

Mechthild Kopel, Annemarie Weber

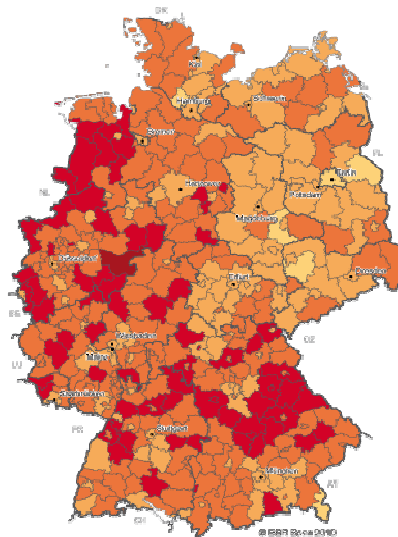
Mit dem Gender-Index gleichstellungspolitisch nach vorn! Beispielhafte Darstellungen von gleichstellungsorientierten Maßnahmen auf kommunalpolitischer Ebene

Abschlussbericht

Auf einen Blick...

- Durch die Untersuchung sind facettenreiche Bilder der gleichstellungspolitischen Situation wie auch der umgesetzten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in 10 Kreisen/ kreisfreien Städten Deutschlands entstanden.
- Gespräche fanden vielfach sowohl mit den Gleichstellungsbeauftragten, als auch mit den Wirtschaftsförderstellen, Vertreterinnen und Vertretern der Jobcenter und Agenturen für Arbeit statt.
- Deutlich wird bei den dargestellten Beispielen: Zahlreiche Maßnahmen sind bereits umgesetzt, die die Gleichstellung von Männern und Frauen erheblich verbessert haben oder auch auf einem konstant guten Niveau halten.
- Für eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern bedarf es aber noch mehr Schubkraft des Themas bei allen handelnden Akteurinnen und Akteuren vor Ort.

Mit dem Gender-Index gleichstellungspolitisch nach vorn!



Beispielhafte Darstellungen von gleichstellungsorientierten
Maßnahmen auf kommunalpolitischer Ebene

Berlin, Dezember 2011

Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung

Erstellt von: Mechthild Kopel/ Annemarie Weber

WERT.ARBEIT GmbH, Berlin
Gesellschaft für Arbeit,
Chancengleichheit und Innovation
Albrechtstr. 11 a
10117 Berlin-Mitte

Inhalt

Über diese Studie	3
Vorwort	5
1. Anhalt-Bitterfeld: Diverse Unterstützungen für berufstätige Frauen	7
2. Eifelkreis Bitburg-Prüm: „Der Eifelkreis ist auf dem richtigen Weg!“	12
3. Essen: Gleichstellungspolitische Wetterlage gut, aber viele Ideen kommen aufgrund angespannter Finanzlage oftmals ins Stocken!	18
4. Groß-Gerau: Schwächen ausgleichen durch zahlreiche Initiativen und Projekte ...	23
5. Halle: Vorbilder prägen – auch und gerade beim Thema Gleichstellung!	28
6. Heidelberg: Ein Kaleidoskop an Maßnahmen bringt die Stadt unter die Top 100 im Gender-Index	35
7. Plön: Starke Netzwerke und viele gute gleichstellungspolitische Projekte	40
8. Rhön-Grabfeld: Gesellschaftliche Prozesse begleiten	45
9. Unna: Wandel langsam und beständig – auch beim Thema Gleichstellung	49
10. Wartburgkreis: Trotz Sparzwang gute Lage in Bezug auf Gleichstellung	54
Fazit	59

Über diese Studie

Gute Beschäftigung und Geschlechtergerechtigkeit sind zwei Schlüsselthemen für die zukunftsfähige Gestaltung unserer Gesellschaft. Dies ist keine kühne Behauptung, sondern ein bereits seit langem verfolgtes politisches Ziel. Dass aber immer noch große Unterschiede in Bezug auf Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen bestehen, ist nicht von der Hand zu weisen. Gezielte Maßnahmen – gerade auch auf kommunalpolitischer Ebene – sind notwendig, um eine Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Für gezielte Schritte bedarf es einer guten Datenlage, um Aussagen über Ausgangs- und Rahmenbedingungen und den Stand der Gleichstellung treffen zu können. Dies bietet das erste bundesweite Messinstrument zum regionalen Vergleich der Gleichstellung von Frauen und Männern – der Gender-Index (www.gender-index.de) – der im Herbst 2008 online ging und seitdem regelmäßig aktualisiert wird.

Ziel der hier vorgelegten Studie „Mit dem Gender-Index gleichstellungspolitisch nach vorn!“ ist es, die Nützlichkeit und Verwendbarkeit des Gender-Index zur Feststellung positiver (und negativer) gleichstellungspolitischer Entwicklungen auf kommunaler Ebene aufzuzeigen, um so auch den Bekanntheitsgrad des Instruments zu erhöhen. Dies geschieht anhand der Analyse und Darstellung von Beispielen gelungener gleichstellungspolitischer Maßnahmen auf kommunalpolitischer Ebene. Es wurden Landkreise und kreisfreie Städte aus unterschiedlichen Regionen Deutschlands (städtische und ländliche Räume, Ost- und Westdeutschland) ausgewählt, die gute Bewertungen durch den Gender-Index im Betrachtungszeitraum 2006 bis 2008 erhalten haben bzw. solche, deren Bewertung durch den Gender-Index sich im Erhebungszeitraum positiv entwickelt hat.

Zur Analyse und Darstellung wurden mehrere aufeinander aufbauende Untersuchungsschritte durchgeführt:

- 1.) Auswertung der auf dem Gender-Index befindlichen Daten für 15 ausgewählte Kreise/ kreisfreie Städte für die Erhebungswellen 2006 und 2008: Im Zuge der Auswertung wurde ein zweiseitiges gleichstellungspolitisches Profil für jeden Landkreis/ jede kreisfreie Stadt erstellt, in der die Daten aufbereitet und näher erläutert wurden.
- 2.) Recherche der wirtschaftsstrukturellen Ausgangs- und Rahmenbedingungen und der gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Projekte, die Einfluss auf die Bewertung im Gender-Index haben bzw. haben können: Unter anderem wurde hierbei die Nutzung (strukturpolitischer) Förderprogramme des Bundes und/oder der EU (z.B.: LEADER, „Perspektive Wiedereinstieg“, „Stärken vor Ort“, Kompetenzagenturen) sowie die unternehmerischen und/ oder politischen Initiativen vor Ort zur Förderung der Gleichstellung und/ oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie recherchiert und analysiert.
- 3.) Erstellung eines Leitfragenkatalogs zur Durchführung von Telefoninterviews auf Basis der vorangegangenen Arbeitsschritte: Im Ergebnis entstanden hierbei umfassende Frage sets, die auf die spezifische Ausgangs- und Rahmenbedingungen sowie die aktuelle gleichstellungspolitische Situation vor Ort abgestimmt waren.
- 4.) Telefoninterviews mit vor Ort Handelnden: Hauptansprechpartner/-innen waren die Gleichstellungsbeauftragten und Wirtschaftsförderstellen der Kreise/ kreisfreien Städte. Darüber hinaus fanden zum Teil auch Interviews mit Beauftragten für Chancengleichheit der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter statt.

Mit dem Gender-Index gleichstellungspolitisch nach vorn!

5.) Zusammenführung der Interview- wie Rechercheergebnisse in umfassende Gleichstellungsprofile der ausgewählten Gebietskörperschaften.

Im Ergebnis entstand so für jede der ausgewählten Landkreise/ kreisfreien Städte ein vier- bis sechsseitiges Profil, in der die gleichstellungspolitische Situation dargestellt ist.

Vorwort

Das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ ist momentan präsent wie lange nicht mehr. In den Medien sind Portraits von Frauen in unterschiedlichen Lebenssituationen, Diskussionen zur Frauenquote oder Aufrufe wie „die Welt muss weiblicher werden“ vielfältig präsent. Das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) konstatierte jüngst, dass viele Mütter nicht oder weniger arbeiten als sie sich wünschen, weil sie Karriere und Familie nur schwer vereinbaren können. 1,5 Millionen zusätzliche Vollzeitstellen könnten durch derzeit nicht erwerbstätige Mütter besetzt werden – so das IZA – wenn es flexiblere und familienfreundlichere Arbeitszeiten gäbe.

Probleme wie diese behindern nicht nur die Gleichstellung der Geschlechter. Gerade in der Debatte um demografischen Wandel und die Sicherung des Fachkräftebestands wird vielerorts beklagt, dass die „Potenzialgruppe Frau“ an ihre Grenzen stößt bzw. gestoßen wird. Immer mehr wird in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft darüber nachgedacht, wie dieses Frauenpotenzial durch Verbesserung der Ausgangs- und Rahmenbedingungen stärker gefördert und genutzt werden kann, um Frauen damit dieselben (Karriere-)Chancen zu ermöglichen wie Männern. Dies zeigt: Die Argumentationszusammenhänge für die „Gleichstellung von Männern und Frauen“ sind vielfältig. Eine offene Frage ist jedoch, ob sie wirklich darauf abzielen eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zu erreichen.

Wie die Ergebnisse des Gender-Index aus den Jahren 2006 bis 2008 zeigen, sind wir in Deutschland noch weit entfernt von einer wirklichen Gleichstellung von Männern und Frauen. Es gibt Ungleichheiten – oftmals zum Nachteil der Frauen, wenn auch nicht ausschließlich. Auch das Ausmaß ist sehr unterschiedlich, wie der vergleichende Blick auf die Landkreise und kreisfreien Städte Deutschlands zeigt. Was aber auch deutlich wird: Es gibt Bewegung in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter. Dies hängt nicht unerheblich von den konkreten Aktivitäten vor Ort ab.

Dabei beginnt der Weg, wie die Wirtschaftsförderung in Anhalt-Bitterfeld treffend bemerkte, immer mit einem ersten Schritt. Viele Bereiche müssen in den Blick genommen werden, will man eine wirkliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen. Auch muss man immer wieder Überzeugungsarbeit leisten – bei Jung und Alt – so die Erfahrung der Gleichstellungsbeauftragten aus Halle an der Saale. Manchmal hat man gute Ideen, wird aber aufgrund einer angespannten Haushaltslage an die Grenzen gestoßen – so wie etwa in Essen oder auch Unna. Wichtig, so wissen es fast alle zu berichten, ist es, die richtigen Verbündeten und gute Netzwerke zu haben, will man in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Sphären des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Lebens Verbesserungen erzielen. Dabei kann die Initiative von einzelnen frauenpolitisch Aktiven ausgehen, von Verwaltungs- und Wirtschaftsförderstellen, von Parteien und Gewerkschaften oder auch von engagierten Unternehmerinnen und Unternehmern.

Deutlich wird bei den dargestellten Beispielen: Zahlreiche Maßnahmen sind bereits umgesetzt, die die Gleichstellung von Männern und Frauen erheblich verbessert haben oder auch auf einem konstant guten Niveau halten. Für eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern bedarf es aber noch mehr Schubkraft des Themas bei allen handelnden Akteuren und Akteuren vor Ort.

Im Gleichstellungsbericht der EU für das Jahr 2010 werden die (noch) bestehenden Mängel scharf kritisiert.¹ Nachhaltiges Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit sowie die Bewältigung der demografischen Herausforderungen sind abhängig von der wirklichen Gleichstellung der Geschlechter – so die deutliche Botschaft der europäischen Kommission.² Hierfür möchte sich die EU auch in den nächsten Jahren weiter gezielt einsetzen. Vor dem Hintergrund der im Januar 2014 neu beginnenden EU-Förderperiode gilt es deshalb auch auf kommunalpolitischer Ebene zu überlegen, wie die von der EU zur Verfügung gestellten Unterstützungsmaßnahmen (auch) im Sinne der Gleichstellung von Männern und Frauen stärker genutzt werden können. Denn Deutschland kann und muss sich an einem auf Gleichstellung beruhendem Leitbild orientieren, wie es die Sachverständigenkommission im Rahmen des Gleichstellungsberichts der Bundesregierung 2011 formuliert hat:

„Wir streben eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten an. Die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung gesichert. Sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine eigene soziale Sicherung aufzubauen. Die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern werden gleichermaßen geschätzt und entgolten. Durch eine angemessene Infrastruktur für Kinderbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie flexible Arbeitszeiten in den Unternehmen wird die Vereinbarkeit für Beruf und Familie gewährleistet. Die Erwerbsverläufe werden durch Optionen auf eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine vorübergehende und reversible Verkürzung der Arbeitszeit flexibilisiert. Die Gesellschaft unterstützt die Wahrnehmung dieser Optionen zur Kindererziehung und -betreuung, Pflege und Weiterbildung. Es werden besondere Anreize gesetzt, damit die Optionen in den gesellschaftlich gewünschten Feldern sowohl von Frauen als auch von Männern genutzt werden. Die Nutzung dieser Optionen darf nicht zu Nachteilen in der Alterssicherung führen.“³

„Gleichstellung“ darf nicht aufgrund kurzfristiger, aktueller Trends und Gegebenheiten zum Modewort werden. Gleichstellung gehört zu Demokratie und bedeutet, dass allen Bürgerinnen und Bürgern die gleichen Rechte, Pflichten, aber auch Wahlmöglichkeiten ermöglicht werden. Dies gilt es (weiter) anzustreben!

In der hier vorgelegten Broschüre „Mit dem Gender-Index gleichstellungspolitisch nach vorn!“ werden aus zehn Landkreisen/ kreisfreien Städten Deutschlands Beispiele gelungener gleichstellungspolitischer Maßnahmen auf kommunalpolitischer Ebene dargestellt. Auch wird gezeigt, wie diese sich in der Bewertung im Gender-Index widerspiegeln und sich durch positive wie negative gleichstellungspolitische Entwicklungen auch die Platzierungen im Gender-Index verändert haben. Wir hoffen, mit dieser Publikation Akteurinnen und Akteure aus der kommunalpolitischen Praxis neue Anregungen für die gleichstellungspolitische Praxis geben zu können.

¹ Europäische Kommission (2009): Gleichstellung von Frauen und Männern – 2010. Schriftstück Kom(2009) 694 endgültig.

² Europäische Kommission (2010): Mitteilung der Kommission. Ein verstärktes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Eine Frauen-Charta. (Online unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de &catId=89&newsId=726&furtherNews=yes>, Stand: 20.12.2010)

³ Aus: „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011, S. 4.

1. Anhalt-Bitterfeld: Diverse Unterstützungen für berufstätige Frauen

Anhalt-Bitterfeld gehört beim Thema Gleichstellung von Männern und Frauen im Jahr 2008 zu den TOP 3 aller 413 Kommunen in Deutschland. Der Gender-Index-Wert des Landkreises liegt bei 14,5. Im bundesweiten Vergleich erzielten nur der Landkreis Märkisch-Oderland (Gender-Index-Wert: 11,4) und der Landkreis Leipzig (Gender-Index-Wert: 13,7) bessere Bewertungen als Anhalt-Bitterfeld. Auch im internen Vergleich aller Kreise in Sachsen-Anhalt liegt Anhalt-Bitterfeld damit an der Spitze, gefolgt vom Burgenlandkreis mit einem Index-Wert von 15,2. Schlusslicht in Sachsen-Anhalt ist Wittenberg mit einem Wert von 21,3.

Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind in den Bereichen (Aus-)Bildung, Arbeitsmarktsituation, Einkommen sowie politische Partizipation zwar vorhanden, aber relativ gering ausgeprägt. Die Zahl der Erwerbstätigen liegt mit 59,1 Prozent bei den Frauen und 61,5 Prozent bei den Männern zwar unter dem Bundesdurchschnitt, aber die Unterschiede sind hier sehr gering.

Ähnliche Entwicklungen für Frauen und Männer – im positiven wie negativen Sinn

Dieses Ergebnis verwundert den Leiter der Entwicklungs- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft Anhalt-Bitterfeld mbH (kurz: EWG), Armin Schenk, nicht: „Traditionell ist die Frauenerwerbstätigkeit im Landkreis schon immer hoch gewesen. Viele von ihnen waren und sind auch weiterhin in der Industrie beschäftigt – genau wie die Männer in der Region.“

Auch die Schattenseiten der wirtschaftlichen Entwicklung teilen Männer und Frauen in der Region zu ziemlich gleichen Teilen. So liegt die Arbeitslosenquote der Frauen mit 17,5 Prozent „nur“ knapp 2 Prozentpunkte über der der Männer mit 15,3 Prozent. Bei jungen Arbeitslosen (bis 25 Jahre) sowie Arbeitslosen ab 55 Jahren sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen noch geringer ausgeprägt. Die Werte sind dabei deutlich schlechter als im Bundesdurchschnitt⁴ – obwohl sich bereits Verbesserungen eingestellt haben. Dies hat auch mit den erfolgreich begleiteten wirtschaftlichen Wandlungsprozessen in Anhalt-Bitterfeld zu tun.

Industrieregion, die auch für weibliche Beschäftigte attraktiv ist

Traditionell ist Anhalt-Bitterfeld eine industriell geprägte Region. Unternehmen des Spezialmaschinen- wie Apparatebaus sind stark vertreten. Lange Jahre ist der Landkreis zudem durch die chemische Industrie, die Filmproduktion und den Braunkohletagebau geprägt worden. Während sich die chemische Industrie nach 1990 erholt hat und viele Arbeitsplätze geschaffen wurden, ist von der Filmproduktion so gut wie nichts erhalten geblieben. Auch der Braunkohleabbau ist inzwischen beendet. Dafür sind viele neue, gut wachsende Bereiche entstanden. Neben der schon einige Jahre zurückliegenden Ansiedlung von Bayer hat auch die Solarbranche in den letzten Jahren einen immer größeren Stellenwert erhalten. So haben sich um die Firma Q-Cells im Solar Valley Thalheim weitere Firmen mit Wurzeln in den USA und Australien angesiedelt und produzieren Fotovoltaikmodule für den Weltmarkt. Mit der

⁴ Der Anteil der jungen Arbeitslosen unter 25 Jahre lag in Anhalt-Bitterfeld 2008 für Männer bei 7,6 Prozent, der der Frauen bei 7,4 Prozent. Im Vergleich dazu lag der Bundesdurchschnitt zum selben Zeitpunkt für Frauen bei 3,3 Prozent, der für Männer bei 4 Prozent. Ähnlich sieht es bei den älteren Arbeitslosen aus: Die Zahlen in Anhalt-Bitterfeld (Frauen: 10,1 Prozent/ Männer: 10,5 Prozent) liegen näher zusammen, sind aber auch deutlich höher als im Bundesdurchschnitt (Frauen: 4,4/ Männer: 5,2 Prozent).

Ansiedlung von BMW und Porsche in der unmittelbaren Umgebung von Anhalt-Bitterfeld hat sich zudem der Automotivebereich im Landkreis gut entwickelt und weiter ausgebaut.

Die positive Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen – gerade bei Frauen (2006: 51,5 Prozent/ 2008: 59,4 Prozent) führt Armin Schenk vor allem auf die Unternehmensansiedlungen aus dem Bereich Fotovoltaik zurück. Diese haben im Landkreis Produktionsstätten aufgebaut, in denen vermehrt Frauen angestellt worden sind. Zudem existieren in Anhalt-Bitterfeld weiterhin klassische Frauenbetriebe – wie etwa eine Sortierfabrik aus dem Textilbereich. Im Bereich Metallverarbeitung/ Automotive sind Frauen ebenfalls keine Minderheit. Hier wie in anderen typischen Männerbranchen gibt es auch eine ganze Reihe an Unternehmerinnen. Diese seien auch in den von der Wirtschaftsförderung angekurbelten Netzwerken zum Teil stark präsent, so Armin Schenk.

Unternehmerinnen – gut vernetzt und positioniert

Nicht nur wirtschaftlich sind Unternehmerinnen eine feste Größe im Landkreis. Sie haben auch über die Jahre ein eigenes gutes Netzwerk aufgebaut und nehmen Einfluss auf die Entwicklungen im Landkreis. So gibt es bereits seit 1998 den Unternehmerinnenstammtisch. Dieser war zu Beginn als loser Verband engagierter Unternehmerinnen und leitender Angestellter entstanden. Er sollte eine Plattform des Erfahrungsaustausches unter Frauen schaffen. Im November 2002 wurde aus der Plattform ein eingetragener Verein. Heute gehören ihm 38 aktive Mitglieder an. „Alles starke Powerfrauen, die sich gegenseitig beflügeln“, so die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises, Ursula Böttge. Das zeigt sich daran, dass die Unternehmerinnen nicht nur in ihren Unternehmen für bessere Ausgangs- und Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen wie Männern sorgen. Auch nach außen treten sie für mehr Chancengleichheit ein – durch aktive Politik und das eigene Vorbild. So ist eine Unternehmerin (ABASYS GmbH) gleichzeitig Präsidentin der IHK Halle-Dessau, eine weitere Unternehmerin (CONTALL Container- und Behälterbau GmbH) ist Landesvorsitzende des Unternehmerinnenverbandes (VDU) und eine dritte Unternehmerin (MARBA Spezialmaschinen GmbH) ist europäische Botschafterin für Unternehmensgründungen. Mehrere der Stammtischteilnehmerinnen wurden auf Landesebene bereits mit Unternehmerinnen-Preisen ausgezeichnet. Einige von Ihnen tragen zudem das vom Landkreis verliehene Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“.

Landkreis setzt Anreize für mehr Familienfreundlichkeit

Im Landkreis Anhalt-Bitterfeld wird bereits seit 2005 jährlich der Wettbewerb „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ausgetragen.⁵ Nicht nur klein-, mittelständische wie auch Großunternehmen, die sich für die Umsetzung einer familienfreundlichen Personal- und Unternehmenspolitik einsetzen und damit die Chancengleichheit fördern, werden prämiert. Auch Einrichtungen, die Ihre Dienstleistungen im Bereich Betreuung von Kindern und betreuungsbe-

⁵ Initiatoren wie auch Jury des Wettbewerbs sind die EWG, die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises, das Familienbündnis Anhalt-Bitterfeld, die IHK Halle-Dessau, das IHK Bildungszentrum Halle-Dessau GmbH, die Kreishandwerkerschaft Anhalt-Bitterfeld, die kreishandwerkerschaft Anhalt - Bernburg/Köthen sowie das Projekt "Schichtarbeit zwischen Anforderungen von Arbeitswelt und Lebenswelt" (Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bitterfeld-Wolfen).

dürftigen Angehörigen anbieten und durch ihre flexiblen Angebote zur Verbesserung der Ausgangs- und Rahmenbedingungen beitragen, werden ausgezeichnet.

Der Wettbewerb richtet sich jedes Jahr im Wechsel an jeweils einen der genannten Unternehmenstypen und stößt auf positive Resonanz. Neue Ideen und Kooperationen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit entstehen. So hat die Firma Q-Cells bereits zweimal am Wettbewerb teilgenommen und wurde ausgezeichnet. Dieses Unternehmen hat in Zusammenarbeit mit der Stadt Sandersdorf-Brehna die Kinderbetreuungsstruktur verbessert, u.a. durch Sonderöffnungszeiten von 5:30 Uhr bis 20:30 Uhr.

Servicestelle „Schichtarbeit“ berät

Da viele Unternehmen im Landkreis Produktionsstandorte sind, spielt das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Schichtarbeit“ für eine große Zahl an Beschäftigten eine herausragende Rolle. Deswegen haben sich die bedeutenden Chemiestandorte Bitterfeld-Wolfen und Leuna zusammen getan und setzen seit August 2009 das Verbundprojekt „Schichtarbeit zwischen Anforderungen von Arbeitswelt und Lebenswelt (SCHICHT)“ um.⁶ Im Rahmen des Projekts wurde und wird die kommunale Verwaltung mit ansässigen und überregionalen Unternehmen vernetzt. Gemeinsam werden Konzepte entwickelt, um den Schichtbetrieb zu optimieren und an die Bedürfnisse von Familien anzupassen. Zudem wurde in Bitterfeld-Wolfen ein Servicebüro für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen aufgebaut. Ein solches gab es bereits vor Projektbeginn in Leuna und ist dort gut angekommen. Im Servicebüro können Informationen über die Stadt und deren vielfältige Angebote, über Kindergartenplätze, Bildungsangebote, Sport, Kultur und vieles mehr abgefordert werden. Zudem werden Interessierte ausführlich zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ beraten.

Gutes schulisches Angebot und gesteigener Ehrgeiz der Schülerinnen und Schüler

Gute Entwicklungen zeigen sich in Anhalt-Bitterfeld im Bereich (Aus-)Bildung. Im Jahr 2006 gingen – laut Gender-Index – „nur“ 30,3 Prozent aller jungen Frauen zwischen 15 und 20 Jahren mit dem Abitur von der Schule ab, von den jungen Männern dieser Altersgruppe waren es sogar nur 17,4 Prozent. Dieser Anteil hat sich für beide Gruppen deutlich erhöht. 2008 erlangten 41,4 Prozent aller jungen Frauen die allgemeine Hochschulreife und immerhin 27,4 Prozent aller jungen Männer. Damit hat sich gleichzeitig auch die Geschlechterdifferenz verringert.

Die gute Entwicklung führt Armin Schenk auf die Bedeutung des Landkreises als überregionaler Schul- und Ausbildungsstandort zurück. Neben dem „normalen Abitur“ könne in Anhalt-Bitterfeld auch das Fachabitur nach 12 Jahren mit den Schwerpunkten Wirtschaft und Technik abgelegt werden, so Armin Schenk. Einen weiteren Grund für die gestiegenen Zahlen – gerade der Abiturientinnen – sieht die Gleichstellungsbeauftragte Ursula Böttge darin, dass der Ehrgeiz – vor allem der Mädchen – gestiegen sei einen guten Schulabschluss zu machen, um sich bestmögliche Berufs- und Karrierechancen zu sichern. „Allerdings beobachten wir, dass sich gerade Abiturientinnen im Anschluss nicht für ein Studium, sondern eine Aus-

⁶ Dieses Projekt läuft im Rahmen des Programms „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“, das aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des Europäischen Sozialfonds gefördert wird.

bildung entscheiden. Ausbildungsplätze, die vorher normalerweise durch Realschülerinnen und Realschüler besetzt waren, nehmen sie nun ein, da sie aufgrund ihres Alters- und Bildungsvorsprungs reifer wirken und bei Bewerbungsgesprächen besser abschneiden. Dies hat natürlich negative Konsequenzen für alle ohne Abitur“, so die Gleichstellungsbeauftragte Ursula Böttge. Dies müsse kritisch im Auge behalten werden.

