ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Kopel, Mechthild; Engelbrech, Gerhard

Working Paper

Gender-Index: Eine Landkarte für Deutschland : Machbarkeitstudie

Arbeitspapier, No. 136

Provided in Cooperation with:
The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Kopel, Mechthild; Engelbrech, Gerhard (2007) : Gender-Index: Eine Landkarte für Deutschland : Machbarkeitstudie, Arbeitspapier, No. 136, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/116592

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Hans Böckler Stiftung
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Arbeitspapier 136

Mechthild Kopel • Gerhard Engelbrech

Gender-Index – eine Landkarte für Deutschland

Machbarkeitsstudie

Arbeitspapier 136

Gender-Index – eine Landkarte für Deutschland

Machbarkeitsstudie

Mechthild Kopel

Gerhard Engelbrech

unter Mitarbeit von Milena Sunnus

Mechthild Kopel, M.A., ist Geschäftsführende Gesellschafterin der Wert.Arbeit GmbH - Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation, Berlin/ Duisburg. Sie hat langjährige Erfahrungen als Beraterin für Chancengleichheit in Unternehmen und Verwaltungen sowie in der regionalen Strukturpolitik

Gerhard Engelbrech ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildung und Beschäftigung, Lebensverläufe“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA. Forschungsschwerpunkte sind berufliche Mobilität und insbesondere Probleme der Erwerbsverläufe und Arbeitslosigkeit von Frauen und Jugendlichen.

Milena Sunnus, geb. 1971, zwei Kinder, M.A. für Kulturanthropologie und Skandinavistik. Von 1999 bis 2002 hat sie an der Universität Bremen und von 2002 bis 2004 für Attac gearbeitet.

Impressum

Herausgeber: **Hans-Böckler-Stiftung**
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 77 78-127
Fax: (02 11) 77 78-283
E-Mail: E-Mail: Frank-Gerlach@boeckler.de

Redaktion: Dr. Frank Gerlach
Best.-Nr.: 11136
Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, April 2007
€ 10,00

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung und Vorbemerkung: der Gender-Index für Deutschland 5

1.1 „Geschlechtsspezifische Statistik ist ein notwendiges Mittel zur Analyse von Gleichstellung und Chancengleichheit“ 5

1.2 Ziele, Aufgaben und Vorgehensweiseder Machbarkeitsstudie 6

2 Machbarkeitsstudie zur Entwicklung und Implementierung eines Gender-Index 9

2.1 Problemstellung und Ansatzpunkte der Machbarkeitsstudie 9

2.2 Politische und inhaltliche Anbindung 9

2.3 Indikatoren für einen Gender-Index 10

2.3.2 A: Arbeit und Beschäftigung 10

2.3.2 B: Qualifikation der Beschäftigten 10

2.3.3 C: Arbeitslosigkeit 10

2.3.4 D: Qualifikation der Arbeitslosen 11

2.3.5 E: Arbeitsmarktpolitik 11

2.3.6 F: Einkommen 11

2.3.7 G: Betreuungsinfrastruktur 11

2.3.8 H: Partizipation und Mitwirkung 11

2.4 Datengrundlagen 11

2.5 Generierung des Gender-Index 12

2.6 Auswertung der vier Modellregionen 13

2.6.1 Anteilswerte der Indikatoren 13

2.6.2 Abweichungen der Indikatorwerte vom Durchschnitt 15

2.6.3 Fiktive Bewertung der Indikatoren innerhalb von Fünf-Punkteintervallen 17

2.6.4 Bildung des Gender-Index 19

2.7 Exemplarische Darstellung der Ergebnisse 19

2.8 Resümee der Machbarkeitsstudie 19

3 Nutzungs- und Anwendungsmöglichkeiten des Gender Index 21

3.1 Strategische Ausrichtung der EU-Strukturfondsförderung (2006 – 2013) 21

3.2 Anwendung im Bewilligungsverfahren der EU-Strukturfondsförderung 22

3.3 Chancengleichheit und Cluster- bzw. Kompetenzfeldstrategien 23

3.4 In der Strategischen Standortentwicklung auf kommunaler Ebene 23

4 Gleichstellungspolitische Erfahrungen aus Schweden 25

4.1 Der JämIndex 25

4.2 Die 3R-Methode: Repräsentation – Ressourcen – Realisierung 29

4.3 „Jämställdhetsmärkning” 30

5 Ausblick und Handlungsoptionen 33

6 Anhang 35

6.1 Profile der ausgewählten Städte 35

6.1.1 Stadt Heidelberg 35

6.1.2 Stadt Rostock 36

6.1.3 Landkreis Siegen-Wittgenstein 37

6.1.4 Landkreis Halberstadt 38

6.2 Weitere Quellen 38
6.3 Literatur 43
6.4 Links 45
6.5 Glossar 46
6.6 Vorschlag: Erhebungsdatenstruktur für den Gender-Index 50

Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung **55**

1 Einführung und Vorbemerkung: der Gender-Index für Deutschland

1.1 „Geschlechtsspezifische Statistik ist ein notwendiges Mittel zur Analyse von Gleichstellung und Chancengleichheit“[1]

Dies ist für die schwedische Gesellschaft seit nunmehr über 10 Jahren eine anerkannte Aussage und findet auch praktisch seinen Niederschlag in den vielfältigen Politiken. Im europäischen Raum und auch in der Bundesrepublik Deutschland gibt es wenig Stimmen, die geschlechtsspezifische Statistik nicht für bedeutsam halten.

Die weit reichenden Wirkungen und Folgen beispielsweise für die EU-Strukturfondsförderung hat Monika Wulf-Mathies in ihrer Funktion als EU-Kommissarin bereits 1995 betont und prognostizierte, dass bei einer Unterscheidung nach Männer- und Frauenarbeitslosigkeit es zu einer deutlichen Verschiebung der Fördergebiete bundes- und europaweit kommen könnte.[2]

Die unabdingbare Notwendigkeit einer detailliert nach Geschlecht differenzierten Daten- und Informationsbasis für gezieltes und praxisbezogenes Handeln in Regionen in der Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik wird – mindestens – seither immer wieder betont. Von einer breiten Verankerung und somit umfassenden Informationsbasis und vor allem der öffentlich Zugänglichkeit und jedoch Verfügbarkeit kann noch nicht gesprochen werden.

Zwar gewinnt die Kategorie Geschlecht in zahlreichen Analysen und Publikationen an Bedeutung und ermöglicht fundierte und nachvollziehbare Aussagen zu ausgewählten Aspekten zur Situation von Frauen beispielsweise in der Arbeitswelt. Hier ist der WSI Frauen-Daten-Report 2005 zu nennen.[3] Zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland bietet eine Bestandaufnahme unter besonderer Berücksichtigung der unterschiedlichen Entwicklung in West- und Ostdeutschland umfassende Kenntnisse und ist hilfreich für alle in der Gesundheitspolitik engagierten Personen.[4]

Bezogen auf einzelne Politikfelder lassen sich sicher noch zahlreiche weitere Studien nennen, zudem sind Informationsfortschritte im Hinblick auf einzelne weibliche Zielgruppen zu konstatieren. In der Gründerstatistik wird seit mehreren Jahren differenziert in weibliche und männliche Gründer, und der Gender-Dax dient jungen Frauen bei der Karriereplanung. Die Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft stellt in ihren Statistiken die Entwicklung der geringfügig Beschäftigten nach Geschlecht differenziert in den Mittelpunkt. Die zielgruppenbezogenen Statistiken sind jedoch in aller Regel nicht regional/kommunal oder branchenbezogen ausdifferenziert und beleuchten lediglich einzelne Aspekte.

Weiter gibt es den „Familienatlas 2005“, der einen relevanten Aspekt zum Thema Chancengleichheit aufgreift. Indem alle Kreise und Städte in Deutschland auf ihre Familienfreundlichkeit untersucht und in Regionengruppen klassifiziert werden, gibt der „Familienatlas 2005“ wichtige Hinweise für den Stellenwert, der Kindern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einer Region zugemessen wird.[5]

Darüber hinaus existiert der bereits erwähnte „Gender-Dax“ als Internetportal, das einen Überblick über Beschäftigungsmöglichkeiten und Karrierechancen für Frauen bietet. Und eine wichtige Quelle für den

1 Vgl. Statistiska centralbyrån (Schwedisches Statistisches Zentralamt), www.scb.se.

2 Monika Wulf-Mathies in ihrer Rede am 3.4.1995 auf der EGB Frauenkonferenz in Brüssel.

3 Die sieben Themenschwerpunkte sind: Demographie, Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Arbeits- und Lebenszeiten, Bildung und Ausbildung, Erwerbseinkommen und Soziale Sicherung. Vgl.: Klammer, Ute u.a.: WSI-FrauenDatenReport, edition sigma, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 66, Berlin 2005.

4 Verbundprojekt zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland – im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin im Dezember 1999.

5 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Potenziale erschließen – Familienatlas 2005, Berlin 2005.

nationalen Vergleich ist der vom Weltwirtschaftsforum erarbeitete jährliche Gender-Gap-Index, der die gesellschaftlichen Fortschritte im Bereich der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in 58 Länder errechnet.[6]

Diese Aufzählung verdeutlicht, dass Antworten auf die Fragen, was ist erreicht in der Chancengleichheitspolitik und in welchen Feldern und Regionen besteht Handlungsbedarf, nur schwerlich zu erzielen sind und vor allem einen mühsamen Such- und Auswertungsprozess voraussetzt.

Der Gender-Index ermöglicht eine Einschätzung der Lebenssituation von Frauen und Männern in den einzelnen Regionen anhand ausgewiesener Indikatoren.

Der Gender-Index kann das Wissen, Defizite und Potenziale um die Chancengleichheit erhöhen und erweitert so die Kompetenz der handelnden Akteur/innen.

Der Gender-Index macht die regionsspezifisch unterschiedliche Umsetzung von Chancengleichheit transparent und ermöglicht, Disparitäten entgegenzuwirken.

Die Perspektiv- und Kompetenzerweiterung mit dem Gender-Index ermöglicht ein an den Realitäten der Region orientiertes Handeln in Politiken der Wirtschaftsförderung, der Arbeits- und Beschäftigungspolitik und auch der regionalen Strukturpolitik.

Der Gender-Index versteht sich somit als Lagebeschreibung oder Landkarte zur Chancengleichheit und ermöglicht einen regionalen Vergleich.

1.2 Ziele, Aufgaben und Vorgehensweise der Machbarkeitsstudie

Vor dem Hintergrund der skizzierten Handlungserfordernisse und beruhend auf den Erkenntnisse aus dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes „Gender Mainstreaming – Strukturpolitik auf dem Weg zu neuen Konzepten, Instrumenten und Implementationsstrategien" (2001 – 2004) wurde eine Machbarkeitsstudie „Gender-Index – eine Erfahrung aus Schweden für Deutschland" in Aussicht genommen. Aufgabe war:

- die Relevanz der Indikatoren für die bundesdeutsche chancengleichheitsorientierte Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik prüfen
- die Vergleichbarkeit und Nutzenabwägung der unterschiedlichen Informationsquellen abschätzen
- Wege und Möglichkeiten der öffentlichkeitswirksamen Präsentation ausloten.

Die Arbeitsschritte erfolgten arbeitsteilig zwischen der ISA CONSULT GmbH und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Und über die Bestimmung der Variablen für den Gender-Index erfolgte ein Dialog und Entscheidungsprozess mit der Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Mit der hier nunmehr vorgelegten Machbarkeitsstudie „Gender-Index – eine Landkarte für Deutschland" wird einerseits die Notwendigkeit eines Gender-Indexes unterstrichen, es werden im Kapitel 2 Ansatzpunkte sowie in Kapitel 3 Nutzungs- und Anwendungsmöglichkeiten benannt; dabei werden politische Handlungsfelder beleuchtet, die traditionell eine größere Distanz zur Frauen- und Gleichstellungspolitik – wie die kommunale/regionale Standortentwicklung – aufweisen.

Die „praktische" Erprobung – anhand ausgewählter Indikatoren – zeigt, dass sehr wohl gravierende regionale Unterschiede bestehen und eine differenzierte Betrachtung konkrete Maßnahmen sinnvoll erscheinen lassen (vgl. Kapitel 2.7).

6 Im Anhang dieser Machbarkeitsstudie sind einige ausgewählte Informations- und Datenquellen kurz skizziert.

Um die Notwendigkeit und auch die Wirkungen eines Gender-Indexes zu unterstreichen, sind in Kapitel 4 ausführlich die schwedischen Erfahrungen erläutert. Die Anwendungen auf regionaler Ebene sind dargelegt. Dabei zeigte sich, dass der Akteurskreis für das Themenfeld der Chancengleichheit erweitert wird und auch ausstrahlt auf Unternehmen und deren Geschäftsprozesse wie die Herstellung von Produkten und Dienstleistungen. Der Gender-Index trägt also in der Gesamtheit zu einer Gesellschaft bei, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern als ein zentrales Moment ihrer Kultur betrachtet.

Mit ihrer Politik und Praxis für einen Gender-Index wollten und sind die Schweden in Europa vorbildhaft. In den skandinavischen Ländern ist Norwegen bereits eine Nation, die dem nachahmenswerten Beispiel gefolgt ist. Vielleicht leistet diese Machbarkeitsstudie „Gender-Index – eine Landkarte für Deutschland" einen Beitrag für die Erarbeitung in der Bundesrepublik Deutschland. Vorschläge und Hinweise für eine öffentlichkeitswirksame Präsentation sind in Kapitel 5 zusammengefasst.

2 Machbarkeitsstudie zur Entwicklung und Implementierung eines Gender-Index

2.1 Problemstellung und Ansatzpunkte der Machbarkeitsstudie

Chancengleichheit von Frauen und Männern ist als Ziel unseres Gesellschaftssystems in der Verfassung (Art. 3) festgeschrieben. Diese Vorgabe gilt es nicht nur für die verschiedenen gesellschaftlichen Bereiche umzusetzen, sondern korrespondiert auch mit der im Grundgesetz festgeschriebenen Forderung, die Lebensverhältnisse in den unterschiedlichen Regionen anzugleichen. Damit ist Chancengleichheit nicht nur als gesamtdeutsches, sondern auch als regionalpolitisches Ziel anzustreben. Doch die Information über die Partizipation von Frauen am gesellschaftlichen Leben in den einzelnen Regionen ist häufig noch intransparent und defizitär.

Um nicht nur einen gesamtdeutschen Überblick, sondern um auch einen kleinräumig differenzierten Vergleich der Umsetzung von Chancengleichheit zu bekommen, soll mit einem Gender-Index ein Instrument entwickelt werden, das auf regionaler Ebene die Einbindung von Frauen in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen widerspiegelt. Dazu wird im Rahmen der folgenden Machbarkeitsstudie in einem ersten Schritt überprüft, inwieweit und welche vorliegenden Statistiken regionalspezifische Aussagen über die Integration von Frauen in der Gesellschaft ermöglichen. Darauf aufbauend werden für eine möglichst kleinräumige Untergliederung die verfügbaren chancengleichheitsrelevanten Daten auf Kreisebene erhoben. Auf dieser Basis werden Indikatoren entwickelt, die anhand eines Punktesystems die „Frauenfreundlichkeit" der einzelnen Regionen bewerten. Aus diesen Informationen wird eine aggregierte Maßzahl als Gender-Index gebildet. Bei der Auswahl der Indikatoren steht, neben weiteren gesellschaftlichen Teilbereichen, die besondere Bedeutung des Arbeitsmarktes für die Umsetzung von Chancengleichheit von Frauen im Vordergrund.

Die kleinräumige Gegenüberstellung der Indikatoren soll einerseits aufzeigen, wo welche Defizite bei der volkswirtschaftlichen Einbindung und Nutzung weiblichen Humankapitals vorliegen. Andererseits wird durch den Vergleich der Gender-Indexe auf Kreisebene ein Ranking der Regionen im Hinblick auf die Umsetzung von Chancengleichheit ermöglicht. Damit werden Voraussetzungen geschaffen, um regionalen Disparitäten bei der Integration von Frauen entgegenzuwirken, die Rahmenbedingungen für eine stärkere Konvergenz unterschiedlicher Gebietseinheiten zu verbessern und Empfehlungen für die Umsetzung von Chancengleichheit von Frauen und Männern geben zu können. Die Konkretisierung dieser Zielsetzung wird in der folgenden Machbarkeitsstudie anhand von vier räumlich unterschiedlich strukturierten Modellregionen dargestellt.

2.2 Politische und inhaltliche Anbindung

Neben den verfassungsrechtlichen Vorgaben spiegelt sich die gesellschaftspolitische Relevanz der Umsetzung von Chancengleichheit auf regionaler Ebene in nationalen und internationalen Initiativen der politischen Akteure und Akteurinnen einschließlich der Sozialpartner wider. So hat der vorgesehene Gender-Index z.B. unmittelbaren Bezug

- zum nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplan der Bundesregierung (NAP),
- zu den gesetzlichen Vorgaben des SGB III (§ 8 Abbau von Benachteiligungen von Frauen),
- zur Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft,
- zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU (6. Gleichstellung der Geschlechter, 10. Überwindung regionaler Disparitäten bei der Beschäftigung) wie auch den Zielen der EU-Strukturförderung.

Darüber hinaus ist der internationale Vergleich nicht nur längerfristiges Ziel der Implementierung eines Gender-Index, sondern war auch Beispiel für die deutsche Initiative. So kann die Entwicklung des vorgesehenen Gender-Index an die Aktivitäten und Erfolge des Gender Equality Indexes für ausgewählte Regionen in Schweden anknüpfen. Ziel dieses Projektes ist es, regionale Unterschiede der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und im öffentlichen Leben unter Berücksichtigung der jeweiligen regionalen Struktur aufzuzeigen. Anders als in Schweden ist für Deutschland aber vorgesehen, die dem Index zugrunde liegenden Daten nicht eigens empirisch für ausgewählte Beispielregionen zu erheben, sondern so weit wie möglich flächendeckend auf vorhandene regional untergliederte Statistiken zurückzugreifen. Aus den daraus abgeleiteten Indikatoren können zum Teil direkte Vergleiche mit Schweden angestellt, aber insbesondere für Arbeitsmarktdaten kann auch ein umfassenderes Instrument für kleinräumige Analysen in der Bundesrepublik entwickelt werden.

Auf Grund der großen Bedeutung der Integration von Frauen im Erwerbsleben für die Umsetzung von Chancengleichheit spielt für das vorgesehene Indikatorenset der Arbeitsmarkt eine besondere Rolle. Diese Gewichtung spiegelt sich in der Auswahl der in den Gender-Index einfließenden Daten wider. Daneben sind aber auch Informationen sowohl über die Möglichkeiten aktiver politischer Partizipation von Frauen, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie auch über die weiblichen Armutsrisiken für die Bewertung der Regionen von Bedeutung. Für möglichst kleinräumige Vergleiche zur „Frauenfreundlichkeit" der Regionen wird im vorgesehenen Projekt eine Differenzierung auf Kreisebene vorgenommen. In Anknüpfung an die verfügbaren Daten erfolgt die Operationalisierung chancengleichheitsrelevanter Faktoren anhand folgender Indikatoren.

