



Gleichstellung von Frauen und Männern



©rfranca | www.123rf.com

Ergebnisse Bevölkerungsbefragung 2019 –
13. Bürgerpanel-Befragung im Rahmen
„30 Jahre Gleichstellungsbüro Viernheim 2020“
Kurzfassung Viernheim

Inhalt

Vorwort	4
Zusammenfassung	5
Resümee der Gleichstellungsbeauftragten	8
1. Anlass der Befragung und Beteiligung: „Gleichstellung als Frauenthema“?	10
1.1 Beteiligung und Repräsentativität: Starker Gender-Einfluss	11
1.2 Höhere Beteiligung von Frauen als Trend?	13
1.3 Entwicklung der Beteiligung nach Altersgruppen.....	14
1.4 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten.....	14
2. Arbeit des Gleichstellungsbüros	15
2.1 Bekanntheit und Nutzung der Angebote des Gleichstellungsbüros.....	15
2.2 Vergleich zwischen Männern und Frauen.....	17
2.3 Vergleich zwischen den Alters- und Befragtengruppen.....	18
2.4 Teilnahme an Veranstaltungen.....	19
2.5 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten.....	19
3. Bewertung der Themenbereiche des Gleichstellungsbüros.....	20
3.1 Wichtigkeit der Themenbereiche	20
3.2. Vergleich zwischen Männern und Frauen.....	21
3.3 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten.....	23
4. Homepage des Gleichstellungsbüros	24
4.1 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten.....	24
5. Frauen und Führungspositionen	25
5.1 Vergleich zwischen Männern und Frauen.....	26
5.2 Vergleich zwischen den Alters- und Befragtengruppen.....	27
5.3 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten.....	28
6. Welche Vorteile hat es, wenn Frauen häufiger als bisher Führungspositionen bekleiden?.....	29
6.1 Vergleich zwischen Männern und Frauen.....	30
6.2 Vergleich zwischen den Alters- und Befragtengruppen.....	32
6.3 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten.....	32
7. Probleme im Arbeitsumfeld.....	33
7.1 Vergleich zwischen Männern und Frauen.....	34
7.2 Vergleich zwischen den Alters- und Befragtengruppen.....	36
7.4 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten.....	37
8. Freiwilliges Engagement (Ehrenamt).....	38

8.1 Häufigkeit des Engagements in den verschiedenen Engagement-Bereichen / Vergleich 2005 /2019.....	38
8.2 Vergleich zwischen Männern und Frauen.....	39
8.3 Vergleich zwischen den Alters- und Befragtengruppen.....	41
8.4 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten.....	41
IMPRESSUM	43

Vorwort

30 Jahre Gleichstellungsbüro der Stadt Viernheim: Eine interessante und herausfordernde Geschichte ist entstanden. Aus dem ursprünglichen Frauenbüro ist das Gleichstellungsbüro geworden.

Angefangen hat alles mit einer freiwilligen kommunalpolitischen Schwerpunktsetzung und der Beratung von hilfeschuchenden Frauen. Viele Ideen wurden bereits in den Anfängen geboren: Frauentreffs, Frauenbildungsreisen und Vieles mehr. Ende 1990 gab es in Viernheim den Frauen-Nachfahrdienst, der bundesweit immer noch neue Nachahmer findet – wie zum Beispiel in Mannheim. Ein wichtiger Meilenstein war die Gründung des Sozialen Netzwerks 1994 unter der Federführung der 1. Viernheimer Frauenbeauftragten, Rita Walraven-Bernau. Viele in unserer Stadt aktive Institutionen sowie städtische Ämter und Stabsstellen sind entweder selbst Mitglied in diesem Netzwerk oder suchen Unterstützung im Netzwerk.

Viel wurde bewegt in diesen 30 Jahren. Wie sehen die Menschen in unserer Stadt die Gleichstellung der Geschlechter? Wie stehen sie zur Frage von Einkommen, Führungspositionen, Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf? Sind die Themen des Gleichstellungsbüros die richtigen Themen? Welche Handlungsbedarfe gibt es? Das wollte die seit 2019 amtierende Gleichstellungsbeauftragte, Maria Lauxen-Ulbrich, wissen. Die Stadt Viernheim hat das Jubiläum „30 Jahre Gleichstellungsbüro Viernheim“ im Jahr 2020 gerne zum Anlass genommen, im Rahmen der Aktivitäten zum Jubiläum diese Befragung an das Deutsche Forschungsinstitut der Öffentlichen Verwaltung (FÖV) in Speyer zu geben. Mit diesen arbeiten wir schon viele Jahre bei den regelmäßigen Bürgerbefragungen („Bürgerpanel“) zusammen.

Die Ergebnisse werden den städtischen Gremien in gekürzter Form zur Verfügung gestellt. Eine Langfassung wird auf der Seite der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer für alle Interessierten bereitgestellt werden.

Ich bedanke mich bei allen Befragten für die Beantwortung, der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer und dem Gleichstellungsbüro für die Erstellung und Erarbeitung des Fragebogens und der Ergebnisse.

Matthias Baaß

Bürgermeister

Zusammenfassung

Die inzwischen 13. Bürgerpanel-Befragung in Viernheim behandelte als Bevölkerungsbefragung 2019 das Thema „Gleichstellung von Männern und Frauen“. Anlass für die Befragung war das 30-jährige Jubiläum des Gleichstellungsbüros in Viernheim im Jahr 2020.

a. Beteiligung an der Befragung: Das Thema Gleichstellung hat Frauen mehr angesprochen als Männer

Befragt wurde zunächst eine repräsentativ, d.h. per Zufallsauswahl ausgewählte Gruppe der Einwohnerinnen und Einwohner von Viernheim. Im Vergleich mit den 12 vorangegangenen Befragungen war die Beteiligung mit 22% vergleichsweise gering. Zusätzlich zur repräsentativ ausgewählten Stichprobe konnten alle in Viernheim lebenden Menschen im Rahmen einer offenen Befragung, die über die Presse und die Homepage der Stadt beworben wurde, den Fragebogen ausfüllen. Hier lag die Beteiligung mit 82 Personen im Vergleich zu den vorangegangenen Personen recht hoch. Darüber hinaus wurden alle diejenigen Personen, die im Rahmen der vorangegangenen Befragungen Interesse bekundet hatten, sich auch an zukünftigen Befragungen zu beteiligen, über die Befragung informiert. Bei dieser Personengruppe war die Beteiligung mit 31,5% sehr hoch (siehe Kap. 1.1).

Der Anteil von Frauen lag bei den repräsentativen Befragungen der Jahre 2009 bis 2018 im Durchschnitt bei 52,5%. **Im Falle der Befragung 2019 zum Thema Gleichstellung lag die Beteiligung von Frauen bei 61%.** Dies liegt nicht etwa daran, dass sich mehr Frauen beteiligt haben, sondern dass 2019 weniger Männer im Vergleich zu den Befragungen 2009 bis 2018 teilgenommen haben. (siehe Kap. 1.1).

b. Angebote des Gleichstellungsbüros: „Nutzung nicht nur von Frauen – im Gegenteil“

Einige Angebote des Gleichstellungsbüros wie der „Frauen-Nachtfahrdienst“ richten sich explizit an Frauen und werden folglich nur bzw. überwiegend von diesen genutzt. An anderen Angeboten wie der „Brötchentütenaktion“ „Gewalt kommt mir nicht in die TÜTE“ und der „Beratung für Mädchen und Jungen in der Pubertät von der Berufswahl bis zu Sexualität“ nehmen Männer ähnlich häufig teil wie Frauen (Kap. 2).

c. Themenbereiche des Gleichstellungsbüros: Werden allgemein als (sehr) wichtig eingeschätzt, besonders von Frauen

Alle Themenbereiche des Gleichstellungsbüros wurden von den repräsentativ ausgewählten Personen als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ eingestuft. In einigen Fällen von ca. drei Viertel der Befragten (74%, beim Thema „Altersarmut“) oder mehr (84% beim Thema „Häusliche Gewalt“) als „sehr wichtig“. (Kap. 3.1).

Die männlichen Befragten bewerten die Themen generell in deutlich geringerem Maße als wichtig. Vor allem der Themenbereich Migration & Integration wird von den Männern mit 54% in deutlich geringerem Umfang als wichtig erachtet als von den Frauen: 82% (Kap. 3.2).

d. Frauen und Karriere: „Teilzeit,“ „keine Möglichkeit für flexible Arbeitszeiten“ sowie „fehlende Ganztagsangebote zur Kinderbetreuung“ erscheinen als besonders wichtig

Der erste Teil dieses Themenbereichs behandelte die Frage „warum Frauen seltener in Führungspositionen zu finden sind?“ (Kap. 5).

- Am wichtigsten eingestuft, von mehr als drei Viertel (75%) der Befragten wurden die Gründe, dass „Teilzeitkräfte bei Beförderungen schlechter gestellt sind“, „flexible Arbeitszeiten nicht (ausreichend) möglich sind“ und „Ganztagsangebote von Kitas und Schulen“ fehlen.
- Als relativ „wichtig“ (Zustimmung von mehr als 40% der Befragten) werden weiterhin die Aspekte „Homeoffice nicht ausreichend möglich“ und „Männer werden bei Beförderungen bevorzugt“. (Zieht man allerdings in Betracht, dass weitaus mehr Frauen in Teilzeit arbeiten als Männer, dann ergibt sich dieser Sachverhalt zwangsläufig, wenn – wie oben vermutet – Teilzeit ein (sehr) wichtiger Grund für geringere Karrieremöglichkeiten ist)¹.

Insgesamt meinen Frauen, dass Männer bessere Karrierechancen hätten. Unterschiedlich stark ausgeprägt sind allerdings die dafür in Betracht kommenden Gründe. Deutlich wichtiger (im Vergleich zu den Männern) wurden von Frauen die folgenden Gründe eingestuft (Kap. 5.1):

- „Mangelnde gesetzliche Regelungen“
- „Männer werden bei Beförderungen bevorzugt“: Statistisch hoch signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen. D.h., der Unterschied kann nicht zufällig zustande gekommen sein. Das Ergebnis sollte sich z.B. bei repräsentativen Befragungen in anderen Kommunen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit in gleicher Weise wieder einstellen.
- „Frauen entscheiden sich häufiger für Berufe mit geringen Karrierechancen und Verdienstmöglichkeiten“
- „Teilzeitkräfte werden bei Beförderungen oder Gehaltserhöhungen schlechter gestellt“

Im Hinblick auf einige der oben angesprochenen Aspekte, **wie „Männer werden bei Beförderungen bevorzugt“, ist bei den jüngeren Befragtengruppen eine etwas geringere Bereitschaft zur Zustimmung** (hohe Wichtigkeit) festzustellen. Die Datengrundlage lässt keine Rückschlüsse darauf zu, ob Jüngere noch weniger negative Erfahrungen machen mussten, oder ob sich dahinter der „Erfolg“ eines gesellschaftlichen Wandels hin zu mehr Gleichberechtigung verbirgt. (Kap. 5.2). **Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass weder Frauen noch Männer per se die besseren Führungskräfte sind.** Vielmehr scheint die individuelle Eignung einer Person, gleich welchen Geschlechts, die Eignung als Führungskraft zu bestimmen.

Die Ergebnisse legen die Hypothese nahe, dass die Themen von Karriere und Einkommen den Befragten besonders wichtig sind. Dies gilt speziell für die Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Inwiefern die „Corona-Krise“ bei dieser Frage zu ganz neuen „Bewertungen“ führen wird, kann heute sicher noch niemand beantworten. Aufgrund der aktuell zumindest mittelfristig zu erwartenden Rezession wird es zu einer extrem verschärften Konkurrenz um Arbeitsplätze und entsprechend um Führungspositionen kommen. Dies wird vor allem die Generationen betreffen, die jetzt gerade in das Berufsleben eintreten bzw. kurz davor stehen: **Wird der Verteilungskampf um Führungspositionen zwischen Frauen und Männern (deutlich) härter? Werden Frauen diesbezüglich wieder häufiger auf Kinder und Familie verzichten? Oder werden Frauen zugunsten der Familie aufgrund der geringeren Chancen auf Karriere verzichten?** Wiederholungsbefragungen in naher Zukunft könnten dabei mögliche Auswirkungen der Corona-Krise auf die Gleichstellung der Geschlechter besser bewerten.

e. Vorteile von Frauen in Führungspositionen: „Sind Frauen egoistischer als Männer bzw. müssen oder mussten sie dies früher sein“?

Bei allen neun Aspekte, die den Befragten zur Bewertung angeboten worden sind (Kap. 6, repräsentative Stichprobe), **waren die Befragten überwiegend der Meinung** (Zustimmung auf einer 5-Punkt Skala von „4“ und „voll und ganz (5)“, **dass es von Vorteil ist, wenn (mehr) Frauen in Führungspositionen wären.** Sehr hohe Zustimmung erhielten die Aspekte „Frauen sind sozialer“

¹ Laut der Bundesagentur für Arbeit arbeiteten 2018 46% der Frauen und 11% der Männer in Teilzeit, vgl. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf>, S. 14.

sowie „(mehr) emotionale Intelligenz“. **Ein Aspekt fällt jedoch „aus der Reihe“.** Hier ist der Anteil der Ablehnung (nicht (4) bzw. überhaupt nicht (5) zutreffend) höher als der der Zustimmung. **Der Aussage, dass „Frauen weniger egoistisch seien als Männer“ stimmten „nur“ ca. 28% der Befragten zu, nicht zustimmend äußerten sich dagegen ca. 33%.** (Die übrigen ca. 39% der Befragten äußerten sich indifferent, d.h. „weder noch“).

Der Vergleich von Männern und Frauen (Kap. 6.1) zeigt, dass Frauen zwar deutlich häufiger der Meinung sind, „Frauen seien weniger egoistisch“ als Männer; es sind aber auch deutlich weniger als die Hälfte der Frauen (34%), die der Aussage zustimmen.

Bei der Frage „ob Frauen gerechter bewerten“ sind die Meinungen ebenfalls geteilt und der Anteil der Frauen, die dieser Aussage zustimmen ist mit 44% relativ gering. Mit 40% ist der Anteil der Männer, die der Aussage zustimmen dagegen relativ hoch. (Kap. 6.1)

Wie bereits bei den „Gründen, warum Frauen seltener in Führungspositionen zu finden sind“ (Kapitel 6), ist in der Tendenz festzustellen, dass die Jüngeren und insbesondere die jüngste Gruppe (unter 25 Jahre) den Aspekten weniger zustimmen bzw. diesen mehrheitlich nicht zustimmen. D.h., die jüngeren Befragten sind seltener der Meinung, dass es von Vorteil ist, wenn (mehr) Frauen in Führungspositionen sind bzw. wären. Dies gilt insbesondere für den Aspekt, dass „Frauen weniger egoistisch seien als Männer“ sind (Kap. 6.2).

f. Probleme im Arbeitsumfeld: Gute und schlechte Nachrichten

Die gute Nachricht (Kap. 8.1, Stichprobe): „Missbrauch / Gewalt“ (ca. 3%²), „sexuelle Belästigung“ (ca. 5%) sowie „Antisemitismus“ (ca. 8%) wurden eher selten als „häufiger“ wie auch „nur in Einzelfällen“ angegeben. Ohne Frage ist jeder Einzelfall hier ein dringliches Problem und sollte, sofern es bekannt wird, aufgegriffen werden. Andererseits soll und kann (Datenschutz!) hier nicht nachgeprüft werden, inwieweit Angaben gar nicht auf persönlicher Erfahrung, sondern auf „sozialer Erwünschtheit“ beruhen: „Bei der sozialen Erwünschtheit orientieren sich Befragte an sozialen Normen, um so zu antworten, wie sie annehmen, dass es den Erwartungen (...) entspricht.“³

Die schlechte Nachricht: Mit Abstand am häufigsten berichtet werden – vor allem „häufiger“ (mehr als 25%), aber auch „in Einzelfällen“ (ebenfalls mehr als 25%), d.h. (deutlich) mehr als die Hälfte der repräsentativ ausgewählten Befragten berichtet über Probleme von:

- **psychische Erkrankungen und**
- **Burnout.**

Der Vergleich zwischen den Geschlechtern (Kap. 7.1) offenbart einen großen Unterschied in der Wahrnehmung der Fälle von psychischen Erkrankungen: Die weiblichen Befragten sind in deutlichem höherem Maße der Meinung, dass psychische Erkrankungen vorkommen.

Signifikante Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind nicht festzustellen.

g. Ehrenamt / freiwilliges Engagement: Deutlicher Anstieg – vor allem im Bereich „Soziales“

Entgegen gängiger Vorstellungen über ein „gravierendes Engagement-Defizit“ in Deutschland zeigen alle seit dem Jahr 1999 durchgeführten Freiwilligensurveys⁴, dass diese These nicht haltbar ist. Mehr als ein Drittel (und bis zu mehr als 50%) der Deutschen Bevölkerung ist regelmäßig ehrenamtlich bzw. freiwillig aktiv. Dies sind auch im internationalen Vergleich hohe Werte. Zahlreiche Befragungen des

² Prozentwerte für Angabe „kommt häufiger vor“ in der repräsentativen Stichprobe.

³ https://www.gesis.org/fileadmin/upload/SDMwiki/Antworttendenzen_Bogner_Landrock_08102015_1.1.pdf, S. 2.

⁴ Vgl. <https://www.dza.de/forschung/fws.html>.

Speyerer Bürgerpanels⁵, die dieses Thema behandelt haben, in den Kommunen Arnsberg, Haßloch, Herford, Nürtingen und Speyer, haben die Ergebnisse der Freiwilligensurveys bestätigt. Ein Grund für die in der Bevölkerung verbreiteten, aber falschen, Vorstellung einer mangelnden Engagement-Bereitschaft und vor allem eines (damit verbundenen) Werteverfalls dürften auf entsprechende Berichterstattung in den Medien zurückzuführen sein.

In Viernheim konnte nun 2019 das freiwillige Engagement in identischer Weise wie bereits im Jahr 2005 erhoben werden (jeweils repräsentative Stichprobe). Hierbei kann allgemein **ein sehr deutlicher Anstieg des freiwilligen Engagements** festgestellt werden. Einige Engagement-Bereiche wie z.B. Agenda21 zeigten bereits 2005 geringe Engagementwerte, die in 2019 sogar nahezu bei Null liegen. Insgesamt lässt sich aber **ein sehr deutlicher Anstieg des freiwilligen Engagements** feststellen (Kap. 8.1). Die größten Zuwächse verzeichneten die Bereiche „Soziales“ (+ 6,4%) und „Sport und Bewegung“ (+ 5%). Im Bereich „Sport und Bewegung“ engagieren sich die meisten Personen, Frauen und Männer, wobei der Anteil von Männern mit 24%⁶ allerdings deutlich höher ist als der der Frauen (15%⁷). Im Bereich „Soziales“ sind es 12% Frauen und 9% Männer (Kap. 8.2).