Mit Arbeitskreis „Schule und Wirtschaft“ und „Schülerlabor“ für Ausbildung werben

Ähnlich positiv wie die Entwicklung der Abiturientenzahlen zeigt sich auch die Entwicklung im Bereich Ausbildung. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge⁷ ist zwischen 2006 und 2008 für Frauen wie Männer deutlich gestiegen und liegt gerade für Frauen erheblich über dem Bundesdurchschnitt.⁸ Damit übernimmt der Landkreis eine überregionale Ausbildungsfunktion. Ein Ausbildungsstandort sei Anhalt-Bitterfeld schon immer gewesen. „Heute hat hohe politische Bedeutung, diese bestehende Ausbildungskompetenz weiter zu erhalten, um so auch den Bedarf an (zukünftigen) Fachkräften zu sichern und jungen Menschen in Anhalt-Bitterfeld eine langfristige Perspektive zu geben“, so Armin Schenk. Hierzu gebe es unter anderem den Arbeitskreis „Schule und Wirtschaft“, der darum bemüht sei, einen intensiven Dialog und Austausch zwischen Schulen und Unternehmen zu pflegen und beide Seiten für das Thema „Ausbildung“ zu sensibilisieren. Gestartet wurde der Arbeitskreis bereits im April 2003 in der Region Zerbst. Die Regionen Bitterfeld und Köthen zogen nach. Seit 01.07.2007⁹ werden die Aktivitäten gemeinsam durchgeführt.

Ein weiterer Weg zur Werbung für bestimmte Arbeits- und Ausbildungsbereiche ist auch das vom Technologie- und Gründerzentrum Bitterfeld-Wolfen GmbH betriebene „Schülerlabor“, in dem Schulklassen mit Experimenten und kleinen Versuchen an Chemie herangeführt werden. Um speziell Frauen für Ausbildungsberufe zu gewinnen, wird zudem jährlich der „Girl's Day“ durchgeführt.

Bayer-Bitterfeld GmbH: Starke Aktivitäten im Bereich Ausbildung

Als beispielhaft im Bereich Ausbildung verweist Armin Schenk auf die Bayer-Bitterfeld GmbH. Das Pharma-Unternehmen lege eine hohe Ausbildungsaktivität an den Tag. Zudem habe eine Ausbildung bei dem renommierten Unternehmen in der Öffentlichkeit hohe Anerkennung. Öffentliche Präsenz – gerade bei jungen Menschen – erlange es u.a., in dem es sich beim Wettbewerb „Jugend forscht“ engagiert. Seit dem Jahr 1997 richtet die Bayer Bitterfeld GmbH jährlich einen Regionalwettbewerb von „Jugend forscht“ aus. Die Teilnehmenden sind jeweils Schüler, Auszubildende und Studenten im Alter von 11 bis 21 Jahren. Die besten Projekte aus den Gebieten Biologie, Chemie, Geographie, Mathematik, Physik, Technik und Arbeitswelt werden von einer Fachjury ausgewählt und nehmen am Landeswettbewerb Sachsen-Anhalt teil. Mit diesem Engagement – so Armin Schenk – könne das

⁷ Inkl. ein Jahrgang an Berufsfachschulen

⁸ In 2008 lag ihre Zahl, laut Gender-Index, mit 109,1 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen je 100 weibliche Einwohner zwischen 15 und 20 Jahren deutlich über dem Bundesschnitt (2008: 82,2). Ein ähnliches Bild zeigt sich für junge Männer zwischen 15 und 20 Jahre: Auf 100 Männer dieser Altersgruppe kommen durchschnittlich 80,8 Ausbildungsverträge, hingegen sind es im Bundeschnitt nur 75,3.

⁹ Zu diesem Zeitpunkt ist der Landkreis Anhalt-Bitterfeld in seiner heutigen Form aus den ehemaligen Landkreisen Köthen und Bitterfeld sowie Teilen des Landkreises Zerbst entstanden.

Unternehmen bei jungen Menschen – Mädchen wie Jungen – für Ausbildungsberufe im Pharmabereich werben.

Noch früher für Ausbildung werben

Die gute Wirkung dieser unterschiedlichen Maßnahmen wird von der Gleichstellungsbeauftragten bestätigt. Sie sieht die Entwicklungen – gerade bei den Ausbildungszahlen der Frauen – aber auch zwiespältig. „Mädchen verlassen die Schule mit besseren und höheren Abschlüssen als die Jungen. Bei der Berufswahl konzentrieren sich aber über 50 Prozent der Mädchen auf nur 10 von über 350 Ausbildungsberufen. Finden sie diese Lehrstellen nicht in der Region, gehen sie in die alten Bundesländer. Diese Art der Berufswahl hat Auswirkungen auf Beschäftigungsmöglichkeiten, den Verdienst und das berufliche Fortkommen der Mädchen, da zukunftsorientierte naturwissenschaftliche und technische sowie IT-Berufe bei der Berufswahl eine geringe Rolle spielen. Zudem hat es negative Konsequenzen für den sich abzeichnenden Fachkräftemangel in unserer Region“, konstatiert Böttge. Die zahlreichen Bemühungen müssten deshalb intensiviert werden. Noch früher müsse der Kontakt zwischen jungen Menschen – speziell Mädchen – und der örtlichen Wirtschaft hergestellt werden.

Integration des Themas Chancengleichheit ist eine Herausforderung

Insgesamt ist die Gleichstellungsbeauftragte mit den vielen im Landkreis durchgeführten Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung und Beseitigung bestehender Benachteiligungen zufrieden. Die Netzwerkarbeit zu den Arbeitsschwerpunkten „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Häusliche Gewalt“, „Gleichstellung am Arbeitsmarkt“ und „Frauenpolitik“ gestaltete sich gut und stöße auf gute Beteiligung. Auch der Landrat unterstütze hierbei auf Anfrage gezielt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Durch den frauenpolitischen runden Tisch „frauen-macht“, in dem Vertreterinnen von Politik, Verwaltung und Verbänden zusammen kommen und sich so auch Landkreisebene organisieren, besteht darüber hinaus sei 2003 eine gute und eigenständige Interessenvertretung von Frauen.

Schwierig gestalte sich die konsequente Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie und -Methode in der alltäglichen Arbeit von Politik und Verwaltung. Hier müsse dringend ein Umdenken stattfinden, um eine wirkliche Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu erreichen. Zudem sieht sie die Bundespolitik gefordert, durch gezielte Maßnahmen, wie etwa ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, die Umsetzung eines flächendeckenden Mindestlohns, die Verwirklichung eines „Equal Pay“ für gleiche wie auch gleichwertige Arbeit, die eigenständige Existenzsicherung für Frauen wie Männern zu fördern. Diese Forderungen vertreten die Gleichstellungsbeauftragten Sachsen-Anhalts auch auf Landesebene!

2. Eifelkreis Bitburg-Prüm: „Der Eifelkreis ist auf dem richtigen Weg!“

Auf den ersten Blick sind es schlechte Werte für den Eifelkreis Bitburg-Prüm im Gleichstellungsranking. 2008 erzielte der Landkreis, der im Westen des Bundeslandes Rheinland-Pfalz liegt, nur Platz 307 im Vergleich aller 413 Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands. Der Gender-Index-Wert lag dabei bei 23,9. Auch im internen Vergleich aller Kreise/ kreisfreien Städte in Rheinland-Pfalz landete der Eifelkreis Bitburg-Prüm damit im hinteren Feld (Platz 28 von 36). An der Spitze im Bundesland befindet sich Mainz-Bingen mit einem Index-Wert von 15,6. Auf Platz 36 im Bundesland steht Cochem-Zell mit einem Wert von 29,7.

Eine Begründung für den schlechten Stand der Gleichstellung könnte man in den Ausgangs- und Rahmenbedingungen im Eifelkreis Bitburg-Prüm sehen. Mit 235 Gemeinden und einer Fläche von 1.626 km² ist er mit Abstand der größte Flächenkreis des Landes Rheinland-Pfalz. Zugleich ist er der am dünnsten besiedelte und somit stark ländlich geprägt. Weibliche Erwerbstätige findet man im Landkreis deutlich seltener als männliche. Auf 100 Einwohnerinnen im erwerbsfähigen Alter kamen laut Gender-Index im Jahr 2008 nur 53,4 berufstätige Frauen. Auf 100 männliche Einwohner hingegen durchschnittlich 75,5. Zudem lag die Quote der weiblichen geringfügig Beschäftigten mit 19,3 Prozent deutlich über der der Männer mit 10 Prozent. Dies ist mit ein Grund dafür, dass die Einkommenssituation noch eine „gleichstellungspolitische Baustelle“ darstellt. So haben Männer mit einem durchschnittlichen Stundenlohn von 18 Euro genau ein Drittel mehr als Frauen mit 12 Euro.

In Zwei Jahren 100 Plätze im Ranking gut gemacht

Dies ist keine erfreuliche Situation. Aber zwischen 2006 und 2008 haben sich deutliche Verbesserungen in der Bewertung in Bezug auf die Gleichstellung gezeigt. 2006 lag der Gender-Index-Wert noch bei 33,0. Damit war der Landkreis zu diesem Zeitpunkt das Schlusslicht im landes- wie auch bundesweiten Ranking. Im Gegensatz dazu hat er bis zum Jahr 2008 über 100 Plätze gut gemacht und auch Geschlechterunterschiede haben sich deutlich verringert.

Ende 2008 hatte man sich im Eifelkreis Bitburg-Prüm – aufgrund des schlechten Abschneidens im 2006er-Ranking – auf einer Kreistagssitzung mit den Ergebnissen des Gender-Index auseinandergesetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte, Marita Singh, hatte dazu eine kommentierte Auswertung des Gender-Index für den Kreis erstellt und Stellung zu den Ergebnissen bezogen. Aus der Auseinandersetzung ergab sich der Beschluss, die Aus- und Weiterbildungsangebote für Frauen der ARGe im Eifelkreis Bitburg-Prüm im Sozialausschuss zu behandeln, um zu diskutieren, wie hier Verbesserungen umgesetzt werden können. Zudem beschloss man, in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise Bernkastel-Wittlich, Trier-Saarburg und Vulkaneifel im September 2009 eine Tagesveranstaltung unter dem Titel „Bewegung auf dem Lande – Impulse für eine zukunftsgerichtete und chancengerechte Regionalentwicklung“ durchzuführen“. Diese stieß auf gute Resonanz.

Mit Rückblick auf die schlechten Werte von 2006 und die guten Entwicklungen bis 2008 konstatiert Marita Singh: „Überraschend war für mich, dass wir im Eifelkreis innerhalb von nur zwei Jahren eine so deutliche Verbesserung erreicht haben. Das bedeutet für mich: Der Eifelkreis ist auf dem richtigen Weg – allerdings müssen wir uns ständig darum kümmern!“

Arbeitslosigkeit gesunken, (Aus-)Bildungssituation verbessert

Besonders positiv sind die Entwicklungen im Bereich der Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenquote sank von 2006 bis 2008 und lag um knapp die Hälfte unter dem Bundesdurchschnitt – sowohl bei jungen, älteren als auch Langzeitarbeitslosen. Laut Gender-Index verringerte sich die Zahl der erwerbslosen Frauen von 6,4 Prozent im Jahr 2006 auf 3,7 Prozent in 2008. Zum Vergleich: Der Bundesdurchschnitt verzeichnete einen Anstieg der Arbeitslosigkeit und lag 2008 bei 8,9 Prozent, 2006 bei 8,6 Prozent. Entgegen dem Bundestrend ging so die Entwicklung im Eifelkreis Bitburg-Prüm zwischen 2006 und 2008 in eine positive Richtung.

Auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge¹⁰ ist zwischen 2006 und 2008 für Frauen und Männer gestiegen. In 2008 lag ihre Zahl mit 73,7 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen je 100 weibliche Einwohner zwischen 15 und 20 Jahren deutlich über dem Wert von 2006 (64,8). Bei den jungen Männern stieg diese Zahl von 60,2 Ausbildungsverträgen auf 100 Männer dieser Altersgruppe in 2006 auf 67,4 in 2008. Die Zahlen liegen unter dem Bundesdurchschnitt von 82,2 (Frauen) und 75,3 (Männer) im Jahr 2008, haben sich aber gegenüber 2006 deutlich verbessert.

Verbesserungen sowie ein Rückgang der Geschlechterunterschiede wurden auch bei den Schulabbrecherquoten erreicht – auch wenn sich hier die Situation der Frauen leicht verschlechterte: Die Zahl der Schulabbrecherinnen stieg bei den jungen Frauen zwischen 15 und 20 Jahren von 4,1 Prozent (2006) auf 5,8 Prozent (2008). Im Unterschied dazu sank die Quote bei den jungen Männern von 8,4 Prozent (2006) auf 6,9 Prozent (2008).

„Regionalmarke Eifel“ und überregionale Zusammenarbeit haben positiven Einfluss auf Beschäftigung

Die Wirtschaftsstruktur in Bitburg-Prüm ist durch klein- und mittelständische Betriebe bestimmt – viele davon sind dem Handwerk und dem Verarbeitenden Gewerbe zuzurechnen. Großbetriebe sind eine Seltenheit. Zu den großen Arbeitgebern im Landkreis gehören die Firma Stihl, die Firma Grohmann Engineering GmbH, die Milch-Union Hocheifel, die Streif GmbH, die PRÜM-Türenwerk GmbH wie auch das Brauhaus Bitburg. Die überwiegend ländliche Prägung des Landkreises führt dazu, dass Landwirtschaft, Handwerk aber auch Tourismus wichtige Standbeine in der Region sind. Produkt- und Tourismusmarketing spielen deshalb im Eifelkreis Bitburg-Prüm seit langem eine große Rolle und werden als landkreisübergreifendes Gemeinschaftsprojekt in der Eifelregion verstanden. Um die in der Landwirtschaft sowie dem Handwerk hergestellten Produkte der Eifel besser vermarkten zu können, entstand dazu bereits im Jahr 2001/2002 in Bitburg-Prüm die Idee zu einer eigenen „Regionalmarke Eifel“. Mit diesem Marketingkonzept sollen regionale Wertschöpfungsketten vom Erzeuger über den Handel bis hin zum Verbraucher aufgebaut werden. Dabei spielt der Naturschutz eine wichtige Rolle: Ökologische Standards sind in allen Punkten der Wertschöpfungskette umgesetzt – das zeichnet die „Regionalmarke Eifel“ bzw. Produzenten, die dieses Gütesiegel tragen dürfen, aus.

Mit finanzieller Hilfe aus dem Förderprogramm „Regionen Aktiv – Land gestaltet Zukunft“ des Bundesministeriums für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft konnte dieses Marketingkonzept umgesetzt werden. Anfang 2004 wurde die Regionalmarke EIFEL GmbH

¹⁰ Inkl. ein Jahrgang an Berufsfachschulen

gegründet.¹¹ Bei ihr können alle Erzeuger und Verarbeiter land- und forstwirtschaftlicher Produkte sowie touristische Dienstleister aus der gesamten Eifel die Nutzung des Markennamens beantragen. Dazu müssen sie sich mit den Grundsätzen der Regionalmarke identifizieren und die definierten Qualitätskriterien für ihre Produkte bzw. Dienstleistungen erfüllen. Im Gegenzug erhalten sie das Güte-Siegel, „Regionalmarke Eifel“, das sie zur Vermarktung nutzen können.

Das erfolgreiche Konzept „Regionalmarke Eifel“ und die bereits bestehende touristische Kooperation in der Eifelregion führten in 2005 auf maßgebliche Initiative des Eifelkreises Bitburg-Prüm und des Kreises Euskirchen dazu, dass auf einer Eifel-Regionalkonferenz über die Landesgrenzen von Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen hinweg alle 10 Landkreise und 8 Wirtschaftskammern der Eifel ein gemeinsames Strategiekonzept zur Gestaltung der Zukunftsperspektiven der Eifel beschlossen. In 2008 schloss sich die Deutschsprachige Gemeinschaft dieser sogenannten „Zukunftsinitiative Eifel“ an. Im Vordergrund der Zukunftsinitiative Eifel steht die gezielte gemeinschaftliche Entwicklung regionaler Kompetenzen zur nachhaltigen Stärkung des Wirtschaftsraumes Eifel. Einer der Kernpunkte dieses Konzeptes ist der Aufbau von Netzwerken, die eine effektive Arbeitsweise zur Erhaltung und Erhöhung der Wertschöpfung ermöglichen. Im Einzelnen sind es die Netzwerke Kultur & Tourismus, Wald & Holz, Landwirtschaft, Handwerk & Gewerbe und Technologie & Innovation. Jedes Netzwerk wird durch jeweils einen „Kümmerer“ aus Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens betreut, die als Ansprechpartner, Initiator und Organisator eine Schlüsselposition übernehmen. Die Zukunftsinitiative Eifel will bewegen, bewirken, begeistern, so Rainer Wirtz von der Wirtschaftsförderung des Eifelkreises Bitburg-Prüm. Die Voraussetzung hierfür seien Menschen, die eigene Ideen und persönliches Engagement für die Eifel, in der Eifel und mit der Eifel einbringen. Diese Arbeit zeigt in mehrfacher Hinsicht Erfolge: „Die Zukunftsinitiative Eifel und die Regionalmarke Eifel haben einen positiven Einfluss auf die Menschen. Sie sind stolz, eigene, gute Produkte herzustellen“, so die Gleichstellungsbeauftragte Marita Singh. Über die Dachmarke Eifel sei die Vermarktung und Werbung für die Produzenten bzw. Anbieter einfacher geworden und weniger kostenintensiv. Gerade viele Frauen hätte dies darin unterstützt, sich ihre eigene Existenz aufzubauen, etwa durch touristische Angebote wie „Ferien auf dem Bauernhof“, „Bauernhofcafés“ oder auch den Verkauf eigener Produkte, wie Säfte, Schnaps, Wurstwaren, Käse oder ähnliches, so Marita Singh weiter.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gesteigert

Nicht unerheblich für die positive Entwicklung am Arbeitsmarkt bzw. beim Rückgang der Arbeitslosenzahlen dürfte die Steigerung bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sein. 2008 erhielten 9,1 von 1.000 arbeitslosen Frauen Zuschüsse zu Eingliederungsmaßnahmen¹², bei den Männern waren es 38,5 von 1.000 Arbeitslosen. Damit wurde die Zahl der Zuschussempfänger gegenüber 2006 für beide Geschlechter deutlich gesteigert (Frauen: 2,0/ Männer: 20,8). Auch wenn immer noch deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen beste-

¹¹ In dieser sind die Kreisbauernverbände und die Kreishandwerkerschaften der Eifel, die Eifel Tourismus Gesellschaft und die beiden Naturparke der Eifel vertreten. Damit werden die wichtigsten Säulen der ländlichen Entwicklung – Landwirtschaft, Handwerk, Tourismus und Naturschutz – repräsentiert. Die EIFEL GmbH übernimmt eigenverantwortlich das operative Geschäft, die Marketingmaßnahmen und den Abschluss der Markennutzungsverträge mit den Markennutzern.

¹² Nach § 218 Abs. 1 SGB III.

hen, haben sich diese verringert. Erhielten Männer 2006 noch zehnmals häufiger Zuschüsse als Frauen, waren die Unterschiede 2008 nur viermal so hoch.

Eine Maßnahme um diese bestehenden Unterschiede abzumildern und mehr Frauenförderung beim Ein- bzw. Wiedereinstieg zu ermöglichen, stellt das Projekt „Der gelungene Wiedereinstieg in den Beruf (Orientierungskurs für Frauen)“ dar. Es wird aus Mitteln des Frauenministeriums finanziert und durch die Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit einem Träger der Erwachsenenbildung durchgeführt. Seit Herbst 2006 erhalten Frauen, die einen Ein- bzw. Wiedereinstieg planen, über eine Dauer von sechs Monaten entsprechende Schulungsmaßnahmen. Zudem werden zwei Betriebspraktika durchgeführt. Das Besondere an dem Projekt ist: Die Schulungsmaßnahmen finden täglich nur von 8:00 bis 12:00 Uhr statt, während der Ferienzeiten setzen sie aus. So sollen für Mütter – speziell alleinerziehende Mütter – Barrieren, die sich durch das Problem fehlender Betreuungsmöglichkeiten am Nachmittag oder in den Ferienzeiten ergeben, abgebaut werden. Das Projekt wurde und wird von arbeitssuchenden Frauen im Landkreis gut angenommen: „An den Maßnahmen hatten wir bisher immer 18 bis 20 Teilnehmerinnen. Die Arbeitsagentur ist immer eingebunden – dadurch haben die Frauen direkte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vor Ort“, so Marita Singh.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben rückt stärker ins Bewusstsein – wenn auch langsam und mit kleinen Schritten

Zwar sind Rollenbilder von Frauen und Männern im Landkreis, so die Einschätzung von Marita Singh, noch stark am Bild „Der Mann ist der Ernährer – die Frauen verdienen etwas nebenbei“ ausgerichtet. Allerdings ändere sich mit kleinen Schritten diese Einstellung – auch unterstützt durch Verbesserung der Kinderbetreuungsstrukturen. „Die Vollzeitbetreuung von Kindergartenkindern und auch unter 3-Jährigen hat sich in den letzten zwei Jahren stark verändert und wird auch stärker genutzt, nachdem die Kitas ihre Zeiten flexibler gestalten und auch die Kosten der Betreuung weggefallen sind“, so die Gleichstellungsbeauftragte.

Vorreiter auf Seiten der Unternehmen in Bezug auf die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sind die Kreisverwaltung des Eifelkreises sowie das Finanzamt Bitburg-Prüm. Beide haben am Audit „berufundfamilie“ in den Jahren 2007 (Kreisverwaltung¹³) bzw. 2009 (Finanzamt) teilgenommen und eine Grundzertifizierung als familienfreundliches Unternehmen erhalten. Punkten konnten sie dabei durch diverse Maßnahmen, die eine hohe Arbeits(zeit)flexibilität für ihre Beschäftigten fördern, wie etwa Gleitzeitregelungen, Möglichkeiten zur Telearbeit und unterschiedliche Teilzeitmodelle.

Bei der Milchunion Hocheifel wird versucht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte durch die Kooperation mit einer Kindertageseinrichtung vor Ort zu verbessern. Das Unternehmen unterstützt die Einrichtung bei Neu- und Umbaumaßnahmen und erhält dafür im Gegenzug Anspruch auf Belegplätze. Da sich das Unternehmen im Wachstum befindet, ist die Nachfrage nach diesen Plätzen unter den Beschäftigten hoch. Auch nutzt das Unternehmen die Umsetzung dieser Maßnahme als Werbung auf seiner Homepage, um gezielt potenzielle, neue Fachkräfte anzusprechen.

¹³ Hier hat bereits eine erfolgreiche Re-Auditierung im Juni 2010 stattgefunden.

Gute Noten für Ausbildungsprojekt „Lernpartnerschaften Schule-Wirtschaft“

Fachkräftesicherung ist insgesamt für Unternehmen im Landkreis ein immer stärker werdendes Thema. Bemühungen im Bereich der Ausbildung werden deshalb insgesamt verstärkt. Unternehmen wie die Stihl GmbH, die Milchunion Hocheifel und die Kreissparkasse können dabei, laut der Gleichstellungsbeauftragten, als vorbildlich gelten.

Seit 2006 ist der Landkreis im Bereich Ausbildungsförderung aktiv. Auf Initiative der Wirtschaftsförderung des Eifelkreises wurde das Projekt „Lernpartnerschaft Schule-Wirtschaft“ durch die Strukturförderungsgesellschaft Bitburg-Prüm mbH ins Leben gerufen. Dies zielt darauf, die Ausbildungschancen junger Schulabgängerinnen und -abgängern speziell von Hauptschulen zu fördern und dem Fachkräftemangel in der Region positiv entgegen zu wirken. Durch den Aufbau von Netzwerken insbesondere zwischen den Haupt- und Regionalschulen und der Wirtschaft im Eifelkreis sollen dabei die Einstiegsmöglichkeiten der Schülerinnen und Schüler in das Berufsleben verbessert werden. Das Projekt ruht dabei fest auf den Schultern vieler Kooperationspartner: Neben den Haupt- und Regionalschulen im Eifelkreis sind das Berufsbildungszentrum Bitburg-Prüm, die Kreishandwerkerschaft MEHR, die gewerbliche Wirtschaft im Eifelkreis, der DRK-Kreisverband Bitburg-Prüm sowie der Bauern- und Winzerverband Rheinland-Nassau e.V. (Kreisverband Bitburg-Prüm) am Projekt beteiligt.

Grundbausteine des Projekts sind die Unterstützung bei der Berufsorientierung, Bewerbungstrainings mit den Schülerinnen und Schülern sowie Einblicke in die berufliche Praxis in Form von Praktika in Unternehmen. Die Berufsorientierung erfolgt im Berufsbildungszentrum bebiz des Eifelkreises, wo in jeweils eintägigen Einheiten den Schulklassen vertiefende Einblicke in die Arbeit in den Bereichen Holz- und Metalltechnik, Farb- und Raumgestaltung, Wirtschaft und Verwaltung sowie sozial-pflegerische Berufe gegeben werden. Durch anschließende Praktika in Unternehmen aus den genannten Bereichen konnten die im Berufsbildungszentrum erworbenen Einblicke durch Praxiserfahrungen vertieft werden. Ein abschließendes Bewerbungstraining mit einem Personaltrainer vor Ort in den Schulklassen rundet das Projekt ab.

Das Konzept hat bisher gute Erfolge gezeigt. Allein im Schuljahr 2008/2009 haben insgesamt 649 Hauptschülerinnen und -schüler im Eifelkreis teilgenommen. Vermittlungserfolge bei der Stellensuche konnten gesteigert werden – so die Rückmeldung einzelner Schulen aus dem Landkreis.