2.3 Indikatoren für einen Gender-Index

Für die Erstellung eines Gender-Index über die Umsetzung von Chancengleichheit in den Regionen wurden acht gesellschaftliche Themenschwerpunkte mit fünfzehn Indikatoren ausgewählt. Entsprechend der oben beschriebenen Bedeutung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt wurde diesem Problembereich – gemessen an der Zahl der Indikatoren – wie folgt besonderes Gewicht gegeben.

2.3.2 A: Arbeit und Beschäftigung

Indikatoren zur Beschäftigung von Frauen im Vergleich zu Männern, zur Höhe der Erwerbsbeteiligung von Frauen und dem Arbeitsumfang:

1. Anteil der Frauen an allen sozialversicherungspflichtig (sozpfl.) Beschäftigten
2. Anteil der sozpfl. beschäftigten Frauen an allen Frauen im erwerbsfähigen Alter – Anteil der sozpfl. Teilzeit beschäftigten Frauen an allen sozpfl. beschäftigten Frauen
3. Anteil der ausschließlich sozpfl. geringfügig beschäftigten Frauen an allen sozpfl. beschäftigten Frauen

2.3.2 B: Qualifikation der Beschäftigten

Indikator für die berufliche Integration qualifizierter Frauen:

4. Anteil der Frauen mit Hochschulausbildung an allen sozpfl. beschäftigten Frauen

2.3.3 C: Arbeitslosigkeit

Indikatoren für Arbeitslosigkeit von Frauen im Vergleich zu Männern, zur Höhe und Länge der Arbeitslosigkeit von Frauen und dem Erhalt von Lohnersatzleistungen durch die BA:

5. Anteil der arbeitslosen Frauen an allen Arbeitslosen
6. Anteil der arbeitslosen Frauen an allen weiblichen abhängig zivilen Erwerbspersonen
7. Anteil der weiblichen Arbeitslosengeldbezieher an allen weiblichen Arbeitslosen
8. Anteil der weiblichen Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Frauen

2.3.4 D: Qualifikation der Arbeitslosen

Indikator für die von Arbeitslosigkeit betroffenen qualifizierten Frauen:

9. Anteil der arbeitslosen Frauen mit Hochschulausbildung an allen arbeitslosen Frauen

2.3.5 E: Arbeitsmarktpolitik

Indikatoren zur Förderung arbeitsloser Frauen:

10. Anteil der Frauen an allen von der BA geförderten Arbeitslosen
11. Anteil der Berufsrückkehrerinnen an allen Frauen mit bewilligten Leistungen zur Unterstützung der Beratung und Vermittlung für die Arbeitssuche

2.3.6 F: Einkommen

Indikatoren zur Einkommens- bzw. Armutssituation von Frauen:

12. Durchschnittliches Jahreseinkommen aller sozpfl. beschäftigten Frauen
13. Anteil der weiblichen Sozialhilfeempfänger an allen Sozialhilfeempfängern

2.3.7 G: Betreuungsinfrastruktur

Indikator zu Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

14. Betreuungseinrichtungen je 100 Kinder im Alter von 0-12 Jahren, differenziert nach Krippen, Kindergärten und Horten

2.3.8 H: Partizipation und Mitwirkung

Indikator zur politischen Teilhabe von Frauen:

15. Anteil der Frauen in Kommunalparlamenten bzw. unter Stadträten[7]

2.4 Datengrundlagen

Auf Grund der unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkte der Indikatoren für die Bildung des Gender-Index muss für die verwendeten Indikatoren auf verschiedene Datenquellen mit zum Teil anderen Erhebungsjahren zurückgegriffen werden. So wird die Information der jeweiligen Themenbereiche aus Auswertungen folgender Statistiken gewonnen:

- Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarktpolitik, Qualifikation, Einkommen und Sozialhilfe: Geschäftsstatistiken der Bundesagentur für Arbeit 2004 (abhängige zivile Erwerbspersonen 30.06.04) und 2005 (sozialversicherungspflichtige Beschäftigte 31.03.05),
- Beschäftigtenquote: INKAR-Datenbank des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung, Erhebungsjahr 2002,
- Betreuungsstruktur: Erhebungen im 4-Jahres-Rhythmus auf Kreisebene aus dem Jahr 2002, Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Ausgabe 2004,
- Partizipation und Mitwirkung: Recherchen bei Kreisen, Städten und statistischen Landesämtern.

7 Daten hierzu konnten in der kurzen Laufzeit der Machbarkeitsstudie noch nicht erhoben werden.

Neben der Aussagekraft im Hinblick auf die jeweilige Umsetzung von Chancengleichheit war für die Auswahl der Indikatoren auch die Differenzierung der verfügbaren Daten auf Kreisebene wichtige Voraussetzung.[8]

2.5 Generierung des Gender-Index

Für die Erstellung eines aggregierten Gender-Index erfolgt in einem ersten Schritt die Auswertung der für die jeweiligen Indikatoren relevanten Daten aus den verfügbaren Statistiken. Die errechneten Anteilswerte werden in Tabelle 1 auf Kreisebene ausgewiesen. Als Grundlage für die Bewertung der einzelnen Kreise über deren Umsetzung von Chancengleichheit dienen die Abweichungen vom Bundesdurchschnitt für alle Indikatoren (Tabelle 2). Für eine Skalierung der Bewertungen werden die prozentualen Abweichungen durch folgende Zuordnung in einem Punktesystem mit fünf Intervallen operationalisiert (Tabelle 3).

Kreise, deren Indikatoren überdurchschnittliche frauenfreundliche Entwicklungen widerspiegeln (z.B. hoher Anteil an Betreuungsplätzen je 100 Kinder bzw. niedrige weibliche Arbeitslosigkeit), bekommen Pluspunkte. Unter dem Durchschnitt liegende Werte werden mit Minuspunkten belegt. Dabei erfolgt die Gewichtung der als Abweichung vom Durchschnitt errechneten Indikatorwerte jeweils anhand eines Fünf-Punkteintervalls, das zwischen +2 und –2 liegt und wie folgt definiert wird[9]:

- Die 20% der Kreise, deren jeweiliger Indikatorwert die besten Chancen für Frauen widerspiegelt, werden mit +2 Punkten benotet.
- Die 20% der Kreise, deren jeweiliger Indikatorwert die schlechtesten Chancen für Frauen widerspiegelt, werden mit –2 Punkten benotet.
- Die 20% der Kreise, die sich am nächsten um den Durchschnitt bewegen, bekommen 0 Punkte.
- Für die 20% der Kreise, die zwischen 0 und +2 Punkten liegen, wird +1 Punkt vergeben.
- Für die 20% der Kreise, die zwischen 0 und –2 Punkten liegen, wird –1 Punkt vergeben.

Die vergebenen Punkte zeigen damit auf, in welcher der fünf nach Umfang der „Frauenfreundlichkeit" bewerteten Gruppen sich die einzelnen Kreise im Hinblick auf die jeweiligen Indikatoren befinden. Zur Bildung eines einzigen aggregierten Indexwertes je Kreis werden die Punkte aller Indikatoren addiert bzw. subtrahiert. Eine dadurch errechnete positive Punktezahl dieses Gender-Index weist auf eine überdurchschnittliche und ein negativer Wert auf eine unterdurchschnittliche „Frauenfreundlichkeit" des Kreises hin. Mit einem Vergleich der aggregierten Gender-Indexe kann ein Ranking aller Kreise im Hinblick auf die Integration von Frauen am Arbeitsmarkt bzw. in der Gesellschaft und damit auf die Umsetzung der Chancengleichheit im bundesrepublikanischen Vergleich erfolgen (Tabelle 4). Dabei ist nicht auszuschließen, dass sich für mehrere Kreise die gleiche bzw. annähernd gleiche Punktzahl ergibt. In diesem – wie auch in jedem anderen – Fall zeigt eine Betrachtung der Punktezahlen der einzelnen Indikatoren (Tabelle 3), inwieweit sich Kreise trotz vergleichbarer Indexwerte unterscheiden und wo die Stärken und Schwächen der jeweiligen Regionen liegen.

8 Ein zentraler Arbeitsschritt im Rahmen der hier vorliegenden Machbarkeitsstudie war die Prüfung des Zugangs und die Vergleichbarkeit der Datenquellen. Um einen Einblick zu gewähren, ist im Anhang eine Tabelle zur Erhebungsdatenstruktur beigelegt.

9 In die Punktevergabe beim komplexen Indikator „Kinderbetreuung" gehen die Bewertungen aus dem Anteil der Betreuungsplätze pro 100 Kindern in Kindergrippen, Kindergärten und Horte ein. Für jeden Kreis werden für diese drei Unterindikatoren Punkte zwischen +2 und -2 vergeben, diese addiert, durch drei geteilt und damit eine aggregiertere Punktezahl errechnet.

2.6 Auswertung der vier Modellregionen

Im Rahmen der vorliegenden Machbarkeitsstudie wird die Verfügbarkeit der erforderlichen Daten geprüft und das Vorgehen für die Entwicklung des Gender-Index anhand von vier Modellregionen dargestellt. Dabei sollten die ausgewählten Kreise Ost-West Regionen, ländliche Räume und industrialisierte Verdichtungsräume repräsentieren. Zu diesem Zweck wurden die Gebietskörperschaften Halberstadt, Heidelberg, Siegen-Wittgenstein und Rostock als Beispielregionen ausgewählt und deren Werte im Vergleich gegenübergestellt.[10]

2.6.1 Anteilswerte der Indikatoren

In Tabelle 1 werden die Anteilswerte der ausgewählten Indikatoren bzw. beim Indikator 12 das durchschnittliche Jahreseinkommen der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen für die vier Modellregionen sowie für Gesamtdeutschland ausgewiesen. Diese Werte sind Basisdaten für die folgenden Rechenschritte zur Erstellung des aggregierten Gender-Index.

10 Kurzprofile der ausgewählten Gebietskörperschaften sind im Anhang dargestellt.

Tabelle 1: Anteilswerte der Indikatoren für einen Gender-Index am Beispiel ausgewählter Kreise – in %

Indikatoren	Kreise	Kreise (Wohnort)				Bundesgebiet
		Halberstadt	Heidelberg	Rostock	Siegen-Wittg.	
A: Arbeit und Beschäftigung						
1. Anteil der Frauen an allen sozpfl. Beschäftigten	BA	49	49,7	51,5	40,2	45,9
2. Anteil der sozpfl. beschäftigten Frauen an allen Frauen im erwerbsfähigen Alter	INKAR	50,9	79,8	61,8	44,8	47,5
2a. Anteil der teilzeitbeschäftigt. Frauen an allen sozpfl. beschäftigten Frauen*	BA	24	34,3	21,7	31,9	30,8
3. Anteil der ausschl.geringfügig beschäft. Frauen an allen sozpfl. beschäft. Frauen	BA	8,8	18,1	11,2	25,9	17,8
B: Qualifikation der Beschäftigten						
4. Anteil der Frauen mit Hochschulausbildung an allen weibl. Erwerbspersonen	BA	3,6	14,3	7,9	3,2	5
C: Arbeitslosigkeit						
5. Anteil der arbeitslosen Frauen an allen Arbeitslosen	BA	48,1	43,6	47,2	50,2	47,4
6. Anteil der arbeitslosen Frauen an allen weibl. abh. zivil. Erwerbspersonen	BA	19,5	8,1	17,3	12	11,9
7. Anteil der weibl. Arbeitslosengeldbezieher an allen weibl. Arbeitslosen	BA	27,7	31,9	29	29,2	33,2
8. Anteil der weiblichen Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Frauen	BA	50,4	31,3	45,7	34,6	39,1
D: Qualifikation der Arbeitslosen						
9. Anteil der weibl. Arbeitslosen mit Hochschulausbild. an allen alo. Frauen	BA	1,1	16,8	6,2	3,1	3,6
E: Arbeitsmarktpolitik						
10. Anteil der Frauen an allen geförderten Arbeitslosen	BA	42,6	41,3	42,6	38,7	42,7
11. Anteil der Berufsrückkehrerinnen an allen Frauen mit bewilligt. Leistungen	BA	13,1	2,2	6	4,3	6,2
F: Einkommen						
12. Durchschn. Jahreseinkommen aller sozpfl. beschäft. Frauen (in EURO)	BA	21.728	26.131	24.441	22.305	23.580
13. Anteil weibl. Sozialhilfeempfänger an allen Sozialhilfeempfängern	BA	47,5	47,6	48,1	50	49,1

* geht nicht unmittelbar in die Index-Berechnung ein

** noch keine Daten erhoben

Indikatoren	Kreise	Kreise (Wohnort)				Bundesgebiet
		Halberstadt	Heidelberg	Rostock	Siegen-Wittg.	
G: Betreuungsinfrastruktur						
14. Betreuungsplätze je 100 Kinder im Alter von 0-12 Jahren	Stat. Ämter					
14a. In Krippen*		51,7	12,2	46,3	2,7	8,6
14b. In Kindergärten*		100,2	97,4	104,6	88,8	91,3
14c. In Horten*		37,3	11,1	31,4	1,8	8,9
H: Partizipation und Mitwirkung						
15. Anteil der Frauen in Kommunalparlamenten/ Stadträten**	Stat. Ämter	Kreistag 42 Mitglieder – 7 Frauen – 35 Männer	Gemeinderat 40 gewählte Mitglieder und 1 Bürgermeisterin – 16 Frauen – 24 Männer	Bürgerschaft 53 Bürgerschaftsmitglieder – 25 Frauen – 28 Männer	Kreistag 54 Kreistagsabgeordnete und 1 Landrat – 16 Frauen – 38 Männer	

* geht nicht unmittelbar in die Index-Berechnung ein

** noch keine Daten erhoben

2.6.2 Abweichungen der Indikatorwerte vom Durchschnitt

Für die Gewichtung der unter Tabelle 1 dargestellten Indikatorwerte wird in einem weiteren Schritt deren prozentuale Abweichung vom gesamtdeutschen Durchschnitt errechnet. Diese Prozedur ist Voraussetzung für die Operationalisierung der Prozent- bzw. absoluten Einkommensangaben in einem Punktesystem für die einzelnen Indikatoren (Tabelle 2).

Tabelle 2: Abweichungen der Indikator-Anteilswerte vom Durchschnitt am Beispiel ausgewählter Kreise – in %

Indikatoren	Kreise				Bundesgebiet
	Halberstadt	Heidelberg	Rostock	Siegen-Wittg.	
A: Arbeit und Beschäftigung					
1. Anteil der Frauen an allen sozpfl. Beschäftigten	6,8	8,3	12,2	-12,4	0
2. Anteil der sozpfl. beschäftigten Frauen an allen Frauen im erwerbsfähigen Alter	7,2	68	30,1	-5,7	0
2a. Anteil der teilzeitbeschäftigt. Frauen an allen sozpfl. beschäftigten Frauen*	-20,8	11,4	-29,5	3,6	0
3. Anteil der ausschl.geringfügig beschäft. Frauen an allen sozpfl. beschäft. Frauen	-50,6	1,7	-37,1	45,5	0
B: Qualifikation der Beschäftigten					
4. Anteil der Frauen mit Hochschulausbildung an allen weibl. Erwerbspersonen	-28	286	58	-36	0
C: Arbeitslosigkeit					
5. Anteil der arbeitslosen Frauen an allen Arbeitslosen	1,5	-8,1	-0,4	5,9	0
6. Anteil der arbeitslosen Frauen an allen weibl. abh. zivil. Erwerbspersonen	63,9	-31,9	45,4	0,1	0
7. Anteil der weibl. Arbeitslosengeldbezieher an allen weibl. Arbeitslosen	-16,6	-3,9	-13,7	-12	0
8. Anteil der weiblichen Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Frauen	28,9	-19,9	16,9	-11,5	0
D: Qualifikation der Arbeitslosen					
9. Anteil der weibl. Arbeitslosen mit Hochschulausbild. an allen alo. Frauen	-69,4	466,7	72,2	-13,9	0
E: Arbeitsmarktpolitik					
10. Anteil der Frauen an allen geförderten Arbeitslosen	4,3	-5,3	-0,2	-9,4	0
11. Anteil der Berufsrückkehrerinnen an allen Frauen mit bewilligt. Leistungen	211,2	-64,5	-3,3	-30,6	0
F: Einkommen					
12. Durchschn. Jahreseinkommen aller sozpfl. beschäft. Frauen (in EURO)	-7,8	10,8	3,7	-5,4	0
13. Anteil weibl. Sozialhilfeempfänger an allen Sozialhilfeempfängern	-3,3	-3,1	-2	1,8	0
G: Betreuungsinfrastruktur					
14. Betreuungsplätze je 100 Kinder im Alter von 0-12 Jahren					
14a. In Krippen*	601,2	41,7	538,4	-68,6	
14b. In Kindergärten*	9,7	6,7	14,6	-2,7	0
14c. In Horten*	419,1	24,7	352,8	-79,8	0
H: Partizipation und Mitwirkung					
15. Anteil der Frauen in Kommunalparlamenten/ Stadträten					

* geht nicht unmittelbar in die Index-Berechnung ein

2.6.3 Fiktive Bewertung der Indikatoren innerhalb von Fünf-Punkteintervallen

Die prozentualen Abweichungen vom Durchschnittswert bilden für die einzelnen Indikatoren die Grundlage für die Bewertung anhand eines Punktesystems. Wie in Kapitel 2.5 beschrieben, werden die Abweichungswerte fünf Intervallen zugeordnet, die jeweils 20% der Kreise je nach „Frauenfreundlichkeit bzw. Frauenfeindlichkeit" umfassen und zwischen +2 bis –2 liegen. Dabei wird ein überdurchschnittlich hoher Abweichungswert der Indikatoren 1, 2, 4, 7, 10, 11, 12, 14 und 15 positiv (+2 bzw. +1) und der Indikatoren 3, 5, 6, 8, 9 und 13 negativ (–2 bzw. –1) benotet. Da anhand der vier Modellregionen dieser Machbarkeitsstudie eine Aufteilung auf die bei der Umsetzung von Chancengleichheit 20% der besten bis hin zu den 20% der schlechtesten Kreise in Fünfer-Intervallen nicht möglich war, wurden die Punkte fiktiv, nach der vermuteten Einordnung, vergeben. D. h. die Punktevergabe für die einzelnen Indikatoren der Modellregionen wird geschätzt und muss nicht mit der Bewertung auf der Basis aller Kreise übereinstimmen (Tabelle 3).