Ein hoher Anteil von „Jugendlichen“ (unter 25 Jahren) ist insbesondere in den Bereichen „Religion und Kirche“, „Sport und Bewegung“ sowie „außerschulische Jugendarbeit“ festzustellen (Kap. 8.3). Sehr gering bzw. kaum nachweisbar ist der Anteil der „Jugendlichen“ im Bereich „Politik und politische Interessenvertretung“. Einen deutlichen Anstieg des politischen Engagements der Jugendlichen ist nicht feststellbar, obwohl die Befragung in der „Hochzeit“ von „Fridays for Future“ 2019 durchgeführt worden ist.

Resümee der Gleichstellungsbeauftragten

Die bisher verfolgten Themen im kommunalen Wirkungsbereich des Gleichstellungsbüros wie Frauen & Arbeit, Migration & Integration, Vereinbarkeit von Beruf & Familie/Pflege, Mädchen & Jungen, Schutz vor Gewalt sowie Selbsthilfe & Unterstützung sieht das Gleichstellungsbüro insgesamt als bestätigt an. Dabei ist an der einen oder anderen Stelle in Bezug auf die Zielgruppe, in Bezug auf die Öffentlichkeitsarbeit bzw. in Bezug auf die darunter sich findenden Bereiche eine Nachjustierung notwendig.

Dies bezieht sich zum Beispiel auf die Ansprache von Männern bei den Aktivitäten des Gleichstellungsbüros. Dem Eindruck, dass Gleichstellung der Geschlechter reine Frauenförderung bedeutet, sollte entgegengewirkt werden. Es soll in Zukunft deutlicher werden, dass Gleichstellung der Geschlechter und damit der Auftrag des Gleichstellungsbüros klar sein muss: Das Gleichstellungsbüro befasst sich mit allen Themen, die geschlechterrelevant sind und erarbeitet Konzepte zur Verminderung der Benachteiligung von Menschen aufgrund des Geschlechts. Wie die Corona-Krise zeigt, sind Frauen nach wie vor und in Krisensituationen sogar deutlich stärker als Männer betroffen: Frauen arbeiten häufiger als Männer in systemrelevanten (schlechter bezahlten) Berufen. Der wesentliche Teil der Care-Arbeit wird von Frauen übernommen. In diesen Punkten muss Gleichstellung der Geschlechter und Chancengleichheit für Frauen wieder vermehrt in den Mittelpunkt rücken. Und dabei müssen Männer mitgenommen werden.

Jüngere Menschen sollten künftig noch stärker als bisher über social media Kanäle angesprochen und für Geschlechterthemen sensibilisiert werden. Als Beispiel und einen positiven Erfolg sieht das Gleichstellungsbüro die Zusammenarbeit mit der Jugendförderung während der Corona-Krise. Der mehrmalige wöchentliche Blog der Kollegen mit den Jugendlichen wurde zur Sensibilisierung von

⁵ Vgl. u.a. Klages, H., Daramus, C. und K. Masser, Bürgerbeteiligung durch lokale Bürgerpanels. Theorie und Praxis eines Instruments breitenwirksamer kommunaler Partizipation, edition sigma, Berlin 2008, Kap. 2 sowie Klages, H. und K. Masser, Das „Speyerer Bürgerpanel“ als Element beteiligungsintensiver Demokratie auf der lokalen Ebene. Die Bürgerbefragung „Unser Nürtingen – unsere Werte“ 2008 als Beispiel, Speyer 2009, Kap. 6.

⁶ Prozentwert bezogen auf alle engagierten Männer.

⁷ Prozentwert bezogen auf alle engagierten Frauen.

Jugendlichen gegenüber häuslicher Gewalt genutzt. Ein Aufruf des Gleichstellungsbüros in 14 Sprachen übersetzt, wurde in kürzester Zeit von den Jugendlichen freiwillig in zahlreiche Haushalte verteilt.

Fragen zu „psychischen Erkrankungen“ am Arbeitsplatz wie Burnout und deren Ursachen z.B. durch Mobbing sollten künftig wieder stärker in den Blick genommen werden. Auch wenn sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine der seltensten bestätigten Probleme ist (10% geben Erfahrung damit an), ist dies als 10% zu viel anzusehen und wird künftig vom Gleichstellungsbüro wieder aufgegriffen.

Insgesamt spielt bei den Fragen zur Vereinbarkeit die fehlende Kinderbetreuung sowie mangelnde zeitliche Flexibilität der Kinderbetreuung eine Rolle. Dies wird bei den offenen Fragen sehr deutlich. Ebenfalls fällt dort dann auf, dass gerade alleinerziehende Frauen wie Männer eine stärker zu berücksichtigende Zielgruppe des Gleichstellungsbüros sein sollten.

Ein erschreckendes Ergebnis und von gesamtgesellschaftlicher Relevanz erscheinen die Ergebnisse zu wahrgenommenem Antisemitismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz. Hier wird sich das Gleichstellungsbüro an verschiedene Gremien und Institutionen wenden, um gemeinsame Konzepte zu erarbeiten. Ein Ansatz könnte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sein.

1. Anlass der Befragung und Beteiligung: „Gleichstellung als Frauenthema“?

Anlässlich des bevorstehenden 30-jährigen Jubiläums des Gleichstellungsbüros in Viernheim im Jahr 2020 wurde als inzwischen 13. Bürgerpanelbefragung eine Bevölkerungsbefragung zum Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern in Viernheim“ durchgeführt. Obwohl der Titel der Befragung Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen hat, haben sich Frauen doch in weitaus höherem Maße angesprochen gefühlt (siehe Tabelle 1 im folgenden Abschnitt).

Die Befragung wurde im Oktober 2019 nach der Methode des „Bürgerpanels Speyer“. Bürgerpanel Speyer bedeutet, dass drei unterschiedliche Bevölkerungsgruppen befragt worden sind:

1. **Repräsentative Stichprobe** auf der Basis einer Zufallsauswahl aus der Einwohnermeldedatei (181 Befragte)
2. **Fester Teilnehmendenkreis / Registrierte Panelteilnehmer** (209 Befragte)
Bei den seit April 2005 durchgeführten Befragungen wurde den Teilnehmenden angeboten, ihre Adresse anzugeben, damit sie auch an weiteren Befragungen teilnehmen können. 2019 sind 664 Personen informiert worden. Die Beteiligungsquote lag 2019 demnach bei 31,5%⁸.
3. **Offener Teilnehmendenkreis / Ansprache über Öffentlichkeitsarbeit** (82 Befragte)
Neben den Befragten aus der Stichprobe und dem festen Teilnehmendenkreis ist es auch allen interessierten Bürgern und Bürgerinnen möglich, an den Umfragen teilzunehmen. Die Einwohnerschaft wird u.a. durch die Presse und auf der Stadthomepage über die Befragung informiert und zur Teilnahme aufgefordert.

Die im Rahmen der Stichprobe ausgewählten Personen (aus Viernheim ab dem 16. Lebensjahr) werden mit einem persönlichen Anschreiben angeschrieben und um die Teilnahme an der Befragung gebeten. Ein schriftlicher Fragebogen und ein Freiumschlag für den Rückversand sind dem Anschreiben beigelegt. Gleichzeitig werden die ausgewählten Personen darum gebeten, den Fragebogen (aus Kostengründen und der einfacheren Verarbeitung der Fragebögen) mittels eines Online-Fragebogens auszufüllen. Im Anschreiben wird eine Internetadresse (auf der kommunalen Homepage) und ein persönliches Passwort für die Online-Teilnahme mitgeteilt. Im Falle der Befragung 2019 zum Thema „Gleichstellungsbüro“ haben ca. 31% der teilnehmenden Personen den Fragebogen online ausgefüllt.

Die festen Panel-Mitglieder können entweder eine E-Mail-Adresse oder eine Postanschrift angeben. Je nachdem erhalten sie eine Internet-Adresse mit einem speziellen persönlichen Passwort oder einen schriftlichen Fragebogen. An der Befragung 2019 haben sich ca. 39% der registrierten Panel-Mitglieder schriftlich beteiligt.

Im Falle der offenen Befragung wird nur auf Anfrage ein schriftlicher Fragebogen übermittelt. Dies haben ca. 10% der Personen aus dieser Gruppe wahrgenommen.

Die Ergebnisse werden entsprechend der Themenstellungen des Fragebogens dargestellt, d.h. zunächst Fragen zum Büro der Gleichstellungsbeauftragten, danach Vereinbarkeit von Beruf & Familie, Frauen & Führungspositionen sowie allgemeine Fragen zur Arbeitszufriedenheit. Hierbei kommen sowohl Tabellen als auch Grafiken zum Einsatz, die jeweils durch Textteile erläutert werden.

Im Folgenden werden die Ergebnisse mit Blick auf Geschlechterunterschiede im Wesentlichen dargestellt. Für alle Themenstellungen des Fragebogens wurden Auswertungen über alle Befragten, getrennt nach Geschlecht, nach Altersgruppe sowie nach Befragtengruppe. Eine Veröffentlichung (Langfassung) der Ergebnisse wird in der Folge auf der Seite des FÖV Speyer zu finden sein.

⁸ Da einige Personen verzogen sind bzw. E-Mail Adressen nicht mehr aktuell sind liegt die „wahre“ Beteiligungsquote eher bei 33%.

1.1 Beteiligung und Repräsentativität: Starker Gender-Einfluss

Insgesamt haben 472 Personen an der Befragung teilgenommen. Mit 22% ist die Beteiligung an der Stichprobe (181 von 851 kontaktierten Personen) vergleichsweise gering; die Beteiligung im Rahmen der offenen Befragung ist hoch (82 Personen) und diejenige bei den registrierten Panel-Teilnehmern mit 209 Personen (von 664 Kontaktierten) mit 31,5% sehr hoch.

Die folgende Tabelle gibt einen Vergleich der Beteiligung an der Befragung „Gleichstellungsbüro 2019“ und einigen vorangegangenen Befragungen seit dem Jahre 2009:

Jahr der Befragung	Thema	Anzahl Stichprobe	Anzahl Offene Befragung	Anzahl Panel
2009	Innenstadtfest & kulturelle Angebote	217	62	106
2011	Klimaschutz	311	18	150
2013	Demokratiebilanz ⁹	308	52	164
2017	Veranstaltungen	291	94	173
2018	Verkehr & Sicherheit	275	211	251
2019	Gleichstellung	181	82	209

Tabelle 1: Befragungen 2009 – 2018, Kennzahlen der Beteiligung¹⁰

Was die Befragung zum Thema „Gleichstellung“ im Jahr 2019 auszeichnet, ist die hohe Beteiligungsquote von Frauen bzw. viel mehr die Nicht-Beteiligung von Männern: Im Rahmen der Stichprobe hatten sich 2019 an der Befragung (Stichprobe) 181 Personen beteiligt (22%). Im Durchschnitt der oben angeführten Befragungen der Jahre 2009-2018 haben sich ca. 280 Personen beteiligt (37%). Der Anteil der Frauen an der Befragung des Jahres 2019 (Gleichstellung) machte 61% aus. Im Durchschnitt der Befragungen der Jahre 2009-2018 lag dieser bei 52,5%. Die relativ niedrige Beteiligungsquote 2019 ist daher in nicht unerheblichem Maße auf eine geringere Beteiligung von Männern an der Befragung zurückzuführen.

⁹ Wiederholung einer Befragung von 2002 (siehe <https://www.viernheim.de/fileadmin/vhm/buergerengagement/Bericht.pdf>).

¹⁰ Die Befragungen, die vor dem Jahre 2009 durchgeführt worden sind, wurden nicht in den Vergleich einbezogen, da im Rahmen der ersten Panelbefragung eine sehr intensive Öffentlichkeitsarbeit betrieben worden ist (z.B. Postwurfsendung an alle Haushalte). Dies ist bei den späteren Befragungen nicht mehr erfolgt. Insbesondere die Beteiligungsquoten der offenen Befragung sind daher nicht vergleichbar. Die Befragungen „Leben im Alter (Generation 50+)“ 2009 sowie „Wochenmarkt & Neubürger“ 2014 wurden aufgrund der spezifischen Themenstellungen mit einer anderen Methodik durchgeführt (Vollerhebungen der Neubürger, aufsuchende Befragung bei Personen 50+). Ein Vergleich mit den Beteiligungsergebnissen der anderen Befragungen ist daher schwierig bzw. aus methodischen Gesichtspunkten statistisch nicht sinnvoll. Die Beteiligungsergebnisse dieser beiden Befragungen wurden daher ebenfalls nicht in den Vergleich einbezogen.

Beteiligung	Stichprobe		Offene Befragung		Registrierte Panel	
	Anzahl	Prozent (%) ^{*11}	Anzahl	Prozent (%) ^{**}	Anzahl	Prozent (%) ^{**}
2019	181	22	82	17	209	44
Ø 2009-2018	280	37	87	15	169	31
Anteil Frauen	Anzahl	% ^{***}	Anzahl	% ^{***}	Anzahl	% ^{***}
2019	106	61	44	54	102	49
Ø 2009-2018	147	52,5	30	35	78	46

Tabelle 2: Stichprobe, Offene Befragung und Panelgruppe: Beteiligung an der Befragung 2019 und Durchschnitt (Ø) der fünf vorangegangenen Befragungen (2009-2018), sowie Vergleich der relativen Anteile (Prozent) von Frauen an den Befragungen

Während die „Beteiligungsquoten“ nur mittels des Vergleichs mit vorangegangenen Befragungen verglichen werden können ist dies beim Anteil der Frauen, die sich beteiligt haben etwas anders. Der Anteil der Frauen ergibt sich bei allen Gruppen aus dem Verhältnis von Männern und Frauen¹². Der relative Anteil, d.h. Prozentwerte, können immer auch zum Vergleich zwischen unterschiedlichen Befragengruppen (wie repräsentative Stichprobe, offene Befragung und Panelgruppe) herangezogen werden. Aussagekräftig werden die Ergebnisse (wie im Falle der Beteiligungsquoten) aber vor allem dadurch, dass die Ergebnisse der vorangegangenen Befragungen (2009 – 2018) mit herangezogen werden können, wodurch eine Einordnung der Ergebnisse möglich ist. Das gleiche gilt für den Vergleich nach Altersgruppen (siehe die folgenden Kap. 1.2 und 1.3).

Die obige Tabelle zeigt:

1. **Die Beteiligungsquote an der Befragung ist in der Stichprobe relativ gering** (22%, ca. 15-Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der fünf Vergleichsbefragungen).
2. Im Falle der anderen beiden Befragungen ist die Beteiligung, verglichen mit den Anteilen an den früheren Befragungen, dagegen hoch (Offene Befragung um ca. 2- und bei den Panel-Teilnehmenden um 13-Prozentpunkte). Man könnte daher die Hypothese aufstellen, dass das Thema „Gleichstellung“ ein Thema ist, das die engagierte „Zivilgesellschaft“, die sich i.d.R. mehr beteiligt, in besonderem Maße anspricht; auch die Männer!¹³

Interessant ist aber der unterschiedliche Anteil von Männern und Frauen:

3. **Der Anteil von Frauen in der Gruppe „Stichprobe“ (61%) ist vergleichsweise sehr hoch.** Er übertrifft den Durchschnittwert der Jahre 2009 – 2018 von 52,5%, der dem realen Anteil in Viernheim von ca. 51% (Frauen) sehr nahe kommt, um 10-Prozentpunkte!
4. In der offenen Befragung ist der Anteil der Frauen sogar um 19-Prozentpunkte (54% im Vergleich zu 35% im Zeitraum 2009 – 2018) höher als im Falle der fünf vorangegangenen Befragungen. **Dies spricht dafür, dass Frauen sich deutlich mehr vom Thema („Gleichstellung“) angesprochen gefühlt haben als Männer.** Im Falle der (vermutlich

⁴ Erläuterungen: * Beteiligungsquote der Stichprobe auf der Basis der Zahl der versendeten Anschreiben (851). Da i.d.R. wegen Umzugs (ohne Abmeldung) oder Sterbefällen mindestens 5% der angeschriebenen Adressen nicht zugestellt werden können, wird ein Anteil von 5% nicht erreichbarer Personen aus der Rücklaufquote herausgerechnet.

^{**} Beteiligungsquote im Verhältnis zur Gesamtbeteiligung. Im Falle der Befragung „Gleichstellungsbüro 2019“ z.B. 209 Panel-Teilnehmende von insgesamt 472 Befragten; dies entspricht einer Quote von 44%.

^{***} Anteil am Gesamt der jeweiligen Befragung. Im Falle der Befragung „Gleichstellung von Frauen und Männern in Viernheim“ 2019 haben 173 Personen Angaben zum Geschlecht gemacht, 106 davon weiblich = ca. 61%.

¹² Der Anteil diverser Personen wurde vor dem Jahr 2019 noch nicht erhoben. Vergleiche mit den früheren Erhebungen sind also nicht möglich.

¹³ Gleichzeitig könnte man die Hypothese aufstellen, dass im Bereich des zivilgesellschaftlichen Engagements mehr Männer als Frauen zu finden sind.

engagierten Bürgerinnen und Bürger) die sich für die regelmäßige Teilnahme an Befragungen haben registrieren lassen, ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen, was die Teilnahme an den Befragungen angeht, eher gering. Im Vergleich zu den anderen fünf Befragungen haben „nur“ ca. 3% „weniger Männer“ an der Befragung teilgenommen. Dies ist aber nicht verwunderlich, da sich zuvor mehr Männer als Frauen haben registrieren lassen, und die Männer der Panelgruppe sich auch an der „Gleichstellungsbefragung“ beteiligt haben, während die „nicht zivilgesellschaftlich engagierten Männer“ dies nur in sehr geringem Maße getan haben.

Festzuhalten ist, dass das Thema „Gleichstellung“ eindeutig Frauen mehr bzw. vor allem Männer weniger angesprochen hat. Die Möglichkeit der Angabe „divers“ als Geschlecht (mit der Möglichkeit der weiteren Spezifikation) ist 2019 zum ersten Mal angeboten worden. In der Stichprobe haben vier Personen (ca. 2%) diese Geschlechtsangabe ausgewählt, bei der Gruppe der Panelteilnehmenden drei Personen (ca. 3%). Für statistische Auswertungen sind diese Größenordnungen leider zu gering.

Was die Frage der Repräsentativität der Befragung 2019 (Stichprobe) angeht, muss eindeutig festgestellt werden, dass der Anteil von Frauen im Verhältnis mit ca. 61% deutlich über dem realen Verhältnis (51%) liegt. Sie ist daher, was das Verhältnis von Männern und Frauen angeht nicht repräsentativ. Der Frage, warum dies so ist, wird im Folgenden durch die Analyse der Ergebnisse der Befragungen 2009 bis 2019 weiter nachgegangen.