Es gibt noch viel zu tun

„Auch wenn die Männer inzwischen denken, die Frauen seien doch längst gleichgestellt, gibt es hierzu noch sehr viel zu tun“, so Marita Singh. Aktiv auf diesem Gebiet seien in Bitburg-Prüm leider nur die Gleichstellungsbeauftragten – deren Arbeit und Einsatz auch noch häufig belächelt und als unwichtig angesehen werde, so Marita Singh weiter. Hier wünscht sie sich Veränderungen – auch was die (finanziellen) Ressourcen für das Thema bei den Kommunen angeht.

Um die bestehenden Probleme zu lösen, reiche dies aber nicht. Generell hält sie es für wichtig, dass Frauen dort sitzen, wo Entscheidungen getroffen werden: in der Politik und auch in den Führungsetagen der Wirtschaft. Damit dies nicht noch ein halbes Jahrhundert dauert, sieht Marita Singh die Einführung der Frauenquote als erforderlich an. Auch beim Thema Entgeltgleichheit sei die Politik gefordert, härter durchzugreifen.

Um die hohe Zahl der weiblichen Minijobber zu reduzieren, findet sie den weiteren Ausbau flexibler Arbeitszeiten in den Unternehmen sowie flexiblerer Kinderbetreuung unumgänglich. Zudem sei aber auch wichtig, dass Kinderbetreuung und auch Pflege von Angehörigen nicht mehr länger nur auf den Schultern der Frauen ausgeführt werden. „Firmen und Betriebe sollten eventuell die Männer, die Elternzeit machen, oder die Pflege zu Hause übernehmen, positiv verstärken, dieses als ein Plus beim Aufstieg bewerten und nicht wie bisher das Klischee vom „Weichei“ verstärken. Da sehe ich hier bei uns im ländlichen Raum noch großen Bedarf an Veränderung!“ so die Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten.

3. Essen: Gleichstellungspolitische Wetterlage gut, aber viele Ideen kommen aufgrund angespannter Finanzlage oftmals ins Stocken!

Als „Krupp-Stadt“ war Essen lange Zeit bekannt. Vor dem zweiten Weltkrieg war das Werkgelände des weltweit operierenden Stahlherstellers größer als das restliche Stadtgebiet. Seitdem hat sich das Bild entschieden gewandelt. Heute profiliert sich Essen als „Konzern-Stadt“ (acht der 100 umsatzstärksten Unternehmen Deutschlands haben ihren Konzernsitz in Essen), „Gesundheits-Stadt“ (allein 42.000 Beschäftigte hat dieser Bereich in Essen), „Messe-Stadt“ (rund 800.000 Messebesucher zählte die Stadt in 2010/2011 allein auf insgesamt drei seiner größten Messen) und auch als eine bedeutende Bildungsmetropole innerhalb Deutschlands.¹⁴ Damit schmückt sich die Stadt mit vielen wirtschaftspolitisch wichtigen Titeln und ist zu einem bedeutenden Dienstleistungsstandort avanciert. In Bezug auf die Gleichstellung gehört Essen jedoch noch nicht zu den Top-Playern. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt, Gerda Kaßner, führt dies unter anderem auf die finanzielle Situation Essens zurück. „Essen ist eine finanzschwache Kommune“, so Gerda Kaßner, „dieser Situation geschuldet, kommen viele (gleichstellungspolitische) Ideen ins Stocken oder können nicht optimal umgesetzt werden.“ Dennoch verbesserte sich Essen aber im Gender-Index zwischen 2006 und 2008 um 9 Plätze.

Essen im Mittelfeld des bundesweiten Gender-Index-Rankings

Der Gender-Index-Wert für die Kommune lag 2008 bei 22,2. Damit belegte Essen Platz 240 im Ranking aller 413 Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands. 2006 erzielte die Stadt noch einen Wert von 23,4 (Platz 249). Bundesweit liegt sie damit im Mittelfeld. Im internen Vergleich aller Kreise/ kreisfreien Städte in Nordrhein-Westfalen liegt Essen auf Platz 23 von 54 und damit ebenfalls solide im mittleren Feld. An der Spitze im Bundesland befindet sich Aachen mit einem Index-Wert von 16,8. Das Schlusslicht bildet der Hochsauerlandkreis mit einem Wert von 30,9. Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind in den Bereichen Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosigkeit und Partizipation zwar vorhanden, aber relativ gering ausgeprägt. Zudem zeigt sich hier eine positive Entwicklung. Kamen auf 100 Frauen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren 2006 durchschnittlich noch 74,5 Erwerbstätige waren es im Jahr 2008 bereits 79,1. Bei den Männern gab es ebenfalls eine Steigerung. Die Zahl der Erwerbstätigen kletterte von 84,3 in 2006 auf 87,1 in 2008. Diese Entwicklung übersteigt den Bundestrend.

Erfreulich waren auch die Dynamiken im Bereich Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenquote sank von 2006 bis 2008 sowohl bei jungen, älteren als auch bei Langzeitarbeitslosen. Unterschieden nach Geschlecht ist die Zahl der erwerbslosen Frauen insgesamt von 15,7 Prozent in 2006 auf 12,8 Prozent in 2008 gesunken. Im Vergleich dazu betrug die Männerarbeitslosigkeit 2006 17,8 Prozent und verbesserte sich auf 14,3 Prozent in 2008. Damit haben auch die Geschlechterunterschiede leicht abgenommen.

¹⁴ Neben dem Campus Essen, der Universität Essen-Duisburg gibt es rund 200 allgemeinbildende Schulen, Berufskollegs und die Internationale Schule Ruhr. An diesen bilden rund 5.000 Lehrkräfte über 89.000 Schülerinnen und Schüler aus. Rund 400 Institutionen und Unternehmen verstärken den Wirtschaftsfaktor "Bildung". Etwa 16.500 Menschen sind in diesem Bereich tätig.

Wirtschaftsstruktur beeinflusst die Erwerbstätigkeit von Frauen

„Der Anteil der mit Frauen besetzten Arbeitsplätze ist in Essen recht hoch“, so Claudia Peters von der Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH. Besonders die Dienstleistungen wiesen, so Claudia Peters, hohe Frauenquoten unter den Beschäftigten auf: darunter u.a. die öffentlichen und privaten Dienstleistungen mit einem Frauenanteil von 69,5 Prozent, die sonstigen Dienstleistungen (57,1 Prozent Frauenanteil), die öffentliche Verwaltung (54,5 Prozent Frauenanteil) sowie die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (53,9 Prozent Frauenanteil). Heute arbeiten in Essen insgesamt 313.187 Erwerbstätige, 82,6 Prozent davon im Dienstleistungssektor. Gerade Berufe im Bereich der Pflege bzw. in der Branche „Medizin und Gesundheit“ seien stark von Frauen besetzt, so Claudia Peters. 42.000 Beschäftigte sind in Essen allein in dieser Branche tätig. Auch der Einzelhandel, der sich in Essen durchaus positiv entwickelt, sei stark durch Arbeitsplätze für Frauen geprägt. „Städte wie Mülheim an der Ruhr und Duisburg mit geringerem Dienstleistungsangebot haben dagegen auch deutlich weniger Frauenarbeitsplätze“, so Claudia Peters weiter.

Ansiedlung zeigt positive Effekte

Die positive Entwicklung bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen führt Peters vor allem auf die steigende Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen in den letzten Jahren zurück. Allein im Jahr 2009 sei hier die Zahl der Beschäftigten um 1.798 Personen und damit um insgesamt 9 Prozent gestiegen – die höchste Zunahme im Ruhrgebiet und sogar höher als in Köln, so Claudia Peters. Auch neue Unternehmensansiedlungen hätten zur positiven Entwicklung beigetragen oder zeigten sich aktuell. So wie z.B. im Sommer 2010 die Eröffnung des konzern-eigenen Service-Centers der Deutschen Bank mit über 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Auch die in 2010 vollzogene Verlagerung der Konzernzentrale von ThyssenKrupp aus Düsseldorf nach Essen und die Errichtung zwei weiterer Büroobjekte für ThyssenKrupp Konzerngesellschaften hätten Frauenarbeitsplätze in der Stadt geschaffen und zeigten aktuell eine positive Wirkung.

Mindestens ein Wermutstropfen bleibt – trotz der positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt in den letzten fünf Jahren. Die Zahl der Minijobbeschäftigten – gerade der weiblichen – war bereits im Jahr 2006 mit 18,1 Prozent¹⁵ zwei Prozentpunkte höher als im Bundesdurchschnitt. Bis zum Jahr 2008 stieg die Zahl bei den Frauen auf 19,4 Prozent an¹⁶. Damit ist für eine große Zahl von erwerbstätigen Frauen die eigenständige finanzielle Absicherung nicht möglich. Auch für die Absicherung im Alter hat diese Erwerbsform Konsequenzen. Aktuelle Einkommensunterschiede (laut Gender-Index 2008: Frauen: 11 Euro Durchschnittseinkommen; Männer: 17 Euro Durchschnittseinkommen) sowie Unterschiede bei den Rentenbezügen (laut Gender-Index 2008: Frauen 749 Euro; Männer: 1.195 Euro) lassen sich hierauf mit zurückführen.

¹⁵ Die Prozentzahl berechnet sich, durch die in Verhältnissetzung der geringfügig entlohnten Beschäftigten zur Bevölkerung Essens im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 65 Jahre).

¹⁶ Bei den Männern lag der Anteil im selben Jahr bei 11,3 Prozent und damit ebenfalls über dem Bundesdurchschnitt.

Gut ausgebaute Strukturen im Bereich der Kinderbetreuung

Die Möglichkeit zur Berufstätigkeit von Frauen hängt auch heute noch maßgeblich davon ab, wie gut Betreuungsstrukturen für Kinder ausgebaut sind. In Essen scheinen die Strukturen – gerade in Bezug auf die Betreuung von Kindern bis zu sechs Jahren – im Vergleich zu anderen westdeutschen Städten und Regionen relativ gut ausgebaut zu sein. So befanden sich bereits im Jahr 2008 89,5 Prozent aller Kinder zwischen drei und sechs Jahren in Kindertageseinrichtungen, davon 36,9 Prozent sieben Stunden oder länger täglich. Bei den Kindern unter drei Jahren lagen die Werte zu diesem Zeitpunkt hingegen deutlich niedriger. Nur 10,4 Prozent aller Kinder unter drei Jahren besuchten eine Kindertageseinrichtung, davon aber immerhin knapp die Hälfte (49,8 Prozent) täglich länger als sieben Stunden. Dies zeigt: Diejenigen Familien, die die Kinderbetreuungsstrukturen nutzen, haben auch entsprechenden Bedarf, dass diese in Vollzeit angeboten werden – gerade bei Kindern im Alter von unter drei Jahren.

Auch Unternehmen werden im Bereich Kinderbetreuung immer aktiver

Auch auf betrieblicher Ebene kann einiges unternommen werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Dies hat das Universitätsklinikum in Essen bereits im Jahr 1965 erkannt. Zu diesem Zeitpunkt eröffnete es nämlich seine eigene Betriebskindertagesstätte. Heute können hier Kinder im Alter von vier Monaten bis 14 Jahren von sechs Uhr morgens bis 19 Uhr abends betreut werden. Die Kita ist aufgrund des großen Bedarfs ausgebaut worden und hat im Sommer 2010 einen neuen Anbau erhalten. Auch andere Unternehmen haben jüngst den Bedarf an eigenen Kindertagesstätten erkannt. Bei der RWE AG begann der Bau einer 105 Plätze umfassenden Kindertagesstätte im Januar 2011, ThyssenKrupp wird 2012 mit dem Bau einer ähnlich großen Kita beginnen. Auch die EVONIK Industries AG, die RAG Bildung GmbH, die Ströer AG und die RAG Montan Immobilien bieten ihren Beschäftigten bzw. deren Kindern Betreuungsmöglichkeiten.

„Es sind aber nicht nur die großen Konzerne, die sich engagieren“, betont Claudia Peters von der Wirtschaftsförderung. „Auch kleinere Essener Unternehmen, wie etwa die Schwarzer Precision GmbH & Co.KG sorgen u.a. durch flexible Arbeitszeiten für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, so Claudia Peters weiter. Der Frauenanteil in dem 47 Beschäftigten starken Unternehmen, das Miniaturpumpen herstellt, lag in 2010 bei über 50 Prozent.

Chancengleichheit in den städtischen Gesellschaften schon lange Thema

Auch in den städtischen Gesellschaften bewegt sich einiges, seit mit dem Frauenförderplan 2000-2003 der Stadtverwaltung Essen die Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit eingeführt wurde. Hier wurden u.a. folgende Ziele benannt:

- Förderung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ausdrückliche Aufgabe für Beschäftigte mit Leitungsfunktionen.
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, beispielsweise durch verstärkte Einbeziehung von Frauen in Weiterbildungsprogramme oder durch Angebote zu Mentoring sowie durch Teilzeitangebote für Führungskräfte.

- Angebote bereitstellen, um mehr junge Frauen für zukunftsorientierte Ausbildungen und Studiengänge zu gewinnen und ihnen nach Abschluss der Ausbildung berufliche Perspektiven zu eröffnen.
- Verbindliche Zielsetzungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit in den Betrieben zu formulieren und entsprechend zu dokumentieren.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter zu verbessern, beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen.

Alle Gesellschaften haben im Rahmen der Vereinbarung Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner benannt, die sich für den Prozess der Umsetzung verantwortlich erklären. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Essen unterstützt und berät die Gesellschaften und ist mit den bisher erzielten Ergebnissen zufrieden. „Insbesondere das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat an Bedeutung gewonnen. Die Bedarfe der Beschäftigten sind bekannt, vorhandene Angebote werden angenommen. Notwendigkeiten zu Veränderungen bzw. Weiterentwicklung werden abgefragt und Handlungsbedarfe ermittelt“, so Gerda Kaßner. Im November 2011, so Gerda Kaßner weiter, werde es ein gemeinsames Seminar für alle Gesellschaften im „Konzern Stadt“ geben. Im Rahmen des Projekts „Perspektive Wiedereinstieg“ und in Kooperation mit dem Verein „Die Spinnen e.V. – Fachstelle Frauen und Beruf“ werde eine Schulung zur Gestaltung familienfreundlicher Arbeitswelten in Betrieben stattfinden. Zielgruppe für das Seminar sind Personalverantwortliche, Betriebsräte sowie die mittlere Führungsebene. Den Austausch der Gesellschaften und die Organisation der Schulungen koordiniert die Gleichstellungsstelle.

Starke frauenpolitische Netzwerke und zahlreiche Maßnahmen zugunsten von Frauen

Neben diesen Maßnahmen, die auf betrieblicher Ebene zur Förderung der Gleichstellung und stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen beitragen, gibt es in Essen auch seit langem etablierte und fest verankerte frauenpolitische Organisationen und Vereinigungen, die sich für die Verbesserung der Gleichstellung einsetzen. So besteht etwa seit 1994 das Essener Frauenbündnis, in dem sich Frauen aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Arbeitsagentur, Vereinen, Verbänden, Institutionen und anderen gesellschaftlichen Bereichen zusammengefunden haben. Verstärkt durch Aktive aus der autonomen Frauenszene und einzelne engagierte Frauen haben sie die Gemeinsamkeit in der Interessenvertretung von Frauen, die in Essen leben und/oder arbeiten, gefunden. Des Weiteren gibt es den bereits genannten Verein „Die Spinnen e.V. – Fachstelle Frauen und Beruf“. Er wurde 1984 mit dem Ziel gegründet, Frauen in ihren unterschiedlichen Lebenslagen zu unterstützen, eine eigenständige Erwerbsperspektive zu planen und umzusetzen. Neben Beratungsangeboten für unterschiedlichste Zielgruppen (z.B. Berufsrückkehrerinnen, langzeiterwerbslose Frauen, erwerbslose Akademikerinnen) unterhielt der Verein bis 1996 ein auf spezifische Belange von Frauen ausgerichtetes halbjährliches Bildungsprogramm zu den Schwerpunkten Kompetenzerweiterung und Existenzgründung. Zwischen 1996 und 2006 übernahm der Verein die Trägerschaft einer Regionalstelle Frau und Beruf NRW. Im Rahmen dieses Projekts arbeiteten die Mitarbeiterinnen in den Schwerpunkten Wiedereinstieg, Existenzgründung und Berufswahlorientierung. Zudem werden zielgruppenspezifische Projekte umgesetzt: Seit März 2009 ist der Verein so etwa Träger des aus Mitteln des Europäischen Sozialfond (ESF) geförderten Modellprojektes "Perspektive Wiedereinstieg", das Berufsrückkehrerinnen aus der Region Mülheim, Essen und Oberhausen – der sogenannten MEO-Region – beim Wiedereinstieg unterstützt.

In der MEO-Region werden auch gemeinsame arbeitsmarktpolitische Förderprogramme des Landes Nordrhein-Westfalen umgesetzt. Die Regionalagentur MEO e.V. begleitet diese Programme; Facharbeitskreise unterstützen seine Arbeit, in dem sie (Teil-)Ziele vorgeben bzw. umgesetzte Maßnahmen in ihrer Wirkung auf bestimmte Zielgruppen hin überprüfen. Einer dieser Facharbeitskreise ist der MEO-Facharbeitskreis „Frauenerwerbstätigkeit“. Dieser will die Chancen von Mädchen und Frauen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in der MEO-Region positiv beeinflussen. Er setzt sich mit aktuellen frauen- und genderpolitischen Themen auseinander und informiert Mädchen, Frauen, Unternehmen und arbeitsmarktpolitische Akteurinnen und Akteure in der Region über bestehende Förderangebote.

Um Information und Kommunikation für Frauen in Essen auszubauen und die bestehenden frauenpolitischen Netzwerke in Essen und der umliegenden Region zu unterstützen, ist zudem seit dem 8. März 2004 das „Frauenportal“ im Internet freigeschaltet.¹⁷ Es bietet aktuelle Informationen zu gesetzlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen – auch weit über Essen hinaus. Die im Frauenbündnis vertretenen Organisationen haben durch das Portal die Möglichkeit, sich und ihre Anliegen vorzustellen, zu informieren und auf besondere Aktionen hinzuweisen. „Das Portal wird gut nachgefragt“, so Gerda Kaßner. Denn Veranstaltungen, besondere Aktionen und Termine, die im Frauenportal angekündigt sind, können zum Teil über die Gleichstellungsstelle gebucht und Informationen nachgefragt werden. Gerda Kaßner schließt anhand der zahlreichen Rückläufe auf eine starke Nachfrage.

Ideen zur Verbesserung werden kontinuierlich entwickelt und umgesetzt

Trotz des starken Engagements der zahlreichen gleichstellungspolitisch aktiven Akteurinnen und Akteure, zu denen Gerda Kaßner neben dem Essener Frauenbündnis, dem Netzwerk der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Essener Behörden und Institutionen und dem Essener Bündnis für Familie auch den Facharbeitskreis „Frauenerwerbstätigkeit“ der Region MEO zählt, gibt es noch immer zum Teil große Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern. Dies beweisen auch und gerade die Bewertungen des Gender-Index. Dennoch: „Das Angebot an arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Maßnahmen ist vielfältig und zum großen Teil lange bewährt“, so Kaßner. Weitere Ideen und Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung würden kontinuierlich entwickelt und umgesetzt – Grundvoraussetzung sei aber immer eine entsprechende finanzielle Förderung. Hier zeigen sich zum Teil die strukturellen Probleme der finanzschwachen Stadt Essen. Deswegen ist Gerda Kaßner der festen Überzeugung, dass als weitere notwendige Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung eine konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming bei allen durchgeführten Projekten und Maßnahmen in und für Essen einen maßgeblichen Beitrag leisten könnte.

¹⁷ Zu finden unter: www.frauenportal.essen.de (Stand: 09/2011).

4. Groß-Gerau: Schwächen ausgleichen durch zahlreiche Initiativen und Projekte

Groß-Gerau ist sich seiner Schwächen bewusst. Der hessische, im Rhein-Main-Gebiet gelegene Landkreis liegt im Ranking des Gender-Index im hinteren Drittel. Zwischen 2006 und 2008 verschlechterte sich sogar die Bewertung. Belegte der Landkreis 2006 noch Platz 238 von 413 (Gender-Index-Wert 23,2), fiel er in 2008 auf Platz 327 zurück (Gender-Index-Wert 24,7). Auch innerhalb Hessens landete Groß-Gerau damit auf einem der hinteren Plätze (Platz 21 von 26). Ganz vorne im Bundesland steht Frankfurt am Main mit einem Index-Wert von 16,35. Das Schlusslicht bildet der Vogelsbergkreis mit einem Index-Wert von 27,6.

Der Zeitvergleich des Gender-Index zwischen 2006 und 2008 verdeutlicht dennoch sowohl positive als auch negative Entwicklungen in Bezug auf Geschlechterunterschiede. Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen lassen sich noch immer – und zum Teil verstärkt – in den Bereichen Arbeitsplätze, Arbeitsmarktpolitik und Einkommen feststellen.

Gender-Index-Ergebnisse bestätigen Groß-Gerauer Sozialdatenmonitoring

Um über das schlechte Abschneiden im Gender-Index sowie Verbesserungsmöglichkeiten zu diskutieren, organisierte das Büro für Frauen- und Chancengleichheit des Kreises Groß-Gerau gemeinsam mit dem Frauennetzwerk bereits im September 2009 eine Informations- und Diskussionsveranstaltung mit Expertinnen aus unterschiedlichen Bereichen.¹⁸ Themenschwerpunkte dabei waren zum einen der demografische Wandel als auch die Arbeitsmarktentwicklung im Kreis Groß-Gerau. Die einzelnen Indikatoren des Gender-Index wurden dabei genau analysiert und die Ergebnisse in Kontext mit der wirtschaftlichen Situation in der Region gesetzt. Dabei wurde festgestellt, dass der Gender-Index eine gute Ergänzung zum Sozialdatenmonitor des Kreises ist, da er eine Bewertung der Gleichstellung im Bundesvergleich ermöglicht.

Insgesamt erachtet Judith Kolbe vom Büro für Frauen und Chancengleichheit, die Daten des Gender-Index als sehr gut aufbereitet. Zwar ergaben sich aus ihnen für sie keine neuen Erkenntnisse, bestätigten aber die Analysen des seit 2005 in Groß-Gerau jährlich erstellten und nach Geschlecht differenzierten Sozialdatenmonitors.¹⁹

Wenige Arbeitsplätze für Frauen

Gerade für Männer sind viele gute Beschäftigungsmöglichkeiten im Kreis Groß-Gerau gegeben. So kamen laut Gender-Index im Jahr 2008 auf 100 männliche Einwohner im erwerbsfäh-

¹⁸ Hierzu zählten Expertinnen aus den Bereichen kommunale Frauenbüros, interne Frauenbeauftragte, Fachbereich Wirtschaftsförderung, Fachbereich Gesundheit und Verbraucherschutz, Fachbereich kommunale Beschäftigung und ARGE, Weiterbildungsträger – VHS, Kirchenvertretung, Mitglieder kommunaler Parlamente, Kreistagsmitglieder, Sozialverwaltung der Kommune, Sozialverbände, Frauenprojekte.

¹⁹ Der Sozialdatenmonitor enthält eigens erhobene und ausgewertete Daten zu den Themenfeldern Demografie, Beschäftigung, Sozial- und Transferleistungen sowie Inanspruchnahme von Hilfeleistungen. Mit dieser komprimierten und vergleichenden Darstellung soll den Verantwortlichen in Städten, Gemeinden und im Kreis, Kenntnisse über regionale Daten vermittelt werden, um den regionalen Status Quo und die weiteren Entwicklungen besser beurteilen zu können. In den regionalen Plenen bildet er die Grundlage für den Austausch mit den Bürgermeistern und den Sozialdezernenten, Vertretungen der ARGE, den beiden Jugendämtern sowie den Anbietern sozialer Dienstleistungen.

higen Alter durchschnittlich 85,1 männliche Erwerbstätige. Die Zahl der hochqualifizierten männlichen Beschäftigten liegt mit 9,7 Prozent²⁰ deutlich über dem Bundesdurchschnitt (6,3 Prozent). Auch sind im Kreis Groß-Gerau etwas mehr männliche Beschäftigte ohne Berufsabschluss (Groß-Gerau 2008: 9,5 Prozent/ Bundesdurchschnitt 2008: 8,2 Prozent)²¹ angestellt. Der durchschnittliche Stundenverdienst ist dennoch nicht schlecht: So haben Männer mit 18 Euro ein leicht höheres Einkommen als im Bundesdurchschnitt (17 Euro).

Frauen finden deutlich seltener eine Beschäftigung in Groß-Gerau, das durchschnittliche Stundeneinkommen (in brutto) liegt zudem 3 Euro niedriger als das der Männer – wenn auch höher als im Bundesdurchschnitt (Frauen Groß-Gerau 2008: 15 Euro/ Frauen Bundesdurchschnitt 2008: 13 Euro). Auf 100 Einwohnerinnen im erwerbsfähigen Alter kamen in 2008 nur 53,8 weibliche Erwerbstätige. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit Hochschulabschluss lag zum genannten Zeitpunkt bei nur 3 Prozent, derjenigen ohne Berufsabschluss bei 4,6 Prozent²². Damit sind deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu konstatieren. Diese sind seit 2006 konstant geblieben.

Wirtschaft insgesamt auf gutem Kurs

Die Unterschiede zwischen Männer und Frauen hängen u.a. mit der Branchenstruktur im Kreis Groß-Gerau zusammen. Zwar verfügt er insgesamt über einen ausgewogenen Branchenmix ist aber traditionell durch die Industrie geprägt. Wirtschaftliche Schwerpunkte mit zum großen Teil guten Entwicklungen in den letzten Jahren bilden die Branchen Chemie, Luft- und Raumfahrt sowie Software und Logistik. Mit Unternehmen wie Lufthansa System AG, Merck KG, Honeywell Aerospace GmbH und Schenker AG sind namenhafte Unternehmen in Groß-Gerau angesiedelt. Darüber hinaus ist der Kreis traditionell ein bevorzugter Standort der Automobilindustrie. Um dies weiter zu fördern wurde bereits im September 2003 das "Automotivecluster RheinMainNeckar" in Zusammenarbeit mit der IHK Darmstadt initiiert. 2007 hatte das Cluster bereits etwa 450 Mitglieder, darunter viele international bedeutende Unternehmen.