Tabelle 3: Bewertung der Indikatoren am Beispiel ausgewählter Kreise nach Punkten (+2, +1, 0, –1, –2) fiktiv

Indikatoren	Kreise				Bundesgebiet
	Halberstadt	Heidelberg	Rostock	Siegen-Wittg.	
A: Arbeit und Beschäftigung					
1. Anteil der Frauen an allen sozpfl. Beschäftigten	1	2	2	-2	0
2. Anteil der sozpfl. beschäftigten Frauen an allen Frauen im erwerbsfähigen Alter	0	2	1	0	0
2a. Anteil der teilzeitbeschäftigt. Frauen an allen sozpfl. beschäftigten Frauen*	-2	1	-2	0	0
3. Anteil der ausschl.geringfügig beschäft. Frauen an allen sozpfl. beschäft. Frauen	2	0	2	-2	0
B: Qualifikation der Beschäftigten					
4. Anteil der Frauen mit Hochschulausbildung an allen weibl. Erwerbspersonen	-1	2	2	-2	0
C: Arbeitslosigkeit					
5. Anteil der arbeitslosen Frauen an allen Arbeitslosen	0	2	0	-1	0
6. Anteil der arbeitslosen Frauen an allen weibl. abh. zivil. Erwerbspersonen	-2	2	-2	0	0
7. Anteil der weibl. Arbeitslosengeldbezieher an allen weibl. Arbeitslosen	-2	-1	-2	-2	0
8. Anteil der weiblichen Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Frauen	-2	2	-2	1	0
D: Qualifikation der Arbeitslosen					
9. Anteil der weibl. Arbeitslosen mit Hochschulausbild. an allen alo. Frauen	2	-2	-1	1	0
E: Arbeitsmarktpolitik					
10. Anteil der Frauen an allen geförderten Arbeitslosen	1	-1	0	-2	0
11. Anteil der Berufsrückkehrerinnen an allen Frauen mit bewilligt. Leistungen	2	-2	0	-1	0
F: Einkommen					
12. Durchschn. Jahreseinkommen aller sozpfl. beschäft. Frauen (in EURO)	-1	2	1	-1	0
13. Anteil weibl. Sozialhilfeempfänger an allen Sozialhilfeempfängern	-1	-1	-1	1	0
G: Betreuungsinfrastruktur					
14. Betreuungsplätze je 100 Kinder im Alter von 0-12 Jahren	2	1	2	-2	0
14a. In Krippen*	2	1	2	-2	0
14b. In Kindergärten*	1	1	2	-1	0
14c. In Horten*	2	1	2	-2	0
H: Partizipation und Mitwirkung					
15. Anteil der Frauen in Kommunalparlamenten/ Stadträten					

* geht nicht unmittelbar in die Index-Berechnung ein

2.6.4 Bildung des Gender-Index

Für die Bildung des Gender-Index werden die Punkte aller Indikatoren addiert bzw. subtrahiert. Der Vergleich dieser aggregierten Werte ermöglicht ein Ranking der Kreise im Hinblick auf ihre „Frauenfreundlichkeit" insgesamt (Tabelle 4). Eine differenziertere Betrachtung und Erklärung der Stärken bzw. Schwächen der jeweiligen Regionen kann im Rückgriff über die Punktewertung der einzelnen Indikatoren erfolgen.

Tabelle 4: Gender-Index für ausgewählte Kreise nach Punkten und Rangfolge

Kreise	Aggregierte Punktezahl	Rangfolge
Halberstadt	-1	3
Heidelberg	9	1
Rostock	0	2
Siegen-Wittgenstein	-12	4

2.7 Exemplarische Darstellung der Ergebnisse

Der Vergleich der vier Modellregionen zeigt im Hinblick auf die Umsetzung von Chancengleichheit eine deutlich positive Bewertung für die Stadt Heidelberg, eine durchschnittliche für die Stadt Rostock bzw. eine leicht unterdurchschnittliche für den Kreis Halberstadt und deutliche Defizite im Kreis Siegen-Wittgenstein.

Heidelberg als Universitätsstadt zeichnet sich vor allem durch die hohe Integration von Frauen, insbesondere mit höherer Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt, bei unterdurchschnittlicher (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und einem überdurchschnittlichen Verdienst von Frauen positiv aus. Auch die Betreuungsinfrastruktur ist besser ausgestattet als im Bundesdurchschnitt. Dennoch zeigen sich aber auch Defizite bei der Integration von Frauen durch den hohen Anteil qualifizierter arbeitsloser Frauen und die unterdurchschnittliche Zahl der bewilligten Leistungen der BA bei Berufsrückkehrerinnen

Die leicht negative Bewertung des Kreises **Halberstadt** durch den Gender-Index begründet sich vor allem durch den hohen Anteil (langzeit-)arbeitsloser Frauen und das im Vergleich zu Gesamtdeutschland geringe Einkommen der erwerbstätigen Frauen bei einem gegenüber Männern höheren Anteil an Sozialhilfeempfängerinnen. Positiv zeigen sich dagegen die unterdurchschnittliche Zahl von Frauen in geringfügiger Beschäftigung, der niedrige Anteil bei qualifizierten arbeitslosen Frauen, die Förderung von Berufsrückkehrerinnen durch die BA sowie gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Der Gender-Index liegt in **Rostock** im Bundesdurchschnitt. Trotz hoher Erwerbsbeteiligung von Frauen zeigt sich aber auch eine starke weibliche Arbeitslosigkeit ohne Arbeitslosengeldbezug. Positiv wird der Gender-Index durch die gute Betreuungsinfrastruktur beeinflusst.

Die im Vergleich zu Gesamtdeutschland schlechte Bewertung durch den Gender-Index im Kreis **Siegen-Wittgenstein** begründet sich vor allem auf die insgesamt geringe Integration von Frauen ins Erwerbsleben bei einem hohen Anteil geringfügig Beschäftigter. Arbeitslose Frauen bekommen in geringerem Maße Lohnersatzleistungen durch die BA, Berufsrückkehrerinnen werden weniger gefördert und die Möglichkeiten der Kinderbetreuung sind unterdurchschnittlich.

2.8 Resümee der Machbarkeitsstudie

Mit der vorliegenden Machbarkeitsstudie konnte am Beispiel von vier Modellregionen ein Gender-Index entwickelt werden, der mit den verfügbaren Daten auf alle Kreise übertragen werden kann. Dabei kann als Resümee festgehalten werden:

- Die Auswahl der verfügbaren Statistiken erlaubt die Bildung aussagekräftiger Indikatoren, die die Umsetzung von Chancengleichheit auf Kreisebene widerspiegeln.

- Die Daten können überwiegend aus Sonderauswertungen der BA-Statistiken am aktuellen Rand gewonnen werden. Zusätzlich stehen die INKAR-Datenbank für die Berechnung der Beschäftigungsquote von Frauen, Daten der Statistischen Landesämter zur Betreuungsinfrastruktur sowie Erhebungen auf Kreisebene zur Partizipation von Frauen am politischen Leben zur Verfügung.
- Eine Auswertung über die Modellregionen hinweg zur Erfassung aller Kreise kann mit relativ überschaubarem Aufwand durchgeführt werden.
- Mit der bereits erprobten Zusammenführung der Daten in unterschiedlichen Organisationen (Arbeitsagenturen, ARGEs, Kommunen) seit Einführung der Hartz IV-Gesetze seitens der BA ist eine „bruchlose" Aktualisierung der Basisdaten zu erwarten.
- Die Konzeption und Entwicklung des Gender-Index erweist sich als ein leicht handhabbares Instrument, das eine jährliche Fortschreibung mit den jeweils aktuell verfügbaren Daten ermöglicht.
- Die vorliegenden Ergebnisse aus den Modellregionen lassen für den aggregierten Gender-Index eine breite, aber nicht ausufernde Skalenbreite für einen Vergleich bzw. ein Ranking der Kreise erwarten.
- Mit der differenzierten Bewertung der einzelnen Indikatoren ergibt sich zusätzlich die Möglichkeit, für die einzelnen Regionen überblickartig Defizite bzw. Erfolge für unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche zu erkennen.
- Die verwendeten Daten bzw. Indikatoren gehören überwiegend zum internationalen Standardstatistikprogramm, sodass auf den Vorarbeiten und Ergebnissen zum deutschen Gender-Index länderübergreifende Kooperationen und Vergleiche aufgebaut und entwickelt werden können.

Damit konnte mit der vorliegenden Machbarkeitsstudie anhand von vier Modellregionen die Entwicklung eines Gender-Index realisiert werden, der als aggregierte Größe die Umsetzung von Chancengleichheit kleinräumig widerspiegelt. Durch den Rückgriff auf verfügbare Statistiken kann dieser Gender-Index mit überschaubarem Aufwand für alle bundesdeutschen Kreise implementiert und jährlich aktualisiert werden.

3 Nutzungs- und Anwendungsmöglichkeiten des Gender-Index

Mit der handlungsleitenden Maxime des Gender Mainstreaming sind *alle* Akteurinnen und Akteure aufgefordert, ihr Denken und Handeln in allen Politikfeldern am Ziel der Chancengleichheit für beide Geschlechter auszurichten. Vor diesem Hintergrund sollen Nutzungs- und Anwendungsmöglichkeiten des Gender-Index kurz skizziert werden. Ausgewählt wurde die Europäische Strukturfondsförderung, die anstehende Reform (2006-2013) und die damit eng verknüpften Strategien der Clusterbildung und/oder Kompetenzfeldentwicklung kommunaler Standortentwicklung. Insbesondere für die genannten und gegenwärtig aktuellen politischen Handlungsfelder sind regionale Erkenntnisse und kleinräumige Analysen bedeutsam.

3.1 Strategische Ausrichtung der EU-Strukturfonds-förderung (2006 – 2013)

„Die erweiterte EU der 25 braucht eine substantielle Strukturpolitik, um das im Entwurf der EU-Verfassung bestätigte Vertragsziel einer „harmonischen Entwicklung der Gemeinschaft als Ganzes" zu erreichen, „die Unterschiede im Entwicklungsstand der verschiedenen Regionen und den Rückstand der am stärksten benachteiligten Gebiete (….) zu verringern" (Art. 158 EGV) und um „die Beschäftigungsmöglichkeiten der Arbeitskräfte im Binnenmarkt zu verbessern und damit zur Hebung der Lebenshaltung beizutragen" (Art. 146 EGV). „Danach ist die Solidarität unter strukturstarken und -schwachen Regionen wesentlich, um soziale und regionale Kohäsion in der EU zu erreichen."[11]

Der Abbau regionaler Disparitäten ist somit Dreh- und Angelpunkt der europäischen Förderstrategien und deren politische Umsetzung in den Regionen. Um dem Ziel zu entsprechen, kann ein Gender-Index:

- Unterschiede im Entwicklungsstand, beispielsweise auf dem Arbeitsmarkt und/oder in der Arbeitsmarktpolitik zur Chancengleichheit transparent machen und
- Gleiche Chancen für Frauen und Männer als Teil einer harmonischen Entwicklung der Gemeinschaft und somit auch als Beitrag zur sozialen Kohäsion kenntlich machen.

Dies fördert den Reformprozess der EU-Strukturfonds und entspricht einem systemisch orientierten Verständnis von Innovationsprozessen.

„Innovationsförderung ist nicht allein als technische Investition in Forschung und Entwicklung zu definieren. Innovationsförderung bedeutet vielmehr Rahmenbedingungen, Umfeld und Kooperationsstrukturen zu fördern, in denen Innovationen entstehen und so regionale Potenziale verstärkt werden können. So beispielsweise die Potenziale/Qualifikationsstruktur der weiblichen Bevölkerung in den Regionen, zumal wettbewerbsfähige Unternehmen qualifizierte und motivierte Beschäftigte brauchen".[12]

„Die Wirtschaftsförderung vernachlässigt häufig, dass Unternehmen Beschäftigte brauchen. Nicht zuletzt sind deshalb Investitionen in Humankapital für erfolgreiche Unternehmen genau so wichtig wie Investitionen in Sachkapital."[13]

Die Zielgenauigkeit der Investitionen in Humankapital ist auch davon abhängig, ob das Wissen über Qualifikationsstrukturen möglichst präzise verfügbar ist. Die Kategorie Geschlecht mit dem Gender-Index verfeinert die Kenntnisse über mögliche oder auch notwendige Potenziale regionaler Standortentwicklung.

---

11 Vgl.: DGB Bundesvorstand: Zweite Stellungnahme zur Reform der Europäischen Strukturförderung in der Förderperiode 2007-2013, Berlin 04.05.2005

12 Vgl.: Gerlach, Frank/ Ziegler Astrid: Innovationen in Wirtschaft und Gesellschaft, in: WSI Mitteilungen 3/2005.

13 Vgl.: Ziegler, Astrid: Strukturpolitische Herausforderungen in den nächsten Jahren, in: WSI Mitteilungen, Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung 8/2005, S. 437.

Die Vertiefung dieser Kenntnisse dient auch der präzisen Beschreibungen der „Work-Life-Balance“ für personalwirtschaftliche Prozesse in Unternehmen im Sinne der Personalbindung.[14]

Die Angaben zum Stand der Chancengleichheit in den Regionen vertiefen somit den Informationsstand zur strategischen Ausrichtung der EU-Strukturfondsförderung.

Des Weiteren können sie in den verwaltungstechnischen Verfahren zur Bewilligung von Projekten in der EU-Strukturfondsförderung hilfreich sein und sowohl für die Antragsteller als auch für die Bewilligungsbehörden zu einer differenzierten Sicht beitragen.

3.2 Anwendung im Bewilligungsverfahren der EU-Strukturfondsförderung

Das handlungsleitende Prinzip des Gender Mainstreaming gilt in der Anwendung der EU-Strukturfonds ebenso als Querschnittziel wie das Prinzip der Nachhaltigkeit und soll in allen Maßnahmen und Projekten Beachtung finden.

An dieser Stelle kann nicht umfassend reflektiert werden, ob und wie es in den Ländern und im Bund gelungen ist, der EU-Aufforderung zu entsprechen. Die gegenwärtig verfügbaren Halbzeitbewertungen der Länder weisen jedoch auf eine zentrale Schwäche der Chancengleichheit für beide Geschlechter im Kontext des Bewilligungsverfahrens hin. Und zwar auf die schwache Aussagekraft zum Stand der Chancengleichheit; eine zu allgemeine – und oft auch – unverbindliche Beschreibung der geschlechterspezifischen Ausgangslage und Wirkungen seitens der Antragsteller für die in Aussicht genommenen Maßnahmen wird kritisiert.

Zwar sind im „Technischen Papier 3“ für den laufenden Zeitraum 2000 – 2006 zur Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen eine Fülle von Anforderungen und Zielsetzungen benannt, so auch eine spezifische Ex-ante Bewertung der Situation der Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Praxis, jedoch ist dies begrenzt worden auf nachfolgende Klassifikationen, die mit einfacher Kennzeichnung von den Antragstellern ihre gleichstellungspolitische Intention verdeutlichen sollten.

1. **Gleichstellungspositiv.** Die Maßnahme ist gezielt auf die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ausgerichtet.
2. **Gleichstellungsorientiert.** Eine allgemeine Maßnahme, die auf jeden Fall zu den Gleichstellungszielen beitragen wird.
3. **Gleichstellungsneutral.** Eine allgemeine Maßnahme, die zu keinem der Gleichstellungsziele beitragen wird.

Ein nach 15 Indikatoren differenzierter Gender-Index erlaubt eine tiefere Beschreibung der Ausgangslage, eine passgenauere Festlegung von Maßnahmen und detailliertere Darlegung der Wirkungen und Ziele. Dies sowohl auf Seiten der Antragsteller, der jeweiligen Bewilligungsbehörde als auch im Evaluations- und Controllingbereich.

Ein Gender-Index könnte auch – wenn er über einen längeren Zeitraum in der Praxis der EU-Strukturfonds implementiert ist – Impulse für die Verteilung der finanziellen Mittel geben. Derzeit sind in der Bundesrepublik in allen Ländern und Regionen 10 % aller Mittel für die Gleichstellungspolitik reserviert.[15]

Ein Gender-Index, der den regionalen Vergleich zum Stand der Chancengleichheit ermöglicht, kann somit eine Basis für gezielten Mitteleinsatz bilden. Dies für einzelne Regionen, hier beispielsweise erhöhter Mitteleinsatz für den Landkreis Siegen-Wittgenstein oder auch für konkrete auf Chancengleichheit abzielende Maßnahme, wie Unterstützung von langzeitarbeitslosen Frauen.

---

14 Prognos AG (Hrsg.): Work-Life-Balance – Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte – Zusammenfassung der Ergebnisse, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2005.

15 Vgl.: Europäische Kommission: Der neue Programmplanungszeitraum 2000-2006: technische Themenpapiere. Technisches Papier 3: Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsförderung März 2000.

3.3 Chancengleichheit und Cluster- bzw. Kompetenzfeldstrategien

In den Diskussionen um die Reform der EU-Strukturfondsförderung wird ein gezielter Mitteleinsatz – die Abkehr vom Gießkannenprinzip – derzeit sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene die Cluster- bzw. Kompetenzfeldstrategie favorisiert.

Betrachtet man das Grundprinzip von Clusterpolitik und die zentralen Maßnahmen, so können die Informationen aus einem Gender-Index dazu beitragen, dass Geschlechtergerechtigkeit ein integraler Bestandteil wird.

Ein **Cluster** ist

- „eine geographische Konzentration von miteinander verbundenen Unternehmen und Institutionen in einem bestimmten Wirtschaftszweig"
- und das Grundprinzip lautet „Regionale Stärken stärken"

Die positiven Faktoren oder besser die Stärken einer Region im Hinblick auf Chancengleichheit für beide Geschlechter – beispielsweise Verfügbarkeit von Frauen mit Hochschulabschluss – ist einem Gender-Index zu entnehmen und in die Strategiebildung einzubeziehen. Eine kleinräumige Analyse wie der Gender-Index kann somit die Kenntnisse über die Ausgangslage erweitern.

Weitere Merkmale der Clusterpolitik sind[16]:

- Kooperationskultur zwischen Unternehmen und zwischen Unternehmen und anderen Akteur/innen
- Verfügbarkeit von Fachkräften
- Wissenstransfer/Zugriff auf neue Technologien
- Spezialisierte Infrastruktur
- Gleichzeitigkeit von Kooperation und Konkurrenz

Auch diesbezüglich kann eine Verbreitung der Wissensbasis mittels Gender-Index erzielt werden. Beispielhaft ist die Work-Life-Balance zu nennen – dazu zählt auch die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen – als Aspekt der Personalbindung und um Humankapital zu fördern.

Regionale Daten und Fakten zur Chancengleichheit vertiefen und ergänzen somit die Ausgangslage für ein regionales Clustermanagement und stellen dies auf eine breitere Basis.

3.4 In der Strategischen Standortentwicklung auf kommunaler Ebene

Standortanalysen sind für Investoren eine grundlegende Vorraussetzung. Dabei handelt es sich um das systematische Sammeln, Gewichten und Auswerten von direkt oder indirekt mit einem Standort in Zusammenhang stehenden Informationen – gängiger formuliert: von harten und weichen Faktoren.[17] Dabei ist auch die demographische Komponente zu berücksichtigen, weil sie Auskunft über die Verfügbarkeit und die Ausbildung von Arbeitskräften gibt.

Der Gender-Index ist für Unternehmer/innen bei der Standortsuche sehr hilfreich, da dieser u. a. die Qualifikation der Beschäftigten und die Verfügbarkeit von Arbeitskräften spezifiziert, die die Wahl eines Standortes in der regional vergleichbaren Betrachtung beeinflussen.

---

16 Tata, Lars: „Stärken stärken" – Der Kompetenzfeldansatz. Universität Dortmund. FG Europäische Raumplanung, Kolloquium: Kompetenzfeldansatz und Chancengleichheit, Gelsenkirchen Juli 2005.

17 Vgl.: Hamm, Rüdiger/ Vieregge, Peter: Strategische Standortanalyse Weiterbildungsseminar der Universität Dortmund, Fakultät Raumplanung 6. September 2004.

Vgl.: Vieregge, Peter: Regionale Wirtschaftsförderung: Regionalmarketing als Instrument der strategischen Standortentwicklung. Universität Dortmund. www.cluster-entwicklung.de.