1.2 Höhere Beteiligung von Frauen als Trend?

Zunächst erscheint es plausibel, die hohe Beteiligungsquote von Frauen an der Befragung zum Thema Gleichstellung mit der Themenstellung in Verbindung zu bringen. Andererseits lässt sich beim Vergleich der Beteiligungsquoten von Männern und Frauen der Befragungen 2009 bis 2019 feststellen, **dass es einen allgemeinen Trend zu einer höheren Beteiligungsquote von Frauen gibt, unabhängig vom Thema der Befragung.**

Abbildung 1 zeigt, dass seit dem Jahr 2013 der Anteil der Frauen, die im Rahmen der durch Zufallsauswahl ermittelten Stichprobe signifikant angestiegen ist und 2019 um ca. 10-Prozentpunkte über dem realen Anteil an der Bevölkerung (ca. 51%) liegt. Im Falle der Befragung zum Thema „Gleichstellung“ ist der Anteil mit ca. 61% damit sehr hoch und kann nur mit der Themenstellung erklärt werden. Der gleiche Effekt, d.h. ein sehr hoher Anteil an Frauen ergibt sich auch im Falle der „offenen Befragung“. Hier mussten die Teilnehmenden aus eigener Initiative aktiv werden, nachdem sie aus der Presse von der Befragung gehört hatten. Nachdem der Anteil an Frauen im Jahr 2009 lediglich 35% betragen hatte, stieg dieser in den Jahren 2013 – 2018 auf über 40%. Im Jahr 2019 („Gleichstellung“) stieg der weibliche Anteil auf 54%. Auch im Falle der „offenen Online-Befragung“ ist tendenziell eine im Zeitablauf höhere Beteiligung von Frauen an den Befragungen festzustellen. Mit deutlich mehr als 50% (ca. 54%) ist aber auch hier die Beteiligung von Frauen außerordentlich hoch. Im Falle der Panel-Teilnehmenden, also dem Personenkreis, der regelmäßig an Befragungen teilnehmen möchte, ist der Anstieg ebenfalls festzustellen, zumindest wenn man das Ergebnis für das Jahr 2009 zum Thema „Stadtfest & Kultur“ außeracht lässt; denn „Kultur“ bzw. „kulturelle Veranstaltungen“ ist ein Thema, dass Frauen ebenfalls mehr als Männer anspricht.

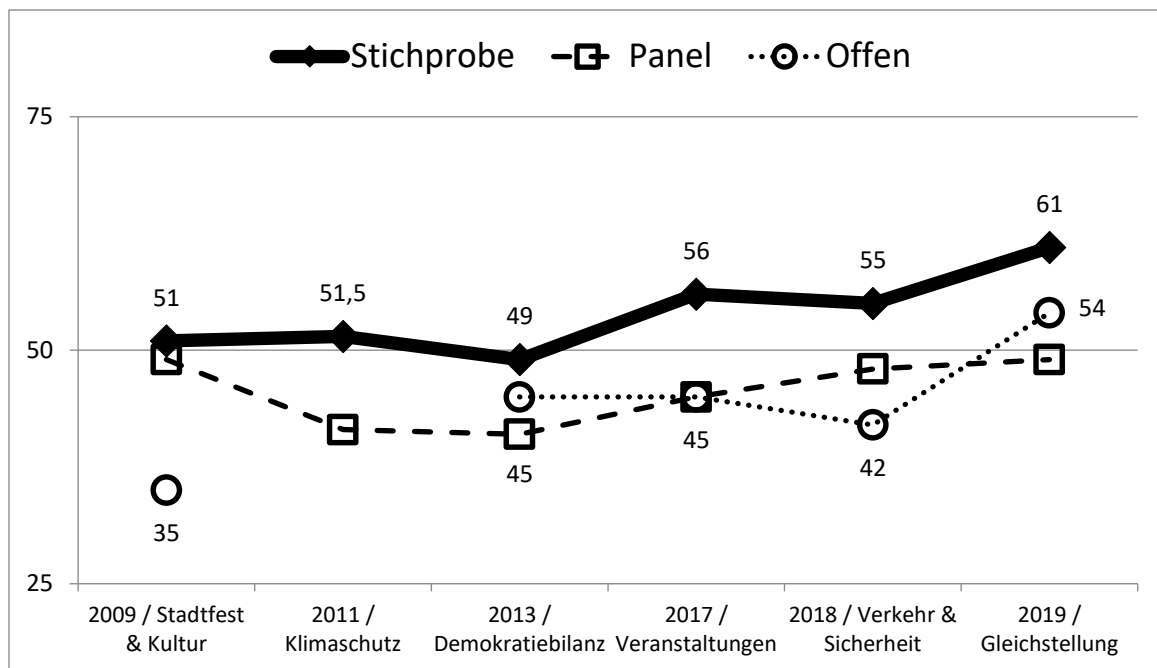


Abbildung 1: Anteil Frauen an den Befragungen, differenziert nach Stichprobe, Panel und offene Befragung, Prozentwerte, Befragungen 2009 - 2019¹⁴

Auch wenn also eine allgemein leicht steigende Tendenz zur höheren Beteiligung von Frauen feststellbar ist, stellt das Ergebnis im Jahr 2019 doch eine Ausnahme dar, da die Beteiligung von Frauen um ca. 10-Prozentpunkte höher ist, als der reale Frauenanteil an der Bevölkerung.

1.3 Entwicklung der Beteiligung nach Altersgruppen

Die Beteiligung nach Alter bzw. Altersgruppen zeigt zwar ebenfalls eine Entwicklung im Zeitablauf auf. Diese Entwicklung hat aber vermutlich wesentlich mit der demographischen Entwicklung (der deutschsprachigen Bevölkerung) zu tun. D.h., der Anteil der Befragten steigt in der Altersgruppe 45 bis 64 Jahre leicht an. Vergleichsweise stark steigt der Anteil der „über 64-Jährigen“. Ein relativ deutlicher Rückgang ist dagegen für die 25 bis 44-Jährigen festzustellen. Dies gilt sowohl für die Stichprobe, die Panelbefragten als auch die Teilnehmenden der offenen Befragung.

1.4 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten

Der Blick auf Geschlechterunterschiede an der Beteiligung der drei Befragtengruppen bestätigt teilweise allgemeine Annahmen:

So zeigt die Beteiligung in der Stichprobe gegenüber den vorangegangenen Befragungen zu unterschiedlichen Themen, dass das Interesse an gleichstellungspolitischen Fragen erheblich geringer ist. Zudem haben insgesamt deutlich mehr Frauen (2/3 aller Befragten sind weiblich) als Männer auf die Befragung zur Gleichstellung geantwortet. Ipsos (2019)¹⁵ weist darauf hin, dass das Interesse an gleichstellungspolitischen Fragen in Deutschland insgesamt gesunken ist. Ob sich dies durch die Erfahrungen in der Corona-Krise wieder ändert, bleibt abzuwarten.

¹⁴ Im Rahmen der Befragung zum Thema „Klimaschutz“ 2011 hatten sich leider nur 18 Personen im Rahmen der offenen Befragung beteiligt. Die Darstellung des Anteils von Männern und Frauen ist daher in der obigen Grafik für diese Befragung weggelassen worden. Für einen statistisch sinnvollen Vergleich ist eine Anzahl von 18 Personen zu gering. Natürlich wäre es sehr interessant, die Befragung zum Thema „Klimaschutz“ im Jahr 2020 oder 2021 zu wiederholen. Wie würden sich die Beteiligung aber auch die Ergebnisse aufgrund der aktuellen Diskussion des Themas im Vergleich zum Jahr 2011 verändert haben?

¹⁵ https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2019-03/ipsospi_international_womens_day_mar2019.pdf

Betrachtet man die Beteiligung in der offenen Befragung, so liegt diese im Durchschnitt der Jahre. Die Beteiligung der Panelbefragten ist relativ hoch. Es lässt sich letztlich nicht erklären, ob dies auf das Thema, auf die Bekanntheit der Aktivitäten des Gleichstellungsbüros in dieser Gruppe oder an der eher zu vermutenden sozialen Erwünschtheit zur Beteiligung an kommunalpolitischen Themen in dieser Gruppe zurückzuführen ist.

Im Ergebnis wird der Einschätzung unseres durchführenden wissenschaftlichen Instituts – FOEV Speyer – der Befragung zugestimmt: **Das Thema Gleichstellung hat eindeutig Frauen mehr und Männer weniger angesprochen.** Dieser Befund entspricht der gängigen Literatur. Im Alltag der Gleichstellungsbeauftragten lässt sich dies ebenfalls feststellen: Frauen müssen selten von der Notwendigkeit von Gleichstellungsthemen überzeugt werden, Männer stellen diese Notwendigkeit immer wieder in Frage. Da herrscht eher der Tenor: „Wir haben doch bereits Gleichstellung, sogar gesetzlich geregelt.“

2. Arbeit des Gleichstellungsbüros

Gefragt wurde in diesem Abschnitt des Fragebogens zunächst nach der Bekanntheit und Nutzung der Angebote des Gleichstellungsbüros, Fragen an das Gleichstellungsbüro, Bewertung der Wichtigkeit der Themenstellungen des Gleichstellungsbüros, Wünsche für neue Angebote sowie das Angebot an Informationen im Internet.

2.1 Bekanntheit und Nutzung der Angebote des Gleichstellungsbüros

Die folgenden Angebote bietet das Gleichstellungsbüro regelmäßig an:

- Internationales FrauenCafé
- Gesprächskreis „Trennung-Scheidung-Neubeginn“
- Informationen des Gleichstellungsbüro zum Schutz vor Gewalt
- Frauen-Nachttaxi ¹⁶
- Aktionen zum Equal Pay Day
- Beratung für Mädchen und Jungen in der Pubertät von der Berufswahl bis zu Sexualität
- Informationen zu Frauen & Arbeit
- Beratung zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege
- Brötchentütenaktion „Gewalt kommt mir nicht in die TÜTE“
- Veranstaltung zum Internationalen Frauentag
- Crime & Dine

Die Befragten wurden gebeten anzugeben, ob Ihnen die Angebote

- a. Völlig unbekannt sind
- b. Teilweise bekannt sind
- c. Sehr gut bekannt, aber noch nicht genutzt worden sind, oder
- d. Ein Angebot bereits genutzt worden ist

Die Abbildung 2.a) ordnet die Angebote zunächst nach ihrer Bekanntheit an. Das Angebot mit dem höchsten Bekanntheitsgrad, das „Frauen-Nachttaxi“ ist als erstes ganz links wiedergegeben (lediglich 13%¹⁷ der Befragten kannten dieses Angebot nicht). Mit zunehmend abnehmendem Bekanntheitsgrad

¹⁶ Der Begriff „Frauen-Nachttaxi“ hat sich in der Viernheimer Bevölkerung teilweise eingebürgert und wurde daher in der Befragung für die Leistung auch verwendet. Der Begriff kann aber zu Missverständnissen führen, da es sich um einen Frauen-Nachtfahrdienst handelt, der nicht einfach wie ein Taxi in Anspruch genommen werden kann.

¹⁷ In der Regel werden bis auf die volle Stelle gerundete Werte angegeben.

„wandern“ die Angebote weiter nach rechts. Am wenigsten bekannt ist das Angebot „Crime & Dine“, 73% der Befragten kannten dieses Angebot nicht. Für das „Frauen-Nachttaxi“ ergibt sich, dass 17% der Befragten das Angebot bereits genutzt haben, 42% ist es gut bekannt (bei denjenigen, die es bereits genutzt haben, kann man davon ausgehen, dass es ihnen gut bekannt ist), und weiteren 27% ist es zumindest teilweise bekannt.

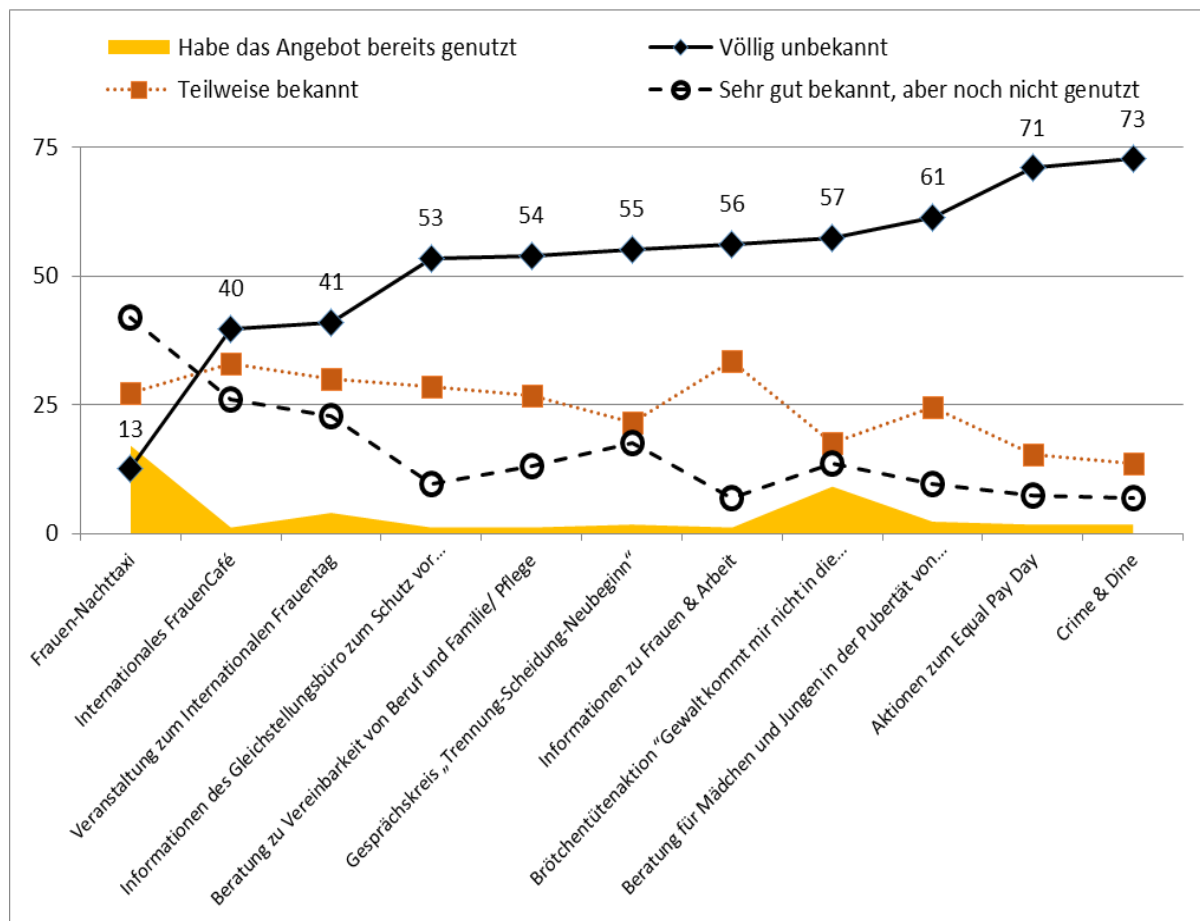


Abbildung 2.a): Bekanntheit und Nutzung der Angebote des Gleichstellungsbüros, Stichprobe, absolute Prozentwerte¹⁸, n=163-176¹⁹

Die durchgezogene Linie mit der Rautenmarkierung (◊) gibt den Grad der (Un-)Bekanntheit wieder. (Die jeweiligen Prozentwerte sind oberhalb der Rautenmarkierungen wiedergegeben²⁰).

Die durch rote Quadrate markierte Linie gibt den Anteil derjenigen wieder, denen die Angebote (zumindest) teilweise bekannt waren. Die gestrichelte Linie mit runden Markierungen gibt wiederum den Anteil derjenigen Befragten wieder, denen das Angebot gut bekannt ist, die dieses aber noch nicht genutzt haben. Als Fläche wiedergegeben ist der Anteil derjenigen, die die Angebote selbst bereits genutzt haben.

Wie die Abbildung 2.a) zeigt, stehen Bekanntheit und Nutzung nur bedingt in einem Zusammenhang. Beim „Frauen-Nachttaxi“ ist die Bekanntheit (nur 13% der Befragten kennen es nicht) und die Nutzung (mit 17% deutlich am höchsten von allen Angeboten) deutlich miteinander korreliert. Im Falle des

¹⁸ Die Prozentwerte werden immer auf der Basis der höchsten Angaben zu einer Frage berechnet. Hier sind dies 176 Befragte (siehe folgende Fußnote). Auf die Frage nach der Nutzung des „Frauennachtaxis“ haben 174 Personen Angaben gemacht. Folglich kann man davon ausgehen, dass die zwei Personen, die zum „Frauennachtaxis“ keine Angaben gemacht haben dieses vermutlich nicht benutzt haben. Die Quote von 17% Benutzerinnen des Frauennachtaxis wird daher auf der Basis von 176 Befragten errechnet.

¹⁹ „n“ gibt die Zahl der Befragten wieder, die Angaben zu dieser Frage gemacht haben. Den höchsten Wert erzielt das „Internationale FrauenCafé“ mit 176 Befragten, die geringste Beteiligung war für das Item „Informationen des Gleichstellungsbüro zum Schutz vor Gewalt“ mit 163 Befragten festzustellen.