Die gute Entwicklung der Wirtschaft wirkte sich insgesamt zwischen 2006 und 2008 auf die Arbeitslosenzahlen aus. Diese ging bei den Frauen von 11 Prozent in 2006 auf 7,4 Prozent in 2008 zurück. Bei den Männern fiel sie im gleichen Zeitrahmen von 10,6 auf 7,1 Prozent. Damit unterbot Groß-Gerau positiv den Durchschnitt auf Bundesebene. Geschlechterunterschiede blieben allerdings fast konstant.

Existenzgründungsförderung kontinuierlich verbessert

Um Wachstum und Innovation im Kreis Groß-Gerau weiter voranzutreiben, spielt die Unterstützung der Existenzgründungsförderung seit langem eine große Rolle. Bereits 1997 startete der Kreis so die Initiative „existenzZündung“, mit der die Beratung und Unterstützung von Existenzgründerinnen und -gründern sowie jungen Unternehmen modular strukturiert und kontinuierlich ausgebaut wurde. Das Programm beinhaltet so neben individueller Beratung auch inhaltsbegleitende Fachseminare und den Existenzgründungs-Treff als Plattform für Austausch und Vernetzung von Gründerinnen und Gründern mit Jungunternehmen.

²⁰ In Relation zu 100 männlichen Einwohnern im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre).

²¹ Siehe vorangegangene Fußnote.

²² Beide Angaben gemessen an 100 Einwohnerinnen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre).

Spezielle Seminare für gründungsinteressierte Frauen

Für Existenzgründerinnen wird im Rahmen von „existenzZündung“ seit 1997 einmal im Jahr ein Wochenendseminar angeboten. „Ziel ist es dabei nicht, den Stoff nur vorzutragen, sondern individuell die Ideen der Frauen abzustimmen“, so Margit Kühner von der Wirtschaftsförderung des Kreises. Dies sei notwendig, um den unterschiedlichen Lebensphasen von Frauen gerecht zu werden. Zu Beginn erfolge deshalb eine persönliche und berufliche Situationsanalyse (Motivation, Erfahrungen, Kenntnisse, Erfolgchancen usw.). Darauf aufbauend erlernten die Teilnehmerinnen, wie sie – entsprechend ihrer individuellen Situation – den Finanzmittelbedarf, die Betriebskosten und die Einnahmen ihres geplanten Unternehmens errechnen können, wie die Zusammenarbeit mit anderen organisiert werden kann, welche Rechtsform zweckmäßig ist, wie die Finanzierung aussehen könnte, was bei der Kreditaufnahme zu beachten ist und welche Schritte vor der Gründung und Anmeldung erfolgen müssen. Das Seminar ist konzipiert für maximal 13 Teilnehmerinnen. Seitdem es angeboten wird – mittlerweile 14 Jahre – ist es jedes Jahr voll ausgebucht.

Insgesamt: Gute Ergebnisse für „ExistenzZündungs“-Initiative

Das Ergebnis der Initiative „ExistenzZündung“ kann sich sehen lassen: Seit 1997 konnten über 1.500 Personen – davon gut die Hälfte Frauen – informiert, beraten und betreut werden. Die Bilanz der bisherigen Arbeit sei als überaus nachhaltig zu bewerten, so Margit Kühner. „Die ersten Unternehmen, die mit Hilfe des Kreises Groß-Gerau gegründet wurden, bestehen bereits seit über 12 Jahren. Es sind wissentlich über 160 Unternehmen gegründet worden und dadurch sind rund 400 neue Arbeitsplätze entstanden.“ Ein guter Erfolg, der durch die etablierten Strukturen weiter vorangetrieben werden soll – auch was die speziellen Leistungen für Existenzgründerinnen angeht. „Frauenspezifische Beratung ist aus Sicht der Wirtschaftsförderung weiterhin sinnvoll und trägt der gesellschaftlichen Realität geschlechtsspezifisch unterschiedlichster Lebenslagen und -planungen Rechnung. Weitere Maßnahmen wie z.B. ein Unternehmerinnennetzwerk oder weitere spezielle Veranstaltungen und Seminare werden deshalb von Seiten der Wirtschaftsförderung des Kreises Groß-Gerau unterstützt“, bekräftigt Margit Kühner. So etwa das im August 2011 neue gegründete Netzwerk „A.U.F – Aktive Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen Rhein-Main“, das zukünftig bereits am Markt aktive Unternehmerinnen unterstützen und vernetzen möchte.

Weiteres wichtiges Anliegen: Berufswegeplanung optimieren

Ebenso aktiv wie im Bereich der Existenzgründungen ist der Landkreis auch, was die Verringerung der Schulabbrecherquoten und die Vermittlung junger Menschen ohne Schulabschluss in den Arbeitsmarkt betrifft. Neben einer seit 2003 regelmäßig stattfindenden Ausbildungsbörse nutzt der Landkreis dabei seit Jahren die Vielzahl der durch Landes-, Bundes- wie EU-Mittel ermöglichten Fördermöglichkeiten für eigene Projekte. So beteiligten sich der Kreis Groß-Gerau, die Stadt Rüsselsheim und das Land Hessen²³ bereits im Jahr 2002 am Modellversuch "Schule gemeinsam verbessern". Die Qualität der Leistungen von Schule im Rahmen der Berufswegplanung zu steigern und ihre Eigenverantwortung in diesem Feld zu stärken, waren die wichtigsten Ziele des Pilotprojekts. Es war so erfolgreich, dass die erarbeiteten Maßnahmen nun Bestandteil der schulischen Regelstruktur im Kreis sind. „Es wurde

²³ Vertreten durch das staatliche Schulamt für den Kreis Groß-Gerau und den Main-Taunus-Kreis.

einerseits das Regionale Bildungsprogramm beschlossen, welches regelmäßig fortgeschrieben wird. Im Regionalen Bildungsprogramm ist die flächendeckend verbindlich implementierte Berufswegplanung an allen SEK I Schulen festgehalten. Diese führt maßgeblich zu einem sehr geringen Anteil an unversorgten Jugendlichen. Darüber hinaus befindet sich ein Bildungsmonitor im Aufbau. Aus der integrierten Ausbildungsstatistik des Landes Hessen geht hervor, dass die Zahlen der Anfängerinnen und Anfänger im Zielbereich Hochschule mit 42,2 Prozent knapp über dem hessischen Durchschnitt liegen. Das ist bei einer Bevölkerungsstruktur im Kreis wie der unsrigen mit einem fast 50-prozentigen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe der unter 30-Jährigen ein gutes Ergebnis“, so Judith Kolbe vom Büro für Frauen und Gleichstellung.

Ein weiteres Projekt mit weitreichender Wirkung wurde zwischen 2005 und 2008 durchgeführt. Durch „OloV“²⁴ wurden Qualitätsstandards zur Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit in Zusammenarbeit mit Akteurinnen und Akteuren des hessischen Ausbildungsmarktes entwickelt. Seit März 2008 werden auch die in diesem Projekt erarbeiteten Standards in allen hessischen Regionen umgesetzt.

Angebot und Informationslage verbessern

Neben diesen strukturellen Verbesserungen zur Optimierung der Berufswegeplanung, gibt es weitere Maßnahmen, die zum einen die Berufschancen benachteiligter Jugendlicher am Arbeitsmarkt steigern, zum anderen die allgemeine Informationslage zum Thema verbessern sollen. So werden aktuell im Rahmen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktbudgets des Landes Hessen Weiterqualifizierungsmaßnahmen für schulmüde Jugendliche und marktbenachteiligte Mädchen mit Migrationshintergrund sowie 10 Ausbildungsplätze in außerbetrieblichen Einrichtungen angeboten. 2 Kompetenzagenturen²⁵ sowie die Koordinierungsstelle „Jugend stärken“ bieten Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Jugendliche wie auch die Jugendhilfeeinrichtungen. Diese Angebote sind durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziert.

Die Ergebnisse der umgesetzten Maßnahmen kann sich sehen lassen: Bereits zwischen 2006 und 2008 ist die Jugendarbeitslosigkeit in Groß-Gerau laut Gender-Index deutlich zurückgegangen. Schulabbrecherquoten blieben auf einem relativ konstanten Niveau. Dies gilt auch für die Geschlechterunterschiede in beiden Bereichen: Frauen schneiden hier immer noch deutlich besser ab. Dies ist aber deckungsgleich mit dem Bundestrend. Auch Judith Kolbe schätzt die Wirkung gut ein: „Alle Programme sind nach intensivem Austausch mit der Fachebene (Schule, Jobcenter, Träger, Kreis) so beschlossen worden. Insbesondere bei den einjährigen Maßnahmen liegt die Vermittlungsquote in Ausbildung bei über 50 Prozent.“

²⁴ OloV = Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit bei der Schaffung und Besetzung von Ausbildungsplätzen in Hessen; finanziert aus Mitteln des Landes Hessen und des Europäischen Sozialfonds.

²⁵ Kompetenzagenturen unterstützen besonders benachteiligte Jugendliche dabei, ihren Weg in einen Beruf und in die Gesellschaft zu finden. Sie bieten Hilfen für diejenigen, die vom bestehenden System der Hilfeangebote für den Übergang von der Schule in den Beruf nicht (mehr) erreicht werden.

Zahlreiche Maßnahmen und viele Aktive gestalten ein positives Klima

„Trotz bestehender Schwächen ist im Kreis Groß-Gerau aufgrund des hohen Vernetzungsgrades ein gutes gleichstellungspolitisches Klima zu verzeichnen“, so Judith Kolbe. Hierfür sprächen zum einen die bestehenden Bemühungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: So wird bereits seit 2007 alle zwei Jahre der Wettbewerb „Frauen- und Familienfreundlicher Betrieb“ in Rüsselsheim durch das Lokale Bündnis für Familie durchgeführt. In 2011 wird nun auch erstmals der Nordkreis in den Wettbewerb mit einbezogen. Das Projekt MiKA (Mit Kind in Arbeit) hat durch den Aufbau eines dauerhaften Netzwerkes zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration arbeitsloser Mütter und Väter beigetragen.²⁶ Durch einen Beschluss der Bürgermeister wurde darüber hinaus das Projekt „Familienfreundliche Verwaltung“ im Juli 2010 ins Leben gerufen und nun im gesamten Kreis begonnen.

Zum anderen wird das gleichstellungspolitische Klima durch eine Vielzahl gleichstellungsorientierter Aktiver im sozialen wie politischen Raum beeinflusst: Die Frauenkommission, die als Gremium bereits seit 1989 besteht, ist mit Vertreterinnen aller Parteien besetzt. Gleichstellungspolitische Themen können hier regelmäßig besprochen und weitere Projekte vereinbart werden. Auch das Kreisfrauenbüro, das inzwischen seit 25 Jahren besteht, sei sehr gut in Verwaltung und den Strukturen verankert, konstatiert Judith Kolbe zufrieden. Zudem habe der Kreis durch seine Sozialberichtserstattung und die damit verbundene Genderanalyse ein Instrument um soziale Entwicklungen deutlich zu machen, Problemlagen im Blick zu behalten und Handlungskonzepte zu entwickeln oder neue Projekte ins Leben zu rufen, so Kolbe weiter.

Neben den Frauenbeauftragten auf kommunaler Ebene, dem Büro für Frauen und Chancengleichheit und der Wirtschaftsförderung auf Kreisebene, erachtet Kolbe auch die vielen privaten Initiativen, wie das Mütteraktionszentrum und diverse Beratungsstellen als sehr wichtig, um die Verbesserung der Chancengleichheit voranzutreiben. Weiterhin verfüge der Kreis über ein Netz an Landfrauen, ebenso wie über aktive Politikerinnen, die sich gleichstellungspolitisch einsetzen. „Nicht zu vergessen sind natürlich unzählige aktive Einzelpersonen, die sich im Laufe der Jahre um die Gleichstellungsarbeit im Kreis Groß-Gerau verdient gemacht haben. Vorgestellt werden viele von ihnen in der in 2012 erscheinenden Broschüre über das 25-jährige Bestehen des Büros für Frauen und Chancengleichheit.“

²⁶ Durch das Projekt, das seit 2009 existiert, wurden Kindertagepflegebüros eingerichtet, die zum einen Tagespflegemütter vermitteln, zum anderen aber auch Tagespflegemütter qualifizieren, damit diese einer Beschäftigung in der Kinderbetreuung nachgehen können. Außerdem wurde die Kapazität der Wiedereingliederungsmaßnahmen in Teilzeit vermehrt.

5. Halle: Vorbilder prägen – auch und gerade beim Thema Gleichstellung!

Fragt man die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Halle an der Saale, Susanne Wildner, nach Einflussfaktoren für das gute Abschneiden der Stadt im Gender-Index, so kommt sie immer wieder auf das Handeln Einzelner zurück. „Durch die Aktivitäten und das Handeln einzelner Personen werden zwar keine Bäume ausgerissen“, so Susanne Wildner, „aber es hat eine Vorbildfunktion und positive Auswirkung auf die Öffentlichkeit.“ Dazu zählt für sie z.B. die Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“, in der sich sechs Unternehmerinnen und Unternehmer und sowie die Agentur für Arbeit Halle gemeinsam für mehr Familienfreundlichkeit engagieren. Oder die Aktivitäten der gleichstellungspolitischen „alten Häsinnen“ in den kommunalpolitischen Gremien. Auch Frauen an der Spitze fördern laut Susanne Wildner durch ihr positives Vorbild die Situation der Gleichstellung mit: So etwa die Personalchefin der KSB Pumpenwerke. Auch dass die Stadt bereits seit zehn Jahren von einer weiblichen Oberbürgermeisterin regiert wird, bewertet Wildner als ein Zeichen: „Das ist schon was Besonderes und hat Strahlungskraft, wenn Frauen in diesen Positionen präsent sind“. Auch wenn es in Halle noch viel zu tun gibt, sind dies für Wildner gute und wichtige Voraussetzungen auf dem Weg zur Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. So kann sich Halle denn auch im Gender-Index-Ranking sowohl 2006 als auch 2008 unter den 50 besten Kreisen und kreisfreien Städten Deutschlands platzieren.

Viele weibliche Beschäftigte, viele gut Qualifizierte

2006 lag Halle mit einem Index-Wert von 17,1 auf dem 31. Platz im bundesweiten Ranking. 2008 erreichte die Stadt eine nur leicht veränderte Platzierung (Platz 33; Index Wert: 17,3). Damit befindet sich Halle konstant „in den Dreißigern“ des Gender-Index-Rankings. Innerhalb von Sachsen-Anhalt belegt Halle 2008 einen guten vierten Platz – nach Anhalt-Bitterfeld, dem Burgenland und Magdeburg. Schlusslicht im Bundesland ist Wittenberg mit einem Index-Wert von 21,3.

Auffällig ist, dass die Zahl der weiblichen Erwerbstätigen in Halle im Vergleich zum Bundesdurchschnitt besonders hoch ist: 2006 kamen auf 100 Einwohnerinnen bis 65 Jahre 84,6 Arbeitnehmerinnen. Bis 2008 wuchs die Zahl auf 86,3 an. Im Bund kamen hingegen in 2008 durchschnittlich auf 100 Frauen im erwerbsfähigen Alter nur 68,3 weibliche Berufstätige. Zudem zeigt sich für Halle eine deutlich bessere Arbeitsplatz- bzw. Bildungsstruktur der Beschäftigten als im Bundesdurchschnitt: Nur 6,1 Prozent der berufstätigen Frauen und 6,5 Prozent der berufstätigen Männer in Halle gelten als formal gering qualifiziert (im Bundesdurchschnitt: 6,8 Prozent der Frauen/ 8,2 Prozent der Männer). Sogenannte hochqualifizierte Berufstätige gibt es in Halle mit einem Anteil von 7,8 Prozent bei Frauen und 8 Prozent bei Männern deutlich häufiger als im Bundesschnitt (2008: Frauen 3,9 Prozent/ Männer 6,3 Prozent). Geschlechterunterschiede sind in Halle damit sehr gering. Positiv hervor sticht auch, dass es im Vergleich zu den Bundeszahlen einen deutlich geringeren Anteil an Minijobberinnen und Minijobbern gibt. Zwar tritt auch in Halle diese Beschäftigungsform bei Frauen (2008: 12 Prozent) häufiger auf als bei Männern (2008: 8,5 Prozent), aber Unterschiede und Ausprägung zeigen sich nicht so deutlich wie im Bundesdurchschnitt (2008: Frauen 16,9 Prozent/ Männer 9,3 Prozent). Dies zeigt: Halle ist ein attraktiver Arbeitsort – für Frauen und für Männer. Gleichstellungsbeauftragte, Wirtschaftsförderer und auch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenter Halle sind sich einig: Dass dies so ist, hat sowohl etwas mit der Wirtschaftsstruktur der Stadt, als auch den zahlreichen Unterstüt-

zungsmaßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu tun. Diese werden von der Stadt selbst, aber auch einzelnen engagierten Unternehmen gestaltet.

Verwaltung, Universität und zahlreiche Dienstleistungsunternehmen prägen die Wirtschaftsstruktur der Stadt

Wirtschaftlich war Halle lange Zeit mit der chemischen Industrie und dem Maschinen- und Anlagenbau verbunden. Ein klassischer Industrie- und Produktionsstandort war Halle aber noch nie – so die Aussagen der Gleichstellungsbeauftragten Susanne Wildner und auch des Leiters der Wirtschaftsförderung, Dr. Heinz Friedrich Franke. „Bereits zu DDR-Zeiten kamen auf 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner nur ca. 80 Industrie-Beschäftigte. Dies war schon zu damaligen Zeiten im Vergleich zu anderen ostdeutschen Regionen sehr wenig“, so Dr. Heinz Friedrich Franke. Dienstleistungen seien deshalb für die Stadt schon immer von Bedeutung gewesen.

Auch universitäre Einrichtungen waren und sind für Halle wichtig.²⁷ Nach der Wiedervereinigung haben sich zudem mehrere wissenschaftliche Einrichtungen, u.a. diverse Max-Planck- und Leibniz-Institute in Halle angesiedelt. Einrichtungen der öffentlichen Hand sind ebenfalls wichtige Arbeitgeber. Allein die Stadtverwaltung beschäftigt rund 2.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zudem ist Halle Sitz vieler Landesämter Sachsen-Anhalts, wie etwa des Landesverwaltungsamtes, des Landesamtes für Umweltschutz, des Landesamtes für Verbraucherschutz oder auch der Medienanstalt Sachsen-Anhalts. Auch als Gerichtsstandort hat Halle über die Stadtgrenzen hinaus Bedeutung.²⁸ All dies sind Bereiche, in denen gerade auch gut qualifizierte Frauen eine Beschäftigung finden.

Große Produktionsstandorte des Verarbeitenden Gewerbes sind in der Region Halle heute nur selten zu finden. Beschäftigungspolitische Bedeutung haben einige Standorte aus dem Bereich der Ernährungsindustrie, wie etwa die Halloren Schokoladenfabrik, ein Werk des US-amerikanischen Erfrischungsgetränkeherstellers Coca-Cola oder auch die Firma Kathi, die Backmischungen u. Ä. herstellt. Auch hier sind traditionell viele Frauen beschäftigt. Weiterhin sind der Produktionsstandort der KSB Frankenthal (Anlagenbau) und die ehemaligen Chemischen Werke Buna GmbH (Chemie-Industrie) wichtig. Allerdings wurden hier nach der Wiedervereinigung viele Arbeitsplätze abgebaut.

Arbeitslosigkeit kontinuierlich abgebaut

Aufgrund der Schließung bzw. Umstrukturierung vieler Unternehmen nach der Wiedervereinigung hatte Halle im Jahr 2000 die höchste Arbeitslosigkeit im Vergleich aller 84 Großstädte Deutschlands. Die Arbeitslosenquote lag damals bei 20 Prozent. Seitdem hat sich die Situation kontinuierlich verbessert. Waren laut Gender-Index 2006 noch 16,8 Prozent Frauen bzw. 19,4 Prozent Männer arbeitslos, waren es 2008 nur noch 15,8 Prozent bzw. 16,7 Prozent. Damit wurden auch Geschlechterunterschiede abgebaut. Mittlerweile, so Dr. Heinz Friedrich Franke, Leiter der Wirtschaftsförderung in Halle, liegt die Arbeitslosenquote insgesamt nur

²⁷ Neben der Universität Halle, die bereits im 17. Jahrhundert gegründet wurde und an der im Wintersemester 2010/2011 rund 19.500 Studierende eingeschrieben waren, sind in Halle auch eine Hochschule für Kunst und Design sowie die Evangelische Hochschule für Kirchenmusik angesiedelt.

²⁸ Neben dem Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalts hat auch das Landessozialgericht Sachsen-Anhalts seinen Sitz in Halle.

noch bei 12 Prozent und ist damit auch zwischen 2008 und 2011 weiter gesunken. Die Quote der weiblichen Arbeitslosen liegt dabei immer noch etwas niedriger als die der Männer.

Einfluss hierauf hatte u.a. auch die Übererfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderquote bei den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Die Förderquote gibt es verbindlich für alle Agenturen für Arbeit. Seit 2008 ist sie in Halle übererfüllt. Die Durchführung der Maßnahmen ist in Voll- als auch in Teilzeit möglich. Gerade die Möglichkeit auf eine Durchführung in Teilzeit unterstütze Frauen bei der (Wieder)Aufnahme eines Berufs, so die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Halle, Kerstin Majewski. Durch regelmäßige Informationsveranstaltungen und Aktionstage für Frauen wird mit dieser Zielgruppe intensiv gearbeitet, auf der anderen Seite wurde die Arbeitgeberberatung zu familienfreundlicher Personalpolitik 2008 eingeführt, damit man die Partner auf dem Arbeitsmarkt zusammenführen kann.

Beschäftigung wurde in den letzten Jahren vor allem im Bereich der Call-Center aufgebaut. 14 Unternehmen der Branche sind heute in Halle angesiedelt. Als Servicecenter namhafter Unternehmen geführt (z.B. Dell, ADAC, S-direct), haben sie teilweise ein anspruchsvolles und umfangreiches Aufgabenspektrum. Einige der Unternehmen haben 500 bis 1.000 Beschäftigte – viele von diesen sind weiblich. Durch das Projekt „ICC – Integrationsziel Callcenter“ fanden hier auch Alleinerziehende Zugang in eine neue berufliche Tätigkeit, so Lydia Rost, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Halle. Im Rahmen des Projekts konnten Call-Center dafür interessiert werden, flexible Arbeitszeiten, sogenannte „Mutti-Schichten“ einzuführen, die vom normalen Schichtsystem abweichen und sich stärker an den Zeiten der Schulen und Betreuungseinrichtungen der Kinder orientieren. Von den 31 Teilnehmerinnen und Teilnehmern dieses Projektes konnten so 19 in Call- und Service-Center vermittelt werden. Das sind immerhin 61,3 Prozent, davon zu 95 Prozent nachhaltig auf einen Dauerarbeitsplatz.

Neben der Call-Center-Branche sind auch IT und Medien wachsende Bereiche in Halle. Zudem stärkt Halle mit dem zweitgrößten Technologiepark Ostdeutschlands innovative Zukunftsfelder der Forschung und Entwicklung, wie etwa die Material-, Mikro-, Nano- und Solartechnologie, die als wissensintensive Dienstleistungsbereiche langsam aber stetig an Bedeutung gewinnen.

„Für die Stadt und auch die Frauenbeschäftigung ist es gut, dass der Dienstleistungssektor von so großer Bedeutung ist und sich gut entwickelt. Auch und gerade die erfolgreiche Ansiedlung im Bereich der Call-Center hat viel zum Abbau der Arbeitslosigkeit beigetragen. Allerdings bedingt all dies, dass die Lohnsituation in Halle zum Teil nicht besonders gut ist. Wir sehen die Entwicklungen deshalb mit einem lachenden und einem weinenden Auge“, so Dr. Franke von der Wirtschaftsförderung. Laut Gender-Index lag der durchschnittliche Stundenlohn im Jahr 2008 für beide Geschlechter bei 11 Euro. Das bedeutet, Unterschiede zwischen Männern und Frauen – so wie sie im Bundesdurchschnitt bestehen (Frauen: 13 Euro/Männer: 17 Euro) – sind nicht vorhanden. Allerdings ist auch das Durchschnittseinkommen damit deutlich niedriger und hat sich für die Frauen zwischen 2006 und 2008 weiter verringert (Frauen 2006: 12 Euro). Ein Grund für viele der jungen, gut qualifizierten Frauen und Männer Halle zu verlassen, so die Gleichstellungsbeauftragte Susanne Wildner.