Von einem Gender-Index können somit Impulse für eine geschlechtersensible Standortentwicklung ausgehen, die zu einer Aktivierung des Potenzials beiträgt. Eine gleichstellungsorientierte Standortentwicklung hat die Aufgabe, über den Aufbau und die Weiterentwicklung von Angeboten – beispielsweise von Rahmenbedingungen für die Erwerbsbeteiligung – die räumlichen Gestaltungsmöglichkeiten zu verbessern. Die Implementierung von gleichstellungsorientierten Maßnahmen müssen von den Entscheidungsträger/innen als eine Chance wahrgenommen werden, von der sie letztendlich profitieren. Für die Wahrnehmung bedarf es hier einer nach Geschlecht differenzierten Informationsbasis. Als ein Beispiel können hier die Aktivitäten am Chemiestandort Leuna genannt werden.

Der Chemiestandort Leuna in Sachsen-Anhalt zählt mit seinen ca. 9.000 Mitarbeiter/innen zu den größten Arbeitgebern Sachsen-Anhalts. Die über eine Fläche von ca. 1.300 Hektar verteilten Betriebe der chemischen Industrie nutzen u. a. eine standortübergreifende Infrastruktur (Logistik, Telekommunikation, werksärztlicher Dienst, Ingenieurtechnik, Abwasseraufbereitung u.a.m.). Das Serviceunternehmen Infraleuna GmbH (550 Mitarbeiter/innen), mit ihren 100%-igen Töchterunternehmen bietet diese Dienstleistungen an und versteht sich selbst als Standortentwickler, begleitet Neuansiedlungen, zeichnet sich für Marketing und Entwicklung des gesamten Standortes aus.

Der Arbeitskreis „Betriebsräte am Standort" (ca. 30 Betriebsräte) hat sich in jüngster Vergangenheit mit Fragen einer betrieblichen Kinderbetreuung beschäftigt und bereits vereinzelt Initiativen ergriffen.

Die Beteiligten sind sich darüber einig, dass die vorhandenen Möglichkeiten betriebsnaher Betreuung von Familienangehörigen aktuell unzureichend gelöst sind. Im Zuge der Standortentwicklung wird seitens der Personalleitung betont, dass die Personalbindung und Personalentwicklung in nächster Zeit stärker mit Fragen der Work-Life-Balance verknüpft werden müsse und als „weicher Standortfaktor" zu begreifen ist. Aufgrund der demografischen Entwicklung besteht Handlungsbedarf – so die einhellige Auffassung.[18]

In Gestalt eines Projektes wird derzeit eine quantitative und qualitative Bestandsaufnahme durchgeführt.

Damit soll langfristig erreicht werden:

- Rekrutierung junger Leute: Führungskräfte als auch Auszubildende für die Unternehmen
- Personalbindung und Mitarbeiter/innenzufriedenheit
- Vereinbarkeit als „weichen Standortfaktor" nutzen
- Marketing für die Unternehmen
- Investorengewinnung für den Wirtschaftsstandort gewinnen
- Erhalt von Arbeitsplätzen für Männer und Frauen mit Betreuungsaufgaben (Work-Life-Balance)
- Langfristig dient das Projekt zur Regulierung eines flexiblen und nachhaltigen Einsatzes der Beschäftigten an betriebliche Anforderungen sowie der Stressreduzierung der Mitarbeiter/innen
- Beantwortung aktueller Herausforderungen des demografischen Wandels[19]

Ein Gender-Index mit regionalen Daten zur Kinderbetreuungssituation würde den vor Ort handelnden Akteur/innen im Betriebsräte-Netzwerk eine Handlungsgrundlage bereitstellen und beitragen zur Erhöhung der Genderkompetenz im Zuge der Aktivitäten zur Standortentwicklung.

Während in den Regionen der Bundesrepublik bislang nur vereinzelt Chancengleichheitsaspekte in die regionale/kommunale Standortentwicklung integriert werden, verfügt die Nation Schweden diesbezüglich über eine breitere und durchaus erfolgreiche Basis.

Nachfolgend werden schwedische Erfahrungen skizziert.

---

18 Vgl.: Peggy Padur/ Martin Halliger: We talk chemistry, Central European Chemical Network, www.cechemnet.de.

19 Unterlagen des Projektes: Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Entwicklung einer standortübergreifenden Lösung zur betriebsnahen Betreuung von Familienangehörigen am Chemiestandort Leuna; gefördert von der BGAG-Stiftung Walter Hesselbach, bearbeitet von der ISA CONSULT GmbH Berlin.

4 Gleichstellungspolitische Erfahrungen aus Schweden

Die schwedische Politik nimmt in punkto Gleichstellung für sich in Anspruch, auf der europäischen Bühne maßgeblichen Einfluss auf die Implementation des Gender Mainstreaming genommen zu haben. In Schweden sind schrittweise und kontinuierlich Instrumente für die Integration der Geschlechterperspektive entwickelt und in der Praxis der unterschiedlichen Politiken zur Anwendung gebracht worden. Als zentrale Grundlage gilt der JämIndex oder auch Gender Equality Index. Neben dem JämIndex wurden in Schweden noch weitere Instrumente und Analysemethoden entwickelt, um der Geschlechterdemokratie näher zu kommen: die 3 R-Methode und Jämställdhetsmärkning. Alle drei Instrumente ergänzen sich und qualifizieren die Praxis schwedischer Gleichstellungspolitik.

4.1 Der JämIndex

Ist die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern messbar? Diese Frage haben die Schweden mit „ja" beantwortet und einen Index entwickelt, der misst, wie gleichgestellt die Frauen und Männer einer Region/Kommune im Vergleich zu den Einwohner/innen anderer Regionen/Kommunen sind. Der JämIndex ist über Internet zugänglich und somit per Mausklick für Jede und Jeden einsehbar und wurde vom schwedischen Statistischen Zentralamt, SCB, seit 1999 im Auftrag von NUTEK, der schwedischen Behörde für Wirtschaftsentwicklung, und der Region Västra Götaland entwickelt. Die erste Version des JämIndex wurde im Februar 2001, als Schweden die EU-Ratspräsidentschaft innehatte, präsentiert. 2003 wurde der Index aktualisiert. Das Wirtschaftsministerium und die Provinzialregierungen Schwedens haben sich an dem Projekt finanziell beteiligt. In Schweden werden alle personenbezogenen Daten nach Geschlecht getrennt erhoben, dazu gibt es ein Gesetz.[20]

Das Statistische Zentralamt erfasst für jede Region und Kommune einen JämIndex [Jämställdhet = Gleichstellung], der aufzeigt, welche Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der jeweiligen Region vorhanden sind. Der Index enthält dreizehn nach Geschlecht differenzierte Variablen: Qualifikation/Ausbildung, Anzahl der Unternehmer und Unternehmerinnen, Erwerbstätigkeit und Berufsbranche, Arbeitslosigkeit, Einkommen, Elternurlaub, Krankenstand und politische Repräsentation. Eine Region wird dann als chancengleich gewertet, wenn bei den ausgewerteten Variablen die Differenz zwischen Männern und Frauen gering ausfällt. Gemessen wird zudem, ob der Bevölkerungsanteil von jungen Männern und jungen Frauen (25-34 Jahre) in einer Region ausgeglichen ist.

Variablen des JämIndex

1. Personen mit postsekundärer Bildung
2. Personen in bezahlter Beschäftigung
3. Arbeitslose
4. Durchschnittliches Einkommen
5. Personen mit geringem Einkommen
6. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten nach Industriezweigen
7. Tage mit Elternzeitunterstützung
8. Tage mit zeitweiliger Elternzeitunterstützung
9. Krankenrate (Tage im Jahr)
10. Personen zwischen 25-34 Jahren
11. Mitglieder des Provinzrats
12. Verantwortliche in den Kommunen
13. Unternehmer/innen mit mindestens 10 Beschäftigten

20 Individbaserad officiell statistik skall vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta, 14 §, Förordning om den officiella statistiken, Gesetz zur öffentlichen Statistik, SFS 2001:100.

Die Auswahl der Indikatoren erfolgte auf dem Hintergrund von folgendem Verständnis von Gleichstellung:

Gleichstellung bedeutet (in Anlehnung an die schwedische Definition und europäische Rechtsprechung)

- eine gerechte Verteilung von Macht und Einfluss zwischen Männern und Frauen
- eine ausgewogene politische Repräsentation
- die Abwesenheit von geschlechtsbezogener Gewalt (Kvinnofrid, 1998)
- dass Familienarbeit Sache *beider* Elternteile ist, denn die gesellschaftliche Anerkennung von Familienarbeit ist auch ein Ausdruck der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen
- ein gleichberechtigter Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten
- dieselben Möglichkeiten, einen Beruf auszuüben oder ein selbstständiges Unternehmen zu gründen und ökonomisch unabhängig zu leben
- dass Männer und Frauen dieselben Rechte, Verantwortungen und Chancen am Arbeitsplatz haben und
- den gleichen Lohn für die gleiche oder gleichwertige Arbeit enthalten (Equal Pay Directive 75/117/EEC; Jamställhetslagen, 1991)[21]

Die Anwendungsmöglichkeiten des JämIndex sind vielfältig. Gleichstellungspolitische Themen haben in Schweden eine große Öffentlichkeit und der Analyse der Ausgangssituation wird ein wichtiger Stellenwert zugemessen.

Der JämIndex wird deswegen in erster Linie als ein Werkzeug für die regionale Analyse genutzt.[22] Indem die Situation von Männern und Frauen in den Kommunen transparent dargestellt wird, werden regionale Unterschiede deutlich. Kommunen können anhand der dem Index zugrunde gelegten Strukturdaten miteinander verglichen werden, wie das Beispiel der Region Halland zeigt[23]: In der Region gibt es sechs Kommunen, die 2003 in allen Kategorien (der gemessenen 13 Variablen) den zweiten oder dritten Platz (auf einer Skala 1 bis 5) erreicht haben. Vergleicht man die Ergebnisse der einzelnen Kommunen mit denen des Vorjahres 2002, zeigt sich, dass sich zwei Kommunen in der Gesamtwertung deutlich verbessern konnten. In Laholm und Hylte, die 2002 nur die Platzierungen 3 und 4 erreichten, wurde das Augenmerk auf die defizitären Bereiche gelenkt, mit dem Ergebnis, dass sich innerhalb eines Jahres die Schere zwischen Männern und Frauen bei den Variablen Arbeitslosigkeit und Elternurlaub verkleinert hatte. Dies trug zu einer besseren Gesamtwertung der Region Halland bei, die im Index der Regionen den 7. von 21 Plätzen belegt. Eine detaillierte Übersicht über die Pluspunkte der einzelnen Kommunen der Region gibt Auskunft über die „Erfolgsfaktoren" für Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Im Fall der schwedischen Region Halland sieht das dann so aus:

---

21 Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts von Männern und Frauen, http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?un=CELEX:31975L0117:DE:HTML

22 Vgl.: Christiansson, Christina/ Mared, Margit/ Thermænius, Agneta: JämIndex – ett verktyg för regional analys, in: Perspektiv på välfärden, SCB 2004, www.n.lst.se/Lennart/Perspektiv.pdf.

Vgl.: Kolmodin, Anne/ Melkersson, Maria: Den nya regionala utvecklingspolitiken: Hur följa upp och effektutvärdera?, ITPS, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund 2004.

Vgl.: Lindsten, Simone et al.: Med JämIndex som verktyg – en analys av jämställdheten i Västra Götaland och dess kommuner, Västra Götalandsregionen 2002, http://extra1.vgregion.se/arkiv/rapporterochutredningar_/ regionalutveckling_/je4mste4lldhet_/default.htm.

Vgl. NUTEK, Verket för näringslivsutveckling. Regional utveckling och jämställdhet, www.nutek.se.

23 Vgl.: Christiansson et al. 2004.

Erfolgsfaktoren der Kommunen in der Region Halland:[24]

Kungsbacka: Arbeitslosigkeit, Verantwortliche in den Kommunen, Mitglieder des Provinzrats

Falkenberg: Bezahlte Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Elternzeit

Varberg: Bezahlte Beschäftigung, Elternzeit, Verantwortliche in den Kommunen

Halmstad: Elternzeit, Mitglieder des Provinzrats, niedrige Krankenrate

Laholm: Arbeitslosigkeit, niedrige Krankenrate, UnternehmerInnen

Hylte: Arbeitslosigkeit, niedrige Krankenrate, Elternzeit

Ein weiteres Anwendungsbeispiel des JämIndex ist die Region Västra Götaland, die an der Entwicklung des Gender Equality Index maßgeblich beteiligt war.[25] Das schwedische Gleichstellungsverständnis, das sich in der Wahl der Variablen spiegelt, die dem JämIndex zugrunde liegen, hat die Region Västra Götaland für ihre Ziele erweitert: „Die Region Västra Götaland soll sich zu einer Erfolgsregion entwickeln, in der die Gleichberechtigung der Geschlechter auf alle Gesellschaftsbereiche zutrifft (...) Höchste Priorität haben folgende Aufgaben: Der geschlechtersegregierte Arbeitsmarkt muss aufgeweicht werden, die geschlechtsspezifische Ausbildungs- und Berufswahl muss ein Ende haben; Macht und Einfluss von Frauen müssen vergrößert werden, sowohl im Arbeitsleben als auch in der öffentlichen Verwaltung und in der Wirtschaft. (...) Weil der *JämIndex* leicht zugänglich Daten präsentiert und so die Darstellung der Ist-Situation erleichtert, (...) ist es unser Anliegen, den JämIndex als Instrument weiterzuentwickeln, mit dem sich messen lässt, wie wir uns unserem Ziel nähern."[26]

Das erklärte Ziel, das es zu erreichen gilt, ist die Gleichstellung der Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen. Im regionalen Vergleich kann die Region Västra Götaland ablesen, wo es Nachbesserungen vorzunehmen gilt: „In der Gesamtwertung belegt Västra Götaland den 5. Platz von 21 Regionen, nach Stockholm, Gotland, Uppsala und Örebro. Die beste Platzierung bekommt Västra Götaland für die Variable 'Geschlechtsspezifische Ungleichheiten nach Industriezweigen'. Gute Plätze erreicht Västra Götaland bei den Variablen ‚Ausbildungsniveau', ‚Junge Erwachsene' (Personen zwischen 25-34 Jahren) sowie ‚Unternehmer/innen mit mindestens 10 Beschäftigten'. Bei diesen Variablen sind die Geschlechterunterschiede relativ gering. Eine schlechte Platzierung gibt es für die Variablen ‚Personen mit geringem Einkommen', ‚Tage mit Elternzeitunterstützung', ‚Tage mit zeitweiliger Elternzeitunterstützung'."[27]

Aus den Ergebnissen des Gender Equality Index werden Empfehlungen abgeleitet, wie sich das Erfolgsklima in der Region verbessern ließe:

„Die Einkommen von Frauen denen der Männer angleichen. Männer dazu ermutigen, Tage mit Elternzeitunterstützung zu nutzen. Den Gesundheitszustand von Frauen in Teilen der Region verbessern. Die Arbeitslosigkeit von Männern in der Region absenken. In der Politik eine Balance zwischen Männern und Frauen schaffen. Weibliche Unternehmerinnen fördern und unterstützen."[28]

Des Weiteren gehen die Autor/innen auf die einzelnen Kommunen in der Region Västra Götaland ein, die Analyse erfolgt nach demselben Prinzip wie in dem oben erläuterten Beispiel der Region Halland.

Die beiden Beispiele aus den schwedischen Regionen Halland und Västra Götaland zeigen, dass in der Arbeit mit Programmen zur Regionalentwicklung und Strukturplanung der JämIndex notwendig ist, um die

24 Christiansson, Christina/ Mared, Margit/ Thermænius, Agneta: JämIndex – ett verktyg för regional analys, in: Perspektiv på välfärden, SCB 2004, Kapitel 17.

25 Vgl.: Lindsten et al. 2002.

26 Übersetzung aus dem Schwedischen: Lindsten, Simone et al.: Med JämIndex som verktyg – en analys av jämställdheten i Västra Götaland och dess kommuner, Västra Götalandsregionen 2002, S. 4.

27 Übersetzung aus dem Schwedischen: Lindsten, Simone et al.: 2002, S. 8.

28 Übersetzung aus dem Schwedischen: Lindsten, Simone et al.: 2002, S. 12.

richtigen Prioritäten in der Gleichstellungsarbeit zu setzen: Er zeigt auf, in welchen Bereichen eine Kommune gute Arbeit geleistet hat (z.B. Gesundheitsfürsorge, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, politische Repräsentation) und in welchen Bereichen es Defizite gibt (z.B. Frauenerwerbstätigkeit, Lohnquote, Nutzung des Elternurlaubs durch Männer). In dem von Nutek (Verket för näringslivsutveckling, deutsch: Behörde für Wirtschaftsentwicklung) herausgegebenen Handbuch „Analyser för regionalt utvecklingsarbete" (deutsch: Analysen für die regionale Entwicklungsarbeit) wird der JämIndex als wichtiges Werkzeug beschrieben, um eine nachhaltige regionale Entwicklung aus einem sozialen und ökonomischen Blickwinkel analysieren zu können.[29] Der Index dient damit auch der besseren Einschätzung von gleichstellungspolitischen Programmen und Projekten zur Regionalförderung.

Es werden Projekte bevorzugt, die den Gender-Aspekt berücksichtigen und von denen somit angenommen wird, dass sie nicht die herrschenden Geschlechterverhältnisse stabilisieren.

Der Index kann also als Informationsgrundlage dienen, um Projekte in Schweden, die durch den EU-Strukturfonds gefördert werden und die eine gleichstellungsorientierte Regionalentwicklung zum Ziel haben, besser einzuschätzen.

In Schweden hat es sich gezeigt, dass der JämIndex mit seinen nach Regionen aufbereiteten Strukturdaten das Interesse an Gleichstellungsfragen auf lokaler Ebene erhöht hat. Nach der Veröffentlichung des Index hat es zahlreiche Artikel in Regionalzeitungen bzw. auf den Internetseiten der Kommunen gegeben, die das Abschneiden der eigenen Region zum Thema hatten: „Männer und Frauen sind in Göteborg gleichberechtigt, wenn es um die Ausbildung geht", heißt es beispielsweise auf der Internetseite der Stadt Göteborg. Und weiter: „Schlechter sieht es aus, wenn Personen mit geringem Einkommen verglichen werden. Das zeigt der *JämIndex* des Statistischen Zentralamts, der die Kommunen des Landes in puncto Gleichstellung vergleicht." Auch auf der Internetseite der Region Dalarna findet sich ein Hinweis auf den Gender Equality Index: „Säter ist die am meisten gleichgestellte Kommune in Dalarna", lautet die Überschrift, und weiter unten findet sich etwas kleinlaut der Hinweis auf Dalarnas Gesamtplatzierung, die im Dezember 2003 „unverändert geblieben ist" im Vergleich zu 2002, nämlich der „17. Platz von 21 Regionen". Eine Regionalzeitung titelt „Dalsland ist schlecht bei der Gleichstellung", und nur für den Sieger des Rankings gibt es keinen Anlass zur selbstkritischen Nabelschau: „Stockholm ist am besten – die Region Stockholms Kommunen sind am meisten gleichgestellt."[30] Indem der Gender Equality Index in Schweden eine breite Öffentlichkeit erreicht, können sich Bürger/innen über ihren Lebensort oder vor einem Umzug über die reale Situation in den anderen Städten und Gemeinden informieren.