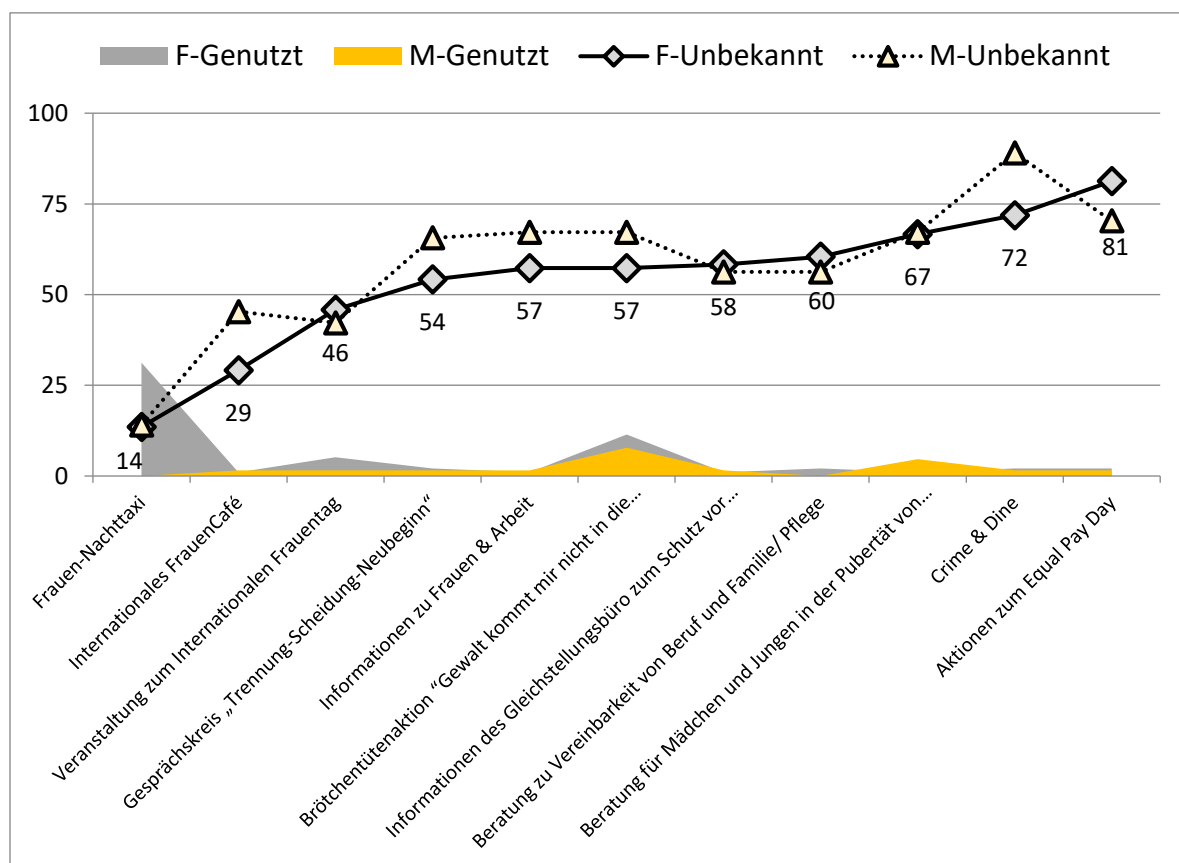
²⁰ Zum Zweck der besseren Übersichtlichkeit sind nur die Prozentwerte derjenigen angegeben, denen die Angebote völlig unbekannt waren. Die Werte der weiteren Kategorien können anhand der Skala am linken Rand der Grafik (in diesem Fall von 0% bis 75%) abgelesen werden. Im Falle von auffälligen bzw. interessanten Werten werden diese im Text wiedergegeben.

„Internationalen FrauenCafés“ ist es gerade umgekehrt: Die Bekanntheit ist sehr hoch (nur 40% der Befragten kennen das Angebot nicht), die Nutzung dagegen sehr gering (1% der Befragten).

Im Falle der „Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag“ ist die Bekanntheit wiederum sehr hoch (nur 41% der Befragten kannten diese nicht), aber auch die Nutzungsquote ist im Vergleich mit 4% relativ hoch. Im Falle der Brötchentütenaktion „Gewalt kommt mir nicht in die TÜTE“ ist die Nutzungsquote sehr hoch (9%), die Bekanntheit dagegen vergleichsweise gering (57% der Befragten kannten die Aktion nicht). Die bisherige Auswertung der Daten bezieht Männer, Frauen und alle anderen Geschlechter undifferenziert in die Analyse ein. Im Hinblick auf die Themenstellung „Gleichstellung“ ist selbstverständlich interessant und wichtig, ob es (signifikante) Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt²¹.

2.2 Vergleich zwischen Männern und Frauen

Dass der „Frauen-Nachtfahrdienst“ nur von Frauen benutzt worden ist, dürfte keine Überraschung darstellen (31% der Frauen, die sich an der Befragung beteiligt haben, haben das „Frauen-Nachttaxi“ bereits benutzt). Die Bekanntheit des Angebots, ist jedoch bei Männern und Frauen mit jeweils 14% gleich²². Im Allgemeinen ist die Bekanntheit und Nutzung der Aktionen und Angebote des Gleichstellungsbüros durch Frauen höher. Dies gilt aber nicht für alle Angebote und nicht in gleichem Maße:



²¹ Für statistische Auswertungen sind leider nur die Geschlechtergruppen „Männer“ und „Frauen“ ausreichend in der Befragung vertreten.

²² Über alle Befragten ergab sich im vorangegangenen Kapitel ein Wert von 13%. Der Unterschied von einem Prozentpunkt ergibt sich erstens durch eine geringe Zahl von Personen, die keine Angaben zu ihrem Geschlecht gemacht haben (3 Personen). Zweitens aufgrund der unterschiedlichen Basis der Errechnung von 100% (zum einen die Zahl der Gesamtbefragten, zum anderen die Zahl der Gesamtbefragten nach Geschlecht, die sich jeweils maximal zu dieser Fragengruppe geäußert haben (siehe hierzu auch Fn13). Hinzu kommen Rundungseffekte.

Abbildung 2.b): Bekanntheit und Nutzung der Angebote des Gleichstellungsbüros, Stichprobe, Differenziert nach Geschlecht²³, Absolute Prozentwerte, n=159-170

Unmittelbar wird durch die Abbildung 2.b) deutlich, dass weniger Frauen (29%) als Männer (45%) das „Internationale FrauenCafé“ nicht kennen.²⁴ Für die Teilnahme hat die Bekanntheit aber scheinbar keine Folgen (es gaben sogar 2% der Befragten Männer an, das „Internationale FrauenCafé“ besucht zu haben, und „nur“ 1% der Frauen).

Die „Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag“ sind zwar bei Männern und Frauen gleichermaßen bekannt, werden aber deutlich häufiger von Frauen als von Männern wahrgenommen (Frauen: 5% / Männer: 2%). Interessant ist weiterhin:

- Im Falle der „Brötchentütenaktion“ „Gewalt kommt mir nicht in die TÜTE“ sind die Frauen was die Bekanntheit angeht mit nur 57% denen die Aktion unbekannt ist (gegenüber 67% bei den Männern) deutlich in der Überzahl, bei der Teilnahme sind die Männer aber fast gleich auf (Frauen: 11% / Männer: 8%).
- Das Angebot „Beratung zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege“ ist zwar mehr Frauen als Männern unbekannt (F: 60% / M: 56%), wird aber ausschließlich von Frauen genutzt: F: 2% / M: 0%
- Das Angebot „Beratung für Mädchen und Jungen in der Pubertät von der Berufswahl bis zu Sexualität“ ist zwar nicht sehr bekannt (jeweils 67% der Männer und Frauen kennen es nicht), es wird aber ganz überwiegend von männlichen Befragten in Anspruch genommen, und zwar in nicht unerheblichem Ausmaß (F: 1% / M: 5%).
- Die beiden Angebote „Crime & Dine“ und „Aktionen zum Equal Pay Day“ sind zwar wenig bekannt, werden aber von relativ vielen der Befragten genutzt (2%). Interessant ist, dass die „Aktionen zum Equal Pay Day“ bei Männern weniger unbekannt sind als bei Frauen (F: 81% / M: 70%).

Fazit:

Auch wenn die Befragung deutlich mehr Frauen als Männer angesprochen hat, erscheint das Thema Gleichstellung nicht als „Frauenthema“. Die Bekanntheit der Aktionen des Gleichstellungsbüros ist zumeist bei Männern und Frauen relativ gleich ausgeprägt und auch die Beteiligung ist i.d.R. nicht auf Frauen beschränkt. Im Gegenteil, viele Angebote werden sowohl von Frauen als auch von Männern wahrgenommen. Das Angebot „Beratung für Mädchen und Jungen in der Pubertät von der Berufswahl bis zu Sexualität“ wird sogar deutlich häufiger von Männern als Frauen genutzt.

2.3 Vergleich zwischen den Alters- und Befragtengruppen

Die Betrachtung nach Altersgruppen und dort die sehr niedrige Bekanntheit und Nutzung der Angebote bei den jüngeren Befragten zeigt einen Handlungsbedarf auf: In selbstkritischer Einschätzung sollte über eine Ausdehnung der medialen Möglichkeiten und stärkere Nutzung von social media Kanälen nachgedacht werden. Dennoch sei erwähnt, dass bekannte Studien²⁵ belegen, dass in der Wahrnehmung jüngerer Menschen unabhängig vom Geschlecht in Bezug auf Geschlechterungleichheiten gering ausgeprägt ist. Die entsprechenden Fragen bzw. Herausforderungen werden meist dann bewusst wahrgenommen, wenn die Familienplanung einsetzt.

Der Vergleich der Befragtengruppen – offene Befragung, Panel, Stichprobe – zeigt in dieser Reihenfolge eine abnehmende Bekanntheit, was wenig überrascht. Diejenigen, die an der offenen

²³ F:= Frauen / M:= Männer.

²⁴ In der Grafik wiedergegeben sind die Werte (Angebot ist unbekannt) für die weibliche Gruppe.

²⁵ <https://www.fes.de/studie-was-junge-frauen-wollen>; <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/junge-menschen-wollen-ihr-umfeld-mitgestalten--/142036>

Befragung teilgenommen haben, sind die am Thema am stärksten Interessierten. Die Panelisten sind kommunal Interessierte, die sich seit Jahren an den Befragungen beteiligen und für Folgebefragungen bereitgestellt haben. Es ist davon auszugehen, dass sie etwas stärker kommunalpolitisch interessiert sind als die Personen, die für die Stichprobe kontaktiert wurden.

2.4 Teilnahme an Veranstaltungen

Abschließend zum Thema Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros wurde den Befragten noch zwei „offene Fragen“ präsentiert. Offene Fragen bedeutet, dass die Befragten freie Textangaben machen konnten. Zunächst ist gefragt worden, an welchen Veranstaltungen die Befragten konkret teilgenommen haben.

Die Befragten hatten bei offenen Fragen bzw. freien Texteingaben in der Regel zunächst drei Angaben zu machen, also z.B. drei Veranstaltungen anzugeben, an denen sie teilgenommen haben. Anschließend gab es zusätzlich die Möglichkeit weitere Angaben zu machen (z.B. zusätzliche Veranstaltungen über drei hinaus anzugeben).

Lediglich zwei Personen der Stichprobe haben auf die offenen Fragen reagiert. Insgesamt wurden von den Panelisten und den Teilnehmenden der offenen Befragung nahezu alle regelmäßigen Angebote des Gleichstellungsbüros genannt.

2.5 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten

Das Gleichstellungsbüro der Stadt Viernheim ist medial sehr aktiv, sei es über die Homepage innerhalb der Stadt unter <https://www.viernheim.de/leben-bauen-bildung/viernheimfuer/gleichstellung.html>, über die lokale und regionale Presse wie Viernheimer Tageblatt, den Bergsträßer Anzeiger oder den Südhessen Morgen oder innerhalb des Sozialen Netzwerks Viernheim. Insofern überrascht, dass der überwiegende Teil der Aktivitäten weit über der Hälfte bis drei Viertel der Befragten unbekannt ist.

Betrachtet man die verschiedenen Aktivitäten nach Häufigkeit der Nutzungsmöglichkeit bzw. bei denen jederzeit Nutzung möglich ist wie bei Frauen-Nachfahrdienst, oder bei dem mehrmals im Jahr³ bzw. monatlich stattfindenden Treffen (z.B. Gesprächskreis Trennung – Scheidung – Neubeginn), dann überraschen die Ergebnisse weniger. Es ließe sich festhalten „je häufiger und mit gewisser Regelmäßigkeit eine Aktivität stattfindet, umso eher ist sie bekannt und wird auch genutzt.“ Aus diesem Blickwinkel überraschen die Ergebnisse nicht.

Werden die Ergebnisse geschlechterdifferenziert betrachtet, so ist aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten lediglich ein Punkt überraschend: Die Aussage im Fazit des FOEV „Das Angebot „Beratung für Mädchen und Jungen in der Pubertät von der Berufswahl bis zu Sexualität“ wird sogar deutlich häufiger von Männern als Frauen genutzt.“ (Kapitel 3.2 Fazit). Zumindest was die Alltagsberatung anbelangt, gibt es wenig Beratungsgespräche zum Thema Berufswahl von Jugendlichen. Das Gleichstellungsbüro führt seit vielen Jahren einmal im Jahr in Zusammenarbeit mit der städtischen Jugendförderung, den Bildungsträgern, den Schulen, den Betrieben und Jugendlichen den Girls’Day durch.²⁶ Überwiegend wird vom Gleichstellungsbüro die Anmeldung der Jugendlichen entgegengenommen und das Matching mit Betrieben vorgenommen. Elternkontakt besteht hierbei – wenn überhaupt – telefonisch oder per Mail. In der Regel melden sich die Jugendlichen aber selbst. Aus den Antwortmöglichkeiten und der Angabe der häufigeren Nutzung durch Männer lässt sich nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten leider kein Rückschluss ziehen.

In selbstkritischer Einschätzung sollte über eine Ausdehnung der medialen Möglichkeiten und stärkere Nutzung von social media Kanälen nachgedacht werden. Dennoch sei erwähnt, dass bekannte

²⁶ Der Boys’Day wurde bis 2019 mit Unterstützung der städtischen Jugendförderung an einer von vier Viernheimer weiterführenden Schulen durchgeführt. In 2020 sollte eine Ausweitung auf alle Schulen erfolgen. Aufgrund der Corona-Krise wurde der für den 26. März geplante Tag abgesagt.

Studien²⁷ belegen, dass von jüngeren Frauen wie Männern Geschlechterungleichheiten kaum wahrgenommen werden. Die entsprechenden Fragen bzw. Herausforderungen werden meist dann bewusst, wenn die Familienplanung einsetzt.

Der Vergleich der Befragtengruppen – offene Befragung, Panel, Stichprobe – zeigt in dieser Reihenfolge eine abnehmende Bekanntheit, was wenig überrascht. Diejenigen, die an der offenen Befragung teilgenommen haben, sind die am Thema am stärksten Interessierten. Die Panelisten sind kommunal Interessierte, die sich seit Jahren an den Befragungen beteiligen und für Folgebefragungen bereitgestellt haben. Es ist davon auszugehen, dass sie etwas stärker kommunalpolitisch interessiert sind als die Personen, die für die Stichprobe kontaktiert wurden. Entsprechend haben lediglich zwei Personen der Stichprobe auf die offenen Fragen reagiert.

3. Bewertung der Themenbereiche des Gleichstellungsbüros

Das Gleichstellungsbüro hat folgende große Themenbereiche:

- Frauen & Arbeit („Equal Pay“, Frauen in Führungspositionen, politische Teilhabe)
- Migration & Integration (Anerkennung ausländischer beruflicher Abschlüsse & Arbeit, Gesundheit)
- Mädchen & Jungen (Aufklärung, Pubertät, Homosexualität, Transgender, Beziehung, Mobbing)
- Schutz vor Gewalt (Häusliche Gewalt, Missbrauch, Stalking, Mobbing)
- Selbsthilfe & Unterstützung (Trennung / Scheidung, Sozialhilfe, Depression, Essstörung, Brustkrebs)
- Sozialleistungen (Mutterschutz, Elterngeld, Pflege)
- Altersarmut

3.1 Wichtigkeit der Themenbereiche

Die Befragten sollten die Wichtigkeit dieser Themenstellungen aus Ihrer persönlichen Perspektive bewerten. Hierzu konnten sie ihre Bewertungen auf einer Likert-Skala (5-Punkt oder „Schulnotenskala“) abstufen, von „überhaupt nicht wichtig (5)“, über 4, 3, 2 bis „sehr wichtig (1)“. Die folgende Grafik zeigt, dass alle Themenbereiche von den repräsentativ ausgewählten Personen ganz überwiegend als überaus wichtig eingestuft werden. In einigen Fällen (insbesondere „Häusliche Gewalt“) stufen fast alle Befragten den Themenbereich als sehr wichtig oder wichtig ein (Bewertungen mit „1“ oder „2“).

²⁷ <https://www.fes.de/studie-was-junge-frauen-wollen>; <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/junge-menschen-wollen-ihr-umfeld-mitgestalten/142036>

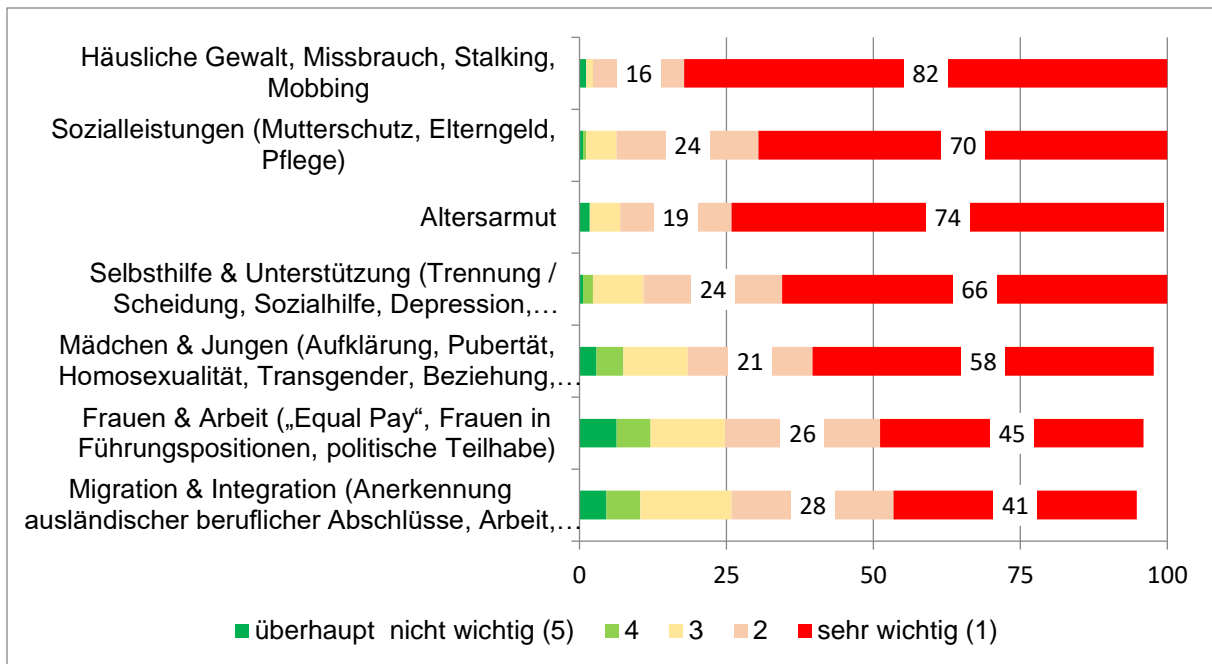


Abbildung 3.a): Bewertung der Bedeutung der Themenstellungen des Gleichstellungsbüros, Stichprobe, absolute Prozentwerte²⁸, n=165-174

Bedeutende Geschlechterunterschiede zeigen sich in den als weniger bis überhaupt nicht wichtig eingestuft Themenbereichen, wie der folgende Vergleich zeigt.

3.2. Vergleich zwischen Männern und Frauen

Der Vergleich der Befragtengruppen von Männern und Frauen basiert auf der Zusammenfassung derjenigen Personen, die einen Themenbereich für „wichtig“ oder „sehr wichtig“ erachtet haben (auf der Skala eine „1“ oder „2“ angekreuzt haben). Diese Gruppe wird als „Top-2-Box“ bezeichnet.²⁹ Mit den Angaben „unwichtig“ („4“) und „überhaupt nicht wichtig“ („5“) wird identisch verfahren. Die sich durch die Addition der beiden Werte ergebende Kennzahl wird durch die Bezeichnung „Low-2-Box“ bezeichnet (ebenfalls unterschieden nach Männern (M-) und Frauen (F-).