„Betreuungssituation ideal gelöst“ – außer in den Randzeiten

Punkten kann Halle hingegen durch das gute Angebot an Betreuungsmöglichkeiten für Kinder bis einschließlich 14 Jahre. Bei Kindern im Alter bis sechs Jahren ist der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz durch die insgesamt in der Stadt existierenden 88 Kinderbetreuungseinrichtungen²⁹ gegeben. Besonders wichtig findet Susanne Wildner dabei, dass auf eine bedarfsgerechte Anpassung der Betreuungsplätze an die Situation in den einzelnen Stadtteilen stattgefunden hat. Dort, wo es weniger Kinder in einem Stadtteil gab, wurden Betreuungsplätze abgebaut, dafür in anderen Stadtteilen mit hoher Kinderzahl aufgebaut. So ist die in Halle schon vor der Wiedervereinigung gut ausgebaute Betreuungsstruktur erhalten geblieben und weiter verbessert worden. Kindern und Eltern wird eine wohnortnahe Betreuung ermöglicht. Auch das Hortsystem ist nach dem Prinzip der Wohnortnähe ausgerichtet. Verbesserungsbedarf gibt es, so Lydia Rost, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters Halle, was das Angebot an Betreuung in den sogenannten Randzeiten – also am frühen Morgen und späten Nachmittag – angeht. Das Problem wurde deutlich, da bei der Jobsuche bzw. -vermittlung von Alleinerziehenden – meist Frauen – fehlende Randzeitenbetreuung immer wieder ein Hinderungsgrund für die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses war. Das Problem wird momentan in der Stadt diskutiert. Punktuell gibt es schon Verbesserungen bzw. gute Beispiele, wie eine Betreuung in Randzeiten organisiert werden kann. So wurde im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Soziale Stadt – Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier“ (BIWAQ) mit dem im Februar 2009 gestarteten Netzwerkprojekt „Wohnen, Arbeiten, Bildung und Integration in Halle-Neustadt“ (WABI)³⁰ als Ergebnis eines Teilprojekts die Stadtteilgenossenschaft Halle-Neustadt Service und Dienstleistungen eG gegründet. Diese bietet unter anderem einen Kinderbetreuungsservice zu flexiblen Zeiten an. Damit konnte eine gute, für Lydia Rost aber nur punktuelle Lösung gefunden werden. Langfristig wünscht sie sich einen zeitlichen Ausbau der Betreuung in den regulären Einrichtungen der Stadt. Dies hätte auch positiven Einfluss auf die Jobvermittlung von Alleinerziehenden, so Rost. Kerstin Majewski von der Agentur für Arbeit sieht gute Ansätze für eine Verbesserung der Kinderbetreuung in Randzeiten, welche gut mit den Möglichkeiten im Rahmen des durch den Europäischen Sozialfonds geförderten Programms „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ kombiniert werden könnten. Die Ausbildung zur Tagesmutter kann hier durch die Agentur für Arbeit nach Einzelfallentscheidung gefördert und durch Angliederung einer Tagesmutter in den Kindertagesstätten oder Horteinrichtungen kann Betreuung in Randzeiten optimal abgesichert werden.

Fachkräftesicherung: Einzelne Unternehmen aktiv beim Thema Vereinbarkeit

In den Unternehmen in Halle gibt es immer mehr Bemühungen, Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und damit auch im Wettbewerb um Fachkräfte zu punkten. Seit 2008 gibt es so die eingangs erwähnte Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“, an der sechs Unternehmen – sowohl städtisch geführte wie auch solche aus der freien Wirtschaft³¹ – maßgeblich beteiligt und aktiv sind. Die Unternehmerinitiative „Familienfreundliches Halle“ ist aus dem „Lokalen Bündnis für Familie“ in Halle

²⁹ 51 davon werden von der Stadt, 37 von freien Trägern geführt.

³⁰ Dieses Projekt unterstützt auch Existenzgründungen.

³¹ Hierzu gehören: EVH GmbH (Berthold Müller-Urlaub), Dorint Hotel Charlottenhof Halle (Bertram Thieme), GWG Gesellschaft für Wohn- und Gewerbeimmobilien Halle-Neustadt mbH (Jana Kozyk), GP Günter Papenburg AG (Angela Papenburg), KSB Aktiengesellschaft (Christian Haag) und das Technologie- und Gründerzentrum GmbH.

hervorgegangen. Ziel der Unternehmerinitiative ist es u.a., einen verstärkten Erfahrungsaustausch zum Thema zu organisieren, um eigene Projekte voranzutreiben, Erfahrungen für andere Unternehmen nutzbar zu machen und das bürgerschaftliche Engagement in diesem Bereich zu erhöhen. Die Unternehmerinnen und Unternehmer wollen hierdurch nicht nur die eigene Attraktivität am Arbeitsmarkt festigen, sondern auch einen Beitrag dazu leisten, das die Stadt insgesamt als familienfreundlicher Standort gestärkt wird. Dafür gehen sie mit gutem Beispiel voran, so die Gleichstellungsbeauftragte Susanne Wildner. So ist das Dorinth-Hotel in Halle darum bemüht, für seine rund 40 Beschäftigten durch individuell angepasste, flexible Arbeitszeitmöglichkeiten ein hohes Maß an Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zu erreichen. In der Günther Papenburg GmbH, einem Bauunternehmen mit rund 1.200 Beschäftigten, werden regelmäßig Befragungen der Beschäftigten durchgeführt, um durch die Umsetzung individueller Maßnahmen eine bessere Balance zwischen Beruf und Privatleben herzustellen und die Zufriedenheit der Beschäftigten zu fördern. Zudem hat das Unternehmen Freizeitmöglichkeiten für Kinder in der Stadt gestaltet, wie etwa eine Kinderbaustelle.

Auch andere Unternehmen nutzen die Möglichkeit, durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ihren Bestand an Fachkräften zu sichern und für neue attraktiv zu werden: So eröffneten jüngst die Paul-Riebeck-Stiftung (Altenpflegebereich) und das Martha-Maria Krankenhaus betriebseigene Kindergärten. Die Universität Halle hat ein eigenes Familienbüro für Beschäftigte und Studierende eingerichtet, welches ein breites Angebot an Beratungs- und Betreuungsleistungen anbietet bzw. koordiniert. Hierzu gehört u.a. ein eigenes Betreuungsangebot für Kinder im Alter von null bis sechs Jahren, Betreuungsangebote während Ferienschlusszeiten anderer Einrichtungen, die Möglichkeit zu flexibler Arbeitszeitgestaltung und Sabbaticals für Universitätsbeschäftigte, Führungskräftebildungen zur personalen und sozialen Kompetenz sowie Veranstaltungen und eine Broschüre zum Thema „Studieren mit Kind“. Durch diese breite Palette an Angeboten konnte die Universität auch in 2009 erfolgreich das Audit „Familienfreundliche Hochschule“ durchlaufen.

Zukunftstag, Verantwortungspartner und Perspektivencafé: Berufsfindung unterstützen, stereotypes Berufswahlverhalten überwinden

Nicht nur durch den Einsatz für gute Betreuungsstrukturen und betriebliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erhöht Halle seine höhere Attraktivität und damit die Chancen auf eine gute Fachkräftesituation. Auch die Förderung der Berufsorientierung und -findung hat hohe Bedeutung. Mädchen und Jungen sollen berufliche Perspektiven – jenseits bestehender Geschlechterstereotypen – entdecken und die Berufsmöglichkeiten in und um Halle kennenlernen. Damit dies erfolgreich ist, müssen entsprechende Angebote bereits im Vorschulalter greifen, findet Kerstin Majewski von der Agentur für Arbeit Halle. Deshalb hat sie 2011 erstmalig eine Kindergartengruppe in die Agentur für Arbeit eingeladen, um spielerisch zu vermitteln, dass Männer und Frauen den Berufswunsch nach ihren Neigungen aussuchen sollen und können. Im Schulalter wird die geschlechtergerechte Berufsorientierung durch den „Zukunftstag“ für Jungen und Mädchen angeregt. Er ist das sachsen-anhaltinische Gegenstück zum „Girls-Day“ bzw. „Boys-Day“. Das Konzept ist allerdings dasselbe: Jungen wie Mädchen sollen sich mit Berufen auseinandersetzen, die für sie oftmals noch als „untypisch“ gelten. Gleichzeitig lernen sie so Unternehmen vor Ort kennen und können sich so mit den Beschäftigungsmöglichkeiten in Halle vertraut machen.

An diesem Punkt setzt auch ein Projekt der Unternehmerinitiative „Verantwortungspartner“ an, das seit 2009 in Halle existiert und einmalig in Sachsen-Anhalt ist. Unternehmen wie Institutionen der Stadt Halle³² haben sich hier zusammengetan, um Ausbildung in der Region zu fördern und jungen Menschen neue Perspektiven aufzuweisen. So ist etwa eine Praktikumsdatenbank entstanden. Das Konzept „AZUBI-Marktplatz“ fördert die Berufsorientierung und -vorbereitung u.a. durch eine Ausbildungsmarktberatung der Jugendlichen durch Unternehmen und wurde 2010 durch die Bertelsmannstiftung als einziges Erfolgsprojekt Ostdeutschlands ausgezeichnet. Zudem werden Weiterbildungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer zum Thema Berufsorientierung angeboten.

Ein weiteres Projekt, was speziell auf die Berufsorientierung junger Studentinnen in den sogenannten MINT-Berufen³³ abzielt und seit 2008 stattfindet, ist das von der Agentur für Arbeit in Halle durchgeführte „Perspektivencafé“. Es zielt auf den Austausch zwischen den Studentinnen und betrieblichen Akteurinnen und Akteuren in MINT-Berufen. Durch den Austausch soll ein realistisches Bild der Ingenieurs- und naturwissenschaftlichen Berufe vermittelt und die Chancen für Frauen in diesen Feldern aufgezeigt werden. Denn, so hat Kerstin Majewski festgestellt: Die Anteile der Frauen in den MINT-Studiengängen steigen. Der Weg in die berufliche Praxis ist das Schwierige. Hier soll das „Perspektivencafé“ Unterstützung bieten und so zur Verbesserung der Chancengleichheit beitragen.

„Es gibt kaum einen Zeitraum, in dem keine frauenfördernden Projekte in Halle laufen“

All dies sind für die Gleichstellungsbeauftragte Susanne Wildner Zeichen dafür, dass in Halle in den letzten Jahren viel in Bewegung gekommen ist. Die Arbeit der Vorreiter erachtet sie dabei als sehr wichtig, da sich durch sie das öffentliche Bewusstsein verändert hat und das Thema in Halle kontinuierlich präsent war und ist.

Auch dass es in Halle immer Programme zur Förderung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, speziell für Alleinerziehende und Existenzgründerinnen, aber auch zur Förderung von Frauen in Führungspositionen gab und gibt, bewertet sie als positiv. Hierdurch seien bestehende Probleme in der Gleichstellung konkret angegangen und die Thematik in der öffentlichen Aufmerksamkeit gehalten worden. Lobend erwähnt sie dabei das aktuell vom Jobcenter Halle durchgeführte und durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanzierte Projekt „ANA – Alleinerziehende nicht alleinlassen“. Es dient dazu, die bestehenden Unterstützungsleistungen der diversen Akteurinnen und Akteure in der Stadt Halle zu vernetzen und damit eine bessere Beratung und Betreuung von Alleinerziehenden zu gewährleisten. Ein weiteres aus ESF-Mitteln finanziertes Projekt, dem Dr. Franke von der Wirtschaftsförderung großes Potenzial zuschreibt, ist das Projekt „Frauenpower für Sachsen-Anhalts Wirtschaft“, das seit 2010 in der Region Halle/ Saale und Merseburg durch einen vor Ort ansässigen Bildungsträger durchgeführt wird. Es setzt an den betrieblichen Rahmenbedingungen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen auf der mittleren und oberen Ebene an. Unternehmen werden durch das Projekt je nach Bedarf sowohl bei der Personalplanung und -auswahl, als auch bei der familienfreundlichen Gestaltung ihrer Führungsstelle unterstützt.

³² Hierzu gehören u.a.: Agentur für Arbeit Halle, Günter Papenburg AG, KSB Pumpenwerke, Martin-Luther-Universität, DIS AG, ABB, Industrie- und Handelskammer Halle – Dessau; siehe ausführlicher: <http://www.unternehmen-fuer-die-region.de/partnerregionhalle0.0.html> (Stand 09/2011).

³³ MINT steht für: Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik.

Schwierig zu vermitteln: Gleichstellung kein Zusatzaspekt

Auch wenn in Halle bereits gute Ausgangs- und Rahmenbedingungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern geschaffen sind und sich die Stadt damit unter den Top 50 aller deutschen Städte und Landkreise im Ranking des Gender-Index platzieren konnte, wünscht sich die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt noch weitere Veränderungen – gerade im Denken von politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern. „Es geht nur mühsam voran, deutlich zu machen, dass Gleichstellung kein Zusatzaspekt ist, sondern in alle politischen Strategien integriert sein muss“, so Susanne Wildner. Bisher sei daher die Strategie des Gender-Mainstreamings noch nicht ausreichend bzw. stringent genug in den Fachabteilungen vorhanden. Hier gäbe es noch deutlichen Verbesserungsbedarf, aber auch große Abneigung. Einen guten Ansatz, wie dieses Problem gelöst werden kann, hat die Gleichstellungsbeauftragte leider nicht.

„Das Denken und tätig Werden muss selbständig umgesetzt werden, denn erzwingen kann man da nichts.“ Hoffnungen hat sie deshalb auch im kommunalpolitischen Bereich, wo es „viele alte Häsinnen“ und neuen Nachwuchs gäbe, die sich für das Thema stark machen. In aktiven Netzwerken wie diesen sieht sie auch den Schlüssel für langfristige Verbesserungen: „Man muss kluge Verbündete haben, die erkennen, dass man Dinge auf den Weg bringen muss, um nicht im vergangenen Jahrhundert stecken zu bleiben.“

6. Heidelberg: Ein Kaleidoskop an Maßnahmen bringt die Stadt unter die Top 100 im Gender-Index

Die ehemalige kurpfälzische Residenzstadt Heidelberg war jahrhundertlang eine „Residenz des Geistes“. Auch heute ist die Universitätsstadt das Dienstleistungs- und Wissenschaftszentrum der Rhein-Neckar-Region, die auch die benachbarten Städte Mannheim und Ludwigshafen umfasst. Die für ihr Schloss bekannte Stadt beherbergt die älteste Hochschule auf dem Gebiet des heutigen Deutschlands – die Ruprecht-Karls-Universität – und zieht Wissenschaftler sowie Touristen aus aller Welt an. Wie in vielen anderen Metropolregionen nimmt auch in Heidelberg der Dienstleistungssektor mehr und mehr an Bedeutung ein. Der größte Arbeitgeber in Heidelberg ist die Universität Heidelberg mit ihrem Klinikum, die mehr als 15.000 Arbeitsplätze bietet. Internationale Unternehmen wie ABB Stotz-Kontakt, Heidelberger Druckmaschinen, HeidelbergCement, Henkel-Teroson, Lamy, ProMinent Dosiertechnik und SAS Institute (IT-Dienstleister) sind in der Stadt ansässig. Kein Wunder, dass die Stadt als Beschäftigungsort überregionale Bedeutung hat und viele Berufspendlerinnen und -pendler anzieht – gerade Frauen.

„Es gibt viele Arbeitsplätze im Gesundheitssektor, traditionellerweise Frauendomänen. Der öffentliche Dienst ist größte Arbeitgeberin und bietet – nicht zuletzt dank systematischer gleichstellungspolitischer Arbeit – Arbeitsbedingungen, die in der privaten Wirtschaft nicht so verbreitet sind“, so Dörthe Domzig, Leiterin des Amts für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg. Zu beachten sei allerdings, so Dörthe Domzig weiter, dass bei Frauen Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung dominieren, die sich in einem deutlich geringeren Arbeitsvolumen als bei Männern niederschlagen und einem höheren Risiko, in gering entlohnten Arbeitszweigen zu arbeiten.

Dennoch kann sich Heidelberg, was das Thema Gleichstellung und die hierzu unternommenen Maßnahmen und Bemühungen angeht, sehen lassen. Dies beweist auch die gute Entwicklung im Gender-Index.

Klare Verbesserungen im Gender-Index – Heidelberg schnell in die Top 100

Belegte Heidelberg im Jahr 2006 noch den respektablen Platz 113, verbesserte sich die Stadt 2008 um mehr als 30 Plätze und rückte auf Platz 76 vor. Ihr Index-Wert verringerte sich dabei von 20,3 in 2006 auf 18,6 in 2008. Bundesweit zählte die Stadt damit zu den besten 100 Kreisen/ kreisfreien Städten im Bereich Gleichstellung. Im Bundesland Baden-Württemberg belegt Heidelberg einen soliden achten Platz und ist damit unter den Top 10. An der Spitze im Bundesland steht Tübingen mit einem Index-Wert von 15,6. Das Schlusslicht bildet Heilbronn mit einem Wert von 28,5.

Besonders gut sind die Entwicklungen im Bereich der Erwerbstätigenzahlen. Hier baute die Stadt ihre Position als überregionaler Arbeitsstandort weiter aus – gerade für Frauen. Die Zahl der weiblichen Erwerbstätigen stieg zwischen 2006 und 2008 von 108 Erwerbstätige je 100 Frauen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter auf 109. Bei den Männern erhöhte sich die Zahl von 91,7 in 2006 auf 98 in 2008. Damit nahmen auch die Unterschiede zwischen Männern und Frauen ab.

Verbesserungen zeigten sich auch im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Die Zahl der Empfänger von Zuschüssen zu Eingliederungsmaßnahmen³⁴ stieg für beide Ge-

³⁴ Nach § 218 Abs. 1 SGB III.

schlechter: Während 2006 nur 7,8 von 1.000 arbeitslosen Frauen die Förderung erhielten, waren es 2008 bereits 28,1. Die Förderung der Männer stieg im gleichen Zeitraum von 16,5 auf 37,8. Dies vergrößerte zwar die Unterschiede zwischen Frauen und Männern leicht, hatte aber insgesamt positiven Einfluss auf die Zahl der Arbeitslosen: Sie sank bei den Frauen von 8,3 Prozent im Jahr 2006 auf 6,1 Prozent ab. Bei den Männern verringerte sie sich im selben Zeitraum von 10,7 Prozent auf 7,3 Prozent.

„EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ verbessert die Gleichstellung in Halle

Wesentliches politisches Instrument, um die Gleichstellung in Heidelberg weiter zu verbessern, war die Unterzeichnung der „EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“, so Dörthe Domzig. Im März 2007 wurde die Charta vom Heidelberger Gemeinderat einstimmig beschlossen, im November desselben Jahres folgte der auf ihren Grundlagen basierende "Erste Heidelberger Gleichstellungs-Aktionsplan". Dieser vereint 47 Projekte aus insgesamt 14 Ämtern der Stadtverwaltung. Seit Mai 2011 ist der „Zweite Gleichstellungs-Aktionsplan“ in Kraft – erstmals in einer bundesdeutschen Stadt. „Grundlage des zweiten Plans ist ein klar strukturierter Rahmen, um den Stand der Entwicklung in Richtung einer attraktiven, geschlechtergerechten Kommune bewerten zu können. Der Erfolg der Maßnahmen wird dann nicht nur an der Umsetzung sichtbar, sondern auch an der Entwicklung der vorher festgelegten Messgrößen. Insgesamt 73 Maßnahmen sollen bis Dezember 2012 bearbeitet werden“, berichtet Dörthe Domzig. Dazu zählen z.B. Fortbildungen des pädagogischen Fachpersonals zur naturwissenschaftlichen Bildung der Mädchen und Jungen in den Kindertagesstätten. Diese sollen auch zur Sensibilisierung für die Probleme in Verbindung mit Geschlechterrollenklichs beitragen.

Dienstvereinbarung verbessert Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung

In der Stadtverwaltung ist man bereits seit längerem durch gezielte Vereinbarungen auf dem Gebiet der Gleichstellung aktiv. Bereits 1995 wurde eine Dienstvereinbarung zur Gleichstellung verabschiedet und zuletzt 2004 fortgeschrieben. Es wurden dabei verschiedene Aktionsfelder zur Verbesserung der Gleichstellung definiert. Die Fortschritte bzw. Entwicklungen werden in Berichtsform evaluiert. Dabei wird vor allem bei der Verteilung der Führungspositionen noch Verbesserungsbedarf deutlich. „Insgesamt zeichnet sich in der Stadtverwaltung eine langsame Verbesserung in der Verteilung der Führungspositionen auf Frauen und Männer ab.

Einen Zuwachs an Frauen gibt es jedoch nur auf den Stellen als stellvertretende Amtsleitung und stellvertretende Abteilungsleitung. Trotz der langsamen Verbesserung sind die Frauen auf der Führungsebene im Schnitt mit 35 Prozent gegenüber den Männern (65 Prozent) immer noch deutlich unterrepräsentiert. Im Trend zeigt sich, dass Führungspositionen in Teilzeit trotz Rückschritten langsam zunehmen.“, so Dörthe Domzig. Um dies weiter zu fördern, ist aktuell die Entwicklung kreativer Modelle zur Führung in Teilzeit Thema. Auch sollen Informations- und Beratungsangebote zur Elternzeit ausgebaut werden. Damit sollen vor allem Väter stärker ermutigt werden, Elternzeit wahrzunehmen.

Darüber hinaus bemüht sich die Stadtverwaltung, Jungen und Mädchen einen Einblick in für ihr Geschlecht eher untypische Berufe zu geben: „Seit 2004 können am Girls- und Boys-Day

Schülerinnen und Schüler in Heidelberg innerhalb der Stadtverwaltung rund 20 Berufe kennenlernen.

Dabei erkunden Mädchen den technischen und handwerklichen Bereich und Jungen schauen sich in der Verwaltung und in den Sozialbereichen um. Zahlreiche Fachämter beteiligen sich an dem Tag, der vom Amt für Chancengleichheit koordiniert wird und weiter ausgebaut werden soll³⁵, erläutert die Leiterin des Amtes für Chancengleichheit. Durch den Girls'- und Boys'- Day beschäftigten sich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung mit den Themen der geschlechtsspezifischen Berufswahl. Die Stadt unterstützt außerdem das Projekt EXPLO-Heidelberg, einen interaktiven Ausstellungsort mit Lern- und Medienlabor zu Phänomenen und Experimenten aus den Naturwissenschaften. EXPLO will Kinder und Jugendliche für die Welt der Biologie, Chemie und Physik und damit verbundene Berufe begeistern und ist ein von Schulen gern genutztes Angebot, das vor allem für Mädchen wichtige Impulse für geschlechtsuntypische Lebenswege öffnen kann.

Kinderbetreuung: Gut versorgt in Heidelberg

Insgesamt ist die Kinderbetreuung in der Stadt sehr gut³⁵ – vor allem im westdeutschen Vergleich. Ca. 41,6 Prozent aller Kinder unter drei Jahren befinden sich in Kindertageseinrichtungen oder bei anerkannten Tagespflegepersonen. Davon werden 74 Prozent täglich länger als sieben Stunden betreut. Gut 98 Prozent aller Kinder zwischen drei und sechs Jahren besuchen eine Kindertageseinrichtung. 63 Prozent von ihnen werden täglich sieben Stunden oder länger betreut. Für die Grundschulkinder, die direkt in der Schule oder in Horten am Nachmittag betreut werden, beträgt der Versorgungsgrad 76 Prozent.³⁶

Die „Familienoffensive“ der Stadt setzt weitere Maßnahmen um, damit sich die Situation noch verbessert. Insgesamt werden im Doppelhaushalt 2011/2012 über 79 Millionen Euro für die Betriebskostenförderung der Kindertagesstätten aufgewendet. Hinzu kommen 2011 und 2012 rund 7,3 Millionen Euro für den Bau neuer Kindertagesstätten, um weitere Krippenplätze zu schaffen.³⁷ Erklärtes Ziel sei es, dass bis zum Jahr 2013 50 Prozent aller Kinder unter drei Jahren in einer Kinderbetreuungseinrichtung untergebracht werden können, so Myriam Feldhaus, die Leiterin des Heidelberger Kinder- und Jugendamtes. Ergänzend zu dem direkten Zuschuss für die Träger der Kinderkrippen bietet die Stadt Heidelberg mit dem Heidelberger Gutscheinmodell eine freiwillige Leistung zur gezielten Entlastung für Eltern mit mittleren Einkommen an. Auf Antrag bei den Bürgerämtern werden bis zu einem Monatseinkommen von 4.500 Euro brutto bis zu 100 Euro des Elternbeitrags von der Stadt übernommen. Hierdurch kann der Beitrag für die Kinderkrippe deutlich gesenkt werden. Weiterhin gibt es seit 2009 erweiterte Öffnungszeiten der städtischen Kindertagesstätten (zehn Stunden täglich) und ein flexibles Buchungssystem.

³⁵ Die folgenden Daten sind entnommen aus: DJI-Interview mit der Leiterin des Kinder- und Jugendamtes im Juni 2011; <http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=1099&Jump1=RECHTS&Jump2=30> (Stand: 10/2011).

³⁶ Auch was die Betreuungsstrukturen für zu pflegende Angehörige betrifft, scheinen in Heidelberg im Vergleich zu anderen Städten und Landkreisen Deutschlands relativ gute Voraussetzungen gegeben zu sein. So kamen, laut Gender-Index, im Jahr 2008 auf 119,5 pflegebedürftige Menschen ab 65 Jahre etwa 44,5 Betten in stationären Einrichtungen. Das bedeutet, dass rund 37 Prozent aller pflegebedürftigen dieser Altersgruppe in stationären Einrichtungen hätten versorgt werden können. Allerdings wurden nur durchschnittlich 33 von 119,5 Pflegebedürftigen stationär untergebracht. Plätze in Einrichtungen blieben also frei.

³⁷ DJI-Interview mit der Leiterin des Kinder- und Jugendamtes im Juni 2011; <http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=1099&Jump1=RECHTS&Jump2=30> (Stand: 10/2011).

Universität aktiv beim Thema „Vereinbarkeit“

Auch die Universität Heidelberg kann eine ganze Bandbreite an Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorzeigen. Der „Service für Familien“ ist zentraler Anlaufpunkt für Fragen rund um das Thema „Kind und Wissenschaft“ – für Beschäftigte und Studierende. Für die Betreuung der Kinder im Alter von zwei Monaten bis drei Jahren bietet die Universität eine Kinderkrippe, die zwischen 7:30 Uhr und 18:00 Uhr geöffnet ist. Kinder zwischen drei und sechs Jahren können in der Kindertagesstätte der Universität zwischen 7:30 Uhr und 18:00 Uhr betreut werden. Für Notfälle wird ein sogenannter Backup-Service gewährleistet, der schnell verfügbar und unbürokratisch bei der Kinderbetreuung hilft. Auch Gastwissenschaftler werden in ihrem Betreuungsbedarf unterstützt: Für Gäste, die gemeinsam mit ihren Kindern anreisen und während ihres Aufenthaltes auf eine zuverlässige und dem individuellen Bedarf angepasste Kinderbetreuung angewiesen sind, bietet die Universität Heidelberg eine Kongressbetreuung an. Ferienbetreuungsangebote runden die an der Universität verfügbaren Unterstützungsmaßnahmen ab.