Zusammenfassend lässt sich folgendes über die Anwendungsmöglichkeiten und die Nutzer/innen/Nutznießer des schwedischen JämIndex sagen:

- **Der JämIndex ist ein Werkzeug für die regionale Analyse**
- Der Index unterstützt Unternehmen bei der Standortsuche
- Der Index ist eine Informationsquelle für Bürger/innen
- Der Index dient zur besseren Einschätzung von Programmen zur Regionalentwicklung

In Schweden war die Entwicklung des JämIndex mit dem Wunsch verbunden, dass der Index viele Nachahmer in anderen Ländern findet. „Für die Ziele von europäischer Gleichstellungspolitik ist es wünschenswert, dass über den Stand der Chancengleichheit in den einzelnen Mitgliedsstaaten der EU informiert wird. Die

29 Vgl.: NUTEK (Hrsg): Analyser för regionalt utvecklingsarbete – En handbok med praktiska Tipps och metodexempel, www.nutek.se, Stockholm 2004.

30 Einige Beispiele:
Vgl.: Christiansson, Christina/ Thermænius, Agneta: Mest jämställt I Stockholm med omgivningar, in: VälfärdsBulletinen Nr. 3/2002, S. 12-15.
Vgl.: Fakta om kvinnor och män i Stockholms Län. Länsstyrelsen i Stockholms län, 2001.
Vgl.: Länsstyrelsen Halland, www.n.lst.se/n/amnen/Jamstalldhet/JamIndex.htm.
Vgl.: Länsstyrelsen Dalarnas Län, www.w.lst.se.
Vgl.: Göteborgs Stad, www.vartgoteborg.se.
Vgl.: „Dalsland dåligt på jämställdhet", Tvåstadts Tidnings AB 7.1.2004, www.ttela.se.

Umsetzungen von Gleichstellungsmaßnahmen der EU könnten dann besser miteinander verglichen werden", heißt es hinsichtlich zukünftiger europäischer Politik[31].

Das bisher einzige Land, das neben Schweden einen eigenen Gender Equality Index hat, ist Norwegen. Der norwegische Index wird seit 1999 publiziert und misst die Variablen: Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 5 Jahren, Anzahl der Frauen im Alter 20-39 Jahren, Ausbildungsniveau, Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern, Einkommensunterschiede sowie Mitglieder des Provinzrats. Auch in Norwegen zeigt der Index, dass geschlechtsspezifische Statistik eine wichtige Rolle dabei spielt, regionale Unterschiede transparent zu machen: „The gender equality index for 2004 reveals considerable differences among the municipalities."[32]

4.2 Die 3R-Methode: Repräsentation – Ressourcen – Realisierung

Wie lässt sich die Einhaltung von geschlechterdemokratischen Zielen in der Praxis verbessern? Um die unterschiedlichen Aspekte von Gleichberechtigung in einem Arbeitsumfeld beurteilen zu können, wurde von der Sozialforscherin Gertrud Åström 1998 im Auftrag der Vereinigung schwedischer Lokalbehörden (Kommunförbundet) die 3R-Methode entwickelt.[33] Der Name steht für Repräsentation – Ressourcen – Realisierung. Angewendet wird die Methode in kommunalen Einrichtungen, Behörden, Lokalregierungen, Organisationen oder Unternehmen und Betrieben. Bei der Anwendung der 3R-Methode wird ein Gleichstellungsprofil der betreffenden Organisation erstellt. Dabei geht es um die folgenden Fragen:

R1 – Repräsentation: Sind die in der Organisation vertretenen Berufsgruppen männlich oder weiblich dominiert? Ist das Verhältnis Frauen/Männer in Führungspositionen ausgeglichen? Haben Frauen und Männer dieselben Chancen, Chef zu werden? Ist eine Weiterbildungsmaßnahme oder ein Projekt geplant, wird unter dem Punkt R1 geprüft, wie viele Frauen und wie viele Männer von einer Maßnahme betroffen sind und wie viele Frauen und Männer bei der Maßnahme mitwirken.

R2 – Ressourcen: Hier wird gefragt, wie die in einer Organisation bewegten Mittel von Geld, Raum und Zeit zwischen den Geschlechtern verteilt werden. Ist die Entlohnung für Frauen und Männer dieselbe? Sind mehr Frauen oder mehr Männer Teilzeit beschäftigt? Bei der Frage nach dem Raum wird beschrieben, in welcher Weise Männer und Frauen Raum nehmen und Raum bekommen. Haben Frauen und Männer dieselben Entwicklungsmöglichkeiten in einer Organisation? Genießen sie dieselben Arbeitnehmerrechte?

R3 – Realisierung: Hier wird nach den Ursachen der festgestellten Repräsentation und Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern und ihren Veränderungsmöglichkeiten geforscht. Unter Punkt R3 geht es also um qualitative Aspekte, die verantwortlich sind für das Betriebsklima in einer Organisation: Welche Werte, Normen und Maßstäbe gelten und wem nützen sie? Fragen nach dem Krankenstand – sind mehr Frauen oder mehr Männer von Langzeiterkrankungen betroffen? – oder der Ausnutzung des Elternurlaubs – nehmen männliche Arbeitnehmer Erziehungsurlaub? – können hierauf Hinweise geben. Sind die Gründe für die bestehenden Verhältnisse bekannt, können Konsequenzen für zukünftiges Handeln entwickelt werden.

Die 3R-Methode kann als systematische Antwort auf die Frage „Wer bekommt was zu welchen Bedingungen?" beschrieben werden. Die Praxisbeispiele aus Schweden umfassen Untersuchungen zur Nutzung von Räumen, von Kultur- und Freizeitangeboten, zum Unterrichtsalltag in kommunalen Schulen. Die hierbei

---

31 Assembly of European Regions: „The future of Europe depends on gender equality", Barcelona 26 Oct 2002, www.a-e-r.org.

32 Statistics Norway: Gender equality index for Norwegian municipalities, 2004, www.ssb.no/likekom_en/main.html.

33 Vgl.: Stiegler, Barbara: Wie der Gender in den Mainstream kommt. Herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Abt. Arbeit und Sozialpolitik, 2000.

Vgl.: www.women2top.net/se/employers/key.htm.

gesammelten Erfahrungen mit der Methode zeigen, dass mit ihrer Hilfe geschlechtsspezifische Handlungsmuster sichtbar gemacht und für eine problemlösungsorientierte Diskussion objektiviert werden können.[34]

4.3 „Jämställdhetsmärkning"

Vom schwedischen Gewerkschaftsdachverband LO wurde Ende der 1990er Jahre in Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsministerium ein Projekt zur Markierung von Produkten und Dienstleistungen initiiert.[35] In den Unternehmen, in der Wirtschaft soll so mehr und mehr eine Kultur der Chancengleichheit initiiert werden. Ähnlich wie es in Deutschland seit 1978 den „Blauen Engel" für umweltfreundliche Produkte gibt, sollen schwedische Arbeitgeber eine Auszeichnung erhalten, wenn sie sich mit ihren Produkten und Dienstleistungen für die Gleichstellung der Geschlechter engagieren. Durch diese Auszeichnung können Unternehmen, aber auch öffentliche Behörden und gemeinnützige Organisationen, Gleichstellung als Werbung nutzen: Indem sie sich als besonders gleichstellungsorientiert profilieren und ihre Produkte, Betriebe und Dienstleistungen markiert werden, erlangen sie einen Wettbewerbsvorteil. Die „Macht des Konsumenten"[36] soll genutzt werden, um dem Ziel der Gleichberechtigung näher zu kommen. Markiert werden sollen Lebensmittel, Arzneimittel, Bürobedarf, Werkzeug, Maschinen, Produkte der Automobilindustrie, Dienstleistungen von Banken, Versicherungen, Hotels und Restaurants. Ausgangspunkt der Idee ist die Beobachtung, dass viele Produkte, die auf dem Markt sind, nach der männlichen Norm ausgerichtet sind, das heißt, den männlichen Bedürfnissen, Körpern, Interessen angepasst sind. Beispiele sind Arzneimittel, die vor ihrer Zulassung häufig nur an männlichen Testpersonen getestet wurden, oder Werkzeuge wie Schlagbohrer, deren Größe und Gewicht nur für männliche Hände geeignet sind.[37] Es geht also einerseits darum, praktische Produkte des Alltags für beide Geschlechter anwendbar und handhabbar zu machen. Gleichzeitig zielt das Projekt auf den Einfluss der Konsumenten, die über ihre Wahl von Produkten und Dienstleistungen Arbeitgeber motivieren können, gleichberechtigte Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die Frage, die dahinter steht, ist: Unter welchen Bedingungen wurden diese Konsumgüter produziert bzw. Dienstleistungen erbracht?

Es geht bei der Idee **„Jämställdhetsmärkning"** also auch um den Aspekt des *Vertrauens* zwischen Konsumenten und Produzenten.[38]

In Anlehnung an die 3R-Methode sind folgende Kriterien ausschlaggebend:

- Repräsentation von Frauen und Männern im Unternehmen (R1);
- Entscheidungsstruktur im Unternehmen (R2, Ressourcen);
- Elternschaft und Erwerbsarbeit (R3, Realisierung).

In der Praxis bedeutet das für Unternehmen und Betriebe, dass es, um die Auszeichnung zu erlangen, eine Zielsetzung gibt,

- die Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen und ihre Lohneinkünfte transparent zu machen und gleichberechtigt zu gestalten, sowie
- gleich viele Männer und Frauen zu beschäftigen und bei neu zu besetzenden Stellen das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen.

---

34 Vgl.: Granberg, Christin N.: Active work for Gender equality. Gender mainstreaming and the 3R-method in local government, Heinrich-Böll-Stiftung Hessen e.V., Dokumentation der Fachtagung „Die Praxis des Gender Mainstreaming – Europäische Beispiele" vom 29. Januar 2002 in Frankfurt am Main, www-hbs-hessen.de/pol/gender/beitraege/ granberg.htm.

35 Vgl.: Statligens offentliga utredningar: Utredningen om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster, Märk-värdig jämställdhet, SOU 2002:30.

36 Vgl.: Departementsserien: Jämställdhetsmärkning – Konsumentmakt för ett jämställt samhälle, Näringsdepartementet, Ds 1998:49.

37 Vgl.: Departementsserien: Jämställdhetsmärkning – Konsumentmakt för ett jämställt samhälle, Näringsdepartementet, Ds 1998:49, S. 18.

38 Vgl.: Departementsserien: Jämställdhetsmärkning – Konsumentmakt för ett jämställt samhälle, Näringsdepartementet, Ds 1998:49, S. 16.

Für Produkte, Arzneimittel und Dienstleistungen gelten folgende Kriterien:

- Ist die Ware/das Produkt für den Gebrauch ausschließlich von Männern gedacht?
- Ist die Ware/das Produkt den physiologischen Voraussetzungen sowohl von Männern als auch von Frauen angepasst?
- Waren gleich viele Frauen und Männer in der Versuchsgruppe, die der Zulassung der Ware/des Produkts voranging?

In der Untersuchung „Freiwillige Gleichstellungs-Markierung von Produkten und Dienstleistungen"[39] wurde die Bereitschaft von Produzenten und Kunden untersucht, die Idee „Jämställdhetsmärkning" anzunehmen. Die Studie gibt an, dass 30% der befragten Unternehmer in der Provinz Skåne an einer solchen Markierung interessiert wären. Bei den Konsumenten ist das Interesse um einiges größer. 84% gaben an, sie würden eine Bank für ihre privaten Geldgeschäfte bevorzugen, die Frauen und Männern zu denselben Bedingungen Kredite gibt. 83% der Befragten antworteten, sie würden lieber rezeptfreie Arzneimittel kaufen, die sowohl an Männern als auch an Frauen getestet wurden und die Hinweise auf eine differenzierte Dosierung (nach Körpergewicht) enthalten.

In der Zeit zwischen Februar und Herbst 1998 wurde in der Region Västra Götaland (die sich auch an der Entwicklung des JämIndex beteiligt hat) ein Pilotprojekt zum „Jämställdhetsmärkning" durchgeführt. Teilnehmer waren unter anderem die schwedische Telefongesellschaft Telia, ein Lebensmitteldiscounter, das staatliche schwedische Fernsehen und die Regionalverwaltung Västra Götaland. In der Startphase des Projekts lieferten die teilnehmenden Arbeitgeber eine Dokumentation über ihre Gleichstellungsarbeit ab. Der Projektleiter besuchte die Unternehmen, um den in den Dokumenten dargestellten Ist-Zustand zu überprüfen. Im nächsten Abschnitt wurden systematisch Arbeitsschritte zur Verbesserung der Gleichberechtigung im Unternehmen festgelegt. Dies umfasste die Punkte: Arbeitsbedingungen und Arbeitsklima, Elternschaft und Erwerbsarbeit, Ausbildung und Kompetenzentwicklung, Aufstiegschancen im Unternehmen, Lohnunterschiede und sexuelle Belästigung. In den folgenden Monaten wurde diese Checkliste abgearbeitet und in regelmäßigen Arbeitstreffen präzisiert. Das Ziel des Pilotprojekts, die Gleichstellungsarbeit in den Unternehmen zu systematisieren, wurde nach der relativ kurzen Testphase von den Teilnehmern positiv beurteilt.

In der Entwicklungsphase des Projekts „Jämställdhetsmärkning" hat Eva Amundsdotter[40] vom schwedischen Gewerkschaftsbund die Möglichkeiten dieser freiwilligen Maßnahme eingeschätzt:

„Die Idee, mit der wir arbeiten, ist eine Art Markierung zu entwickeln, so wie der ‚Blaue Engel' in Deutschland. Wir möchten Arbeitsplätze auszeichnen. Ein zentraler Punkt ist die Arbeitsmarktsegregation, sowohl horizontal als auch vertikal. In Schweden haben wir einen sehr geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt und nur sehr wenige weibliche Top-Managerinnen. Der Arbeitsmarkt ist deutlich aufgeteilt in die Tätigkeiten von Männern und von Frauen. Das wird also Gegenstand des Dokuments sein, das ein Unternehmen erstellen muss, um an dem Projekt mitzuwirken. Es wird dann darum gehen, dass das Unternehmen Bedingungen schafft, um beispielsweise die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zu verkleinern, oder um Frauen Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, oder um Männer zu ermutigen, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Es geht um die Arbeitsbedingungen, sie müssen dieselben sein für Männer und Frauen. Und es geht um das Klima in einem Unternehmen, welches Klima herrscht da, damit die Angestellten Arbeit und Familienleben kombinieren können? Alle diese Kriterien können anhand von Statistiken überprüft werden.

Es wäre eine gute Idee, die Methode ‚Freiwillige Gleichstellungs-Markierung' zu exportieren. Aber, weil eine Marke vom Markt abhängig ist, ergibt sich daraus die Frage: Wäre das beispielsweise in Deutschland möglich? Das beinhaltet, dass sich das Thema Gleichstellung auf einem bestimmten Niveau des öffentlichen Interesses befinden muss. Da muss es einen gewissen Druck geben, die Frage voranzubringen und mit ihr

39 Utredningen om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster, Märk-värdig jämställdhet, SOU 2002:30.

40 Vgl.: Amundsdotter, Eva/ Gillberg, Minna: Den jämställda arbetsplatsen – en metodbok. Bilda förlag, Stockholm 2001.

Vgl.: Statligens offentliga utredningar: Utredningen om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster, Märk-värdig jämställdhet, SOU 2002:30.

zu arbeiten. Ich war neulich bei einem gewerkschaftlichen Netzwerktreffen in Deutschland, und sie waren begeistert von der Idee. Aber die haben gesagt, so was ist nicht möglich in Deutschland, weil es hier nicht diesen gesellschaftlichen Druck gibt, Gleichstellungspolitik voranzubringen."[41]

41 Sunnus, Milena: Interview mit Eva Amundsdotter, LO. Stockholm 21.03.2000.

5 Ausblick und Handlungsoptionen

Mit der hier vorgelegten Machbarkeitsstudie für einen Gender-Index wird ein Weg aufgezeigt, kontinuierlich und regionsbezogen Informationen und Daten über den jeweiligen Stand der Chancengleichheit bzw. über die Frauenfreundlichkeit einer Region zu bekommen. Mit der kleinräumigen Analyse wird auch der Vergleich zwischen Regionen/Gebietskörperschaften ermöglicht.

Damit wird eine »wichtige Lücke« geschlossen. Zwar bestehen, wie im Kapitel 6.2 dargestellt, eine Reihe von geschlechtsspezifischen Dateninformationsquellen und sind auch zu einzelnen Aspekten – wie der Familienfreundlichkeit – regionale Vergleiche möglich, ein Gender-Index jedoch ermöglicht vergleichende Analysen zwischen Regionen und differenziert Angaben und Perspektiven zur Situation von Frauen in den Regionen.

Um die Intentionen und Möglichkeiten des Gender-Index einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen, und um eine namhafte Institution für die regelmäßige Erstellung und Publizierung zu gewinnen, sind eine Reihe weiterer Arbeitsschritte notwendig – die Machbarkeitsstudie bildet zwar eine Grundlage, ist aber kein „Selbstläufer". Ziel der weiteren Arbeitschritte muss sein, dass ähnlich wie in Schweden und Norwegen, jährlich ein Gender-Index erstellt wird und für alle kommunalen/regionalen Akteur/innen leicht zugänglich ist.

Mit der hier vorgelegten Machbarkeitsstudie ist für das vorgeschlagene bundesweite Vorgehen eine gute Grundlage geschaffen worden. Die Nachhaltigkeit wird mit der Implementation in das Arbeitsprogramm einer namhaften Institution als Dienstleistung für alle politisch Handelnden gegeben sein.

6 Anhang

Profile der ausgewählten Städte

- Stadt Heidelberg
- Stadt Rostock
- Landkreis Siegen-Wittgenstein
- Landkreis Halberstadt

Weitere Quellen

- Literatur
- Links
- Glossar

Vorschlag: Erhebungsdatenstruktur für den Gender-Index

6.1 Profile der ausgewählten Städte

6.1.1 Stadt Heidelberg

Heidelberg ist Verwaltungssitz des Rhein-Neckar-Kreises im Bundesland Baden-Württemberg. Es handelt sich um eine kreisfreie Stadt und vom Regionstyp her betrachtet um einen verstädterten Raum. Auf einer Gemarkungsfläche von 109 Quadratkilometern leben 130.357 Einwohner, davon 61.111 männlich und 69.246 weiblich.

Der überwiegende Teil der Erwerbstätigen arbeitet im tertiären Sektor. Die Beschäftigtenquote (SV Beschäftigte je 100 Einwohner im Alter 15 bis unter 65 Jahre in 2002) beträgt 77%. Der Anteil der weiblichen sozpfl. Beschäftigten an den sozpfl. Beschäftigten beträgt 53,2%.

Aus der Kommunalwahl 2004 ging die CDU als stärkste, die SPD als zweitstärkste und Bündnis 90/GRÜNE als drittstärkste Kraft hervor. Bereits seit mehreren Jahren wird die Stadt Heidelberg von einer Oberbürgermeisterin geführt.

Heidelberg gilt mit seiner gut erhaltenen Altstadt und dem historischen Schloss als eine der attraktivsten Städte Deutschlands. Das macht den Tourismus zu einem wichtigen Wirtschaftsfaktor. Daneben ist die Stadt Sitz von Verlagen und Firmen, wie z.B. dem wissenschaftlichem Springer Verlag, dem Schreibgeräteherstellen Lamy oder den Unternehmen IBM und ABB. Nach Ende des 2. Weltkriegs wurde Heidelberg das Hauptquartier der amerikanischen Streitkräfte in Europa.

