegweiser / Familienkalender	✓			
Ferienprogramm für Schulkinder	✓			
Unterstützung von ehrenamtlichem Engagement für Familien	✓			
Ergänzungen / Weitere Informationen zu Leistungen und Angeboten:	1. Zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung errichtet der Hochtaunuskreis derzeit zwei neue Krankenhäuser 2. Der Hochtaunuskreis setzt ein hessenweit einzigartiges Schulprogramm um, durch das alle Schulen neu gebaut oder grundsaniert werden 3. In Zusammenarbeit mit den Städten und Gemeinden werden Betreuungszentren eingerichet 4. Bei der Umsetzung des Schulprogramms liegt ein wesentlicher Schwerpunkt auf Ganztagsschulangeboten			
Familienbezogene Organisationsmaßnahmen der Kreisverwaltung (Quelle: Befragung der Verwaltungsleitungen)	Summe 4	■■■□□	85	3,3
Familienpolitisches Leitbild des Kreises	–			
Verbindlicher Maßnahmenplan zur Leitbild-Umsetzung	–			
Lokales Bündnis für Familie	✓			
Familienbüro / Ansprechstelle für Familien in der Verwaltung	✓			
Familienfreundlichkeitsprüfung bei Verwaltungsentscheidungen	–			
Familienberichterstattung	✓			
Ansprechstelle für familienfreundliche Kommunal entwicklung für kreisangehörige Gemeinden	✓	Ansprechstelle dezentral und themenbezogen		
Ergänzungen / Weitere Informationen zu familienbezogenen Organisationsmaßnahmen:				

Hochtaunuskreis

Rahmenbedingungen Arbeitsmarkt	Indikatorwert	Position im Regionenvergleich (unterdurchschnittlich – überdurchschnittlich)	Rang (von 402)	Ø-Wert Deutschland
Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter* Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (2009)	77%	■■■□□	113	75%
Arbeitslosenquote Arbeitslosenquote im IV. Quartal 2011 in % bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen	3,8%	■■■■□	119	6,5%
Jugendarbeitslosenquote Jugendarbeitslosenquote (unter 25-Jährige; IV. Quartal 2011) in % bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen unter 25 Jahren	3,3%	■■■□□	156	5,1%
Beschäftigungswachstum von 2005 bis 2010 Entwicklung der Zahl der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2005 bis 2010 (Prozent)	4,8%	■■■□□	286	7,0%

* *als Ausgleich zu den beiden Arbeitslosigkeits-Indikatoren wird der Indikator Erwerbsbeteiligung doppelt gewichtet*

** *die Entwicklungs-Indikatoren bei den Demografie-Rahmenbedingungen sind mit Faktor 0,25 gewichtet*

Rahmenbedingungen Demografie	Indikatorwert	Position im Regionenvergleich (unterdurchschnittlich – überdurchschnittlich)	Rang (von 402)	Ø-Wert Deutschland
Anteil der Kinder und Jugendlichen Anteil der Kinder und Jugendlichen unter 18 Jahren an der Gesamtbevölkerung (2010)	17,8%	■■■■□	116	16,3%
Entwicklung des Anteils der Kinder und Jugendlichen** Veränderung des Anteils der Kinder und Jugendlichen von 2005 bis 2010 (Prozentpunkte)	-0,36%	■■■■■	18	-1,34%
Familienwanderung Saldo der Zu- und Fortzüge in den Altersgruppen 0-18 und 30-50 je 1.000 Einwohner in den gleichen Altersgruppen (2009)	9,7	■■■■■	9	-0,6
Entwicklung der Familienwanderung** Veränderung des Saldo der Familienwanderer je 1.000 Einwohner (siehe oben) von 2004 bis 2009	3,0	■■■■□	47	-1,0
Geburtenhäufigkeit Mittelwert der altersgruppenspezifischen Geburtenziffern (5-Jahres-Kohorten) der Frauen zwischen 15 und 49 Jahren (2010)	53,0	■■■■□	13	46,4
Entwicklung der Geburtenhäufigkeit** Veränderung der Geburtenhäufigkeit zwischen 2005 und 2010	7,8	■■■■■	23	1,7

Einschätzung familienpolitischer Prioritäten durch den Kreis

Grundlage: Befragung der Verwaltungsleitung der Kreise und kreisfreien Städte

Im Familienatlas 2012 abgebildete Bereiche	Einschätzung der Relevanz (eher gering – prioritär)
Förderung der regionalen Attraktivität für Familien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs	■■■
Ausbau der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahre	■■□
Ausbau der Ganztagsbetreuung für Kinder im Kindergartenalter	■■□
Förderung familiengerechter Arbeitsbedingungen in Unternehmen	■■□
Förderung familiengerechter Arbeitsbedingungen in der Verwaltung	■■□
Sicherung oder Verbesserung der Angebote der Schulbildung und beruflichen Ausbildung	■■■
Verbesserung von Gesundheitsversorgung und -vorsorge für Kinder	■■■
Verbesserung der Wohnsituation für Familien	■□□
Im Familienatlas 2012 nicht oder nur indirekt berücksichtigte Bereiche	
Angebote von Frühen Hilfen für Familien	■■□
gezielte Förderung sozial schwacher Familien	■■□
Integration und Chancenförderung für Familien mit Migrationshintergrund	■■□
Verbesserung der Ganztagsbetreuung für Schulkinder	■■■
Verbesserung des Freizeit- und Kulturangebots für Familien	■■□
Förderung eines intensiveren Miteinanders der Generationen	■■□