Überregionales Forum „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ unterstützt Betriebe

Auch andere Unternehmen haben die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für sich als Thema erkannt und engagieren sich im „Bündnis für Familie Heidelberg“. Dieses wurde auf Initiative der Heidelberger Dienste gGmbH im März 2007 gegründet. Oberbürgermeister Dr. Eckart Würzner hat die Schirmherrschaft übernommen. Das „Bündnis für Familie Heidelberg“ zählt über 220 Akteurinnen und Akteure aus über 140 Unternehmen, lokalen Institutionen, Verwaltung, Politik und engagierten Bürgerinnen und Bürgern, die auf Familienfreundlichkeit setzen. Gemeinsam engagieren sie sich für ein positives Klima für Familien.

Die Beteiligung der Stadt Heidelberg am überregionalen Forum „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ ist eine weitere Maßnahme zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern in der Stadt. Mit 150 Mitgliedern aus dem politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichem Bereich – u.a. der regionalen Agenturen für Arbeit, Daimler Chrysler AG Werk Mannheim und Deutscher Kinderschutzbund e.V. – konzentriert sich das Netzwerk auf die Schaffung familiengerechter Rahmenbedingungen im Arbeitsleben in der Metropolregion Rhein-Neckar. Gemeinsam treiben die Partner die Umsetzung zukunftsfähiger Konzepte für eine gute Balance von Arbeit und Leben voran, um die Metropolregion zu einem attraktiveren Standort zu entwickeln und Fachkräfte für die Region zu gewinnen. Die Arbeitsschwerpunkte des Forums bilden die Themen „Kinderbetreuung“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Stärkung der Familienkompetenz“, „Familienbildung“, „Hilfen für Familien“ sowie „Flächendeckende Betreuung in den Schulferien“. Die Aktivitäten reichen von thematischen Veranstaltungen über Öffentlichkeitsarbeit bis hin zu durch Arbeitsgruppen umgesetzte Projekte (wie beispielsweise eine Kinderbetreuungsdatenbank, ein Ausbildungsprogramm für Tageseltern oder ein Leitfaden für betriebliche geförderte Familienbetreuung). Unternehmen werden durch die Aktivitäten des Forums konkrete Instrumente und Projekte präsentiert, mit denen sie eine familienorientierte Personalpolitik umsetzen können und damit ihren Bestand an Fachkräften sichern helfen.

Auch Selbsthilfekultur stark ausgeprägt

Neben starken Netzwerken und der Schaffung guter Ausgangs- und Rahmenbedingungen für die Verbesserung der Gleichstellung, sind eine große Bandbreite an Maßnahmen zur zielgruppenspezifischen Behandlung bestehender Probleme in Heidelberg in Anwendung. „Viele von diesen“, so Dörthe Domzig, „werden mit Hilfe öffentlicher Gelder, u.a. aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, umgesetzt.“ So etwa das Projekt „Die Zukunft gehört mir“ des Vereins LuCa e.V. Es trägt zur Berufsorientierung und Lebensplanung für Hauptschülerinnen und Hauptschüler bei. Ziel des Projekts ist es, geschlechtsspezifische Benachteiligungen abzubauen und Geschlechterstereotype zu hinterfragen, um so eine Erweiterung der Berufswahlkompetenz bei Mädchen und Jungen zu fördern. Das Projekt spricht Jugendliche ausbildungsferner oder sozial benachteiligter Familien an und wird geschlechtssensibel durchgeführt, um den besonderen Bedürfnissen von Mädchen und Jungen gerecht zu werden. Die Arbeit findet vor Ort an unterschiedlichen Heidelberger Haupt- und Förderschulen statt. Auch die Vernetzung und Selbstorganisation einzelner Frauen bzw. Frauen-Gruppen fördern die Gleichstellung und „tragen positiv zu einem engagierten politischen Klima bei, zu Netzwerkbildung und Selbsthilfe“, so Dörthe Domzig. So treffen sich etwa seit 2002 Unternehmerinnen aus Heidelberg und der Region unter der Initiative „Mut. Initiative. Kreativität. Leidenschaft – Die Heidelberger Unternehmerinnen“ regelmäßig einmal im Monat, um Erfahrungen und Ideen auszutauschen. Neben der gemeinsamen Präsentation in der Öffentlichkeit zielt das Forum auf Netzwerkeffekte und -synergien ab.

Bereits 1994 gründeten mehrere engagierte Frauen aus Heidelberger Frauenprojekten den "Verein zur beruflichen Förderung von Frauen" (VbFF). Sein Ziel war die Qualifizierung langzeitarbeitsloser Frauen. Im Frühjahr 1995 startete bereits der erste einjährige Ausbildungskurs, in welchem eine Gruppe ehemaliger Sozialhilfeempfängerinnen zu Altenpflegehelferinnen ausgebildet werden konnte. Anfang 2000 wurde der Verein umstrukturiert und in „Verein zur beruflichen Integration und Qualifizierung e.V.“ (Vbi) umbenannt. Im Mittelpunkt stehen weiterhin Beschäftigung, Qualifizierung und Arbeitsmarktvermittlung – heute nicht mehr nur für Frauen, sondern auch für Männer.

Trotz guter Ergebnisse: Handlungsbedarf besteht

Insgesamt ist die Leiterin des Amtes für Chancengleichheit zufrieden mit dem in Heidelberg bereits Erreichten: „Die Stadtverwaltung Heidelberg bemüht sich, arbeitsmarkt- und strukturpolitische Maßnahmen und Programme in Zusammenarbeit mit dem Bund, dem Land und dem Europäischen Sozialfonds weiter auszubauen und umzusetzen. Denn es spiegeln sich auch in den Lebenslagen der Heidelbergerinnen die vielfachen Risiken und Folgen der – für ganz Deutschland typischen – Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern. Besonders markant ist die Hartnäckigkeit, mit der die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie in erster Linie als Privatangelegenheit von Müttern behandelt wird. Das Modell der weiblichen Zuverdienerin zum männlichen Familienernährer verliert trotz der unglaublichen Bildungs-, Ausbildungs- und Wirtschaftserfolge heutiger Frauengenerationen kaum an Bedeutung. Die Zahl der älteren armutsgefährdeten Menschen wird auch in Heidelberg aufgrund diskontinuierlicher Erwerbsbiographien, geringer Einkommen und/oder langandauernder Arbeitslosigkeit vor allem bei Frauen zunehmen. Es ist noch viel zu tun.“

7. Plön: Starke Netzwerke und viele gute gleichstellungspolitische Projekte

Diese sieht Uwe Hemens von der Wirtschafts-Förderungs-Agentur des Kreises Plön (WFA) mit als Einfluss- und Erfolgsfaktoren für die positive Entwicklung der Gleichstellung im Landkreis Plön. „Wir haben im Landkreis sehr viele, sehr engagierte gleichstellungspolitisch aktive Frauen, durch die in vielen Bereichen gute Projekte und Initiativen angestoßen werden“, so Uwe Hemens. Dadurch gäbe es bereits seit langem auch im Rahmen bundesweiter Förderprogramme gleichstellungspolitische Projekte, durch die gezielt Verbesserungen vorangetrieben und langfristige Netzwerkstrukturen für Frauen gefördert und ausgebaut werden könnten. Damit ist der Landkreis Plön auf einem guten Weg, wie auch die rasante Verbesserung im Gender-Index-Ranking beweisen.

Von Rang 277 unter die Top 30 im Gender-Index!

Im Gleichstellungs-Ranking aller 413 Kreise und kreisfreien Städte verbesserte sich Plön rasant: Belegte es 2006 mit einem Index-Wert von 24 noch Platz 277, steigerte es sich mit einem Index-Wert von 17,1 in 2008 auf Platz 30. Auch in Schleswig-Holstein liegt Plön damit im Spitzenfeld. Im bundeslandinternen Vergleich belegt es Platz 3. Besser sind nur die Landkreise Pinneberg (Platz 1, Index-Wert 14,9) und Stormarn (Platz 2, Index-Wert 16,5). Das Schlusslicht im Bundesland bildet der Kreis Dithmarschen mit einem Index-Wert von 23 (Platz 17).

Keine Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im Jahr 2008!

Besonders erfreulich sind die Entwicklungen im Landkreis Plön im Bereich Einkommen. Bestanden 2006 beim durchschnittlichen Bruttoverdienst pro Arbeitsstunde große Unterschiede zwischen Männern und Frauen, glichen diese sich in 2008 an. So verdienten Frauen und Männer 2008 17 Euro, während es 2006 bei den Frauen 11 Euro und bei den Männern 15 Euro waren. Somit hat sich für beide Geschlechter die Verdienstsituation entscheidend verbessert und geht zudem über den Bundesschnitt 2008 hinaus.³⁸ Positiv entwickelte sich auch die Arbeitslosigkeit. Sie sank bei den Frauen von 10,2 Prozent in 2006 auf 8 Prozent in 2008. Bei den Männern fiel sie von 10,1 Prozent in 2006 auf 7,8 Prozent in 2008. Betrachtet man einzelne Arbeitslosengruppen – jüngere, ältere und Langzeitarbeitslose – fällt auf, dass bei allen sinkende Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen sind. Geschlechterunterschiede wurden dabei allerdings nicht immer abgebaut. Während sich bei den jüngeren und älteren Arbeitslosen Geschlechterunterschiede angleichen, ist bei den Langzeitarbeitslosen eine Vertiefung dieser zu beobachten. Dabei lagen die Werte in Plön in 2008 aber immer noch leicht unter denen im Bund.

Uwe Hemens, von der Wirtschafts-Förderungs-Agentur des Landkreis Plön, wie auch die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises, Sonja Reese-Brauers, haben keine wirkliche Erklärung für diese gute Entwicklung. Einen positiven Effekt auf den Rückgang der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern habe aber, so Hemens, die anhaltend gute Entwicklung des Dienstleistungssektors, wo viele Frauen beschäftigt sind.

³⁸ Dieser lag für Frauen bei 13 Euro und für Männer bei 17 Euro.

Ländlicher Raum mit starker Prägung durch Dienstleistungen und Tourismus

Der Kreis Plön ist stark ländlich geprägt. Die größte Stadt im Landkreis hat 16.000 Einwohner. Die Unternehmensstruktur ist ebenfalls kleinteilig: Klein- und mittelständische Unternehmen dominieren, das größte Unternehmen hat 800 Beschäftigte. Die Akademikerquote unter den Beschäftigten ist insgesamt unterdurchschnittlich. Anziehungspunkt für viele (gut qualifizierte) Berufspendler und vor allem -pendlerinnen aus dem Landkreis Plön ist die nahegelegene Landeshauptstadt Kiel. Insgesamt finden von rund 51.000 Erwerbstätigen nur knapp 30.000 eine Beschäftigung im Kreisgebiet.

Die Wirtschaftsstruktur ist stark durch den Dienstleistungssektor – besonders den Tourismus – bestimmt, mit dem ein hoher Anteil an Teilzeit- und Saisonbeschäftigten einhergeht. Bedeutung für die Beschäftigungssituation – speziell von Frauen – hat auch der Einzelhandel. Hier spielt das Fachmarktzentrum „Ostseepark Schwentimental“, das flächenmäßig eines der größten in Deutschland ist, eine wichtige Rolle. Die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Einzelhandelsfilialen des Zentrums belaufen sich nach Schätzungen von Uwe Hemens auf ca. 1.000 Beschäftigte. Industrie/ Verarbeitendes Gewerbe ist im Landkreis nur in sehr geringem Maße angesiedelt.

Die Wirtschaftsstruktur im Landkreis Plön hat Vor- und Nachteile: Aufgrund der starken Dienstleistungsprägung ist der Landkreis bzw. die Wirtschaft des Landkreises von wirtschaftlichen Krisen – wie etwa der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise – nicht so stark betroffen, wie Gegenden, die stark von Verarbeitenden Gewerbe geprägt sind. Deshalb war die wirtschaftliche Entwicklung des Landkreises, insbesondere beim Rückgang der Arbeitslosenquote, in den letzten Jahren positiv – so Uwe Hemens. Die Auswirkungen guter wie auch schlechter Jahre/ Saisons für den Tourismus spiegeln sich hingegen schon direkt wider. Deswegen sind infrastrukturelle Maßnahmen wichtig, um die Attraktivität des Landkreises als Tourismusregion aufrecht zu erhalten und damit langfristig Beschäftigung zu sichern. Durch das aus EU-Geldern mitfinanzierte Förderprogramm LEADER, konnten hier bisher zahlreiche Verbesserungen ermöglicht werden, so Uwe Hemens. Dabei wird seit Beginn der Förderperiode 2007-2013 in Schleswig-Holstein ein neuer Weg beschritten.

Konzept der „AktivRegion“ gut für infrastrukturelle Entwicklung des Landkreis Plöns

In Schleswig-Holstein wird das LEADER-Konzept seit der Förderperiode 2007-2013 für den Förderbereich der ländlichen Entwicklung flächendeckend umgesetzt. Dies ist bundesweit modellhaft. 21 AktivRegionen haben sich eigenständig im Land Schleswig-Holstein etabliert. Dazu mussten einige Voraussetzungen erfüllt sein: U.a. muss die einzelne AktivRegion ein zusammenhängendes Gebiet mit 50.000 bis 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie eine rechtsfähige Organisation und repräsentative Gruppierung von Partnern aus unterschiedlichen Bereichen der Region, z.B. Kommunen, Wirtschaft, Soziales, Kultur und Umwelt darstellen. Das Entscheidungsgremium der jeweiligen AktivRegion, das über die Verteilung des zur Verfügung stehenden Budgets für die Umsetzung von Maßnahmen und Projekte entscheidet, muss dabei zu mindestens 50 Prozent von Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschafts- und Sozialpartner besetzt sein.³⁹

³⁹ Weitere Einzelheiten und nähere Informationen finden sich auf der Seite der Landesregierung von Schleswig-Holstein unter: http://www.schleswig-holstein.de/UmweltLandwirtschaft/DE/LandFischRaum/10_laendlicheEntwicklung/01_AktivRegion/AktivRegion_node.html (Stand: September 2011)

Die Idee hinter dem flächendeckenden Konzept der AktivRegionen ist, dass hierdurch Besonderheiten und Stärken einzelner Regionen Schleswig-Holsteins besser gefördert werden und damit die Chance für diese entsteht, ein eigenes Profil zu entwickeln und dieses auch gezielt zu vermarkten. Auf dieser Grundlage haben die Akteurinnen und Akteure vor Ort eine integrierte Entwicklungsstrategie für ihre AktivRegion erarbeitet. Die AktivRegion steuert, organisiert und begleitet die Umsetzung der integrierten Entwicklungsstrategie. Die Zusammenarbeit von Verwaltung, Bürgern, Wirtschaft und Initiativen ermöglicht eine Vernetzung bisher getrennter Bereiche von Gesellschaft und Wirtschaft. Im Landkreis Plön gibt es zwei AktivRegionen, zum einen die AktivRegion „Ostseeküste“, zum anderen die AktivRegion „Schwentine Holsteinische Schweiz“, in denen zahlreiche Projekte umgesetzt werden. Von diesen tragen viele zur Steigerung des Tourismus bei und helfen damit Wirtschaft und Beschäftigung im Landkreis Plön zu sichern.

Plön setzt sich für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen ein

Die Werte des Gender-Index weisen darauf hin, dass Existenzgründungen im Landkreis Plön – im Vergleich zum Bundestrend – deutlich unterdurchschnittlich durch Zahlung eines Einstiegsgeldes bezuschusst werden. So kamen im Jahr 2008 auf 1.000 weibliche Arbeitslose nur 0,7 Frauen, die ein Einstiegsgeld erhielten (Bundesdurchschnitt Frauen: 5,4). Bei den Männern erhielten durchschnittlich 1,7 Personen von 1.000 Männern eine Existenzgründungsförderung in Form eines Einstiegsgeldes (Bundesdurchschnitt Männer: 8,6). Dennoch spielt Existenzgründungsförderung im Landkreis Plön keine unwichtige Rolle. So werden neben dem gängigen Beratungsangebot in regelmäßigen Abständen von der Wirtschaftsförderungs-Agentur des Kreis Plön „Existenzgründungstage“ durchgeführt. Ebenso findet gemeinsam mit anderen Kreisen in der Region seit 2004 der „Gründercup Kiel“ statt. Mit diesem wird die Gründung innovativer und schnell wachsender Technologie- und Dienstleistungsunternehmen unterstützt. Auch gibt es zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen: So ist etwa im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Lokales Kapital für soziale Zwecke“ (LOS)⁴⁰ in den Jahren 2005/2006 das Projekt „Frauen und Existenzgründung im Kreis Plön – Auf eigenen Füßen stehen – Schritt für Schritt zur Existenzgründung“ umgesetzt worden. Gründungsberatung konnte im Zuge dessen stärker solchen Unternehmerinnen und Unternehmern zu Teil werden, die eine Selbständigkeit in Teilzeit anstrebten. In diese Zielgruppe fallen im Landkreis Plön viele Frauen. Das Angebot für die Teilnehmenden umfasste 120 Stunden Intensivtraining und 20 Stunden Einzelberatung mit den Schwerpunkten Buchhaltung, Steuern, Umgang mit Konflikten, Präsentation/ Werbung, Verkaufsstrategien, Akquise und Öffentlichkeitsarbeit. Insgesamt nahmen 48 Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen aus dem Kreis Plön an dem Projekt teil. Abgeschlossen wurde es mit einer eintägigen Unternehmerinnenmesse. „Diese bot mit 31 Ständen und 9 Workshops einen tollen ‚Querschnittsblick‘ in die unternehmerischen Aktivitäten der Frauen“, so Sonja Reese-Brauers. Schwerpunkte waren Gesundheit, Werbung und Marketing, Bücher, Beratung und Coaching, Verwaltungsorganisation, Nähen und Kleidung, Kunst und Kreativität, Kommunikation, Sprachen, Schmuck und Edelsteine sowie Catering berichtet die Gleichstellungsbeauftragte weiter.

Aus den Aktivitäten im Rahmen von LOS ist auch ein Netzwerk für Unternehmerinnen mit dem Namen „Akku 24“ entstanden. Unter der Devise „Austausch, Kontakt und Kooperation“

⁴⁰ Das Förderprogramm gab es im Zeitraum zwischen 2006 und 2008 und wurde vom Nachfolgeprogramm „Stärken vor Ort“ abgelöst.

bietet das Netzwerk Unternehmerinnen, Existenzgründerinnen sowie Frauen, die sich mit diesem Thema beschäftigen, ein Forum für gegenseitige Unterstützung und Hilfestellung.

Das Thema „Existenzgründung in Teilzeit“ erachtet Uwe Hemens auch weiterhin in seinem Landkreis als wichtig – nicht nur, aber gerade für Frauen. Deswegen wird die Wirtschaftsförderung in Kooperation mit dem überregionalen „Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.“ im November 2011 eine Informationsveranstaltung zum Thema durchführen.

Insgesamt starke Netzwerke und Unterstützungsstrukturen – gerade für politisch aktive Frauen

Lobend hebt Uwe Hemens insgesamt die Aktivitäten der frauen- und gleichstellungspolitischen Aktiven im Landkreis Plön hervor. Viele Projekte und Aktivitäten zur Verbesserung der Gleichstellung in der Region wären maßgeblich auf die Expertise und das Engagement der gleichstellungspolitischen Akteurinnen zurückzuführen. So gibt es im Landkreis Plön unter anderem auch einen Frauenpolitischen Beirat (FPB). Der Beirat setzt sich aus Vertreterinnen von acht frauenpolitisch relevanten Vereinen und Organisationen und den im Kreistag vertretenen Parteien zusammen. Er versteht sich als ein von parteipolitischen Interessen unabhängiges Sprachrohr für spezifische Belange vor allem von Frauen und Mädchen. Wichtige Themen sind Chancengerechtigkeit, Familien- und Arbeitsleben, Gesundheit und Sicherheit von Frauen aller Altersgruppen. Der FPB unterstützt und vernetzt die politischen Interessen von Frauen, Frauenorganisationen und der Gesamtheit der Bürgerinnen im Kreis Plön. Hierzu führt er z.B. öffentliche Veranstaltungen durch, so etwa eine Fachtagung zum Thema „Gender Mainstreaming“.

Zudem vermittelt der FPB zwischen staatlicher Verwaltung, Politik und gesellschaftlichem Engagement. Dazu nutzt er u.a. sein Rede- und Antragsrecht im Kreistag und in den Ausschüssen des Kreises, wodurch er in den letzten Jahren zu Themen wie „Frauenförderplan für die Verwaltung“, „Kinderbetreuungseinrichtungen im Kreis Plön“ oder „Förderung der Mädchenarbeit in den Gemeinden durch den Kreis“ Stellung beziehen und Entscheidungen mit beeinflussen konnte. „Damit ist der FPB eine wichtige Instanz zur Verbesserung der Situation von Frauen im Landkreis und fördert die Gleichstellung“, so Sonja Reese-Brauers.

Ein weiteres wichtiges Netzwerk, das bereits seit 10 Jahren besteht, ist das kommunalpolitische Frauennetzwerk Kreis Plön – kurz KopF e.V. „Dieses Netzwerk fördert Frauen in der Kommunalpolitik, aber auch solche, die ‚rein wollen‘, ist unabhängig, überparteilich und gemeinnützig“, so Sonja Reese-Brauers. Neben Informationsveranstaltungen zu kommunalpolitisch wichtigen Themen, wie Gemeindehaushalt, Bauleitplanung u.ä., werden auch Seminare zur Stärkung der persönlichen Kompetenz der Frauen angeboten, wie etwa „Kommunikation in politischen Gremien“, „Konfliktmanagement“ oder auch „Zeitmanagement“. Darüber hinaus hat bei KopF e.V. natürlich auch Vernetzung und Austausch der einzelnen Vereinsmitglieder einen hohen Stellenwert. „Gleichstellungspolitische Ziele können so prima in die Gremien vor Ort eingebracht werden – was ja in einem Flächenkreis wie dem unseren immer etwas schwierig ist“, berichtet Sonja Reese-Brauers.

Auch das in ganz Schleswig-Holstein aktive „Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.“ wirke durch seine Arbeit positiv auf die gleichstellungspolitische Situation im Landkreis Plön, so Wirtschaftsförderer und Gleichstellungsbeauftragte einstimmig. Bereits 1985 wurde das Frauennetzwerk als gemeinnütziger Verein von engagierten Frauen gegründet, denen die Selbstbestimmung und -gestaltung von Lebens- und Arbeitsbedingungen wichtig ist. Bildung,

Mit dem Gender-Index gleichstellungspolitisch nach vorn!

Beratung und Vernetzung zu arbeitsmarktspezifischen Themen sind von Anfang Kernaufgaben des Vereins gewesen. Darin ist sowohl die Vernetzung des Vereins mit relevanten Akteurinnen und Akteuren des Arbeitsmarktes als auch die Vernetzung von Ratsuchenden und Teilnehmerinnen durch besondere Angebote enthalten.

8. Rhön-Grabfeld: Gesellschaftliche Prozesse begleiten

Schaut man auf die Bewertung des Gender-Index so hat der Landkreis Rhön-Grabfeld zwischen 2006 und 2008 eine Erfolgsgeschichte hingelegt. Belegte der Kreis im Jahr 2006 noch den 364. Platz, verbesserte er sich bis 2008 rasant und rückte auf Platz 27 vor. Der Gender-Index-Wert sank dabei von 26,8 in 2006 auf 16,9 in 2008. Dies ist positiv zu werten, denn je niedriger der Wert, desto besser ist die Situation der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen! Auch innerhalb Bayerns gelangt der Landkreis damit unter die Top 5 aller 96 Landkreise und kreisfreien Städte Bayerns. Besser schneiden nur die Kreise und kreisfreien Städte Berchtesgadener Land, München und Rosenheim (Plätze eins bis drei) ab. Herr Dr. Jörg Geier, vom Landratsamt Rhön-Grabfeld, Abteilung Wirtschaftsförderung, erstaunt dies nicht. Ihm ist bekannt, dass der Landkreis in den vom Gender-Index bewerteten Feldern gut aufgestellt ist. Die guten Ergebnisse im Gender-Index bestätigten, dass der in Rhön-Grabfeld praktizierte Weg – nämlich gesellschaftliche Prozesse zu begleiten – richtig sei: Für Frauen und Männer!

Eine ländliche Region auf wirtschaftlicher Überholspur

Rhön-Grabfeld ist ein klar ländlich geprägter Landkreis sowie ein Teilgebiet des UNESCO Biosphärenreservates Rhön und des Bäderlandes Bayrische Rhön. Die Wirtschaftsstruktur – die lange Zeit ausschließlich durch das Handwerk und die Landwirtschaft geprägt war – wurde einem starken Wandel unterzogen. Heute ist sie durch produzierendes Gewerbe, mittelständische Dienstleistungsunternehmen, Handel und Handwerk sowie Kur- und Gesundheitstourismus geprägt. Die guten Angebote im Bereich des Gesundheitswesens und Kurbetriebs wurden im Rahmen des bundesweiten Wettbewerbes der Gesundheitsregionen vom Bundesbildungsministerium honoriert, in dem sich Rhön-Grabfeld seit 2008 unter den Top 20 platziert.

Im Landkreis sind heute rund 100 Industriebetriebe mit ca. 12.000 Beschäftigten ansässig. Eine tragende Rolle spielt hierbei in erster Linie die Elektrotechnik. Weitere Branchenschwerpunkte liegen in der Kunststoffproduktion, der Metallverarbeitung, der Holzverarbeitenden Industrie sowie dem Maschinenbau. Als bedeutende Unternehmen im Landkreis sind z.B. die Siemens AG (Elektromotorenwerk), Bosch-Siemens-Hausgeräte GmbH, Preh Werke GmbH & Co.KG, Reich GmbH, Jopp GmbH und die KKP-Rapid GmbH & Co.KG zu nennen. Wichtig für die Beschäftigung im Landkreis sind auch heute noch die zahlreichen Handwerksbetriebe. In den etwa 1.000 Handwerksunternehmen arbeiten über 7.000 Beschäftigte.