Die Heidelberger Universität ist die älteste Deutschlands (gegründet 1386) und stellt mit ihren Forschungseinrichtungen (u.a. fünf Max-Planck-Institute, Deutsches Krebsforschungszentrum, Europäisches Molekularbiologisches Laboratorium, Institute für Rechtsstudien, Südasien-Institut) eines der bedeutendsten Zentren von Forschung und Entwicklung in Deutschland dar.

Die Stadtentwicklung Heidelbergs orientiert sich am „Stadtentwicklungsplan Heidelberg 2010". Er wurde im Frühjahr 1997 vom Gemeinderat verabschiedet und legt als Lokale Agenda 21 die Leitziele städtischer Poli-

tik fest. Dies war einer der Hauptgründe für die Auswahl Heidelbergs als Modellstadt im Forschungsfeld „Städte der Zukunft", mit dem das Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen im Rahmen des Experimentellen Wohnungs- und Städtebaus zukünftige Strategien für eine nachhaltige Stadtentwicklung erproben will.

Die räumliche, strukturelle, soziale und wirtschaftliche Situation und ihre Veränderungen in Heidelberg und der Region werden vom Amt für Stadtentwicklung und Statistik erfasst, untersucht und bewertet. Es führt Grundlagenuntersuchungen durch und erstellt Analysen und Prognosen zu Themenfeldern, die für die Stadtentwicklung von besonderer Bedeutung sind, wie Bevölkerung, Wirtschaft, Einzelhandel, Handwerk, Wohnungswesen, Flächennutzung, Infrastrukturplanung etc. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse fließen unter anderem in Rahmenpläne über die künftige Entwicklung der Stadt und der einzelnen Stadteile ein.

Das Bruttoinlandsprodukt je Einwohner/in beträgt 2002 40.800 €, das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen 2002 54.600 €.

6.1.2 Stadt Rostock

Die Hansestadt Rostock liegt in Mecklenburg-Vorpommern an der Ostsee. Auf einer Gemarkungsfläche von 181 Quadratkilometern leben 198.303 Einwohner, davon 97.567 männlich und 100.737 weiblich. Die höchste Einwohner/innenzahl in seiner Geschichte hatte Rostock 1988 (253.990). Die siedlungsstrukturelle Betrachtung weist Rostock als kreisfreie Stadt, ländlichen Typs aus.

Die Arbeitslosenquote lag 2003 bei 20%. Die Arbeitslosenquote von Frauen lag im Jahresdurchschnitt 2003 bei 18,9%. Von 115.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind in Rostock 70% im Dienstleistungssektor und 30% im produzierenden Bereich tätig.

Die Beschäftigtenquote (SV Beschäftigte je 100 Einwohner/innen im Alter 15 bis unter 65 Jahre) betrug im Jahr 2002 58,3%, der Anteil der weiblichen sozpfl. Beschäftigten an den sozpfl. Beschäftigten betrug 2002 51,6%.

Aus der Wahl zur Bürgerschaft der Hansestadt Rostock 2004 ging die CDU als stärkste, die PDS als zweitstärkste und die SPD als drittstärkste Kraft hervor.

Die Bürgermeisterwahl 2005 gewann der Kandidat vom Bündnis für Rostock.

Die Lage am Meer bestimmt die geschichtliche und wirtschaftliche Entwicklung von Rostock. Der Stadtteil Warnemünde ist mit seinen Stränden bis heute ein Ziel für Touristen. In den Jahren der Hanse betreibt Rostock umfangreichen Seehandel (vor allem mit Skandinavien). Später wird der Schiffbau zum wichtigen Industriezweig, in der Weimarer Republik kommt die Flugzeugproduktion hinzu. Vor dem Hintergrund faschistischer Kriegsaufrüstung wächst die Stadt, denn die Rüstungsindustrie hatte mit dem Flugzeugbau und der Marinerüstung immer neue Arbeitskräfte angezogen. Im 2. Weltkrieg richten die in Rostock produzierten Flugzeuge in ganz Europa unermessliche Schäden an. Im Gegenzug zerstören britische und amerikanische Bombardements zahlreiche historische Bauten und knapp die Hälfte der Rostocker Wohnungen. Mit dem Ende des Krieges im Frühjahr 1945 erreicht Rostock einen Tiefpunkt seiner Entwicklung. Im mühevollen Wiederaufbau zu DDR-Zeiten wächst die Warnowwerft zum größten Schiffbaubetrieb.

Heute sind es weiterhin der Seeverkehr nach Skandinavien sowie die Hafenwirtschaft und Hochseefischerei, die die vorwiegend maritim ausgerichtete Wirtschaft Rostocks prägen. Das Bruttoinlandsprodukt je Einwohner/in betrug 2002 25.000 €, das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen 2002 49.000 €.

Darüber hinaus ist die Rostocker Universität (gegründet 1419 und damit die älteste im Ostseeraum) mit Forschung und Lehre an acht Fakultäten zu einem bedeutenden Entwicklungspotenzial für den Wirtschaftsstandort geworden. Vorrangige Zielgruppen für den Standort Rostock sind der High-Tech-Bereich (Biotech-

nologie, Biomaterialien) und der maritime Bereich (Maritimes Forschungszentrum Warnemünde). Daneben gilt dem Messe-, Ausstellungs- und Kongresswesen die Aufmerksamkeit der Wirtschaftsförderung, um dem Strukturwandel der Stadt entsprechend den neuen Binnen- und Außenmarktbeziehungen gerecht zu werden.

6.1.3 Landkreis Siegen-Wittgenstein

Siegen ist das wirtschaftliche und kulturelle Zentrum der Landkreises Siegen-Wittgenstein in Nordrhein-Westfalen. Im Landkreis Siegen-Wittgenstein leben rund 295.000 Die siedlungsstrukturelle Typisierung weist den Landkreis Siegen-Wittgenstein als verdichteten Kreis 2 aus. Die Stadt Siegen hat auf einer Fläche von 114 Quadratkilometern im Jahr 2005 105.328 Einwohner/innen, davon 51.360 männlich und 53.968 weiblich.

Von 41.401 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind 73% im Dienstleistungssektor und 27% im produzierenden Bereich tätig. Die Beschäftigtenquote (SV Beschäftigte je 100 Einwohner/innen im Alter 15 bis unter 65 Jahre) beträgt in 2002 55,7%. Der Anteil der weiblichen sozpfl. Beschäftigten an den sozpfl. Beschäftigten beträgt im Jahr 2002 39,3%.

Aus der Kommunalwahl 2004 ging die CDU als stärkste, die SPD als zweitstärkste und Bündnis 90/GRÜNE als drittstärkste Kraft hervor.

Die Wirtschaftsgeschichte Siegens ist von der Eisen- und Stahlindustrie geprägt. Die lange Tradition des Erzbergbaus endete mit der Schließung der letzten Bergwerke Anfang der 60er Jahre, doch als Stahlstandort kann sich die Stadt bis heute behaupten. Das produzierende Gewerbe mit den Leitbranchen Metallverarbeitung und Maschinenbau bildet das wirtschaftliche Rückgrat der Region. Seit 1972 hat Siegen eine Universität, die ihre Aufgabe vor allem in der Durchführung von Projekten der Grundlagen- und der anwendungsorientierten Forschung in Zusammenarbeit mit der Industrie des heimischen Wirtschaftsraumes sieht. Technologieunternehmen – Elektrotechnik, Werkstofftechnik u.a. – werden von der Wirtschaftsförderung des Landkreises in Ergänzung zu den regionalen Schwerpunktbranchen besonders unterstützt. „Wirtschaftsförderung und Strukturentwicklung sind wesentliche Schwerpunkte von Kreistag und Kreisverwaltung" heißt es in der Selbstdarstellung des Kreises Siegen-Wittgenstein: „In Kooperation mit elf Städten und Gemeinden im Kreis, den wirtschaftsnahen Institutionen, den Verbänden und Fachbehörden sowie den benachbarten Kreisen zielt die Wirtschaftsförderung auf den Ausbau und die Unterstützung der regionalen Strukturentwicklung ab." Das Gelsenkirchener „Institut Arbeit und Technik" (IAT) bestätigt in einer Studie, dass die Wirtschaftsförderung in der Region erfolgreich ist. Während der Anteil der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe im Ruhrgebiet durch den Rückgang der Industrie auf 22,9% im Jahr 2003 sank, ist das Siegerland mit 44,2% zu einer starken Industrieregion geworden.[42]

Das Bruttoinlandsprodukt je Einwohner/in beträgt im Jahr 2002 25.900 € und je Erwerbstätigen 52.800 €.

42 Rehfeld, Dieter: Perspektiven des Clusteransatzes. Zur Neujustierung der Strukturpolitik zwischen Wachstum und Ausgleich, in: IAT-Report 2005-06.

6.1.4 Landkreis Halberstadt

Der Landkreis Halberstadt liegt am Nordrand des Harzgebirges, und auf einer Fläche von 665 km² leben im Jahr 2005 76.144 Einwohner/innen. Die Bevölkerungsdichte beträgt 115 Einwohner/innen pro km² und ist damit vom Typus her ein ländlicher Kreis.

Seit alters her ist der Landkreis Halberstadt der Kreuzungspunkt von Straßen und seit dem 19. Jahrhundert auch der von Schienen in der Nordharzregion, und deshalb weit über die Landesgrenzen hinaus als das „Tor zum Harz" bekannt. Bereits im frühen Mittelalter war der Raum um Halberstadt das Zentrum des Großhandels der Harzregion mit Nord- und Süddeutschland, Flandern, den Niederlanden, Dänemark, England, Frankreich und Italien.

Seit Ende des 19. Jahrhunderts hat der bisher jahrhundertelang durch Verwaltung, Gewerbe, Handel und Landwirtschaft geprägte Halberstädter Raum zugleich auch den Charakter eines Industriekreises mit dem Schwerpunkt der Metall verarbeitenden Industrie.

Mit der Wiedervereinigung sind alle Möglichkeiten zur Weiterentwicklung des Landkreises Halberstadt zu einem modernen Zentrum von Verwaltung, Wirtschaft und moderner Dienstleistungen im nördlichen Vorharz gegeben.

Die strategische Lage und moderne Infrastruktur ist geprägt vom Logistik-Zentrum und Verkehrskreuz der Nordharzregion, Nord-Süd-/Ost-West-Verkehrskreuz der Nordharzregion zu Straße und Schiene seit Jahrhunderten, Finanzzentrum mit dem Status der Kreisstadt als Bankenplatz für den gesamten Harz, traditionsreiches Kultur- und Verwaltungszentrum der Nordharzregion, seit Jahrhunderten Sitz landkreisübergreifender Behörden und Institutionen, Kreisstadt-Status als Mittelzentrum mit Teilfunktionen eines Oberzentrums, großzügig angelegte Industrie- und Gewerbeparks seit 1990 und das Kompetenzzentrum Foodindustrie.

Industrielle Schwerpunkte bilden die Nahrungsmittelindustrie und optoelektronische Inspektions- und Sortiersysteme zur Qualitätssicherung in der Nahrungsgüterindustrie sowie die Kommunikationstechnik, Umwelttechnik sowie Kunststoffe und Spezialmaterialen für den medizinischen Bedarf.

6.2 Weitere Quellen

Der Familienatlas 2005: Eine kritische Würdigung

In Deutschland lautet die Frage einer vom Bundesfamilienministerium in Auftrag gegebenen Studie nicht „wann ist eine Region chancengleich?", sondern „wann ist sie familienfreundlich?". Der Grund für die Studie ist die demographische Entwicklung, die Deutschlands sozialpolitisches Zukunftsproblem abbildet. Nur wenn die Geburtenrate von derzeit 1,3 Kindern pro Frau steigt (nötig wären 2,1), können Renten- und Sozialkassen langfristig erhalten werden. Die Studie „Potenziale erschließen – Familienatlas 2005" hat das Argument aufgegriffen und untersucht, an welchen deutschen Orten ein familienfreundliches Umfeld zu finden ist. Der Familienatlas 2005, der von Prognos in Kooperation mit dem Bundesfamilienministerium und der ZEIT erstellt wurde, liefert eine Bestandsaufnahme der Familienfreundlichkeit in Deutschland. Er klassifiziert alle 439 Kreise und kreisfreie Städte in Deutschland entlang von Regionengruppen mit gleichen „Familienfreundlichkeitsprofilen". Die acht identifizierten Regionentypen weisen jeweils ähnliche Rahmenbedingungen für Familien auf. Ob in einer Region familienfreundliche Rahmenbedingungen existieren, hängt von dem Zusammenspiel der verschiedenen Indikatoren ab. Grundsätzlich sind wirtschaftliche Perspektiven, Arbeitsplätze und ein familienfreundliches Arbeitsumfeld (insbesondere für Frauen) wichtige Kriterien. Wie der

Familienatlas zeigt, gibt es jedoch in allen Regionen – trotz unterschiedlicher Ausgangsbedingungen hinsichtlich der Arbeitsmarktperspektive und des Wohlstandsniveaus – Potenziale, die sich durch eine familienfreundliche Politik erschließen lassen:

„Die Vorteile der Familienfreundlichkeit für die Regionen liegen auf der Hand: Sie sichert in Form erhöhter Attraktivität als Wohnstandort nicht nur kommunale Steuereinnahmen, ein familienfreundliches Umfeld unterstützt überdies beispielsweise auch die Bestandsentwicklung regionaler Unternehmen durch ein breites Arbeitskräfteangebot und fördert die Innovationsdynamik und Wettbewerbsfähigkeit einer Region, wenn es gelingt, junge Erwerbstätige gut auszubilden oder anzuwerben. **Familienfreundlichkeit entwickelt sich zu einem der wichtigsten Standortfaktoren der wirtschaftlichen Entwicklung einer Region**."[43]

Die Indikatoren für „Familienfreundlichkeit" sind:

- demographische Daten (Anteil von Kindern und Jugendlichen an der Gesamtbevölkerung, Fertilitätsrate)
- Betreuungsinfrastruktur (Krippenplätze für Kinder unter 3 Jahren, Hortplätze für Grundschulkinder, Anteil der Ganztagsbetreuung)
- Bildung und Arbeitsmarkt (Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss, Ausbildungsplatzdichte, Arbeitslosenquote, Jugendarbeitslosigkeit)
- Familie und Beruf (Beschäftigungsanteil Frauen an der Gesamtquote, Teilzeitquote)
- Sicherheit und Wohlstand (Kriminalität, verletzte Kinder im Straßenverkehr, Anteil von Kindern und Jugendlichen im Straßenverkehr).

Die Studie liefert aussagekräftige Daten und wichtige Hinweise auf den Stellenwert, der Kindern in einer Region zugemessen wird. Was sie nicht tut, ist die Daten geschlechtsspezifisch zu differenzieren. Das wäre hilfreich, um beispielsweise den Bereich „Familie und Beruf" hinsichtlich der Frage zu erhellen, wer in erster Linie für die Erziehungs- und Hausarbeit zuständig ist. Oder um anhand von Zahlen zu klären, ob überwiegend Männer oder Frauen in Teilzeit arbeiten. Hier fehlen Daten zum Gebrauch der Elternzeit (differenziert nach Müttern/Vätern). Unter dem Stichwort „Familie" ist nicht von Männern/Frauen die Rede, die Rede ist von Kindern und ihren Eltern. Mit dem „erziehenden" Elternteil ist meistens die Mutter gemeint. Diese (deutsche) Wahrnehmung steht nicht nur der Chancengleichheit zwischen erwachsenen Frauen und Männern im Wege. Sie ist auch für die Kinder nachteilig, denen dadurch die Väter im Alltag fehlen. Dabei wäre es eine gute Investition in die Zukunft, Gleichberechtigung schon früh zu vermitteln. Dafür bedarf es männlicher Rollenbilder (Väter, Erzieher, Lehrer), die den Kindern vorleben, dass Erziehungs-, Haus- und Erwerbsarbeit Sache von Frauen *und* Männern ist.

Durch die derzeitige Politisierung des Themas „Familie" wird die Neutralität des Staates gegenüber den Lebensentwürfen seiner Bürger ein Stück weit in Frage gestellt. Das heißt, es wird von der Regierung erwartet, dass alles politisch Mögliche dafür getan wird, Menschen zur Familiengründung zu bewegen. Aber es greift zu kurz, allein die Familien zu fokussieren und den Geschlechteraspekt zu vernachlässigen.[44]

Familienpolitik und Gleichstellungspolitik überschneiden sich zwar in vielen Handlungsfeldern, doch ihre Ziele unterscheiden sich. Gleichstellungspolitik sollte die gerechte Verteilung von Macht, politischem Einfluss und ökonomischen Ressourcen zwischen Männern und Frauen zum Ziel haben. Das ist bei Familienpolitik, die in erster Linie auf die demographische Entwicklung zielt, nicht der Fall. Die Arbeitssituation von Frauen (und Männern) wird prioritär unter dem Stichwort „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" thematisiert, Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen wird hier nicht als eigener Wert und Vorteil angesehen.

---

43 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Potenziale erschließen – Familienatlas 2005, Berlin 2005.

44 Vgl.: Lindecke, Christiane: Von der Gleichstellung der Geschlechter zur nachhaltigen Familienpolitik, in: WSI Mitteilungen, Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung 8/2005, S. 473-477.

Auch wenn Familienpolitik fraglos ein Aspekt von Gleichstellungspolitik ist und die Voraussetzungen für die Gleichberechtigung der Geschlechter schafft, wird mit der Vernachlässigung von Chancengleichheitspolitik übersehen, dass

- das Geschlecht nach wie vor ein wichtiger Faktor ist; es beeinflusst junge Menschen in ihrer Lebensplanung, bezüglich Ausbildung und Beruf
- die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen ein wichtiger Faktor für Wirtschaftswachstum ist.