²⁸ Berechnungen immer wie bereits im Falle der Abb. 3.a) erläutert.

²⁹ Also die „Zusammenfassung der oberen beiden Werte „1“ und „2“, differenziert nach Frauen (F-Top-2-Box) und Männern (M-Top-2-Box).

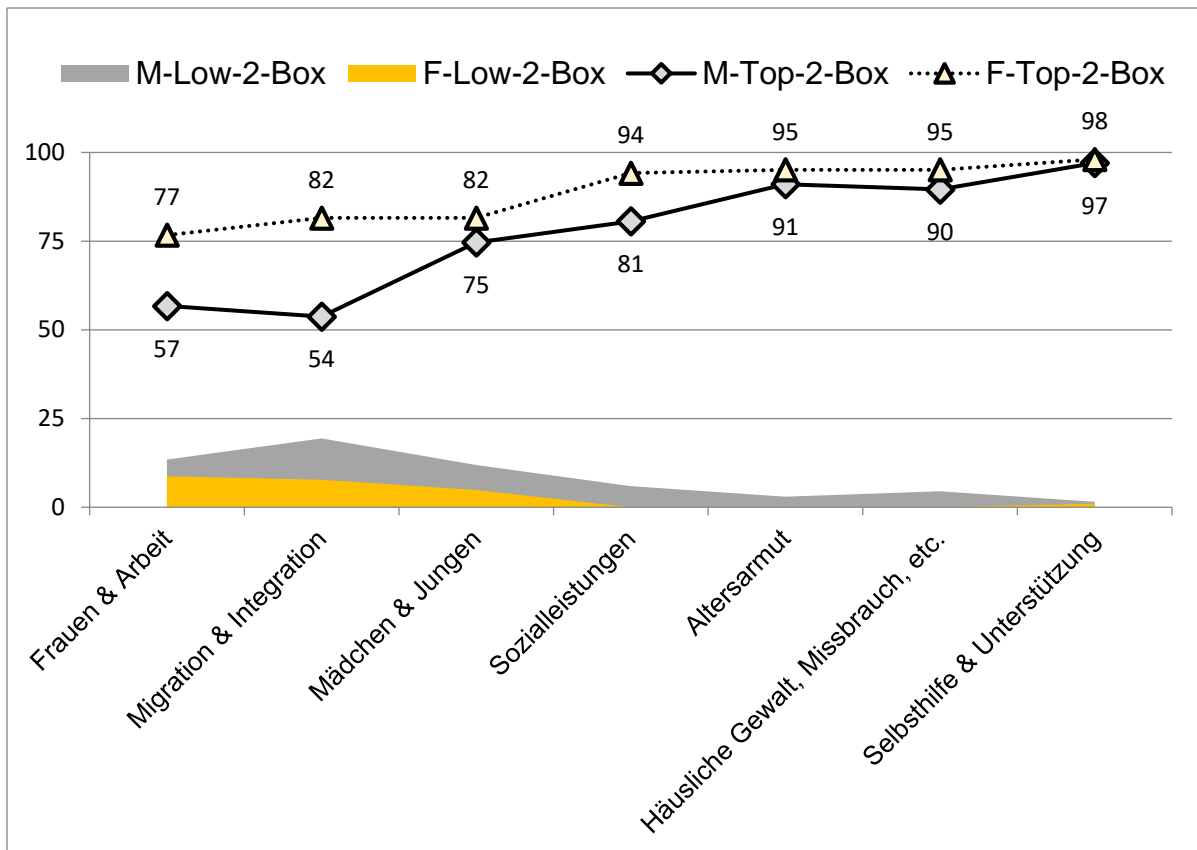


Abbildung 3.b): Bewertung der Bedeutung der Themenstellungen des Gleichstellungsbüros, Stichprobe, differenziert nach Geschlecht, absolute Prozentwerte, $n-F=98-103$ / $n-M=63-68$

Die Themenbereiche

- Frauen & Arbeit („Equal Pay“, Frauen in Führungspositionen, politische Teilhabe)
- Migration & Integration (Anerkennung ausländischer beruflicher Abschlüsse, Arbeit, Gesundheit)

weisen zwei übereinstimmende Gemeinsamkeiten auf:

1. Die männlichen Befragten bewerten die Themen überwiegend in deutlich geringerem Maße als „wichtig“. Am auffälligsten ist dies beim Themenbereich Migration und Integration: 54% der Männer gegenüber 82% der Frauen schätzen den Bereich als wichtig oder sehr wichtig ein.
2. Mehr männliche Befragte bewerten die Themenbereiche als „nicht wichtig“. Und wieder ist der Geschlechterunterschied am deutlichsten beim Themenbereich Migration und Integration: 19% der Männer im Vergleich zu 12% der Frauen erachten diesen Bereich als „nicht wichtig“.

Im Falle des Themenbereichs Mädchen & Jungen (Aufklärung, Pubertät, Homosexualität, Transgender, Beziehung, Mobbing) nähern sich die prozentualen Anteile von Männern und Frauen, die diesen Aspekt für „wichtig“ erachten, deutlich an ($M=75\%$ / $F=82\%$), der Anteil der Frauen, die den Themenbereich als „wichtig“ erachtet, bleibt aber höher.

Beim Thema Sozialleistungen (Mutterschutz, Elterngeld, Pflege) gehen die Meinungen von Männern und Frauen wiederum deutlich auseinander. Zwar halten diesen Aspekt auch 81% der Männer für „wichtig“ oder „sehr wichtig“, bei den Frauen sind es aber 94%.

Bei den verbleibenden Themenbereichen:

- Häusliche Gewalt, Missbrauch, Stalking, Mobbing

- Selbsthilfe & Unterstützung (Trennung - Scheidung, Sozialhilfe, Depression, Essstörung, Brustkrebs)
- Altersarmut

unterscheiden sich die Bewertungen nur (noch) geringfügig. Im Falle des Themas „Selbsthilfe & Unterstützung“ sind sie im Grunde identisch.

Zusammenfassend kann man sagen, dass „Frauen & Arbeit“ sowie „Migration & Integration“ eher als „Frauenthemen“ erscheinen.

Anders als beim Vergleich zwischen den Geschlechtern ergeben sich zwischen den Alters- und Befragtengruppen nur sehr geringfügige Unterschiede. Letztere bestehen lediglich zwischen den Altersgruppen bei den Themenstellungen „Sozialleistungen“, „Altersarmut“ und „Migration & Integration“. Statistisch sind diese aber nicht signifikant.

3.3 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten

Insgesamt wird die Wichtigkeit der Themenbereiche des Gleichstellungsbüros von den Befragten als hoch eingeschätzt. Dies scheint als Resümee zulässig, da zwischen zwei Drittel und fast allen Befragten die Themen als wichtig bis sehr wichtig gesehen werden. Interessant ist, einerseits der Unterschied der Bewertung zwischen Frauen und Männern bei den Themen „Frauen & Arbeit“ sowie „Migration & Integration“. Möglicherweise fühlen sich Männer von diesen Themen weniger angesprochen. Andererseits ist daneben die fast gleich hohe Einschätzung von Frauen wie Männern bei den Themen „Altersarmut“, „häusliche Gewalt“ und „Selbsthilfe & Unterstützung“. Die Erfahrung zeigt, dass Frauen in allen drei Themenbereichen viel häufiger betroffen sind. Dennoch sehen Männer diese als genauso „wichtig“ und „sehr wichtig“ an wie die Frauen.

Bei den Frauen überrascht, dass Altersarmut zwar von fast allen als wichtig und sehr wichtig angesehen wird. Fraglich erscheint, ob diese Frage in Zusammenhang gebracht wird mit dem Thema Frauen & Arbeit. Die Ursache in der Altersarmut von Frauen liegt erwiesenermaßen daran, dass sie weniger Zeiten mit beruflicher Tätigkeit nachweisen können, in der Regel vorwiegend über Teilzeit bzw. in geringfügiger Beschäftigung und viel mehr Familienaufgaben erbringen und erbracht haben. Dieser Zusammenhang scheint weniger hergestellt zu werden, zumindest weist der Unterschied in den beiden Themenbereichen bei den Frauen mit 20 Prozentpunkten darauf hin.

Die offenen Fragen zeigen zwei Punkte deutlich:

1. Das Gleichstellungsbüro ist laut gesetzlichem Auftrag Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) für die Gleichstellung der Geschlechter zuständig. Hierunter fallen alle Themen, die zu Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts führen. Eine Zuständigkeit in Bezug auf Benachteiligungen aus "Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, [...], der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters [...]" wie es laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG, §1) vorgesehen ist, besteht lediglich an der Schnittstelle zu Geschlechterunterschieden oder der sexuellen Identität. D.h. die in den offenen Antworten gemachten Vorschläge z.B. für Menschen mit Behinderungen sind zwar richtig und wichtig, einer Gleichstellungsbeauftragten sind qua Gesetz die Hände gebunden.
2. Einige Vorschläge beziehen sich auf eine Verbesserung der Situation der Männer meist in Bezug auf Trennung und Scheidung oder auch häusliche oder sexuelle Gewalt. Das Gleichstellungsbüro sieht hier eine Verantwortung, sich stärker nach außen sichtbar auch als Unterstützerin für benachteiligte Männer einzubringen
 - a) Beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden selbstverständlich auch Männer unterstützt, die sich verstärkt in Familienaufgaben einbringen müssen oder wollen, die von Unternehmen daran gehindert werden.

- b) Wer in Trennung oder Scheidung lebt und wer bisher die Hauptlast der Familienaufgaben getragen und durch Teilzeit beruflich zurückgesteckt hat, findet im Gleichstellungsbüro eine Ansprechpartnerin.
- c) Wer häusliche Gewalt erlebt, kann auf Unterstützung und Vermittlung zu weiteren professionellen Angeboten zählen.

Ebenfalls häufig genannt wird in der offenen Befragung die Situation von alleinerziehenden Frauen und Männern. Hieran arbeitet das Gleichstellungsbüro im Jahr 2020 verstärkt gemeinsam mit Kooperationspartner*innen aus dem Sozialen Netzwerk Viernheim. Aufgrund der Corona-Krise musste eine Auftaktveranstaltung „Alleinerziehend und nicht allein“ leider abgesagt werden. Die Veranstaltung ist auf den November 2020 verlegt.

Die hier aufgezählten Punkte werden seit Umbenennung des Büros vom Frauen- zum Gleichstellungsbüro immer stärker aufgegriffen. Dies ist bisher wohl nicht hinreichend nach außen erkennbar geworden.

4. Homepage des Gleichstellungsbüros

Zunächst wurde gefragt, ob die Homepage schon einmal besucht worden ist. Es wird deutlich, dass vor allem die Teilnehmenden an der offenen Befragung die Homepage des Gleichstellungsbüros bereits besucht haben. Hier wird ganz deutlich das spezifische Interesse am Thema in der Gruppe der Befragten der offenen Befragung, die sich aktiv, sozusagen wegen ihrer intrinsischen Motivation an der Befragung beteiligt haben, erkennbar:

Befragung	Prozent (%)
Stichprobe	1
Offen	13
Panel	5

Tabelle 3: Besuch der Homepage des Gleichstellungsbüros, Vergleich Befragungen (Stichprobe, Offen & Panel), valide Prozentwerte³⁰

Vergleiche nach Geschlecht, Alter etc. sind aufgrund der geringen Fallzahlen statistisch nicht sinnvoll. Von den sieben Befragten der offenen Befragung, die die Homepage besucht haben und Angaben zu ihrem Geschlecht gemacht haben, gaben fünf an, weiblich zu sein und zwei männlich. Nach den Altersangaben alle über 50 Jahre alt.

Weiterhin wurde gefragt, worüber sich die Befragten auf der Homepage informiert haben. Von den Teilnehmenden der Stichprobe wurde lediglich „Umgang mit Jugendlichen“ genannt. Die Personen der offenen Befragung und des Panels haben sich am ehesten allgemein informiert, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege, Girls'/Boys'Day, Gewalt an Frauen sowie über Veranstaltungen informiert.

4.1 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten

Insgesamt ist nur wenigen Befragten die Homepage bekannt, was schade ist, da hier sehr viele Informationen bereitgestellt sind. Hier wird das Gleichstellungsbüro gemeinsam mit den Verantwortlichen der Stadt über mögliche Maßnahmen diskutieren, um die Bekanntheit und die Nutzung der Homepage zu steigern. Im Wesentlichen haben Befragte aus der offenen Befragung geantwortet, die sich einen breiten Überblick verschafft haben.

³⁰ D.h. Basis (100%) stellen die Befragten dar, die auf die Frage mit „ja“ oder „nein“ geantwortet haben (Berechnung ohne den Anteil der Befragten die keine Angabe gemacht haben).

5. Frauen und Führungspositionen

Der folgende Abschnitt der Befragung behandelte den Themenbereich Frauen und Karriere / Führungspositionen. Die erste Frage behandelte das Thema warum „Frauen seltener in Führungspositionen zu finden sind“ als Männer.

Elf unterschiedliche Gründe konnten die Befragten auf einer Likert-Skala („Schulnotenskala“) von „überhaupt nicht wichtig (5)“ bis „sehr wichtig (1)“ bewerten:

- Beruf und Familie sind nicht vereinbar
- Kinder und Karriere sind nicht vereinbar
- Mangelnde gesetzliche Regelungen („Frauenquote“)
- Fehlende Ganztagsangebote von Kitas und Schulen
- Flexible Arbeitszeiten sind nicht (ausreichend) möglich
- Homeoffice ist nicht ausreichend möglich
- Männer werden bei Beförderungen bevorzugt
- Frauen sind weniger Karriereorientiert
- Frauen achten mehr auf die „Work-Life-Balance“
- Frauen entscheiden sich häufiger für Berufe mit geringen Karrierechancen und Verdienstmöglichkeiten (Pflege, Dienstleistung, etc.)
- Teilzeitkräfte werden bei Beförderungen oder Gehaltserhöhungen schlechter gestellt

In Abbildung 5.a) sind die Ergebnisse der Stichprobenbefragung nach der Wichtigkeit angeordnet (sehr wichtig (1) und wichtig (2)). Bei den sechs am wichtigsten eingestuften Gründen spielen Arbeitsbedingungen (wie „zu wenig Flexibilität bei den Arbeitszeiten“), aber auch gesellschaftliche Rahmenbedingungen (wie „fehlende Ganztagsangebote an Schulen und Kitas“), die wichtigste Rolle.

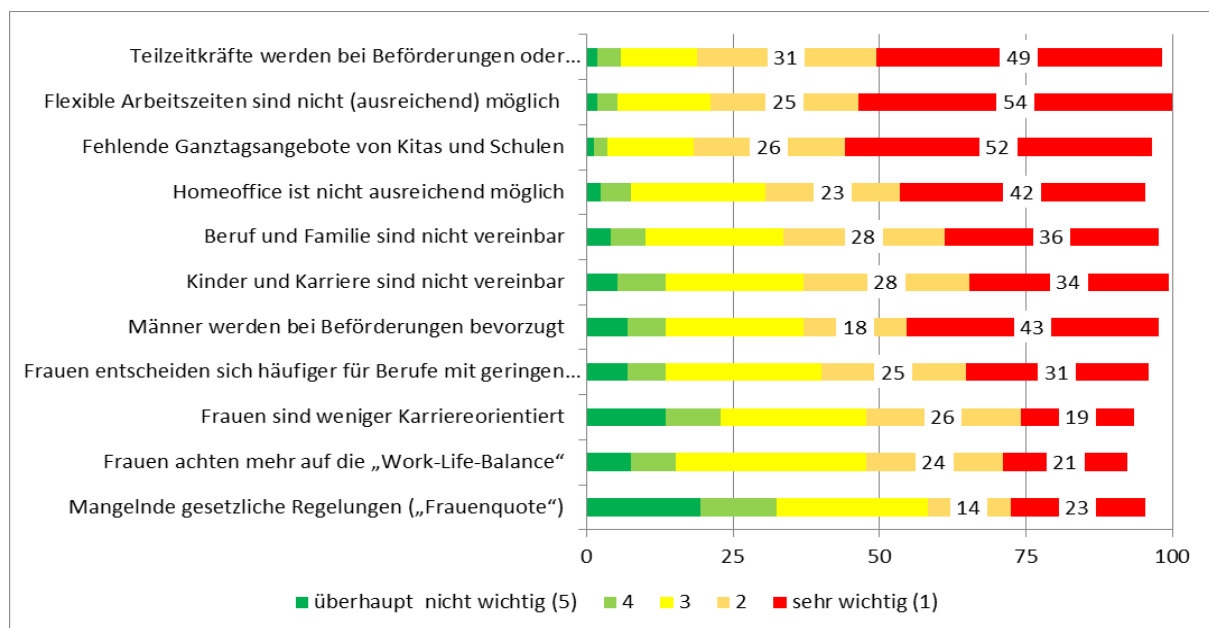


Abbildung 5.a): Geringere Zahl von Frauen in Führungspositionen. Bewertung der Gründe, Stichprobe, absolute Prozentwerte, $n=157-170^{31}$

Der Aspekt „mangelnde gesetzliche Rahmenbedingungen“ wie z.B. eine Frauenquote wird von deutlich weniger als der Hälfte der bewertenden Befragten als wichtig oder sehr wichtig (37%) erachtet. Auch bei den weiteren Aspekten „Frauen achten mehr auf die „Work-Life-Balance““ und

³¹ Die Gesamtlänge der Balken gibt an, wie viele Befragte sich im Verhältnis zur maximalen Zahl der Befragten (die sich zu dieser Frage geäußert haben) beteiligten.

„Frauen sind weniger Karriereorientiert“ liegt der Anteil der „(sehr) oder wichtig“ Bewertungen unter 50%.

Interessant ist vor allem das Ergebnis für den Aspekt „Männer werden bei Beförderungen bevorzugt“. Mit 61% halten diesen Aspekt zwar relativ viele der Befragten für zumindest wichtig, vergleichsweise viele halten den Aspekt aber auch für sehr wichtig (1): 43%. Dieses Ergebnis ist mehr als Grund genug, die Bewertungen zur Frage nach den Gründen für die geringere Zahl von Frauen und Männern in Führungspositionen differenziert nach Männern und Frauen zu betrachten.

5.1 Vergleich zwischen Männern und Frauen

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt auch bei dieser Fragestellung wie in den Abschnitten zuvor. Der prozentuale Anteil (%) in Abbildung 5.b) derjenigen, die die jeweiligen Gründe für „überhaupt nicht (5)“ oder „nicht wichtig (4)“ fanden, werden unter der Bezeichnung „Low-2-Box“ zusammengefasst. Der prozentuale Anteil (%) derjenigen, die die jeweiligen Gründe für „sehr wichtig (1)“ oder „wichtig (4)“ erachtet haben, werden entsprechend unter „Top-2-Box“ zusammengefasst. Jeweils differenziert nach Frauen (F) und Männern (M).