Der gute Branchenmix und die positive Entwicklung der ansässigen Schwerpunktbranchen sind für die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises, Ilona Sauer, mit ein Grund für die erfreuliche gleichstellungspolitische Lage in der Region. Denn Frauen und Männer fänden hier ein ausreichendes Arbeitsplatzangebot vor. Dies wirke sich positiv auf die Beschäftigtenzahlen sowie auf die geringen Arbeitslosenzahlen aus, durch die der Landkreis auch im Gender-Index stark punkten konnte.

Arbeitslosenzahlen deutlich unter dem Bundesdurchschnitt

Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind in Rhön-Grabfeld in den Bereichen Arbeitsplätze, Arbeitslosigkeit und Einkommen zwar vorhanden, haben aber im Zeitvergleich zwischen 2006 und 2008 abgenommen. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg zwischen 2006 und 2008 von 65,7 Frauen je 100 Personen der Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren auf

69,1. Bei den Männern erhöhte sich diese Zahl von 76,3 in 2006 auf 77,7 in 2008. Damit nahmen die Unterschiede zwischen Frauen und Männern ab.

Positiv ist ebenso, dass die Arbeitslosigkeit deutlich sank: Die Zahl der Arbeitslosen fiel von 9,6 Prozent (Frauen) bzw. 8,6 Prozent (Männer) in 2006 um (fast) die Hälfte auf 5,1 Prozent (Frauen) bzw. 4,1 Prozent (Männer). Erfreulich fallen die besonders niedrigen Zahlen bei den jugendlichen Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen auf: So kamen in 2008 auf 100 Einwohnerinnen/ Einwohner unter 25 Jahren nur durchschnittlich 1,9 arbeitslose junge Frauen bzw. 2,2 arbeitslose junge Männer. Diese Zahlen liegen deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (junge Frauen: 3,3/ junge Männer 4,0) und haben sich zudem seit 2006 mehr als halbiert. Ähnlich sind der Stand und die Entwicklung bei den Langzeitarbeitslosen: Auf je 100 abhängige weibliche bzw. männliche Erwerbspersonen kamen im Jahr 2008 durchschnittlich 1,6 arbeitslose Frauen und 1,0 arbeitsloser Männer. Die Durchschnittszahlen im Bund lagen zum gleichen Zeitpunkt bei den Frauen etwa doppelt so hoch, bei den Männern sogar etwas höher. Dies sind insgesamt sehr gute Werte für Rhön-Grabfeld. Geschlechterunterschiede konnten im Rahmen der beschriebenen Entwicklungen zudem abgebaut werden.

Große Firmen saugen Arbeitsmarkt leer

Dr. Jörg Geier von der Abteilung für Wirtschaftsförderung im Landratsamt Rhön-Grabfeld sieht für diese positiven Entwicklungen maßgeblich die großen, im Landkreis ansässigen Firmen verantwortlich. „Diese“, so Dr. Jörg Geier, „saugen förmlich den Arbeitsmarkt leer, um den Bedarf an benötigten Fachkräften decken zu können“. So habe etwa Siemens seine Belegschaft in den letzten 18 Monaten von rund 1.800 auf mittlerweile 2.400 Beschäftigte aufgebaut. Auf positive Entwicklungen wie diese sei auch die sehr niedrige Arbeitslosigkeit bei jungen Arbeitslosen wie Langzeitarbeitslosen zurückzuführen. Mittlerweile hätten Unternehmen, so Dr. Jörg Geier, bereits massive Probleme bei der Besetzung von Stellen, weswegen Personalentwicklung von allen sehr intensiv betrieben werde. Dennoch verlaufe die Entwicklung nicht im gesamten Landkreis so positiv. So pulsire zwar entlang der wichtigen Verkehrsadern im Landkreis die Wirtschaft, andere Regionen „trockneten hingegen aus“. Deswegen, so Dr. Jörg Geier, sei ein wichtiges Landesförderprogramm für Rhön-Grabfeld die Breitbandförderung. Hierdurch konnte gewährleistet werden, dass mehr als 90 Prozent des ländlich geprägten Raums des Landkreises mit Breitband ausgerüstet wurden, was zu einer Steigerung der Standortattraktivität für Unternehmen geführt habe.

Förderungen im Bereich Elektromobilität sorgen für zusätzliche Arbeitsplätze

Beschäftigungspolitische Impulse gehen zudem, so die Einschätzung von Dr. Jörg Geier, vom auf Landesebene initiierten Fördergrundsatz für den Ausbau von Elektromobilität in Bayern aus. Hierdurch sei so etwa die Stadt Bad Neustadt zur Modellstadt für Elektromobilität avanciert. In der Stadt, die nur 15.500 Einwohnerinnen und Einwohner hat, gibt es aufgrund dessen heute etwa 14.000 Arbeitsplätze. Bald bekommt die Kreisstadt auch ihre eigene Hochschuleinrichtung, das Technologietransferzentrum für Elektromobilität (TTZ EMO). „Anfang August wurde das Zentrum als Institut der Hochschule Würzburg-Schweinfurt am Standort Bad Neustadt bewilligt und erhält für die ersten fünf Jahre einen Personaletat von 4,5 Mio. Euro plus Stiftungsprofessur“, so Dr. Jörg Geier. Durch die Errichtung des Zentrum erhofft er sich u.a. Spin-Off-Effekte und universitäre Unternehmensausgründungen und somit eine Belebung bei den Existenzgründungsaktivitäten. Diese sind im Landkreis momentan

sehr gering ausgeprägt, was Dr. Jörg Geier auch als einen Grund dafür sieht, dass die durch die Arbeitsagenturen gezahlten Zuschüsse zu Existenzgründungen zwischen 2006 und 2008 zurückgegangen sind und sowohl für Frauen (2,2 Personen je 1.000 Arbeitslose im Jahresdurchschnitt/ Bundesdurchschnitt Frauen: 5,4) als auch Männer (2,7 Personen je 1.000 Arbeitslose im Jahresdurchschnitt/ Bundesdurchschnitt Männer: 8,6) und deutlich hinter den Werten des Bundesdurchschnitts zurückbleiben.

Personalentwicklung und familienfreundliche Maßnahmen unterstützen die Fachkräftesicherung

Dass die Unternehmen ihre Aktivitäten im Bereich Personalentwicklung intensiviert haben, um ihren steigenden Fachkräftebedarf zu sichern, zeigt sich auch an den gestiegenen Ausbildungszahlen. In 2008 lag die Zahl der Ausbildungsverträge⁴¹ für Frauen mit 66,3 je 100 weibliche Einwohner zwischen 15 und 20 Jahren klar über dem Wert von 2006 (58,2). Bei den jungen Männern stieg die Zahl im selben Zeitraum von 48,8 Ausbildungsverträgen auf 100 Männer dieser Altersgruppe auf 57,8 an. Geschlechterunterschiede wurden hierbei abgebaut. Allerdings liegt Rhön-Grabfeld mit diesen Werten noch unter dem Bundesschnitt.

„Im Bereich Ausbildung aktiv zu sein, ist quasi selbstverpflichtend für die Unternehmen, wenn sie ihren benötigten Stand an Fachkräften sichern wollen“, so Dr. Jörg Geier. Dabei gäbe es keine wirklichen Vorreiter, denn alle Unternehmen seien im Bereich Ausbildung sehr aktiv und könnten teilweise die angebotenen Stellen nicht mehr besetzen. Deswegen werde auch versucht, mehr für die Sicherung der vorhandenen Fachkräfte zu tun. Dabei sei als wichtiges „incentive“ die Gestaltung eines familienfreundlicheren Arbeitsumfeldes in den Unternehmen bereits seit längerem Thema. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie würden gerade von den größeren Unternehmen umgesetzt, so Dr. Jörg Geier. So gäbe es am Standort der Rhön-Kliniken eine eigene Kindertagesstätte. Die Unternehmen Siemens, Jopp und Preh pflegten Kooperationen mit Kindertagesstätten, um ein spezielles Betreuungskontingent für ihre Beschäftigten – auch zu den oftmals problematischen „Randzeiten“ (z.B. vor 8 Uhr morgens oder am späteren Nachmittag) zu gewährleisten.

Spezielle Beratungsangebote für berufstätige Frauen

Um die Zielgruppe „weibliche Beschäftigte“ besser ansprechen und gezielter fördern zu können wurde von den Wirtschaftsförderern in den Landkreisen Rhön-Grabfeld und Bad Kissingen die Beratungsstelle „Frau und Beruf“ initiiert. Diese ist seit April 2009 aktiv und wird durch Mittel des Europäischen Sozialfonds und des Bayrischen Staatsministeriums gefördert. Angesiedelt ist die Beratungsstelle beim Rhön-Saale Gründer- und Innovationszentrum (RSG)⁴² in Bad Kissingen und steht nicht nur interessierten Frauen aus Rhön-Grabfeld und Bad Kissingen, sondern auch aus Schweinfurt und Hassberge offen, die Fragen rund um das bestehende oder künftige Berufsleben haben. „Die Beraterinnen vor Ort suchen gemeinsam mit den ratsuchenden Frauen nach Lösungswegen, wenn es zum Beispiel um den beruflichen Wiedereinstieg, den Eintritt ins Berufsleben überhaupt geht oder auch um Probleme am

⁴¹ Inkl. ein Jahrgang an Berufsfachschulen

⁴² Das RSG Bad Kissingen ist ein insbesondere auf die Gesundheitswirtschaft ausgerichtetes Gründerzentrum in der Gesundheitsregion Bäderland Bayerische Rhön, das durch die High-Tech-Offensive Bayern gefördert wurde.

Arbeitsplatz, eine berufliche Neuorientierung sowie Fragen der Existenzgründung“, so die Gleichstellungsbeauftragte Ilona Sauer. Zudem fanden regelmäßig Veranstaltungen zu verschiedensten Themen statt, die gut angenommen werden. Inhaltlich werden dabei u.a. Problematiken wie etwa Bewerbung, Vorstellungsgespräch, Selbständigkeit oder auch Kinderbetreuung behandelt. Dies beweist auch eine Veranstaltung, die von der Wirtschaftsförderung in Rhön-Grabfeld organisiert wurde. „Der Wirtschaftsabend mit dem Titel „Erfolg beginnt im Kopf“ war mit rund 70 Teilnehmenden – fast ausschließlich Frauen – der bisher bestbesuchte Abend in unserer Veranstaltungsreihe“, so Dr. Jörg Geier von der Wirtschaftsförderung, der dies als Erfolg der Beratungsstelle wertet. Insgesamt werde die Arbeit der Beratungsstelle gut aufgenommen und finde bereits Nachahmer in Würzburg und Schweinfurt.

Gleichstellungspolitische Lage und Stimmung ist insgesamt gut

Wirtschaftsförderer und Gleichstellungsbeauftragte im Landkreis Rhön-Grabfeld sind sich einig: Die gleichstellungspolitische Lage im Landkreis ist sehr gut! „Es bestehen gute Netzwerke zwischen unterschiedlichen Organisationen, viele Akteurinnen und Akteure setzen sich zum Wohl der Landkreisbevölkerung und damit sowohl für Männer als auch Frauen ein“, so die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises, Ilona Sauer. Als maßgeblichen Vorreiter und Treiber für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Landkreis sieht der Wirtschaftsförderer Dr. Jörg Geier den Landrat an erster Stelle. Des Weiteren sei auch die Personalverantwortliche der Rhön-Kliniken in diesem Bereich sehr aktiv, ebenso die Vorsitzende des Kreisverbandes des Bayerischen Gemeindetages. Gute gesellschaftliche wie auch politische Impulse gingen zudem, so Ilona Sauer, von der Frauen-Union des Landkreises aus. „Seit ihrer Gründung im Jahr 2000 ist die Frauen-Union im Landkreis Rhön-Grabfeld eine engagierte und kompetente Arbeitsgemeinschaft (CSU) von Frauen. Die Mitglieder kommen aus allen Teilen des Landkreises. Es sind alle Altersgruppen und Bevölkerungsschichten vertreten“, so Ilona Sauer weiter. Regelmäßige Treffen werden zur Weiterbildung sowie auch zum Informationsaustausch genutzt. Zudem bestünden rege Netzwerke zu anderen Organisationen, die sich auf politischem, sozialem und gesellschaftlichem Gebiet engagieren.

9. Unna: Wandel langsam und beständig – auch beim Thema Gleichstellung

Der Landkreis Unna ist noch in vielen Aspekten von seiner alten Tradition als Bergbau- und Stahlregion geprägt. Dies betrifft wirtschaftliche wie auch gesellschaftliche Sphären des Lebens und Arbeitens in der Region – und hat gute wie negative Konsequenzen für die Gleichstellung von Frauen wie Männern. Der Landkreis liegt mit Rang 251 auf einem soliden mittleren Platz im Vergleich aller 413 deutschen Kreise und kreisfreien Städte. Verbesserungen geschehen langsam und in kleinen Schritten. So hat der Landkreis zwischen 2006 und 2008 19 Plätze in der Bewertung des Gender-Index gut gemacht. Der Index-Wert hat sich von 23,9 auf 22,5 verbessert. Auch innerhalb Nordrhein-Westfalens liegt der Landkreis Unna damit im guten Mittelfeld auf Platz 24. Die Spitzenposition im bundeslandinternen Vergleich belegt die kreisfreie Stadt Aachen mit einem Index-Wert von 16,8. Das Schlusslicht bildet der Hochsauerlandkreis mit einem Index-Wert von 30,1 auf Platz 54.

Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind in den Bereichen Arbeitsmarktpolitik und Einkommen vorhanden, haben aber abgenommen. Allgemeine Verbesserungen gab es sowohl für Frauen als auch Männer in den Bereichen Arbeitslosigkeit und (Aus-)Bildung.

Arbeitslosigkeit gesunken, trotzdem niedrige weibliche Erwerbsbeteiligung

Betrug die Arbeitslosenquote bei den Frauen laut Gender-Index 2006 noch 14,5 Prozent, fiel sie 2008 auf 11,7 Prozent. Auch bei den Männern sank sie von 13,5 Prozent in 2006 auf 10,4 Prozent in 2008. Geschlechterunterschiede nahmen dabei leicht zu. Im Detail betrachtet nahm die Arbeitslosenquote sowohl bei jungen, älteren als auch bei Langzeitarbeitslosen ab. Die Werte liegen dabei aber für alle Gruppen noch über dem Bundesdurchschnitt.

Negativ – wenn auch auf Wachstumskurs – fällt die geringe Zahl der weiblichen Erwerbstätigen im Landkreis auf: Nach Angaben des Gender-Index kamen auf 100 Frauen im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2008 nur 50,6 weibliche Erwerbstätige. Damit liegt die Zahl deutlich unter der im Bundesdurchschnitt (68,3). Auch die Erwerbstätigenzahlen bei den Männern in Unna (64,1) sind im Vergleich zum Bund (80,4) deutlich geringer ausgeprägt. Allerdings entwickeln sie sich im Zeitvergleich zwischen 2006 und 2008 dynamischer als die der Frauen. So nahm die Erwerbstätigenquote bei den Männern um 2,2 Prozentpunkte zu, die Quote bei den Frauen hingegen nur um 0,9 Prozentpunkte.

Der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises, Tanja Langhorst, sind die Probleme bekannt und sie sieht Handlungsbedarf.

Wandel der Wirtschaft fördert Erwerbstätigkeit von Frauen

Der Kreis Unna ist eine traditionsreiche Region des Berg- wie auch Stahlbaus. Der parallel zum Rückzug des Bergbaus begonnene Strukturwandel der Region ging mit einem deutlichen Anwachsen des Dienstleistungssektors einher.⁴³ Heute ist der Kreis Unna gekennzeichnet durch die Schlüsselbranchen Logistik, Maschinenbau, LifeSciences, Energie sowie Entsorgungs- und Verwertungstechnik. Gerade im Bereich der Logistik hat sich Unna dabei sehr positiv entwickelt: Der Kreis gilt als Logistikstandort Nr. 1 in Nordrhein-Westfalen. Etwa 350 Logistikunternehmen bzw. Unternehmen des logistischen Umfeldes sind hier angesie-

⁴³ 2008 lag der Anteil der Dienstleistungswirtschaft an der Gesamtwirtschaft laut Angaben des Gender-Index bereits bei 68,3 Prozent.

delt. Große Distributionszentren wie DHL, Amazon, KiK, Metro-Varena, Pharmlog, Rhenus, Woolworth und Zurbrüggen sind im Landkreis Unna zu finden. „Viele neue Arbeitsplätze sind im Zuge der Entwicklung zum Logistikstandort entstanden und hatten Einfluss auf die Verringerung der Arbeitslosenzahlen“, so Anita Flacke, von der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna. Für die Frauenbeschäftigung wirke sich positiv aus, dass der Dienstleistungssektor in Unna steigende Bedeutung erhalte.

Strukturen im Bereich der Kinderbetreuung verbesserungsbedürftig

Berufstätigkeit von Frauen – gerade wenn sie über ein Beschäftigungsverhältnis mit geringem Stundenvolumen hinausgehen soll – hängt auch heute noch häufig vom Angebot bzw. den (finanziellen) Nutzungsmöglichkeiten an Kinderbetreuung ab. In Unna scheint es hier klare Defizite zu geben. Nur 8,8 Prozent aller Kinder unter 3 Jahren befanden sich im Jahr 2008 in Kindertageseinrichtungen. Von diesen wurden wiederum nur 31,3 Prozent täglich länger als 7 Stunden betreut. Bei den Kindern im Alter von 3 bis 6 Jahren lag die Betreuungsquote mit 94,8 Prozent schon deutlich höher. Aber auch von ihnen wurden nur 20,7 Prozent täglich 7 Stunden oder länger in den Einrichtungen betreut.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises, Tanja Langhorst, führt dies auf verschiedene Aspekte zurück: „Die Einkommen sind im Durchschnitt nicht so hoch, so dass die Kosten für Vollzeittagesplätze für viele eine Rolle spielen. Das landesweite Kinderbildungsgesetz NRW, das die Kinderbetreuung regelt und seit 2008 in Kraft ist, bietet nicht genügend flexible Wahlmöglichkeiten. Die Festlegung der Kinderbetreuungszeiten auf ein Jahr im Voraus sind ein Beschäftigungshindernis für Frauen und Männer. Frauen, die aus der Nicht-Erwerbstätigkeit in die Erwerbstätigkeit wollen, haben ein Problem. Zudem ist NRW eines der Schlusslichter in der Bedarfsabdeckung für Kinderbetreuungsplätze im bundesweiten Ländervergleich. Im Gegensatz zu Süddeutschland ist das Ruhrgebiet aber nicht reich bestückt und Fortschritte auch im Betreuungsbereich passieren sehr langsam.“

Unternehmen entdeckten das Thema langsam für sich, so die Gleichstellungsbeauftragte weiter. Zunehmend werde über die Einrichtung von Betriebskindergärten nachgedacht oder es werde begonnen, sich Belegplätze für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den öffentlichen Betreuungseinrichtungen zu sichern. Um hier noch mehr Aktivitäten in Gang zu bringen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern, werden vom Kreis verstärkt Maßnahmen und Initiativen zum Thema „Familienfreundlichkeit“ umgesetzt.

Koordinierungsstelle „Frau und Beruf“ bietet breite Unterstützung

In 2008 wurde, angegliedert an die Wirtschaftsförderung, die Koordinierungsstelle Frau und Beruf eingerichtet. Sie ist Anlaufstelle für Unternehmen, Beschäftigte und Berufsrückkehrende aus dem Kreis Unna. Übergeordnetes Ziel ist die Förderung der Beschäftigungspotenziale von Frauen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kreis Unna. Um das zu erreichen, werden mehrere Strategien verfolgt. Zum einen unterstützt die Koordinierungsstelle Unternehmen bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik. Hierzu hat sie u.a. einen Leitfaden herausgegeben, wie der berufliche Aus- und Wiedereinstieg für „Elternzeitler“ von Unternehmen sinnvoll gestaltet werden kann. Zudem unterstützt sie den Austausch von Unternehmen, die sich in „Sachen Familienfreundlichkeit“ stärker engagieren wollen und hierbei Gleichgesinnte mit ähnlichen Ideen oder bereits umgesetzten Maßnahmen suchen. So werden regelmäßige thematische Netzwerktreffen durchgeführt und

so der Wissenstransfer über familienfreundliche Personalmaßnahmen, wie etwa „flexible Arbeitszeitgestaltung“, „Wiedereinstiegsmanagement“ oder auch „betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ gefördert.

Weitere Aufgabe der Koordinierungsstelle ist die Beratung von weiblichen Beschäftigten und Berufsrückkehrerinnen in allen Fragen der beruflichen Entwicklung und Weiterbildung. So werden individuelle Beratungsgespräche zur Berufsrückkehr angeboten. „Dieses Angebot können auch Frauen nutzen, die sich noch in der Findungsphase einer Existenzgründung befinden und aus diesem Grund noch keine Existenzgründungsberatung benötigen“, so Anita Flacke. Desweiteren werden Workshops für Beschäftigte zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg nach der Elternzeit durchgeführt. Schließlich bietet die Koordinierungsstelle interessierten Frauen auch Informationen über bedarfsgerechte Weiterbildung und Kinderbetreuung sowie zu allen weiteren Fragen, die bei einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig sind.

Die Koordinierungsstelle ist mit ihrer Arbeit gut gestartet. Bedarf und Interesse für das Beratungsangebot ist deutlich spürbar. Deshalb, so Anita Flacke, gebe es gemeinsame Bemühungen mit den Städten Dortmund und Hamm, ein landkreisübergreifendes Kompetenzzentrum „Frau und Beruf“ umzusetzen. Mit diesem soll die gleichstellungs-politische Arbeit weiter fortgesetzt und intensiviert werden.

Jungen wie Mädchen für Technik begeistern

Auch der Landkreis Unna ist mit der Frage der Fachkräftesicherung konfrontiert. Gerade in den technisch geprägten Zukunftsfeldern fehlt es an geeignetem und interessiertem Nachwuchs. Dieses Problem ist bereits seit längerem bekannt. Unternehmen haben mit dem Ende der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise ihre Ausbildungsaktivitäten wieder verstärkt. Bereits vor der Wirtschaftskrise waren sie auf einem positiven Kurs, wie die gestiegenen Ausbildungszahlen des Gender-Index für junge Frauen wie Männer beweisen.⁴⁴

Auch die von der Wirtschaftsförderungsgesellschaft getragene Stiftung Weiterbildung leistet einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung, indem sie bereits in jungen Jahren Mädchen und Jungen für einen technikorientierten Beruf zu begeistern sucht. Hierzu wurde im November 2008 das zdi-Zentrum Kreis Unna eröffnet.⁴⁵ Zielgruppe des zdi-Zentrums, von denen es in ganz Nordrhein-Westfalen 32 gibt, sind Kinder und Jugendliche vom Kindergartenalter bis zum Übergang in die Hochschule. Ihnen bietet das zdi-Zentrum ein breites Angebot, um sich mit den verschiedenen Facetten technischer Berufe bekannt zu machen.

So gibt es etwa für den Kindergartenbereich eine mobile Fertigungswerkstatt. Für Schülerinnen und Schüler der Grundschule wird ein Unterrichtsprojekt zum Fahrzeugbau angeboten. In den weiterführenden Schulen stehen berufsorientierende Technikkurse sowie die Kinder- und Jugend-Uni des Kreises Unna im Mittelpunkt. Lehrkräfte, Erzieherinnen und Erzieher

⁴⁴ In 2008 lag die Zahl bei den jungen Frauen mit 67,3 Ausbildungsverträgen je 100 weibliche Einwohner zwischen 15 und 20 Jahren über dem Wert von 64,3 in 2006. Bei den jungen Männern stieg diese Zahl von 63,6 Ausbildungsverträgen je 100 Männer dieser Altersgruppe auf 65,7 in 2008. Die Geschlechterdifferenz verschlechterte sich hierdurch, auch wenn die Ausbildungsaktivität insgesamt gesteigert wurde. Zudem blieb der Landkreis trotz dieser Steigerungen hinter dem Bundestrend zurück.

⁴⁵ zdi steht für „Zukunft durch Innovation“, einer landesweit durchgeführten Offensive des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalens.

können sich im Bereich der Vermittlung technischer Inhalte weiterqualifizieren. „Bei den berufsorientierten Technikkursen gibt es zum Teil spezielle Kurse für Mädchen, um sie an wirtschaftliche Zukunftsfelder des Kreises Unna heranzuführen“, so Anita Flacke. Bei den Angeboten der Kinder- und Jugend-Uni, die in Kooperation mit den Hochschulen der Region durchgeführt werden, gäbe es allerdings ausdrücklich keine Schwerpunktsetzung, betont Sabine Leiß. Aufgrund der starken technischen/naturwissenschaftlichen Orientierung der Hochschulen sind diese Inhalte jedoch präsenter. Mit Kindern zwischen 8 und 12 Jahren werden die Unitage einmal im Monat durchgeführt, so dass innerhalb eines Jahres alle Kommunen des Kreises bereist werden und viele Kinder an dem ortsnahen Angebot teilnehmen können. Die Jugend-Uni findet einmal im Halbjahr statt. Die Resonanz der Mädchen wie Jungen auf die Angebote sei gleich gut, so Leiß weiter. Zudem wird dieses Jahr der Hochschultag Kreis Unna zum zweiten Mal durchgeführt. Ziel ist es, dass Jungen und Mädchen die berufliche Entscheidung als Prozess verstehen und das weitere umfangreiche Angebot kompetent wahrnehmen können.

Netzwerke unterstützen Gleichstellung in unterschiedlichen Aspekten

Insgesamt wird die gleichstellungspolitische Arbeit im Landkreis durch zahlreiche thematische Netzwerke mit unterschiedlichen und vielzähligen Akteurinnen und Akteuren unterstützt. Das „Netzwerk W Landkreis Unna“ besteht so etwa aus bildungs-, gleichstellungs-, und arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen, die seit Ende des Jahres 2008 gemeinsam die Situation von Berufsrückkehrerinnen im Kreisgebiet zu verbessern versuchen. Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben setzt sich seit 2004 „Das Bündnis für Familie“ ein. Das „Profile-Netzwerk“ besteht bereits seit 2000. Es ist ein Zusammenschluss selbstständiger Frauen aus der Kreisstadt Unna und Umgebung. Das Netzwerk dient dem Austausch und der gegenseitigen Unterstützung. Mit gezielten Aktionen wird aber auch die öffentliche Präsenz von Unternehmerinnen in der Stadt wie dem Landkreis Unna verbessert.