Gender-Gap-Index (World Economic Forum)

Das Weltwirtschaftsforum/World Economic Forum veröffentlicht regelmäßig einen Gender-Gap-Index. Die international vergleichende Studie „Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap" wird vom Weltwirtschaftsforum durchgeführt, um Regierungen, Hilfsorganisationen und NGOs ein Instrument bereitzustellen, mit dem sich das Ausmaß der Geschlechterungleichheit in den unterschiedlichen Ländern messen lässt. Mit dem Ausdruck „Gender Gap" sind die quantitativ messbaren Unterschiede oder Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen gemeint. Das betrifft beispielsweise die Partizipation am Arbeitsleben, aber auch das politische Wahlverhalten von Männern und Frauen.[45]

Der Gender-Gap-Index errechnet die Größe der Gender-Lücke in 58 Ländern; berücksichtigt werden alle 30 OECD-Länder und 28 weitere Länder, deren Märkte im Kommen sind. Die Studie misst das Ausmaß der Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen in fünf ausschlaggebenden Bereichen:

- Wirtschaftliche Partizipation
- Wirtschaftliche Chancen
- Politische Teilhabe
- Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten
- Gesundheit und Wohlbefinden

Das jährliche Gutachten, das dem *Gender Gap Index* zugrunde liegt, wird vom Global Competitiveness Programm des Weltwirtschaftsforums durchgeführt. Verwendet werden sowohl quantitative Daten von internationalen Organisationen als auch qualitative Informationen vom Executive Opinion Survey des Weltwirtschaftsforums, um die Rangordnung der Länder festzustellen. Ausschlaggebend für die Einstufung der Länder ist der gemessene Modernisierungsfortschritt für die weibliche Bevölkerung. Für das Jahr 2004 wurde folgende Reihenfolge ermittelt:

- Schweden
- Norwegen
- Island
- Dänemark
- Finnland
- Neuseeland
- Kanada
- Großbritannien
- Deutschland
- Australien

45 World Economic Forum (Hrsg.): Women's Empowerment. Measuring the Global Gender Gap, Genf 2005.

2004 wurden die Antworten von 9.000 führenden Unternehmen in 104 Branchen ausgezählt. Der Fragebogen für die Studie ist so angelegt, dass ein großer Umfang an Faktoren erfasst wird, die zentral für die Erzeugung eines gesunden Arbeitsumfelds sind. Dies schließt Arbeitspraktiken ein, die Qualität des Ausbildungssystems eines Landes, seine Infrastruktur und der allgemeine Stand der institutionellen Entwicklung. Das Gutachten liefert darüber hinaus Informationen zu Themen wie Lohnunterschiede, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und -kosten, den Einfluss von Mutterschutzgesetzen auf die Einstellungspraxis von Frauen und die vorherrschende Praxis im privaten Sektor bezüglich der Einstellung von Frauen. Der Chef-Ökonom des Weltwirtschaftsforums und Direktor des Global Competitiveness Programms, Augusto Lopez-Claros, sagt dazu: „Die Länder können ihre Stärken und Schwächen auf einem Gebiet identifizieren, das von ausschlaggebender Wichtigkeit für ihre Entwicklung ist. Sie können von den Erfahrungen der anderen Länder lernen, um die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen voranzubringen."[46]

In der Gesamtwertung belegt Deutschland also den neunten Platz (von insgesamt 58 Staaten), der sich aus den Kriterien „politische Teilhabe" (Platz 6) und „Gesundheit und Wohlbefinden" (Platz 10) ergibt. In den Bereichen „Teilnahme am Arbeitsleben" und „wirtschaftliche Chancen" liegt Deutschland im Mittelfeld (Plätze 20 und 28). Beim Indikator „Teilnahme am Arbeitsleben" geht es um die Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen sowie um die Lohnunterschiede. Der Indikator „wirtschaftliche Chancen" berücksichtigt, dass der Arbeitsmarkt überwiegend geschlechtersegregiert ist und sich Frauen häufiger in gering entlohnten Berufsbereichen finden.[47] Noch weiter zurück fällt Deutschland beim Indikator „Bildungsniveau" (Platz 34).

Gender-Dax

Der „Gender-Dax" ist ein Internetportal mit Online-Suchfunktionen im Internet, das dafür gedacht ist, karriereorientierten Frauen einen umfassenden Überblick über Beschäftigungsmöglichkeiten und Karrierechancen bei Unternehmen in Deutschland zu geben (www.genderdax.de). Präsentiert werden ausschließlich Unternehmen, die nach einer Bewerbung aufgenommen worden sind und die „erkannt haben, dass die gezielte Förderung von High Potenzials beiderlei Geschlechts für ein erfolgreiches Bestehen im Markt unumgänglich ist."[48] Es werden also Unternehmen angesprochen, die das Ziel verfolgen, qualifizierten Frauen bei der Personalsuche besonders zu beachten, Frauen in Positionen mit Personalverantwortung zu befördern und durch flexible Arbeitsbedingungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.[49]

Verantwortlich für die Entwicklung des „Gender-Dax" ist das I.P.A. Institut für Personalwesen und Internationales Management der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg in Kooperation mit Taten statt Worte e.V.: Das Vorhaben wird vom BMFSFJ gefördert und hat die Zielsetzung, Frauen einen umfassenden und detaillierten Überblick über Arbeitsmöglichkeiten und Entwicklungschancen in ausgewählten Unternehmen in Deutschland zu geben. Der „Gender-Dax" richtet sich insbesondere an:

- Junge Frauen, die eine Ausbildung oder ein Studium absolviert haben und sich erstmals auf dem Arbeitsmarkt über ihre Karrierechancen in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen orientieren wollen.
- Etablierte weibliche Fach- und Führungskräfte, die schon über einige Jahre Berufserfahrung verfügen und die systematisch und zielgerichtet die nächsten Karriereschritte planen wollen.
- Frauen, die nach einer Erziehungszeit oder etwa einer Weiterbildungsphase den Wiedereinstieg in eine qualifizierte Berufstätigkeit mit Karrierepotenzial suchen.
- Karriereorientierte Paare, die gemeinsam ihre Personalentwicklung erfolgreich gestalten wollen.

---

46 Vgl.: www.weforum.org

47 Vgl.: Lindecke, Christiane: Von der Gleichstellung der Geschlechter zur nachhaltigen Familienpolitik, in: WSI Mitteilungen, Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung 8/2005, S. 473.

48 Vgl.: www.genderdax.de.

49 Vgl. hierzu auch das EU-Projekt „Women to the top", www.women2top.net: „The site is for women who want to move onwards and upwards in their careers, and for employers and recruiters who are truly interested in having access to the entire pool of talent. Free of charge and easy to use, it is packed with tools, methods, reading tips and instructive examples. The website has developed through ongoing contact with employers, employees and the project's broad network of researchers, experts and professionals, and has received funding from the European Commission within the framework of the Community Strategy on Gender Equality."

Für die beteiligten Unternehmen ist der „Gender-Dax" eine kostenlose Werbung, die es ihnen ermöglicht, ihre Arbeitsbedingungen und Entwicklungschancen für Frauen darzustellen. Indem die Unternehmen Informationen zu Themen wie Arbeitsbedingungen, weibliche Führungskräfte, Weiterbildungsmaßnahmen, Förderung von Frauen im Unternehmen, Förderung von Netzwerken, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben liefern, können sie via Internet ihre Attraktivität für weibliche „High Potenzials" präsentieren.

WSI-Frauen-Daten-Report

Umfassende und nach Geschlecht differenzierte Daten zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes und zu den Rahmenbedingungen der Frauenerwerbstätigkeit finden sich bislang nirgendwo in umfassender und übersichtlich geordneter Form. Die vorhandenen Daten sind in einer Vielzahl unterschiedlicher Quellen, Statistiken und Publikationen verstreut und häufig noch nicht unter geschlechtsspezifischen Aspekten ausgewertet; zudem fehlen meist „lange Reihen" zur Analyse längerfristiger Entwicklungstendenzen. Der aktuelle WSI-Frauen-Daten-Report zur Frauenerwerbstätigkeit schafft hier Abhilfe und stellt die wichtigsten Daten und Fakten übersichtlich und nutzer/innenfreundlich aufbereitet zur Verfügung. Die Gliederung umfasst folgende Themenbereiche:

1. **Demografie**
   Bevölkerungsentwicklung; Lebenserwartung; Kinder; Wanderungsbewegungen; ausländische Bevölkerung; Familien- und Lebensformen
2. **Bildung**
   Bildungsniveau; schulische Bildung; berufliche Ausbildung; Berufswahl; Hochschulausbildung; Weiterbildung
3. **Arbeitsmarkt**
   Erwerbsbeteiligung; Erwerbsformen, -muster und -verläufe; atypische und prekäre Beschäftigung; Arbeitslosigkeit; berufliche und sektorale Segregation
4. **Arbeitszeit**
   Dauer; Polarisierung, Differenzierung der Erwerbsarbeitszeit; Arbeitszeitpräferenzen und -realität; Flexibilisierung; Hausarbeitszeit und Kinderbetreuung
5. **Erwerbseinkommen**
   Einkommenshöhe; geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede; Einflüsse von Branche, Betriebsgröße, Alter, Ausbildung, Position, Unternehmenszugehörigkeit
6. **Soziale Sicherung**
   Familienpolitische Unterstützungsleistungen; Leistungen der passiven und aktiven Arbeitsmarktpolitik; Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung; Armut und Sozialhilfe
7. **Politik und Gesellschaft**
   Frauen in Regierungen und Parlamenten; politische Partizipation: Parteien, Gewerkschaften, Interessenvertretungen, Verbände; Frauen in der Wissenschaft und in Führungspositionen
8. **Methodische Erläuterungen, Glossar, Begriffsregister**

Zu den thematischen Schwerpunkten des Datenreports – demographische und soziale Entwicklung, Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Arbeitszeit, Bildung, Einkommen, Soziale Sicherung – wurden die vorhandenen Quellen unter geschlechtsspezifischen Aspekten ausgewertet und die wichtigsten Daten tabellarisch und grafisch aufbereitet. Grundlegende Strukturdaten wurden als „lange Reihen" erfasst, um Entwicklungsprozesse und Veränderungen im Strukturwandel zu veranschaulichen. Der unterschiedlichen Situation in den alten und neuen Bundesländern wird durch eine differenzierte Präsentation der Daten und Darstellung Rechnung getragen. Soweit verfügbar, sind auch Daten für die ehemalige DDR ausgewertet und aufbereitet worden. Darüber hinaus wurden zentrale Aspekte um europäische Vergleichsdaten ergänzt. Die Schwerpunkte des Datenreports werden jeweils thematisch eingeführt und die Tabellen und Schaubilder kommentiert.[50]

50 Vgl. Klammer, Ute, u.a.: WSI-FrauenDatenReport, edition sigma, Berlin 2005.

1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland

Zum ersten Mal in der Bundesrepublik Deutschland werden in einem Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern Fakten zur sozialen Lage und Lebensführung von Frauen und Männern zusammengetragen, miteinander verglichen, ausgewertet und interpretiert. Der Datenreport zeigt, dass sich in vielen Bereichen Lebenssituationen und Teilhabechancen von Frauen und Männern in den letzten Jahren weiter einander angenähert haben. Der Daten-Report kann als Flyer mit CD-Rom bestellt oder direkt als Online-Publikation gelesen werden.[51]

Berücksichtigt werden dabei folgende zentrale Lebensbereiche:

- Bildung, Ausbildung und Weiterbildung
- Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern
- Erwerbseinkommen von Frauen und Männern
- Familien- und Lebensformen von Frauen und Männern
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Politische Partizipation und bürgerschaftliches Engagement
- Soziale Sicherung
- Gesundheitsstatus und Gesundheitsrisiken von Frauen und Männern
- Behinderung
- Gewalthandlungen und Gewaltbetroffenheit von Frauen und Männern

6.3 Literatur

Amundsdotter, Eva/Gillberg, Minna: Den jämställda arbetsplatsen – en metodbok. Bilda förlag, Stockholm 2001.

Arbeitsmarktpolitischer Service der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH: ‚Verzahnung und Chancengleichheit'. Wie der Gender-Mainstreaming-Ansatz umgesetzt wird, in: Brandaktuell, Arbeitsmarktpolitischer Service der LASA Brandenburg GmbH. 5/2005, S. 18.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Potenziale erschließen- Familienatlas 2005, Berlin 2005.

Christiansson, Christina/ Thermænius, Agneta: Mest jämställt I Stockholm med omgivningar, in: VälfärdsBulletinen Nr. 3/2002, S. 12-15.

Christiansson, Christina/Mared, Margit/ Thermænius, Agneta: JämIndex – ett verktyg för regional analys, in: Perspektiv på välfärden, SCB 2004.

DGB Bundesvorstand: Zweite Stellungnahme zur Reform der Europäischen Strukturförderung in der Förderperiode 2007-2013, Berlin 04.05.2005.

Departementsserien: Jämställdhetsmärkning – Konsumentmakt för ett jämställt samhälle, Näringsdepartementet, Ds 1998:49.

Europäische Kommission: Der neue Programmplanungszeitraum 2000-2006: technische Themenpapiere. Technisches Papier 3: Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsförderung März 2000.

Fakta om kvinnor och män i Stockholms Län. Länsstyrelsen i Stockholms län, 2001.

Gerlach, Frank/ Ziegler Astrid: Innovationen in Wirtschaft und Gesellschaft, in: WSI Mitteilungen 3/2005.

51 www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/root.html

Gewerkschaft ÖTV: Gender Mainstreaming in der alltäglichen Gewerkschaftsarbeit – Tagungsdokumentation, Zentrales frauenpolitisches Forum der ÖTV, Berlin, 10.02.2000.

Granberg, Christin N.: Active work for Gender equality. Gender mainstreaming and the 3R-method in local government, Heinrich-Böll-Stiftung Hessen e.V., Dokumentation der Fachtagung „Die Praxis des Gender Mainstreaming – Europäische Beispiele" vom 29. Januar 2002 in Frankfurt am Main.

Hamm, Rüdiger/ Vieregge, Peter: Strategische Standortanalyse. Weiterbildungsseminar der Universität Dortmund, Fakultät Raumplanung, 6. September 2004.

Hornschild, Kurt: Sektorale Strukturpolitik, in: Gerlach, Frank/ Ziegler, Astrid (Hrsg.): Neuere Herausforderungen der Strukturpolitik, Marburg 2004, S. 121-150.

IG Metall (Hrsg.): Grundsätze und Vorschläge für ein „Zukunftsprogramm Ost". Ein Diskussionspapier der IG Metall, Berlin 2005.

Individbaserad officiell statistik skall vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta, 14 §, Förordning om den officiella statistiken, Gesetz zur öffentlichen Statistik, SFS 2001:100.

Klammer, Ute u.a.: WSI-FrauenDatenReport, edition sigma, Berlin 2005.

Kolmodin, Anne & Melkersson, Maria: Den nya regionala utvecklingspolitiken: Hur följa upp och effektutvärdera?, ITPS, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Östersund 2004.

Lindecke, Christiane: Von der Gleichstellung der Geschlechter zur nachhaltigen Familienpolitik, in: WSI Mitteilungen, Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung 8/2005, S. 473-477.

Lindsten, Simone et al.: Med JämIndex som verktyg – en analys av jämställdheten i Västra Götaland och dess kommuner, Västra Götalandsregionen 2002.

NUTEK (Hrsg): Analyser för regionalt utvecklingsarbete- En handbok med praktiska Tipps och metodexempel, Stockholm 2004.

Pettersson, Gisela u.a.: Die kleine große Revolution. Gender Mainstreaming – Erfahrungen, Beispiele, Strategien aus Schweden und Deutschland, VSA-Verlag, Hamburg 2004.

Pettersson, Gisela: Ohne Gender null Erfolg – der Blick über den Tellerrand – Erfahrungen aus Schweden. Genderpolitische Fachtagung für Betriebs- und PersonalrätInnen, Magdeburg 1.-2. Juli 2003.

Prognos AG (Hrsg.): Work-Life-Balance – Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte – Zusammenfassung der Ergebnisse, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin, 2005.

Statistiska centralbyrån (Statistics Sweden): Women and men in Sweden 2004.

Statligens offentliga utredningar: Utredningen om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster, Märk-värdig jämställdhet, SOU 2002:30.

Stiegler, Barbara: Wie der Gender in den Mainstream kommt. Herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Abt. Arbeit und Sozialpolitik 2000.

Sunnus, Milena: Interview mit Eva Amundsdotter, LO. Stockholm 21.03.2000.

Sunnus, Milena: EU Challenges to the Pioneer in Gender Equality: The case of Sweden, in: Liebert, Ulrike (ed.): Gendering Europeanisation. The advancement of European Gender Equality rights, Peter Lang, Bruxelles 2003, p. 223-253.

Tata, Lars: „Stärken stärken" – Der Kompetenzfeldansatz. Universität Dortmund. FG Europäische Raumplanung, Kolloquium: Kompetenzfeldansatz und Chancengleichheit, Gelsenkirchen Juli 2005.

Utredningen om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster, Märk-värdig jämställdhet, SOU 2002:30.

World Economic Forum (Hrsg.): Women's Empowerment. Measuring the Global Gender Gap, Genf 2005.

Verbundprojekt zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland – im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin im Dezember 1999.

Ziegler, Astrid: Strukturpolitische Herausforderungen in den nächsten Jahren. In: WSI, Mitteilungen, Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung 8/2005, S. 433-438.

6.4 Links

Assembly of European Regions: „The future of Europe depends on gender equality", Barcelona 26 Oct 2002
www.a-e-r.org

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie
www.stmwivt.bayern.de/landesentwicklung/ daten/inlprod.htm

Bundesagentur für Arbeit:
www.arbeitsagentur.de

Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung
www.bbr.bund.de

Bundesministerium der Justiz, Link zum Berufsbildungsgesetz:
www.bundesrecht.juris.de/bbig_2005/index.html

Central European Chemical Network
www.cechemnet.de

Christiansson, Christina/ Mared, Margit/ Thermænius, Agneta: JämIndex – ett verktyg för regional analys, in: Perspektiv på välfärden, SCB 2004
www.n.lst.se/Lennart/Perspektiv.pdf

„Dalsland dåligt på jämställdhet", Tvåstadts Tidnings AB 7.1.2004
www.ttela.se

Gender Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland
www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/ root.html

GenderDax, Top Unternehmen für qualifizierte Frauen
www.genderdax.de

Göteborgs Stad
www.vartgoteborg.se

Granberg, Christin N.: Active work for Gender equality. Gender mainstreaming and the 3R-method in local government, Heinrich-Böll-Stiftung Hessen e.V., Dokumentation der Fachtagung „Die Praxis des Gender Mainstreaming – Europäische Beispiele" vom 29. Januar 2002 in Frankfurt am Main
www-hbs-hessen.de/pol/gender/beitraege/granberg.htm

Hans-Böckler-Stiftung
www.boeckler.de

Human Development Index
www.hdr.undp.org

International Labour Organisation, Sonderorganisation der UN
www.ilo.org

Länsstyrelsen Dalarnas Län
www.w.lst.se

Länsstyrelsen Halland
www.n.lst.se/n/amnen/Jamstalldhet/JamIndex.htm

Lindsten, Simone et al.: Med JämIndex som verktyg – en analys av jämställdheten i Västra Götaland och dess kommuner, Västra Götalandsregionen 2002
http://extra1.vgregion.se/arkiv/rapporterochutredningar_/regionalutveckling_/je4mste4lldhet_/default.htm

Minijob-Zentrale
www.minijobzentrale.de

NUTEK, Verket för näringslivsutveckling. Regional utveckling och jämställdhet
www.nutek.se

Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts von Männern und Frauen
http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?un= CELEX:31975L0117:DE:HTML

Statistics Norway: Gender equality index for Norwegian municipalities, 2004
www.ssb.no/likekom_en/main.html

Statistisches Bundesamt Deutschland
www.destatis.de

Statistiska centralbyrån (Schwedisches Statistisches Zentralamt)
www.scb.se

TeamArbeit für Deutschland
www.unterhaltsgeld.teamarbeit-fuer-deutschland.de

Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
www.verdi.de

Vieregge, Peter: Regionale Wirtschaftsförderung: Regionalmarketing als Instrument der strategischen Standortentwicklung. Universität Dortmund
www.cluster-entwicklung.de

Women to the top
www.women2top.net/se/employers/key.htm

World Economic Forum
www.weforum.org

6.5 Glossar

Begriffserklärungen:

Arbeitslose, Erwerbslose: Als arbeits- oder erwerbslos bezeichnet man eine berufs- und arbeitsfähige Person, die keinen Zugang zu abhängiger Beschäftigung findet.