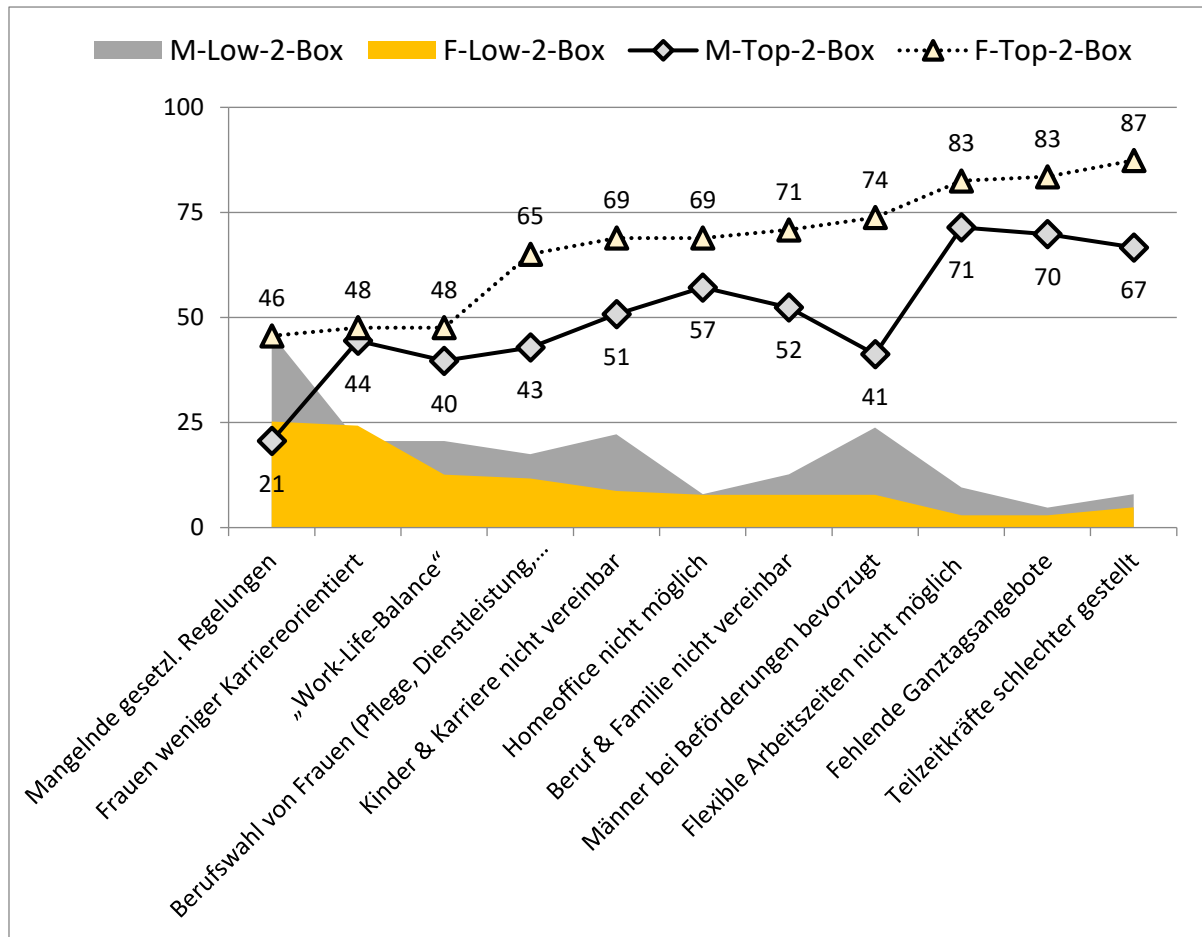


Abbildung 5.b): Geringere Zahl von Frauen in Führungspositionen. Bewertung der Gründe, Stichprobe, differenziert nach Geschlecht, absolute Prozentwerte, n-F=95-103 / n-M=58-63

Insgesamt zeigt sich, dass die Frauen alle Gründe als wichtiger eingestuft haben; allerdings in sehr unterschiedlichem Maß. Deutlich wichtiger (im Vergleich zu den Männern) wurden von Frauen die folgenden Gründe eingestuft:

- Mangelnde gesetzliche Regelungen („Frauenquote“) (21% M / 46% F)³²
- Männer werden bei Beförderungen bevorzugt (41 / 74)
- Frauen entscheiden sich häufiger für Berufe mit geringen Karrierechancen und Verdienstmöglichkeiten (Pflege, Dienstleistung, etc.) (43 / 65)
- Teilzeitkräfte werden bei Beförderungen oder Gehaltserhöhungen schlechter gestellt (67 / 87)

Dem Geschlechterunterschied zur Aussage, dass Männer bei Beförderungen bevorzugt werden, wurde durch einen sogenannten Chi-Quadrat-Test über die Befragtengruppen nachgegangen. Dabei war ein statistisch bedeutender Geschlechterunterschied in der Stichprobe feststellbar. Dem wurde dann weiter nachgegangen, indem das Geschlecht der Führungskraft in die Analysen einbezogen wurde. Der Geschlechterunterschied ergibt sich vor allem durch den Unterschied zwischen der Bewertung von Frauen, die Männer als Vorgesetzte haben; und Männern, die Frauen als Vorgesetzte haben. Letztere stimmen der Aussage nur in sehr geringem Maße zu, erstere in sehr hohem Maße.

Als Gesamteinschätzung wurde festgehalten, dass

- Männer bzw. Frauen nicht per se bessere Führungskräfte sind. Die obigen Ergebnisse legen nahe, dass es die jeweilige individuelle Führungskompetenz einer Person ist, die sie, für eine Führungsposition befähigt. Frauen erscheinen jedoch als etwas kritischer in der Bewertung der Führungskompetenzen, insbesondere wenn es sich um Frauen als Vorgesetzte handelt.
- Männer bei Beförderungen bevorzugt werden wird vor allem von Frauen mit Männern als Vorgesetzten im Rahmen der repräsentativ ausgewählten Stichprobe als Meinung vertreten (79%). Frauen die Frauen als Vorgesetzte haben, sind in deutlich geringerem Maße dieser Auffassung (56% Stichprobe). Auch dieses Ergebnis spricht dafür, dass es die individuelle Kompetenz einer Person ist, die sie für Führungsaufgaben qualifiziert, und nicht das Geschlecht.

5.2 Vergleich zwischen den Alters- und Befragtengruppen

Bezüglich der Argumente „Homeoffice ist nicht ausreichend“ möglich sowie „Teilzeitkräfte werden bei Beförderungen oder Gehaltserhöhungen schlechter gestellt“ herrscht große Übereinstimmung zwischen den Altersgruppen.

Dem Argument „Männer werden bei Beförderungen bevorzugt“ stimmt die Altersgruppe der 25-44 Jährigen etwas seltener zu, als die anderen Gruppen.

Bei den Gründen „Frauen achten mehr auf die Work-Life-Balance“ und „Fehlende Ganztagsangebote von Kitas und Schulen“ stimmen die beiden jüngeren Altersgruppen in geringerem Maße zu. Bei den vier Gründen

- Beruf und Familie sind nicht vereinbar und
- Flexible Arbeitszeiten nicht (ausreichend) möglich
- Kinder und Karriere sind nicht vereinbar
- Frauen entscheiden sich häufiger für Berufe mit geringen Karrierechancen und Verdienstmöglichkeiten (Pflege, Dienstleistung, etc.)

ist es vor allem die Gruppe der unter 25 Jährigen, die weniger zustimmt; insbesondere den letzteren beiden Argumenten.

Bei den beiden Argumenten „Frauen sind weniger Karriereorientiert“ sowie „Mangelnde gesetzliche Regelungen („Frauenquote“)“ sind es die drei jüngeren Altersgruppen, die in geringerem Maße zustimmen, wobei die beiden jüngsten Gruppen auch absolut den Aussagen nicht zustimmen.

Es ist an dieser Stelle schwer zu entscheiden, ob die bei einigen Punkten festzustellende geringere Zustimmung der jüngeren Gruppen darauf zurückzuführen ist, **dass diese Personengruppen noch keine negativen Erfahrungen mit den Punkten machen mussten, oder ob sich dahinter der**

³² Erste Zahl jeweils prozentualer Anteil der Männer, die den jeweiligen Aspekt als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ erachten, zweiter Wert entsprechend für Frauen.

„Erfolg“ eines gesellschaftlichen Wandels hin zu mehr Gleichberechtigung verbirgt, d.h. dass diese Gruppen nicht entsprechend negative Erfahrungen machen mussten. Möglicherweise treffen auch beide Aspekte in gewissem Maße zu. Diese Frage lässt sich aber nur verlässlich beantworten, wenn zum einen eine größere Personenzahl in mehreren Städten befragt würde und diese Befragungen idealerweise zu verschiedenen Zeitpunkten wiederholt würden.

Wie bereits im Falle der Bedeutung der Themenstellungen des Gleichstellungsbüros ergeben sich zwischen den Befragengruppen nur sehr geringe Unterschiede.

5.3 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten

Die von den Befragten mit rund 75% genannten häufigsten Gründe, dass flexible Arbeitszeiten nicht ausreichend möglich sind, dass Ganztagesangebote in Kitas und Schulen fehlen und Homeoffice nicht ausreichend möglich sind, überraschen nicht sonderlich. Der Spitzenreiter, dass Teilzeitkräfte bei Beförderungen oder Gehaltserhöhungen schlechter gestellt sind und von 80% der Befragten als sehr wichtig oder wichtig angegeben, überrascht an erster Stelle schon. Karriere in Teilzeit ist nach wie vor wohl ein von Unternehmen nicht vorgesehene Modell.

Der Vergleich der Antworten zwischen Frauen und Männern zeigt einige typische Unterschiede: Männer sehen eine Bevorzugung von Männern bei Beförderungen deutlich seltener (41%) als wichtig oder sehr wichtig an als Frauen (74%). Studien können bisher nicht eindeutig klären, ob die subjektive Wahrnehmung der Frauen oder der Männer der Realität näher kommt. Werden Personalleitungen gefragt, dann wird der überwiegende Teil der Personalleitungen sagen, dass eine Bevorzugung aufgrund des Geschlechts nicht erfolgt. Die vorliegenden Ergebnisse, dass die Geschlechterunterschiede insbesondere auf die Führungspersönlichkeit – unabhängig vom Geschlecht der Führungskraft – in Abhängigkeit vom Geschlecht der Beschäftigten steht, überrascht ebenfalls nicht sehr.

Deutlich unterschiedlich ist die Einschätzung von Frauen und Männern bei den Antwortkategorien zur Berufswahl von Frauen (wie Pflege mit schlechteren Karrierechancen und geringerem Gehalt), bei der mangelnden Vereinbarkeit von Kindern und Karriere bzw. von Beruf und Familie oder bei fehlenden Möglichkeiten für Homeoffice. Alle werden von ca. zwei Dritteln bis drei Vierteln der Frauen als wichtig oder sehr wichtig erachtet (Männer zw. 43 und 57%). Feststeht, dass der überwiegende Teil an Fürsorge- und Familienarbeit von Frauen geleistet wird und diese Aufgaben Frauen viel stärker am Erstreben bzw. der Durchsetzung einer Führungsposition hindern. Eine Rückkehr zur traditionellen Rollen lässt sich gerade aktuell durch die Corona-Krise feststellen.

Mangelnde gesetzliche Regelungen sehen Frauen zwar deutlich seltener als vorgenannte Gründe als Hindernis für eine Führungsposition an, der Unterschied zwischen den Geschlechtern liegt allerdings bei rund 20 Prozentpunkten. Auch das gibt ein sehr typisches Bild innerhalb der Gesamtbevölkerung wider, die sich zudem in den politischen Diskussionen um die Frauenquote widerspiegelt.

Die Unterschiede in den Altersgruppen scheinen weniger ausgeprägt als die Geschlechterunterschiede. Dass junge Erwachsene seltener angeben, dass Frauen weniger karriereorientiert sind oder dass gesetzliche Regelungen wie die Frauenquote fehlen, scheint eher als Ausdruck der bisher wahrgenommenen Zielstrebigkeit und Durchsetzungsvermögen im Schulalltag zu spiegeln. Dort erleben Jugendliche häufig gerade umgekehrte Situationen als im Erwerbsleben: Mädchen haben bessere Schulnoten, Prüfungen werden im Durchschnitt besser bestanden, Lehrkräfte nehmen Mädchen häufig positiver wahr (vgl. verschiedene Jugendstudien, Bildungsatlas).

Allerdings sei erwähnt, dass diese Aussage lediglich an der Oberfläche kratzt. Tatsächlich lassen sich solche Aussagen nur treffen, wenn auch das Geschlecht der Lehrkräfte berücksichtigt wird. Dies führt an der Stelle allerdings deutlich zu weit.

Die Aussagen rund um Familie, Vereinbarkeit, flexible Arbeitszeiten oder Berufswahl, denen ebenfalls von den unter 25-Jährigen deutlich weniger zugestimmt wird, ist aus pädagogischer Sicht nachvollziehbar. Die Erfahrung wurde selbst kaum gemacht oder in der eigenen Familie nicht als negativ wahrgenommen, die „Welt steht sozusagen noch offen“ auch im Zusammenhang mit der

Berufswahl. Rollenzuschreibungen und -klischees werden noch nicht als Hinderungsgrund für das künftige Leben wahrgenommen.

Die offene Texteingabe zu „Frauen in Führungspositionen“ thematisiert sehr stark fehlende Angebote rund um die Kinderbetreuung. Die Angaben enthalten dann in der Umsetzung verschiedene Alternativen wie längere Öffnungszeiten, flexiblere Öffnungszeiten, Ferienbetreuung uvm. Thematisiert wird an mehreren Stellen, dass Frauen eher „brav und nett“ erzogen werden, ihr eigenes Können nicht so weit in den Vordergrund rücken wie Männer. An mehreren Stellen wird angegeben, dass Frauen selbst andere Frauen zu selten unterstützen. Die Rollenzuschreibungen werden auch aus männlicher Sicht thematisiert, die ihnen – den Männern – selten Möglichkeit bieten, aus den Klischees rauszukommen und einfach auch mal „nur“ Vater sein zu wollen.

Die offene Antwortmöglichkeit zu weiteren Maßnahmen, die die Stadt Viernheim ergreifen könnte, enthält vom Umfang her die meisten Aussagen in der gesamten Befragung. Der überwiegende Teil der Aussagen bezieht sich auf das Themenspektrum der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege“ von Ausweitung der Betreuungsangebote, insbesondere Ganztagesbetreuung oder Ferienangebote über mehr Homeoffice bis zu mehr flexible Teilzeit – also Hinweise, die auch die vorgenannten Ergebnisse noch einmal stützen. In den Aussagen wird dabei immer wieder die Herausforderung „Alleinerziehend“ benannt und das von Frauen wie Männern. Das Thema bessere Bezahlung und Anerkennung für pflegerische und soziale Berufe wird genannt. Bezahlbarer Wohnraum und Ausbau ÖPNV spielen in ein paar Aussagen eine Rolle. Es ist zu überlegen, inwiefern von Seiten des Gleichstellungsbüros gezielter bzw. deutlicher dargestellt wird, dass die Angebote ebenfalls von Männern wahrgenommen werden können. Explizit dann, wenn sie selbst aufgrund ihres Geschlechts z.B. Benachteiligung in Vereinbarkeitsfragen erfahren, alleinerziehend sind, oder wenn sie - die Männer - Frauen in ihren Bestrebungen um verbesserte Geschlechtergleichstellung unterstützen wollen, finden im Gleichstellungsbüro in jedem Fall eine Ansprechpartnerin

Darüber hinaus finden sich ein paar wenige sehr stark konservativ-traditionelle Aussagen wie „Frauen sollen nicht übertreiben mit ihrer Karrieresucht, die hätten in der Familie genug zu tun.“ Oder „Weniger Betreuungen bis 3 Jahre, weil in den ersten min. 3 Jahre die Mutter oder der Vater zum Kind gehört.“ Aus Gleichstellungsperspektive inakzeptabel. Letztlich gehört es zur Demokratie, solche Einzelmeinungen auszuhalten.

6. Welche Vorteile hat es, wenn Frauen häufiger als bisher Führungspositionen bekleiden?

Zunächst konnten die Befragten die folgenden sechs Aspekte auf der bekannten 5-Punkt-(Likert-) Skala von „überhaupt nicht“ (5) über 4, 3, 2 bis zu „voll und ganz zutreffend (1)“ bewerten:

- Frauen haben bei Entscheidungen die Konsequenzen mehr im Blick
- Frauen sind umweltbewusster
- Frauen urteilen und bewerten gerechter
- Frauen sind sozialer eingestellt
- Frauen haben mehr „emotionale Intelligenz“
- Frauen sind weniger egoistisch
- Frauen fördern die Teilhabe benachteiligter Gruppen (z.B. LGBT, Personen mit Handicap etc.)
- Frauen sind belastbarer
- Frauen sind flexibler

Allgemein sehr hohe Zustimmung (voll und ganz (1) und zustimmend (2) mit deutlich mehr als 50%) erhielten die Aspekte „Frauen sind sozialer“ sowie „emotionale Intelligenz“. Auch bei den übrigen

Aspekten beträgt der Wert der Zustimmung mehr oder weniger 50% (der Befragten³³). Ein Aspekt fällt jedoch „aus der Reihe“. Hier ist der Anteil der Ablehnung (nicht (4) bzw. überhaupt nicht (5) zutreffend) höher als der der Zustimmung:

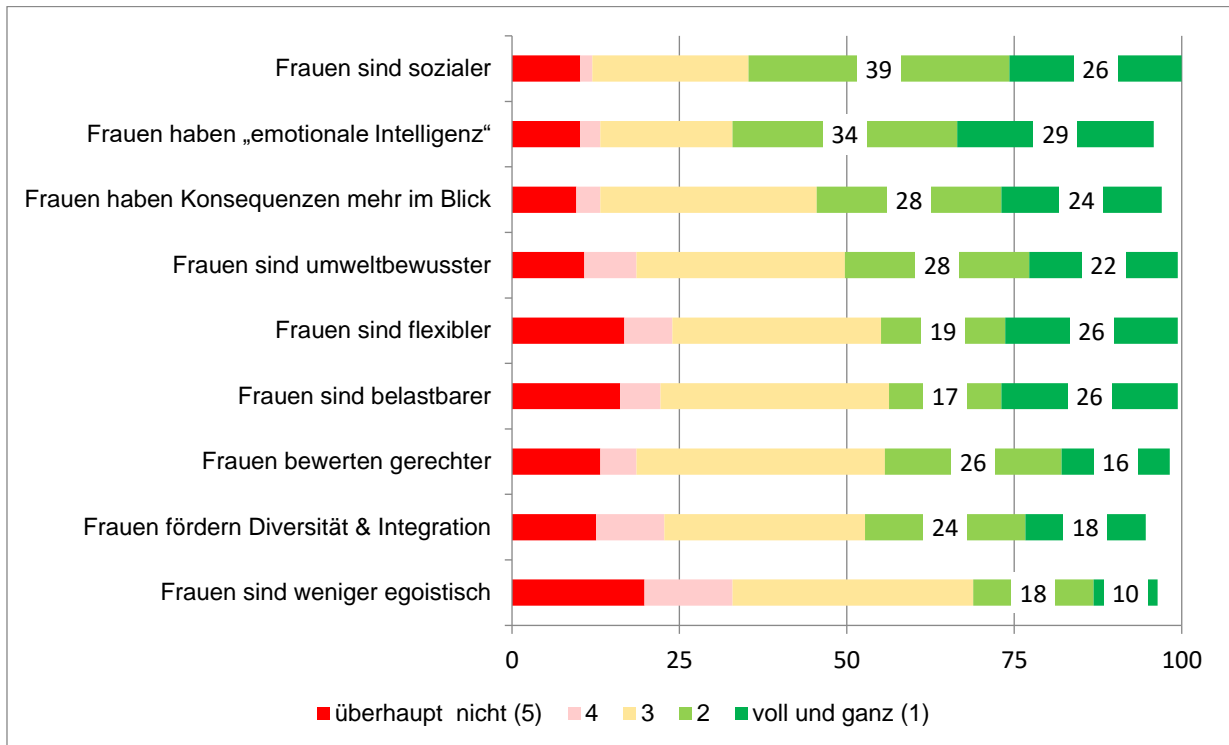


Abbildung 6.a): Vorteile von Frauen in Führungspositionen, Stichprobe, absolute Prozentwerte, n=158-167³⁴

Im Falle von fünf der sechs angebotenen Aspekte zur Bewertung haben die Befragten (Stichprobe) überwiegend geurteilt, dass es von Vorteil wäre, wenn Frauen häufiger Führungspositionen bekleiden würden. Gegenteilig äußerten sich im Allgemeinen nur wenige Befragte. Häufig äußerten sich die Befragten allerdings „indifferent“ (Bewertung mit dem Wert „3“ (30% - 37%).