Erläuterung zur Einschätzung der familienpolitischen Prioritäten

Der Familienatlas 2012 kann nur einen Ausschnitt der familienpolitischen Bereiche aufgreifen, die in den einzelnen Regionen von Bedeutung sind. Zur besseren **Einordnung der Familienatlas-Ergebnisse** wurde die Relevanz der jeweiligen Bereiche im Rahmen einer schriftlichen Befragung der Verwaltungsleitungen der Kreise und kreisfreien Städte erhoben. Hierbei wurden auch Themen erfasst, die im Familienatlas 2012 nicht berücksichtigt werden.

Die dargestellte Prioritäten-Einschätzung ermöglicht es, Bereiche und Einzelindikatoren mit besonderer Bedeutung für die Region in den Blick zu nehmen und gezielt den Vergleich mit anderen Regionen zu suchen. Wenn einzelne Themenbereiche **als nicht prioritär bewertet werden, muss dies nicht zwangsläufig bedeuten, dass das Thema regional insgesamt ohne Belang ist.** Es kann auch darauf verweisen, dass **bereits in der Vergangenheit entsprechende Maßnahmen** (z.B. der Ausbau der Kinderbetreuung) **umfassend erfolgt sind**.

Die **Einschätzung der Prioritäten** durch die Verwaltungsleitung ist im Familienatlas ausschließlich als ergänzende Information gedacht und **wirkt sich in keiner Weise auf die Ergebnisse** der Kreise und kreisfreien Städte **im Familienatlas 2012 aus**.

Zum Teil wurde die Befragung innerhalb der Kreise von mehreren Ämtern ausgefüllt. Bei abweichenden Bewertungen wurde die jeweils höhere Priorisierung übernommen.

10. Impressum

HERAUSGEBERIN
Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten im Hochtaunuskreis

MAGISTRAT DER STADT BAD HOMBURG V.D.HÖHE
Gaby Pilgrim (gp)
T 06172/100-4010, gaby.pilgrim@bad-homburg.de
Rathausplatz 1, 61348 Bad Homburg v.d.Höhe

MAGISTRAT DER STADT FRIEDRICHSDORF
Walburga Kandler (wk) (bis 31.12.2014)
Britta Heblich (bh) (seit 01.10.2015)
T 06172/731-1303, britta.heblich@friedrichsdorf.de
Hugenottenstr. 55, 61381 Friedrichsdorf

HOCHTAUNUSKREIS - DER KREISAUSSCHUSS -
Dr. Silke Heil (sh), **Elke Engmann** (ee)
T 06172/999-5400, elke.engmann@hochtaunuskreis.de
Ludwig-Erhard-Anlage 1-5, 61352 Bad Homburg v.d.H.

MAGISTRAT DER STADT KRONBERG IM TAUNUS
Heike Stein (hs)
T 06173/703-1040, h.stein@kronberg.de
Katharinenstraße 7, 61476 Kronberg im Taunus

MAGISTRAT DER STADT OBERURSEL (TAUNUS)
Gabriela Wölki (gw)
T 06171/502-152, gabriela.woelki@oberursel.de
Rathausplatz 1, 61440 Oberursel (Taunus)

STADTVERWALTUNG STEINBACH (TAUNUS)
Petra Menzel-Hobeck (pmh)
T 06171/75391
petra.menzel-hobeck@stadt-steinbach.de
Gartenstraße 20, 61449 Steinbach (Taunus)

MAGISTRAT DER STADT USINGEN
Ute Harmel (uh)
T 06081/1024-1011, harmel@usingen.de
Wilhelmjstraße 1, 61250 Usingen

KONZEPTION & TEXTE
Kooperation der genannten Frauenbeauftragten in der Arbeitsgemeinschaft der Frauenbeauftragten im Hochtaunuskreis

GRAFISCHES KONZEPT, LAYOUT
Anke Wenderoth, Grafikdesign, Kronberg im Taunus

TITELCOLLAGE
Fotolia 83040023 - Starke Frau © Robert Kneschke
39451177 - fondo metallo argento © Giuseppe Porzani

DIE FRAUEN-
BEAUFTRAGTEN
im Hochtaunuskreis