Auf politischer Ebene wird die gleichstellungspolitische Arbeit auf Kreisebene durch den Gleichstellungsausschuss, in den Kommunen durch den Gleichstellungsbeirat bzw. heute in den Haupt- und Finanzausschüssen oder dem Ausschuss für Bildung, Soziales, Familie und Demografie forciert und dabei die Zusammenarbeit mit Initiativen, Gewerkschaften und Verbänden koordiniert. Dies geschieht bereits seit 1989. In den einzelnen Kommunen gibt es darüber hinaus diverse Mädchen- und Frauennetzwerke, in denen sich Einrichtungen, Gruppen und interessierte Frauen wiederfinden, die sich für eine Optimierung der kommunalen Mädchen- und Frauenarbeit engagieren. Dies geschieht durch gegenseitige Information, Unterstützung und Zusammenarbeit bei gemeinsamen Zielen und Aktionen. Die politischen Gremien und kommunale Mädchen- und Frauennetzwerke werden von der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises als „wichtige Impulsgeberinnen“ bezeichnet. „Sie verleihen den Anliegen von Frauen eine Stimme, was auf jeden Fall wichtig ist, damit die gleichstellungspolitische Entwicklung des Landkreises vorangetrieben und „warm gehalten wird“, solange es noch keine Chancengleichheit auf allen Ebenen gibt“, so Tanja Langhorst weiter.

Verbesserungsbedarfe vielfältig

Gefragt nach dem Verbesserungsbedarf, um eine Gleichstellung von Frauen und Männern im Landkreis Unna zu erzielen, fällt der Gleichstellungsbeauftragten eine lange Liste an notwendigen Maßnahmen ein: „Mehr Angebote für pflegende Angehörige, familienfreundliche

Arbeitszeiten, flächendeckende Kinderbetreuungsangebote und institutionalisierte Randzeitenbetreuung. Eine Beteiligung der Väter, welche ein Umdenken in den Köpfen und Betrieben voraussetzt. Mehr Engagement von Betrieben, die zeigen, dass sie das Thema ernst nehmen und Familien unterstützen, u.a. durch die Einrichtung von mehr qualifizierten Teilzeitstellen sowie Unterstützung von Frauen in Führungspositionen, z.B. durch Mentoring-Projekte.“ Des Weiteren, so die Gleichstellungsbeauftragte, sollte den Aspekten sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Entgeltgleichheit und Berufsorientierung für Mädchen mehr Beachtung geschenkt werden und die Beratung für Frauen zu beruflichen Fragen ein festes Angebot sein.

Die gleichstellungspolitische Wetterlage im Landkreis bezeichnet Tanja Langhorst als noch verbesserungsbedürftig: „Alle Kommunen im Kreis Unna erfüllen die Mindestanforderungen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW und haben Gleichstellungsstellen eingerichtet. Das Gesetz reicht allerdings bei weitem nicht aus, den Auftrag nach dem Grundgesetz zur Schaffung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erfüllen. Die personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten ist in den einzelnen Kommunen sehr unterschiedlich.“ Freiwillige Maßnahmen des Kreises gäbe es in den Bereichen „Gewalt gegen Frauen“ und „Berufliche Förderung von Frauen“. Aktuell sei festzustellen, dass Benachteiligungen von Frauen nicht mehr so offensichtlich sind und deshalb in den (politischen) Diskussionen die Notwendigkeit von Frauenförderung zunehmend in Frage gestellt werde.

10. Wartburgkreis: Trotz Sparzwang gute Lage in Bezug auf Gleichstellung

Interessant aber auch überraschend fand die Gleichstellungsbeauftragte Monika Hirschberg die Entwicklungen des Wartburgkreises im Gender-Index. In nur 2 Jahren rückte der Thüringer Landkreis im bundesweiten Vergleich von Platz 219 auf Platz 64 auf. Der Gender-Index verringerte sich dabei von 22,8 auf 18,2. Im bundeslandinternen Vergleich befindet sich der Wartburgkreis 2008 damit unter den Top 10 auf Platz 8. Die Spitzenposition in Thüringen hält die kreisfreie Stadt Eisenach (Index-Wert 15,7), das Schlusslicht bildet der Kreis Eichsfeld auf Platz 23 (Index-Wert 24).

Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind in den Bereichen (Aus-)Bildung, Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik vorhanden, haben aber tendenziell abgenommen. Die Entwicklung zwischen 2006 und 2008 ist vor allem mit Blick auf die deutlich gesunkenen Arbeitslosenzahlen erfreulich. Waren 2006 noch 16,1 Prozent der Frauen arbeitslos, fiel dieser Wert in 2008 auf 10,3. Bei den Männern war die Entwicklung ähnlich: Hier sank die Zahl der Arbeitslosen von 12 Prozent in 2006 auf 7,6 Prozent in 2008. Auch im (Aus-)Bildungsbereich hat sich die Situation verbessert: Die Zahl der Ausbildungsverträge hat gerade für Frauen deutlich zugenommen, die Abbrecherquoten bei männlichen wie weiblichen Hauptschülern konnten relativ konstant gehalten werden.

Durch rechtzeitige „Weichenstellung“ gute Ausgangslage

Einen Grund für das gute Abschneiden im Gleichstellungsranking sieht die Gleichstellungsbeauftragte darin, dass im Wartburgkreis Frauen bereits früh an den richtigen Stellen „Weichenstellung“ betrieben haben: „In der Wirtschaftsförderung der Nachwendezeit waren – wie schon in der staatlichen Plankommission zuvor – Frauen in leitenden Positionen beschäftigt, deren Qualifikation im Bereich der Volkswirtschaftslehre lag. Sie haben die Entwicklung der Industriestruktur ebenso prägend gestaltet wie die Arbeitsmarktpolitik. Mehr intuitiv als reflektierend wurde dabei im Sinne des Gender Mainstreams gehandelt, da es für die handelnden Akteurinnen normal gewesen sei, Fragen der Gleichstellung in ihrem Tun zu berücksichtigen“, so Monika Hirschberg weiter.

Gute Entwicklung der Automobilindustrie und Gesundheitswirtschaft

Im Wartburgkreis, der die kreisfreie Stadt Eisenach umgibt und mit ihr wirtschaftlich stark verwoben ist, spielt der Automobilbau, aber auch die Gesundheitswirtschaft eine starke Rolle. Die gute Entwicklung dieser beiden Branchenschwerpunkte macht den Wartburgkreis und die Stadt Eisenach gemeinsam zur wirtschaftsstärksten Region des Freistaates Thüringen – mit guten Beschäftigungschancen für Frauen wie Männern.

Die Erfolgsgeschichte des Automobilbaus begann bereits 1896 mit der Gründung der Fahrzeugfabrik Eisenach. Aus Eisenach kamen die berühmten DIXI-Motorwagen. BMW begann in Eisenach die Produktion von Kraftfahrzeugen und ist heute noch dort ansässig. Seit 1992 befindet sich am Stadtrand von Eisenach zudem die Fertigungsstätte der Opel Eisenach GmbH. Im Wartburgkreis selbst haben sich viele Industrieunternehmen aus Zulieferbereichen der Automobilindustrie angesiedelt, vorwiegend aus dem Metallbereich. Daneben liegen im Wartburgkreis ein traditionelles Zentrum der Kaliindustrie und des Thüringer Bergbaus. Der größte Windpark Thüringens wie auch eins der größten und modernsten Sägewerke Europas sind in den letzten Jahren im Wartburgkreis entstanden.

Als Gesundheitsstandort zeichnet sich der Wartburgkreis durch seine staatlich anerkannten Heilbäder in Bad Liebenstein und Bad Salzungen aus. Sie verfügen über große Rehabilitationseinrichtungen mit hohem Auslastungsgrad. Hinzu kommt eine Rehabilitationsklinik in Stadtlengsfeld. Insgesamt konnte hier in den letzten Jahren Beschäftigung ausgebaut werden. „Die angebotenen Rehabilitationsleistungen in den Bereichen Herz-/ Kreislauferkrankungen, Erkrankungen der Haut und der Atemwege sowie orthopädische Erkrankungen ist sehr beschäftigungsintensiv, da auf Grund der Zivilisationsentwicklung Krankheitsbilder dieser Art stetig zunehmen. Auch die Rehabilitationsformen – von der verordneten Kur bis zum selbstfinanzierten Gesundheitsurlaub – werden immer häufiger in Anspruch genommen. Dieser Trend wird sich mit dem demografischen Wandel der Gesellschaft immer weiter verstetigen“, so Monika Hirschberg. Auch auf die Hotellerie und Gastronomie hätten das gut ausgebaute Kur- und Bäderwesen sowie die zahlreichen Erholungsgebiete positive Auswirkungen. Hier rechnet die Gleichstellungsbeauftragte mit weiterhin stabilen Umsätzen und Beschäftigungszahlen.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ausgebaut

Neben der guten wirtschaftlichen Entwicklung haben auch die gesteigerten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nicht unerheblich zu der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt beigetragen. So stieg etwa die Zahl der Empfänger von Zuschüssen zu Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt⁴⁶ für beide Geschlechter: Während 2006 nur 24 von 1.000 arbeitslosen Frauen diese Förderung erhielten, waren es 2008 bereits 36,6. Die Zahl der Förderungen bei Männern stieg im gleichen Zeitrahmen von 34,4 auf 50,9. Gleichzeitig glichen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern an. Ähnliches lässt sich bei der Förderung von Existenzgründungen beobachten: Erhielten diese 2006 nur 5,8 von 1.000 arbeitslosen Frauen, waren es 2008 6,8. Im Gegensatz dazu wurde die Förderung bei den Männern von 12,3 in 2006 auf 10,5 in 2008 gesenkt. Dadurch nahmen Geschlechterunterschiede ab. Bei beiden Arten der Förderung liegt der Wartburgkreis deutlich über dem Bundesschnitt.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann dieses positive Ergebnis nur unterstreichen: „Der Wartburgkreis engagiert sich stark in regionalen arbeitsmarktpolitischen Initiativen. Dadurch können Förderinstrumente gut konzeptioniert und gebündelt eingesetzt werden.“ Leider, so Monika Hirschberg weiter, würden die arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Maßnahmen aufgrund knapper werdender finanzieller Mittel in den letzten Jahren von den Trägern der Arbeitsförderung stetig zurückgefahren. „Die Bemühungen gelten seitdem in erster Linie der Realisierung von so vielen Jobangeboten wie nur irgend möglich. Dabei müssen für Frauen besonders geeignete Projekte zurückstehen“, konstatiert die Gleichstellungsbeauftragte.

Zahlreiche Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungszahlen

Die Veränderungen bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge⁴⁷ ist insgesamt erfreulich – auch wenn Geschlechterunterschiede zugenommen haben. Bei den jungen Frauen zwischen 15 und 20 Jahren lag die Zahl mit 93,7 Ausbildungsverträgen je 100 Frauen deutlich über dem Wert von 2006 mit 79,6. Bei den jungen Männern stieg die Zahl im selben Zeitraum von 62,2 Ausbildungsverträgen je 100 Männer auf 70,2 in 2008.

⁴⁶ Nach § 218 Abs. 1 SGB III.

⁴⁷ Inkl. ein Jahrgang an Berufsfachschulen

Einfluss hierauf hat die gute wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen wie auch der immer stärker spürbar werdende Fachkräftemangel in der Region. Nachwuchskräfte sind rar, denn die Anzahl der Schulabgänger in der Wartburgregion hat sich in den letzten Jahren verringert. Zudem können andere Regionen Deutschlands die jungen Menschen mit deutlich höheren Einkommensaussichten locken⁴⁸. „Deshalb sind die Unternehmen selbst gefragt, tätig zu werden – und tun dies auch“, so die Gleichstellungsbeauftragte. Unterstützt werden sie dabei durch zahlreiche Maßnahmen und Initiativen.

Firmenausbildungsverbund bereits seit 15 Jahren aktiv

Ein wichtiges Projekt des Landkreises zur Ausbildungsförderung ist der seit 2000 jährlich stattfindende Berufemarkt. Er wird von der Wirtschaftsförderung des Wartburgkreises organisiert und erfreut sich großer Beliebtheit bei Unternehmen wie Schulen. „Die gute Teilnahme der Unternehmen und die Wertschätzung, die sie dieser Veranstaltung beimessen, führen dazu, dass Informationsdefizite, die über Ausbildungschancen in der Region bestehen und die die Schulen aller Schulformen nicht tilgen können, überwunden werden“, so Monika Hirschberg.

Zudem gibt es bereits seit 15 Jahren den Firmenausbildungsverbund Wartburgregion e.V. (FAV), der eine hohe Bedeutung als Ausbildungsträger gerade für klein- und mittelständische Unternehmen der Region inne hat. Aus dem Wartburgkreis sind derzeit branchenübergreifend 77 Unternehmen Mitglied des Vereins und können Leistungen in Form von externem Ausbildungsmanagement, Unterstützung bei der Einführung neuer Ausbildungsberufe oder Bewerbermanagement nutzen. Zudem wird durch den FAV eine Vielzahl von öffentlich finanzierten Projekten umgesetzt. So ist er seit 2009 etwa Projektträger in „BERUFSSTART plus“, einem Gemeinschaftsprojekt des Landes Thüringen und der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen der Bundesagentur für Arbeit. Das Projekt zielt darauf, dass sich Schülerinnen und Schüler bereits ab Klasse 7 gezielt mit ihrer beruflichen Zukunft auseinandersetzen. Dabei werden sie durch externe Bildungsbegleiter unterstützt und gefördert. Momentan nehmen in der Wartburgregion fünf Schulen mit etwa 500 Schülern der Klassen 7 bis 10 an dem Projekt teil. Bestandteile des Projekts für die teilnehmenden Schülerinnen und Schüler sind ein Berufsneigungstest, eine Kompetenzfeststellung, Orientierungsbausteine sowie Praxismodule in verschiedenen Berufsfeldern.

Mehr Information und individuelle Beratung

Ein bereits seit 2004 von der FAV durchgeführtes Projekt ist der „Azubi-Finder“. Das Projekt richtet sich an alle Schülerinnen und Schüler der Vorabgangs- und Abgangsklassen. Mittlerweile erreicht es 20 Regelschulen. Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern werden im Rahmen des Projekts in Fragen der Berufswahl beraten und über Ausbildungsmöglichkeiten in der Wartburgregion informiert. Da ein hoher Bedarf an Auszubildenden gerade im gewerblich-technischen Bereich besteht, konzentriert sich „Azubi-Finder“ auf diese Berufe. Es werden interaktive Informationsveranstaltungen mit Beispielaufgaben und kurzen Fallstudien aus dem Spektrum der vorgestellten Ausbildungsberufe durchgeführt. Als Gastdozenten werden hierzu u.a. Auszubildende und Vertreter der Mitgliedsunternehmen eingeladen.

⁴⁸ Das durchschnittliche Stundeneinkommen lag laut Gender-Index in 2008 für Frauen wie Männer bei nur 11 Euro. Damit sind die Einkommensverhältnisse deutlich schlechter als im Bundesdurchschnitt (Frauen: 13 Euro/ Männer: 17 Euro).

Speziell im Zeitraum 2006 bis 2008 gab es zudem im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Programms JOBSTARTER das Projekt „Zukunft im Wartburgkreis sichern“ (ZuWAKs). Hauptschwerpunkt war die individuelle Betreuung der Jugendlichen mit erhöhtem Unterstützungs- und Förderbedarf. Durch die Einrichtung eines externen Ausbildungs- und Übergangsmanagements, das den Unternehmen Möglichkeiten aufzeigte, den eigenen Fachkräftebestand durch Nachwuchsförderung zu sichern und zu erhalten, konnten insgesamt 167 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Zudem wurde durch das Projekt die Netzwerkarbeit verschiedenster Partner wie Handwerksinnungen, IHK, Agentur für Arbeit, ARGE, Ausbildungsverbünde sowie Unternehmen und Schulen der Region weiter intensiviert.

Gute Ausgangslage für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Wenn auch die Einkommenssituation im Landkreis für viele junge Menschen gegen einen Verbleib spricht, kann die Wartburgregion mit einer insgesamt gut ausgebauten Betreuungsstruktur für Kinder punkten. Die Betreuungsquote der Kinder zwischen drei und sechs Jahren lag so in 2008 laut Angaben des Gender-Index bei 98 Prozent. Knapp 80 Prozent wurden dabei „Vollzeit“⁴⁹ betreut. Auch bei den unter 3-jährigen ist die Betreuungsquote mit 38 Prozent im Vergleich zu anderen Regionen sehr hoch. Mehr als 68 Prozent von ihnen wurden dabei täglich 7 Stunden oder länger betreut.

Darüber hinaus ist seit 2004 ein „Bündnis für Familie Wartburgkreis“ aktiv. Ziel der Bündnisakteurinnen und -akteure ist es den Landkreis noch kinder- und familienfreundlicher zu gestalten. So befasst sich das Bündnis derzeit mit der Weiterentwicklung des Wartburgkreises als "kinder- und familienfreundlicher Landkreis". Es setzt damit einen von allen Fraktionen des Kreistages getragenen Beschluss von März 2009 schrittweise um. Zu den Aktivitäten gehören beispielsweise die Durchführung einer „familienpolitischen Kommunalkonferenz“, die Bildung eines Fachausschusses als Unterausschuss des Jugendhilfeausschusses sowie die Entwicklung eines Internetangebotes für Familien im Wartburgkreis. Zudem veranstaltet das Bündnis jährlich den Kreisfamilientag.

Eine gute Ausgangslage für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – auch wenn die Gleichstellungsbeauftragte die Lage im Landkreis in Bezug auf das Thema kritisch bewertet: „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein gesamtgesellschaftlicher Anspruch. Im Rahmen der wenigen Regulierungsinstrumente, die einem Landkreis der gewerblichen Wirtschaft gegenüber zur Verfügung stehen, ist keines geeignet, diesen Anspruch besonders zu befördern. Hier ist das Engagement des einzelnen Unternehmens gefragt. Auch die Sparzwänge, denen Kommunen ausgesetzt sind, verhindern Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit.“ Zu diesen unterstützenden Maßnahmen gehören für sie neben einem weiteren Ausbau der Betreuungszeiten von Horten und Kindertagesstätten auch die Beförderung im Rahmen des Schülerverkehrs, der Einsatz von ÖPNV-Verbindungen zu Industrie- und Gewerbegebieten oder die Erweiterung des ÖPNV-Zeitfensters auf die Größenordnung des Berufsverkehrs.

⁴⁹ Vollzeit bedeutet in diesem Fall, dass die Betreuungszeit täglich 7 Stunden oder mehr betrug.

Finanzielle Aufstockung der Kommunalfinanzierung notwendig

Insgesamt bewertet Monika Hirschberg das „gleichstellungspolitische Klima“ im Wartburgkreis und seiner Kreisverwaltung als gut. Allerdings sieht sie Mängel bei der Kommunalfinanzierung: „Durch eine finanzielle Aufstockung könnten auch die kommunalen Möglichkeiten für Projekte zur Verbesserung der Gleichstellung befördert werden – besonders im Hinblick auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, so Monika Hirschberg. Verbesserungsbedarf in der eigenen Kreisverwaltung sieht sie ebenfalls: „In der Kreisverwaltung wären ein Gleichstellungs-Zielplan und ein entsprechendes Monitoring zu dessen Evaluation wünschenswert. Ein solches Vorgehen könnte modellhaft für andere Behörden und für Unternehmen sein.“

Auch an die Bundesregierung hat sie ein dringendes Anliegen: „Es wäre wünschenswert, wenn die Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung durch gezielte Programme wieder mehr Spielräume für Maßnahmen und Projekte der Beschäftigung von Frauen in jedem Erwerbsalter ermöglichen würde“.

Fazit

Was zeigen nun die dargestellten Beispiele aus den zehn Kreisen/ kreisfreien Städten der unterschiedlichen Regionen Deutschlands? Wie wird Gleichstellungspolitik gestaltet? Welche Erfolge und Defizite lassen sich erkennen und wer ist an der Umsetzung von Maßnahmen (maßgeblich) beteiligt?

Deutlich wird bei den dargestellten Beispielen, dass zahlreiche Maßnahmen in den einzelnen Kreisen/ kreisfreien Städten bereits umgesetzt sind, die die Gleichstellung von Männern und Frauen in den letzten Jahren erheblich verbessert haben oder auch auf einem konstant guten Niveau halten, trotz – oder gerade wegen – unterschiedlicher regionaler Ausgangs- und Rahmenbedingungen. Dabei gibt es nicht nur einen Weg, sondern facettenreiche Möglichkeiten zur Verbesserung der Gleichstellung sowie zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen und Männern insgesamt. Sichtbar wird eine Verbesserung einzelner Indikatorenwerte bzw. der Gesamtbewertung der jeweiligen kreisfreien Stadt/ des jeweiligen Kreis in der Bewertung des Gender-Index.

Vor allem Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind im politischen Raum allgemein akzeptiert und werden vorangetrieben. Auch bei den Wirtschaftsförderungsabteilungen haben sich die Aktivitäten in diesem Themenfeld deutlich erhöht. In den analysierten Kreisen und kreisfreien Städten gibt es zahlreiche Initiativen – auf politischer wie betrieblicher Ebene – an denen viele Akteurinnen und Akteure beteiligt sind. Denn unbestritten ist mittlerweile, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein wichtiger Baustein für die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und somit auch zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist. Gerade für Unternehmen wird immer deutlicher, dass sie auf die Potenziale von Müttern und Vätern sowie von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben nicht verzichten können, wenn sie ihren Fachkräftebestand wahren bzw. langfristig sichern wollen. Auch ist bekannt, dass Unternehmen wie Regionen attraktiver für potenzielle Beschäftigte werden, wenn Familienfreundlichkeit als gestaltbare Aufgabe erkannt und angegangen wird.

Förderprogramme der EU leisten einen maßgeblichen Beitrag dazu, dass (Modell-)Projekte zur Verbesserung der Gleichstellung sowie der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen Männern auf kommunalpolitischer Ebene umgesetzt werden können. Die Effekte der Förderpolitik zeigen sich hierdurch auf regionaler und kommunaler Ebene, da konkret Individuen Unterstützung erhalten. Dies bestätigen die Erfahrungen und Berichte der befragten Akteurinnen und Akteure aus den einzelnen Kreisen/ kreisfreien Städten. Es ist wichtig, dass diese Effekte auch in den >Mainstream< der Politik transportiert werden und die Bedeutung dieser Förderprogramme zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern deutlich gemacht wird.

Auch in Zukunft wird die Möglichkeit der Nutzung von (EU-)Fördergeldern zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele eine wichtige Funktion haben. Diese Funktion darf nicht unterschätzt werden. Bei der Ausgestaltung der Strukturförderpolitik nach 2013 sind Gender

Mainstreaming und die Förderung von Gleichstellung von Frauen und Männern weiterhin als prioritäre Ziele festzulegen.

Ebenso eindeutig fällt die Bewertung zur Bedeutung einer vor Ort vorhandenen aktiven frauenpolitischen Infrastruktur aus. Gleichstellungspolitik gestaltet sich vor allem dort sehr erfolgreich, wo eine aktive Vernetzung von Frauen auf unterschiedlichen Ebenen stattfindet – sei es in Form eines Unternehmerinnenstammtischs, eines frauenpolitischen Beirats, autonomer Mädchen- und Frauennetzwerke oder überregionaler Netzwerke zwischen Gleichstellungsbeauftragten. Diese Netzwerke sind Plattformen, in und mit denen Gleichstellung in verschiedenen Lebensbereichen vorangetrieben und gestaltet wird und die in vielen Fällen auch als regionale Ideengeber wirken. Mit ihrem Handeln strahlen diese Netzwerke in den (wirtschafts-)politischen Raum. Aus diesen Gründen darf und kann auch auf frauenpolitische Netzwerke in Zukunft nicht verzichtet werden, wenn eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Beruf, Gesellschaft und Politik erzielt werden soll.

Als deutliches Manko ist erkennbar, dass es nach wie vor keine bzw. zu wenig konkrete Schnittflächen im Handeln von Gleichstellungspolitik und Wirtschaftsförderung gibt. Zu oft besteht ein >Nebeneinander<. Dies hängt auch damit zusammen, dass viele Wirtschaftsförderstellen die eigenen Möglichkeiten und die Notwendigkeit der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen noch nicht (ausreichend) als ihre Aufgabe sehen. Hieran muss gearbeitet werden, damit sich ein stärkerer Bewusstseinswandel vollzieht und Gleichstellungspolitik (auch) in diesem Bereich mitgedacht und mitgestaltet wird. Durch ein stärkeres Miteinander von Gleichstellungs- und Wirtschaftspolitik bzw. den in diesen Feldern handelnden Akteurinnen und Akteuren können bestehende Ressourcen besser genutzt und entscheidende Synergieeffekte erzielt werden – auch um das größer werdende Fachkräfteproblem zu lösen! Die Potenziale von Frauen können und müssen mit einem stärkeren Miteinander besser genutzt werden.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass es – trotz der vielen guten Beispiele an erfolgreichen gleichstellungsorientierten Maßnahmen auf kommunalpolitischer Ebene – in Fragen der Gleichstellung noch einiges zu tun gibt. Der Gender-Index ist hierfür ein guter Gradmesser. Durch das Instrument lassen sich Fort- und Rückschritte sowie Trends beobachten. Eine Einschätzung über den Stand der Gleichstellung in den einzelnen Kreisen/ kreisfreien Städten Deutschlands lässt sich geben. Auch Vergleiche untereinander und damit Standortbestimmungen in größeren politischen Zusammenhängen sind möglich. Hierin liegt der Mehrwert des Gender-Index für (gleichstellungs- wie wirtschafts-)politische Akteurinnen und Akteure vor Ort. Die in dieser Publikation dargestellten Beispiele einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik auf kommunalpolitischer Ebene können (neue) Anregungen geben und Impulse für eine verbesserte Gleichstellungspolitik auch in anderen Regionen Deutschlands setzen.