Ganz anders äußerten sich die Befragten allerdings hinsichtlich der Frage des „Egoismus“. **Der Aussage, dass „Frauen weniger egoistisch seien als Männer“ stimmten „nur“ ca. 28% der Befragten zu, nicht zustimmend äußerten sich dagegen ca. 33%.** Frauen werden also allgemein als „sozialer“ eingeschätzt, nicht aber als „weniger egoistisch“. Dieses Ergebnis verlangt zwangsläufig nach einer Analyse differenziert nach Männern und Frauen.

6.1 Vergleich zwischen Männern und Frauen

Um es gleich vorwegzunehmen: **Frauen sind deutlich häufiger der Meinung „Frauen seien weniger egoistisch“ als Männer. Es sind aber auch deutlich weniger als die Hälfte der Frauen³⁵, ca. 34%, die der Aussage zustimmen. „Frauen sind weniger egoistisch“. Etwa 26% der Frauen stimmen nicht zu und ca. 40% der Frauen stimmten weder zu noch lehnten sie ab (Bewertung mit „3“).**

³³ Die auf diese Frage geantwortet haben. (Im Vergleich zum Beginn der Befragung etwa 5% weniger Befragte).

³⁴ Die Farbgebung der Balken (bisher grün nach rot (von links nach rechts)) wurde umgedreht.

³⁵ Äußerungen immer in Relation zu den Personen (Frauen), die sich zur jeweiligen Frage geäußert haben.

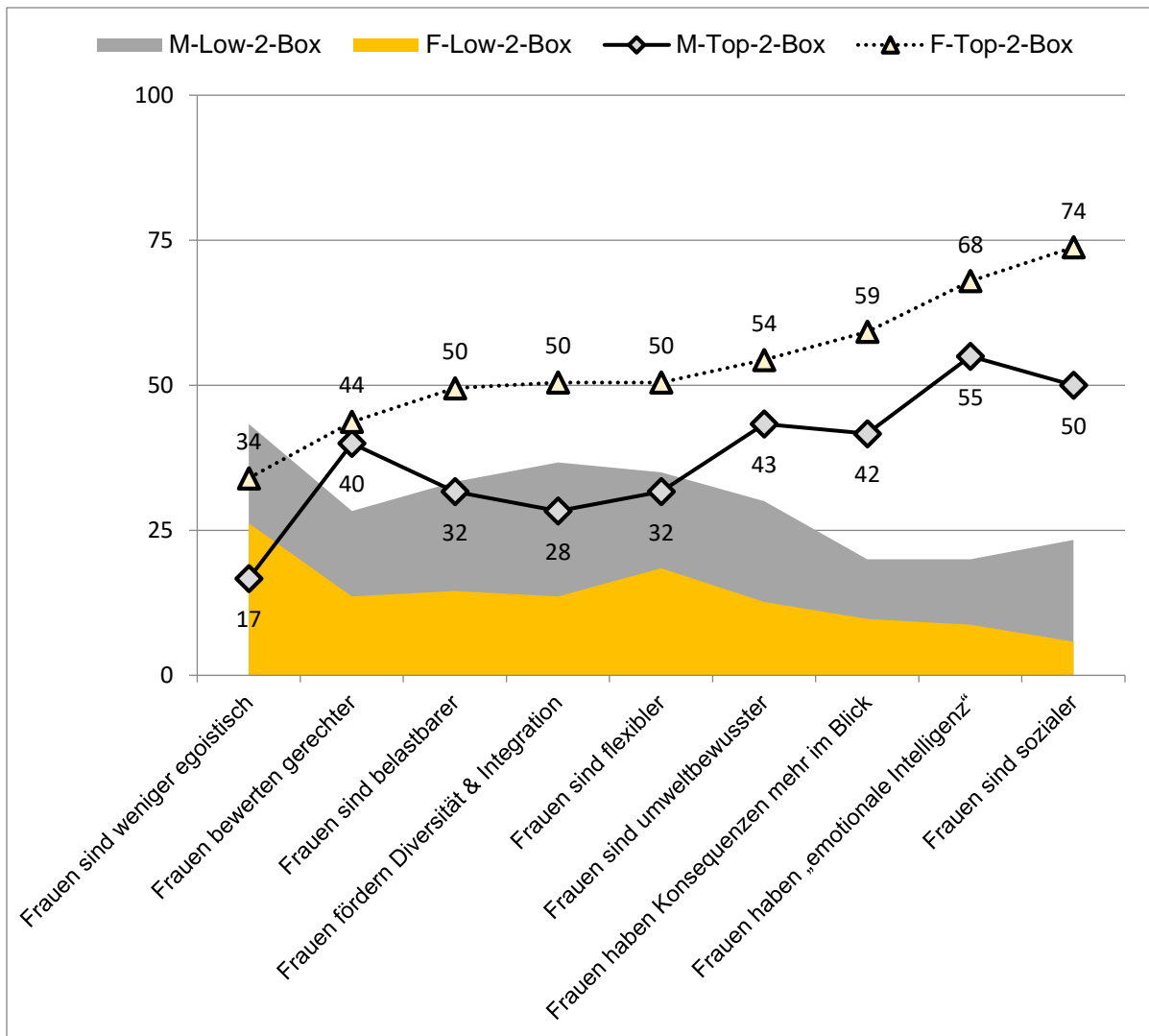


Abbildung 6.b): Vorteile von Frauen in Führungspositionen, Stichprobe, differenziert nach Geschlecht, absolute Prozentwerte, n-F=96-103 / n-M=58-61

Neben der Frage des „Egoismus“ werden noch weitere interessante Ergebnisse deutlich:

1. Bei der Frage „ob Frauen gerechter bewerten“ ist der Anteil der Frauen, die dieser Aussage zustimmen mit 44% relativ gering. Mit 40% ist der Anteil der Männer, die der Aussage zustimmen relativ hoch. Gleichzeitig stimmen jeweils relativ viele Männer und Frauen der Aussage nicht zu. Das Ergebnis ist zu dieser Aussage nicht eindeutig. Möglicherweise ist es von der jeweiligen Person die bewertet abhängig, unabhängig vom Geschlecht?
2. Bei den Aspekten „Frauen sind belastbarer“, „Frauen fördern Diversität & Integration“ sowie „Frauen sind flexibler“ sind die Meinungen nicht einheitlich. Während die Frauen zu ca. 50% der Meinung sind, die Aussagen trafen zu, sind es bei den Männern deutlich weniger als 50% die dieser Meinung sind; zusätzlich sind bei diesen Aussagen mindestens ebenso viele Befragte der Meinung, die Aussage sei nicht zutreffend.
3. Bei den weiteren Aussagen steigt die Zustimmung der Frauen im Vergleich zu den Männern überproportional an. Im Falle der Aussage „Frauen sind sozialer“ stimmen der Aussage 74% der Frauen zu und 50% der Männer.

6.2 Vergleich zwischen den Alters- und Befragtengruppen

Wie bereits im Kapitel 5. ist in der Tendenz festzustellen, dass die jüngeren und insbesondere die jüngste Gruppe (unter 25 Jahre) den Aspekten weniger zustimmen bzw. diesen mehrheitlich nicht zustimmen.

Besonders auffallend ist:

- Der Aussage „Frauen sind weniger egoistisch“ stimmen die beiden jüngeren Altersgruppe nicht zu
- „Frauen sind umweltbewusster“, dieser Aussage stimmen vor allem die älteren Befragten (>64 Jahre) zu. Gleiches gilt für die Aussagen
 - „Frauen sind flexibler“ und
 - „Frauen fördern die Teilhabe benachteiligter Gruppen“
- Die Aussage „Frauen sind sozialer eingestellt“ wird vor allem von der Gruppe unter 25 Jahren nicht bejaht und
- auch bei der Aussage „Frauen sind belastbarer“ stimmen die jüngeren Altersgruppen weniger zu, insbesondere die jüngste Gruppe stimmt nicht zu.

Der Mittelwertvergleich der Befragtengruppen zeigt kaum Unterschiede: **Interessant ist, dass die Aussage „Frauen sind weniger egoistisch“ von allen drei Befragtengruppen mehrheitlich nicht geteilt wird.**

6.3 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten

Alle befragten Personen stimmen den Aussagen „Frauen sind sozialer“, „Frauen haben „emotionale Intelligenz““, „Frauen haben Konsequenzen mehr im Blick“ sowie „Frauen sind umweltbewusster“ häufiger „zu“ als „nicht“; Frauen stärker als Männer. Insofern kein überraschendes Ergebnis. Aus Gleichstellungsperspektive sei darauf hingewiesen, dass dies gesellschaftlich betrachtet sehr stark alt hergebrachten Rollenklischees entspricht.

Anders die Aussage „Frauen sind weniger egoistisch“: Hier stimmen insgesamt nur wenige Befragte - nach Geschlecht wiederum mehr Frauen als Männer - zu. Die Zustimmung steht allerdings einem ebenso großen Anteil von Frauen mit „unentschieden“ wie auch „Nicht-Zustimmung“ gegenüber. Männer stimmen dieser Aussage seltener zu, mehr als die Hälfte der Männer sind eher unentschieden. Gleichstellungspolitisch entfernt sich dieses Ergebnis zumindest etwas vom Rollenklischee der „braven“ Frau.

Die Altersunterschiede zwischen der ältesten und jüngsten Gruppe lassen einen gesellschaftlichen Wandel vermuten, können aber genauso ein Hinweis auf weniger Erfahrung der jüngeren Gruppe sein. Die Älteren schätzen Frauen als umweltbewusster, flexibler ein und sehen Frauen als stärker unterstützend für die Teilhabe benachteiligter Gruppen eintreten. Jüngere stimmen allen Aussagen deutlich weniger zu, auffällig und am geringsten der Aussage „Frauen sind sozialer eingestellt“. Ob es an weniger Erfahrung liegt, oder ob die jüngere Generation die klischeebehafteten Rollenvorstellungen tatsächlich nicht mehr lebt und erlebt, lässt sich leider mit Hilfe der vorliegenden Ergebnisse nicht feststellen.

In den offenen Antwortmöglichkeiten wird zum einen sehr deutlich, dass die Befragten feststellen, dass es sich bei den Aussagen sehr stark um Rollenklischees handelt und diese nicht (mehr) als gegeben wahrnehmen. Dies wird überwiegend von männlichen Befragten hervorgehoben. Die Aussagen der Frauen gehen in eine ähnliche Richtung, allerdings eher in dem Sinne, „Frauen und Männer ergänzen einander und haben unterschiedliche Sichtweisen – aber keiner ist BESSER!“

Und ebenfalls von Männern kommen dann – insbesondere bei den Panelisten – Aussagen, die auf die stärkere Mehrfachbelastung von Frauen hinweisen und diese anerkennen, z.B. „Durch das Kinder bekommen ist es für Frauen schwerer, mehrere Zukunftsziele voll anzustreben.“ Oder „Gleiche Arbeit,

gleicher Lohn, egal ob Frau oder Mann. Es gibt auch viele tolle Frauen.“ Oder „Was Frauen ertragen müssen viel mehr ertragen (Geburte, den Mann beturteln wenn er mal krank ist).“

Aus Gleichstellungsperspektive sind dies alles Hinweise darauf, dass sich in den gesellschaftlichen Ansichten einiges ändert. Wenn Männer sich aufregen, dass eine Befragung zu sehr auf die Unterschiede und Klischees hin angelegt ist, ist das als positives Zeichen zu werten. Wenn Frauen dann noch erkennen, was sie alles können und dass sie auch alles können, was Männer auch können, sind wir deutlich weiter. Wenn dann beide bzw. alle Geschlechter für mehr Gerechtigkeit bei Lohn, Beförderung, in Familie und Haushalt uvm. eintreten, gewinnen ALLE gleich welchen Geschlechts.

Es bleibt zu hoffen, dass wir nach Corona die offen zu Tage getretenen Herausforderungen, um nicht zu sagen den Rückfall in die Rollenverteilung der 50er Jahre, als Chance erkennen, wieder mehr Initiative und Engagement in der Frage der Gleichstellung der Geschlechter beizumessen.

7. Probleme im Arbeitsumfeld

Bezüglich der folgenden Liste von Problemen konnten die Befragten angeben, ob diese „häufiger“, „nur in Einzelfällen“ oder „überhaupt nicht“ auftreten:

- Sexuelle Belästigung
- Rassistische Äußerungen
- Fremdenfeindliche / rassistische Äußerungen
- Antisemitismus
- Mobbing, allgemein
- Mobbing, diverser Kolleginnen und Kollegen
- Burnout
- Psychische Erkrankungen
- Benachteiligung wegen körperlicher / psychischer Einschränkungen
- Missbrauch / Gewalt
- Alkohol- / Drogenprobleme

Die folgende Grafik zeigt das Ergebnis, geordnet nach Anteil der Angaben „überhaupt nicht“ (von links nach rechts aufsteigend):

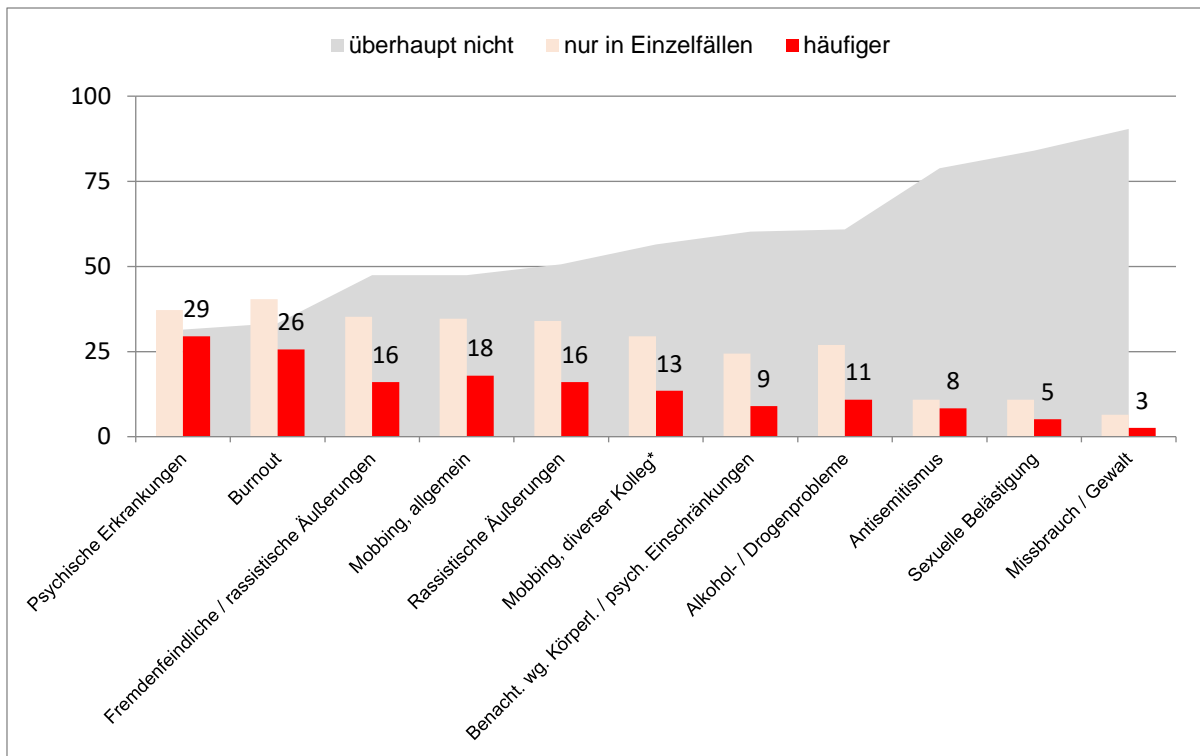


Abbildung 7.a): Probleme im Arbeitsumfeld, Stichprobe, absolute Prozentwerte, n=146-157

Weniger als ein Drittel (31%) der Befragten gab an, dass „psychische Erkrankungen“ im Arbeitsumfeld überhaupt noch nicht aufgetreten sind und 29% gaben an, dass dies bereits „häufiger“ der Fall gewesen ist (37% „nur in Einzelfällen“). Ebenfalls „häufig“ wurde Burnout als Problem benannt (26%).

Bei den folgenden Problemen steigt dann der Anteil derjenigen, die diese Probleme überhaupt nicht wahrgenommen haben, auf nahezu 50% oder mehr. Selbstverständlich sollte jedem Einzelfall nachgegangen werden, die Problematik „psychischer Erkrankungen“ und „Burnout“ stellen jedoch zahlenmäßig mit Abstand das größte Problem dar.