Arbeitslosengeld I: Lohnersatzleistung für Arbeitslose.

Arbeitslosengeld II: Existenzsicherndes Grundeinkommen.

Arbeitslosenquote: Die Arbeitslosenquote ist der Anteil der Arbeitslosen an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer. Die Arbeitslosenquote wird als Quotient aus der Anzahl der Arbeitslosen und des Arbeitskräftepotenzials einer Volkswirtschaft berechnet. In Deutschland umfasst die registrierte Arbeitslosigkeit jener Personen, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet haben, Leistungen beziehen und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.[52]

Arbeitslosigkeitsniveau: Regionale Unterschiede bei den Arbeitslosenquoten in den deutschen Regierungsbezirken.

Arbeitsmarkt- und finanzspezifische Kreistypen: Typisierungen von Kreisen, um die Entwicklung der lokalen Wirtschaft und des lokalen Arbeitsmarktes zu erfassen (siehe Regionstyp, siedlungsstrukturelle Kreistypen).

Arbeitssuchende, Arbeitssuchendenquote: Arbeitslose, die kein Arbeitslosengeld beziehen.

52 Vgl.: www.arbeitsagentur.de

Berufsausbildung: Die Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen wird nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) an zwei Lernorten vermittelt: im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule. Deshalb spricht man vom dualen System der Berufsausbildung. Betrieb und Berufsschule sind eigenständige Lernorte und arbeiten bei der Berufsausbildung als gleichberechtigte Partner zusammen. Die Ausbildung dauert je nach Beruf zwei bis dreieinhalb Jahre.[53]

Beschäftigungsniveau, Erwerbsquote: Der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren.

Bewerber: Person, die sich um eine Stelle/abhängige Beschäftigung bewirbt.

Bruttoinlandsprodukt: Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) ist das Maß für die wirtschaftliche Leistung eines Landes. Es entspricht der Summe aller Erwerbseinkommen und Vermögenseinkommen, die in der Berichtsperiode im Inland entstanden sind, zuzüglich der Abschreibungen und der (um die Subventionen verminderten) Produktions- und Importabgaben sowie abzüglich des Saldo der Primäreinkommen aus der übrigen Welt. Das BIP gibt alle neu zur Verfügung stehenden Güter- und Dienstleistungen zu ihren Marktpreisen an, die im Inland innerhalb einer definierten Periode von In- und Ausländern hergestellt wurden und dem Endverbrauch dienen.[54]

Entlohnung: Der Lohn stellt die materielle Lebensgrundlage der Arbeitnehmer/innen dar.

Erwerbslosenzahlen: Neben den Arbeitslosenzahlen der Bundesagentur für Arbeit werden vom Statistischen Bundesamt Erwerbslosenzahlen veröffentlicht, die nach den international vergleichbaren Kriterien der ILO ermittelt werden. Den Konzepten von Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit unterliegt der gemeinsame Grundgedanke, dass als arbeitslos bzw. erwerbslos gilt, wer während einer bestimmten Periode ohne Arbeitsplatz ist, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht und Arbeit sucht. Durch die Verwendung unterschiedlicher Erhebungsmethoden und unterschiedlicher Abgrenzungen ergeben sich jedoch Unterschiede. Die Zahl der Erwerbslosen ist kleiner als die Zahl der registrierten Arbeitslosen, da laut ILO-Definition schon kurze Arbeitszeiten je Woche ausreichen, um als erwerbstätig zu gelten.[55]

Geringfügig Beschäftigte: Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig nicht 400 Euro im Monat übersteigt. Der Arbeitgeber hat für geringfügig Entlohnte, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder nicht versicherungspflichtig sind, folgende Pauschalabgaben (jeweils gerechnet vom Arbeitsentgelt) zu leisten:

11% Krankenversicherungspauschale, 12% Rentenversicherungspauschale, 2% Lohnsteuer-, Kirchensteuer-, Solidaritätszuschlagspauschale = 25% insgesamt. In der Regel werden die Pauschalabgaben vom Arbeitgeber getragen, so dass der Arbeitnehmer sein Arbeitsentgelt brutto für netto erhält. Die gesetzlichen Regelungen schließen eine Abwälzung der Pauschalsteuer auf den Arbeitnehmer jedoch nicht aus. Die Pauschalabgaben muss der Arbeitgeber an die zentrale Einzugstelle, die Bundesknappschaft (auch Minijob-Zentrale genannt), überweisen. Diese teilt dann den Pauschalbeitrag auf die einzelnen Versicherungszweige und die Steuern auf.[56]

Langzeitarbeitslosigkeit: Arbeitslosigkeit, die 1 Jahr und länger andauert.

Maßnahmeteilnahme: Berufliche Ausbildung, Weiterbildungs- oder berufsvorbereitende Maßnahmen zum Übergang in die Erwerbstätigkeit.

Regionstyp: Typisierungen von Regionen dienen der Erfassung und Beobachtung räumlicher Zusammenhänge und Entwicklungen und sind damit eine wichtige Arbeitsgrundlage jeglicher räumlichen Planung. Vom Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) wurde eine Typologie entwickelt, die inzwischen

53 Vgl.: www.bundesrecht.juris.de/bbig_2005/index.html

54 Vgl.: www.destatis.de

55 Vgl.: www.ilo.org

56 Vgl.: www.minijobzentrale.de

weit verbreitet ist: Regionen mit großen Verdichtungsräumen, Regionen mit Verdichtungsansätzen, Regionen mit Verdichtungsansätzen, ländlich geprägte Regionen.[57]

Siedlungsstrukturelle Kreistypen: Die siedlungsstrukturellen Kreistypen dienen dem intraregionalen Vergleich. Es wird nach „Kernstädten" und sonstigen Kreisen bzw. Kreisregionen unterschieden. Als Kernstädte werden kreisfreie Städte mit mehr als 100.000 Einwohner/innen ausgewiesen. Kreisfreie Städte unterhalb dieser Größe werden mit ihrem Umland zu Kreisregionen zusammengefasst. Die Typisierung der Kreise und Kreisregionen erfolgt außerhalb der Kernstädte nach der Bevölkerungsdichte. Um den großräumigen Kontext zu berücksichtigen, wird dann weiter nach der Lage im siedlungsstrukturellen Regionstyp differenziert. Mit dieser Einordnung wird der Überlegung Rechnung getragen, dass die Lebensbedingungen in den Kreisen sowie ihre Entwicklung wesentlich auch von der Entwicklung und der Struktur der jeweiligen Region bzw. des Regionstyps abhängig sind. Es ergeben sich 9 Kreistypen: Agglomerationsräume (Kernstädte, hochverdichtete Kreise, verdichtete Kreise, ländliche Kreise), verstädterte Räume (Kernstädte, verdichtete Kreise, ländliche Kreise), ländliche Räume (ländliche Kreise höherer Dichte, ländliche Kreise geringerer Dichte).[58]

Sozialhilfeempfänger/innen: Bezieher von staatlicher Hilfe zum Lebensunterhalt. Mittels der Sozialhilfequote (Anteil der Hilfebezieher an der jeweiligen Bevölkerung) kann die Inanspruchnahme von Sozialhilfe durch verschiedene Bevölkerungsgruppen quantifiziert werden. Kinder (unter 18 Jahren) gehören häufiger zu den Sozialhilfeempfänger/innen als ältere Menschen (65 Jahre und älter). Frauen beanspruchen relativ häufiger Sozialhilfe als Männer. Ausländer haben eine deutlich höhere Sozialhilfequote als Deutsche. Über die Hälfte aller Hilfebezieher waren 2001 im erwerbsfähigen Alter, also zwischen 15 und 64 Jahre alt. Rund 41 % aller Empfänger/innen im erwerbsfähigen Alter waren arbeitslos gemeldet. 34% der arbeitslos gemeldeten Sozialhilfeempfänger/innen erhielten auch Leistungen nach dem Arbeitsförderungsrecht. Die Empfänger/innenzahl ist im Osten Deutschlands 2001 deutlich gestiegen (+ 7,5 %). Trotz dieser unterschiedlichen Entwicklung ist die Sozialhilfequote im Westen mit 3,2 % nach wie vor höher als im Osten (2,7 %).[59]

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte: Für Arbeitnehmer/innen, die einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung nachgehen, gilt in der Regel eine Beitragspflicht zu allen Zweigen der Sozialversicherung. Zur Sozialversicherung zählen u.a. die Krankenversicherung, die Arbeitslosenversicherung, die Unfallversicherung und die Rentenversicherung. Von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen sind geringfügig Entlohnte und kurzfristig Beschäftigte, Studenten, Schüler, Praktikanten, Rentner sowie mitarbeitende Familienangehörige (letzteres betrifft häufig Frauen).[60]

Studierende: An einer Hochschule immatrikulierte Studentinnen und Studenten.

Teilzeit: Teilzeitarbeit ist das Erbringen einer Arbeitsleistung, die in einer kürzeren Wochenarbeitszeit erbracht wird, als sie von vollzeitbeschäftigten, vergleichbaren Arbeitnehmer/innen geleistet wird.

Unterhaltsgeldempfänger/innen: Unterhaltsgeld haben bis Ende 2004 Teilnehmer/innen an Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit zur beruflichen Fortbildung mit ganztägigem Unterricht erhalten. Statt Unterhaltsgeld wird ab 2005 bei der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen Arbeitslosengeld gezahlt.[61] Im Familienrecht gibt es den Trennungs- oder Scheidungsunterhalt für Ehegatten und Kinder.

---

57 Vgl.: www.bbr.bund.de, siehe auch „Siedlungsstrukturelle Kreistypen".

58 Vgl.: www.bbr.bund.de

59 Vgl.: www.destatis.de

60 Vgl.: www.verdi.de

61 Vgl.: www.unterhaltsgeld.teamarbeit-fuer-deutschland.de

Wirtschaftskraft: Auskunft über die Wirtschaftskraft eines Raumes gibt das Bruttoinlandsprodukt. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) misst die gesamte Produktion von Waren und Dienstleistungen im Inland nach Abzug der (in diese Produktion einfließenden) Vorleistungen und stellt demzufolge einen gesamtwirtschaftlichen Produktionsindikator dar, der die in einer bestimmten Periode erbrachte wirtschaftliche Gesamtleistung zum Ausdruck bringt.[62]

Wohlstand, Wohlstandsniveau: Zur Messung des materiellen Wohlstands wird das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf als Indikator berücksichtigt.[63]

62 Vgl.: www.destatis.de, www.stmwivt.bayern.de/landesentwicklung/daten/inlprod.htm

63 Vgl.: Human Development Index, www.hdr.undp.org

6.6 Vorschlag: Erhebungsdatenstruktur für den Gender-Index

	Raum-zuordnung	Bezeichnung	Datenbasis	Zeiträume	Stand	Kosten	Quelle	Link
A. Arbeit und Beschäftigung								
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte / Insgesamt, Frauen und Männer	Kreis			jährlich	30.06.2004	n. Aufwand	Statistik Arbeitsagentur	
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte am Wohnort (absolute Zahlen) / Männer und Frauen - Frauenanteil an den Erwerbstätigen	Kreis	Eckwerte des Arbeitsmarktes nach Kreisen			31.03.2004	kostenlos	Bundesagentur für Arbeit	http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail_2004/a.html - Stichwort "Beschäftigung"
	Kreis			jährlich	30.06.2004	n. Aufwand	Statistik Arbeitsagentur	
Vollzeitbeschäftigte (Männer / Frauen / Frauenanteil an den Vollzeiterwerbstätigen)	Kreis			jährlich	30.06.2004	n. Aufwand	Statistik Arbeitsagentur	
Teilzeitbeschäftigte (Männer / Frauen / Frauenanteil an den Teilzeiterwerbstätigen)	Kreis			jährlich	30.06.2004	n. Aufwand	Statistik Arbeitsagentur	
Geringfügige Beschäftigte (Männer / Frauen / Frauenanteil an den geringfügig Erwerbst.)	Kreis			jährlich	30.06.2004	n. Aufwand	Statistik Arbeitsagentur	
B. Qualifikation der Beschäftigen								
Beschäftigte ohne Berufsausbildung (Insgesamt, Männer, Frauen)	Kreis			jährlich	30.06.2004	n. Aufwand	Statistik Arbeitsagentur	
Beschäftigte mit mittlerer Berufsausbildung (Insgesamt, Männer, Frauen)	Kreis			jährlich	30.06.2004	n. Aufwand	Statistik Arbeitsagentur	
Beschäftigte mit Hochschulausbildung (Insgesamt, Männer, Frauen)	Kreis			jährlich	30.06.2004	n. Aufwand	Statistik Arbeitsagentur	

	Raum-zuord-nung	Bezeichnung	Daten-basis	Zeit-räume	Stand	Kosten	Quelle	Link
C. Arbeitslosigkeit								
Arbeitslose (BA-Statistken)	Kreis	Eckwerte des Arbeitsmarktes nach Kreisen Arbeitslose nach Kreisen		monat-lich	01/04 - 12/04	kostenlos	Bundesagentur für Arbeit	http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail_2004/q.html
Arbeitslose (BA-Statistken) bzw. Unterbeschäftigungs-quote	lt. Arbeitsagentur evtl. über das Statistische Bundesamt, Wiesbaden							
Arbeitslosenquote an abhängig zivilen Erwerbspersonen (Ins-gesamt, Männer, Frauen)	Kreis	Eckwerte des Arbeitsmarktes nach Kreisen Arbeitslose nach Kreisen		monat-lich	01/04 - 12/04	kostenlos	Bundesagentur für Arbeit	http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail_2004/a.html
Bezug an Arbeitslosengeld (Insgesamtanteil an Arbeits-losen, Männeranteil, Frauenan-teil) Durchschnittliche Höhe Arbeits-losengeld (Männer, Frauen) Bezug an Arbeitslosenhilfe ALG II (Insgesamtanteil an Arbeitslosen, Männeranteil, Frauenanteil) Durchschnittliche Höhe an Arbeitslosenhilfe / ALG II (Männer, Frauen)								
Langzeitarbeitslose (Insge-samtanteil an Arbeitslosen, Männeranteil, Frauenanteil)	Kreis	Arbeitslose nach Kreisen		monat-lich	01/04 - 12/04	kostenlos	Bundesagentur für Arbeit	http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail_2004/q.html

	Raum-zuord-nung	Bezeichnung	Daten-basis	Zeit-räume	Stand	Kosten	Quelle	Link
D. Qualifikation der Arbeitslosen								
Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung (Insgesamtanteil an Arbeitslosen, Männeranteil, Frauenanteil) - aufgesplittet in: betr./außerbetr. Ausbildung, Berufsfachschule, Fachschule - aufgesplittet in: betr./außerbetr. Ausbildung, Berufsfachschule, Fachschule	Kreis	Statistik Datenzentrum	Bundesagentur für Arbeit	monatlich	02/2005	kostenlos auf Mailanfrage	Bundesagentur für Arbeit	per Mail vom Statistik-Datenzentrum
Arbeitslose mit mittlerer Berufsausbildung (Insgesamtanteil an Arbeitslosen, Männeranteil, Frauenanteil) - aufgesplittet in Fachhochschule, Universität Arbeitslose mit Hochschulausbildung (Insgesamtanteil an Arbeitslosen, Männeranteil, Frauenanteil)	Kreis	Statistik Datenzentrum	Bundesagentur für Arbeit	monatlich	02/2005	kostenlos auf Mailanfrage	Bundesagentur für Arbeit	per Mail vom Statistik-Datenzentrum
E. Arbeitsmarktpolitik								
Teilnahme an aktiver Arbeitsförderung (Insgesamtanteil an Arbeitslosen, Männeranteil, Frauenanteil)	Geplant ab 04/2004 über das Internet, lt. Mail BA vom 10.03.2005 evtl. ist darüber die AL-Quote zu berechnen						Bundesagentur für Arbeit	
Durchschnittliche Höhe der Förderung (Insgesamt, Männer, Frauen)	-> lt. BA auf Kreisebene nur mit sehr hohem Aufwand möglich, ist momentan nicht im Angebot							

	Raum-zuord-nung	Bezeichnung	Daten-basis	Zeit-räume	Stand	Kosten	Quelle	Link
F. Einkommen								
Einkommen (sozialversiche-rungspflichtig einschl. höh. Einkommen oder Mikrozensus)	-> keine Daten auf Kreisebene vorhanden, lt. Mail BA-Statistik vom 09.03.2005							
Durchschnittl. Bruttolohn bzw. -gehalt (Insgesamt, Männer, Frauen, Frauenanteil)	-> keine Daten auf Kreisebene vorhanden, lt. Mail BA-Statistik vom 09.03.2005							
Durchschnittl. Bruttolohn bzw. -gehalt - nur Vollzeit (Insgesamt, Männer, Frauen, Frauenanteil)	-> keine Daten auf Kreisebene vorhanden, lt. Mail BA-Statistik vom 09.03.2005							
G. Betreuungsinfrastruktur								
Krippenplätze je 100 Kinder unter 3 Jahren	Kreis	Versorgung mit Plätze am 31.12. 2002 nach Art der Einrichtung	Daten der Statis-tischen Landes-ämter	alle 4 Jahre	31.12.2002	kostenlos	Quelle/Berech-nungsgrund-lage: DJI Regio-naldatenbank auf der Basis der Daten der Statistischen Landesämter	
Hortplätze je 100 Kinder von 6,5 - 12 Jahren	Kreis	Versorgung mit Plätze am 31.12. 2002 nach Art der Einrichtung	Daten der Statis-tischen Landes-ämter	alle 4 Jahre	31.12.2002	kostenlos	Quelle/Berech-nungsgrund-lage: DJI Regio-naldatenbank auf der Basis der Daten der Statistischen Landesämter	

	Raum-zuord-nung	Bezeichnung	Daten-basis	Zeit-räume	Stand	Kosten	Quelle	Link
G. Betreuungsinfrastruktur								
Anteil der Ganztagsbetreuung/ in Krippen, Kindergärten und Horte	Kreis	Versorgung mit Plätze am 31.12. 2002 nach Art der Einrichtung	Daten der Statisti-schen Landesäm ter	alle 4 Jahre	31.12.2002	kostenlos	Quelle/Berech-nungsgrund-lage: DJI Regio-naldatenbank auf der Basis der Daten der Statistischen Landesämter	
Betreuungseinrichtungen ins-gesamt je 100 Kinder im Alter von 0 - 9 Jahre / in Krippen, Kindergärten und Horte		Zahl der Kinder im Alter von unter 12 Jahren, Zahl der Plätze in Einrichtungen der Kinderta-gesbetreuung und Platz-Kind-Relationen am 31.12.2002 nach Stadt- und Landkreisen, Altersgruppen und Ländern		alle 4 Jahre	31.12.2002	kostenlos	Statistisches Bundesamt Deutschland - Statistik-Shop	http://www-ec.destatis.de/csp /shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker. cls?cmsid=2099
H. Partizipation und Mitwirkung								
Anzahl der Vertretungen in Kommunalparlamenten (Insgesamt, Männer, Frauen) - Stadtrat	Kreis	Stadtratswahlen in den Kreis-freien Städten und Kreistags-wahlen	nament-lich aufge-führt		13.06.2004	kostenlos	Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt	http://www.statistik.sachsen-anhalt.de/wahlen/kw04/fms/ fms211li.html

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls" begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung" und die „WSI-Mitteilungen" informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

Hans **Böckler Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.