7.1 Vergleich zwischen Männern und Frauen

Der Vergleich zwischen den Geschlechtern offenbart insbesondere einen großen Unterschied in der Wahrnehmung der Fälle von psychischen Erkrankungen: 34% der weiblichen Befragten gaben an, dass solche Fälle „häufiger vorkommen“; bei den Männern sind es 22%!

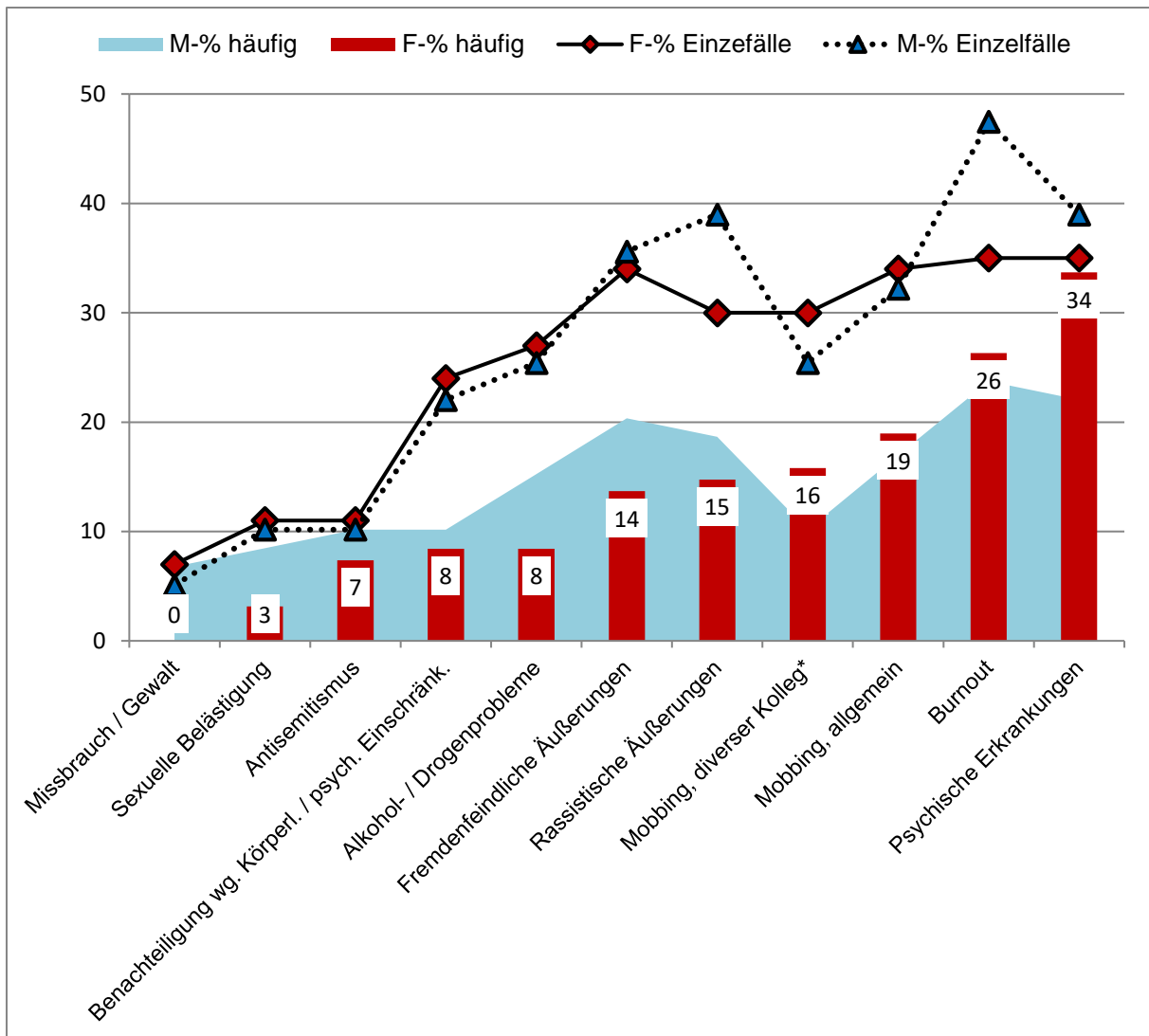


Abbildung 7.b): Probleme im Arbeitsumfeld, Stichprobe, differenziert nach Geschlecht, absolute Prozentwerte, n-F=86-95 / n-M=57-61

Die Probleme „Burnout“ und „Mobbing“ werden von den Frauen ebenfalls etwas häufiger als „häufig“ wahrgenommen, wobei „Burnout“ von den Männern weitaus häufiger als „Einzelfälle“ (47%) wahrgenommen wird (Frauen: 35%). Eine Hypothese zur Erklärung dieses Ergebnisses könnte sein, dass Männer „nur“ die offensichtlichen Fälle im Blick haben, d.h. Personen die für lange Zeit oder vollständig ausfallen. Frauen könnten hier mehr auch Fälle von „verdecktem Burnout“ im Blick haben, die sich z.B. durch häufige Fehlzeiten / Krankheiten bzw. extreme Unzufriedenheit und dadurch schlechte Arbeitsleistung niederschlagen. Dies kann an dieser Stelle natürlich nur eine Hypothese sein. Zur Klärung dieser Frage bedürfte es gezielter wissenschaftlicher Untersuchungen.

Die weiteren, insgesamt weniger häufigen, Problembereiche von „rassistischen / fremdenfeindlichen Äußerungen“, „Alkohol- und Drogenprobleme“ bis zu „sexueller Belästigung“ geben männliche Befragte etwas öfter als „häufig“ an. Eine Erklärung dieses Ergebnisses fällt schwer. Vorstellen kann man sich eine A) positive Hypothese: Männer sind durch den gesellschaftlichen Diskurs dieser Probleme mehr für diese Probleme sensibilisiert, oder eine B) negative Hypothese: Die Probleme treten in männlich dominierten Arbeitsumfeldern (immer noch) häufiger auf. Auch hier müssten intensivere Studien die Gründe für das obige Ergebnis näher beleuchten.

Auch wenn in den Grafiken zunächst der Anschein erweckt wird, dass „sexuelle Belästigung“ sowie „Antisemitismus“ weniger problematisch seien: Auf sie entfallen die geringsten Häufigkeitsangaben bei

Männern wie Frauen, wenn aber jede*r 10. Frau bzw. Mann „sexuelle Belästigung“ als „häufig“ angibt, muss festgestellt werden, dass dieses Thema weiter von Relevanz ist und angegangen werden muss.

Auffälliger noch das Thema „Antisemitismus“, insbesondere dann wenn die Ergebnisse fremdenfeindliche Äußerungen“ oder auch „rassistische Äußerungen“ hinzugezogen werden. Jede 3. Frau und fast jeder 2. Mann geben dies als „häufig“ an. Bildungsangebote gegen fremdenfeindliche und rassistische Hetze gibt es zahlreiche, gerade in Schulen und Bildungseinrichtungen, die mit Erwachsenen arbeiten. Diese sollten weiter bekannt gemacht werden, gerade in Kita und Schule können spezifische Programme viel Positives ausrichten. Es hilft allerdings wenig, wenn solche oft drittmittelfinanzierten Projekte lediglich für einen festgelegten Zeitraum durchgeführt werden. Programme zum Thema sollten dauerhaft Bestandteil in Kita, Schulen, Volkshochschulen und weiteren Bildungseinrichtungen für Erwachsene sein. Gerade das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) könnte eine gute Grundlage für Seminare in Betrieben sein.

7.2 Vergleich zwischen den Alters- und Befragtengruppen

Für die folgende grafische Analyse wurden die Werte der Altersgruppen nach der Angabe die **Probleme treten „überhaupt nicht“** auf analysiert.

Die Probleme „Missbrauch“, „sexuelle Belästigung“ oder „Mobbing“ werden mit durchschnittlich 87% über alle Altersgruppen "überhaupt nicht" wahrgenommen. Relativ häufig, d.h. dass fremden- bzw. rassistischen Äußerungen seltener wahrgenommen werden, tritt insbesondere bei den Altersgruppen über 64 Jahre und unter 25 Jahren auf. Burnout, ist diesen beiden Gruppen, vor allem unter 25 Jahre noch relativ unbekannt.

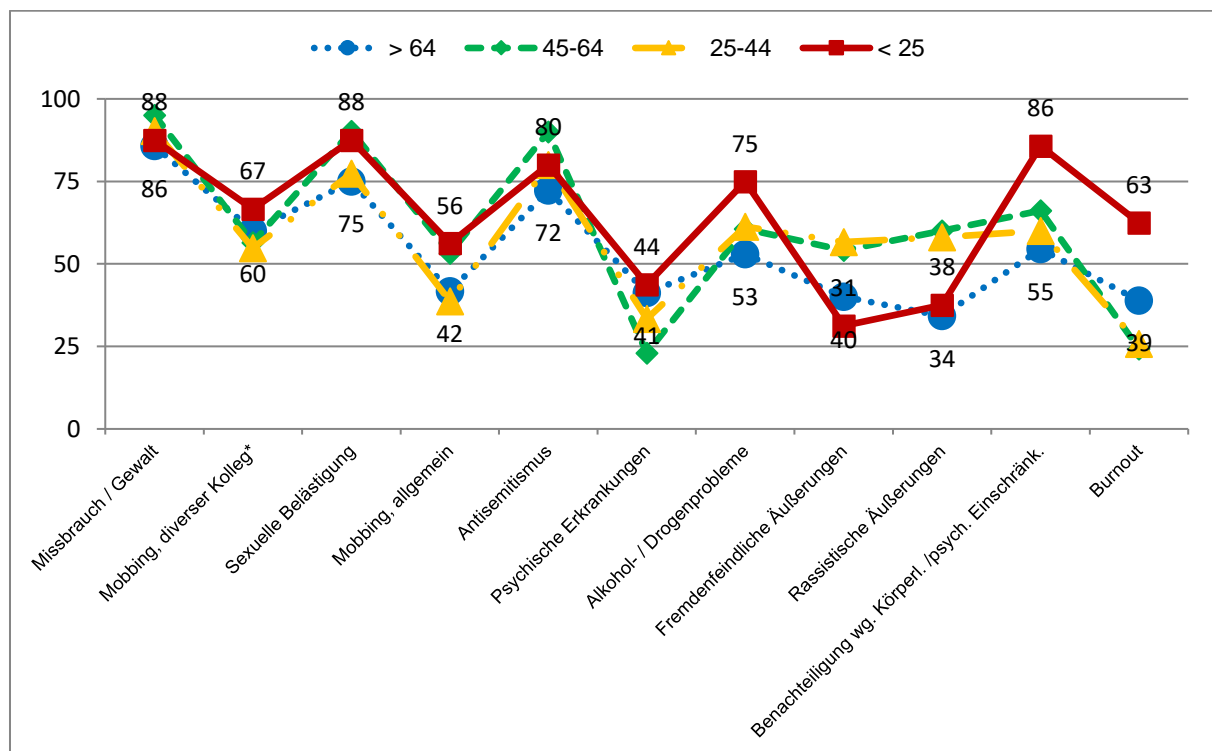


Abbildung 7.c): Probleme im Arbeitsumfeld, Stichprobe, differenziert nach Altersgruppen, relative Prozentwerte (Anteil derjenigen in der Gruppe, die die Probleme „überhaupt nicht“ wahrgenommen haben), n=141-145

Der Vergleich zwischen den Befragtengruppen offenbart keine signifikanten Unterschiede: Die Übereinstimmung der Ergebnisse der drei unterschiedlichen Befragungen (Repräsentative Stichprobe / Offene Befragung / Panel) können als „hinreichenden“ Indikator dafür gewertet werden, dass die oben ermittelten Ergebnisse nicht zufällig zu Stande gekommen sind. Anders formuliert: Das oben ermittelte Ergebnis, dass psychische Erkrankungen das häufigste (und damit vermutlich) das

dringlichste Problem sind, und Frauen dieses Problem deutlich häufiger als Problem ansehen, ist scheinbar nicht von der Hand zu weisen.

7.4 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten

„Psychische Erkrankungen“ und „Burnout“ sind insgesamt sowie von Männern und Frauen als „die Probleme“ im Arbeitsumfeld wahrgenommen. Das bestätigen auch zahlreiche Studien zu Belastungen am Arbeitsplatz. Dies wird als Einfluss von negativem Stress durch den Wandel in der Arbeitswelt thematisiert³⁶. Dabei werden Stress, Mobbing, Bossing als Ursachen für psychische Erkrankungen und Burnout angenommen. Hinzu können Angststörungen oder Suchtmisbrauch kommen.

In den vorliegenden Ergebnissen ist interessant, dass Männer insbesondere Burnout deutlich öfter als Frauen als Einzelfälle betrachten (47 / 35%). Anders bei den psychischen Erkrankungen: Die Angabe zu Einzelfällen ist bei den Geschlechtern mit über einem Drittel ca. gleich. Frauen geben zudem deutlich öfter als Männer, dieses Problem als „häufig“ an. Letztlich lässt sich auch dies an allgemeinen Entwicklungen anhand der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) von Männern und Frauen ablesen: Statistisch lagen bei Frauen im Jahr 2018 erheblich mehr AU-Tage aufgrund psychischer Erkrankungen vor als bei Männern. Bei beiden Geschlechtern hat sich die Zahl seit 1997 verdreifacht³⁷. Die Entwicklung kann allerdings auch Folge der inzwischen gesellschaftlich anerkannten „psychischen Erkrankungen“ sein, während im Jahr 1997 möglicherweise auf vielen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen andere Diagnosen angegeben wurden, obwohl eine psychische Erkrankung vorgelegen hat.

Ebenfalls erschreckend sind die Werte zu den Problemen „Mobbing allgemein“ sowie „Mobbing diverser Kolleg*innen“. Geschlechterunterschiede finden sich beim „Mobbing diverser Kolleg*innen“, was von Frauen etwas öfter angegeben wird als von Männern. Rund die Hälfte aller Frauen geben beides als Probleme an, da scheint es zunächst einmal unerheblich, ob es sich um Einzelfälle oder als „häufig“ wahrgenommene Probleme handelt. Das Gleichstellungsbüro plant eine Veranstaltung zum Thema „Mobbing im Arbeitsleben“ und scheint damit auf dem richtigen Weg zu sein. Vor dem Hintergrund der vorliegenden Ergebnisse wird im Nachgang zu prüfen sein, ob im Anschluss weitere Veranstaltungen oder Seminare oder Beratungen zum Thema „Mobbing“ angeboten werden.

Auch wenn in den Abbildungen zunächst der Anschein erweckt wird, dass „sexuelle Belästigung“ sowie „Antisemitismus“ weniger problematisch seien: Auf sie entfallen die geringsten Häufigkeitsangaben bei Männern wie Frauen, wenn aber jede*r 10. Frau bzw. Mann „sexuelle Belästigung“ als „häufig“ angibt, muss festgestellt werden, dass dieses Thema weiter von Relevanz ist und angegangen werden muss.

Auffälliger noch das Thema „Antisemitismus“, insbesondere dann wenn die Ergebnisse fremdenfeindliche Äußerungen“ oder auch „rassistische Äußerungen“ hinzugezogen werden. Jede 3. Frau und fast jeder 2. Mann geben dies als „häufig“ an. Bildungsangebote gegen fremdenfeindliche und rassistische Hetze gibt es zahlreiche, gerade in Schulen und Bildungseinrichtungen, die mit Erwachsenen arbeiten. Diese sollten weiter bekannt gemacht werden, gerade in Kita und Schule können spezifische Programme viel Positives ausrichten. Es hilft allerdings wenig, wenn solche oft drittmittelfinanzierte Projekte lediglich für einen festgelegten Zeitraum durchgeführt werden. Programme zum Thema sollten dauerhaft Bestandteil in Kita, Schulen, Volkshochschulen und weiteren Bildungseinrichtungen für Erwachsene sein. Gerade das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) könnte eine gute Grundlage für Seminare in Betrieben sein.

Alte und junge Menschen unterscheiden sich bei den verschiedenen Problemen nicht so sehr wie vielleicht erwartet wurde. Der größte Unterschied findet sich bei „Burnout“ und „Benachteiligung

³⁶ <https://www.neurologen-und-psychotherapeuten-im-netz.org/psychiatrie-psychosomatikpsychotherapie/risikofaktoren/arbeitsleben/belastungsfaktoren/>

³⁷ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/254192/umfrage/entwicklung-der-au-tage-aufgrund-psychischererkrankungen-nach-geschlecht/>

wegen körperlicher/psychischer Einschränkungen“, der von der den unter 25-Jährigen mit 63 bzw. 86% als „überhaupt nicht“ angegeben wird, von den Älteren über 64 Jahren mit 55 bzw. 39% mit „überhaupt nicht“ angegeben wurde.

Dagegen liegen bei den Aussagen „Fremdenfeindliche Äußerungen“ und „Rassistische Äußerungen“ gerade diese beiden Altersgruppen sehr nah beieinander und lediglich zw. 31 und 40% „überhaupt nicht“ angeben, was bedeutet, dass zw. 60 und 70% der ältesten und jüngsten Generation damit Erfahrung haben. Fast umgekehrt ist dies bei den mittleren Altersgruppen. Eine Erklärung würde hier möglicherweise lediglich zu Spekulationen führen.

8. Freiwilliges Engagement (Ehrenamt)

Das freiwillige Engagement in Viernheim wurde bereits in einer Bevölkerungsbefragung im Jahre 2005 abgefragt. Methodisch orientierten sich die Fragestellungen jeweils (2005 und 2019) am Deutschen Freiwilligensurvey³⁸. Er unterscheidet nach 15 Engagement-Bereichen und Engagement wird erst dann als solches gewertet, wenn eine nennenswerte Zahl an Stunden pro Woche angegeben wird (mindestens 0,5h pro Woche).

Bei den Engagement-Bereichen handelt es sich um:

- Sport und Bewegung
- Kultur und Musik
- Freizeit und Geselligkeit
- Sozialer Bereich
- Gesundheitsbereich
- Schule und Kindergarten
- außerschulische Jugendarbeit
- Bildung, Weiterbildung
- Umwelt, Natur- und Tierschutz
- Politik und politische Interessenvertretung
- berufliche Interessenvertretung außerhalb des Betriebes
- Religion und Kirche
- Justiz und Kriminalitätsprobleme
- Unfall- und Rettungsdienst, Freiwillige Feuerwehr
- Agenda 21 (nachhaltige Entwicklung)

8.1 Häufigkeit des Engagements in den verschiedenen Engagement-Bereichen / Vergleich 2005 /2019

Die Abbildung 8.a) gibt die jeweilige Anzahl der Engagierten (Personen mit mehr als 0,5h pro Woche) im Vergleich 2005 (Balken) und 2019 (Fläche) wieder.

Ganz allgemein ist **ein sehr deutlicher Anstieg des freiwilligen Engagements** in Viernheim feststellbar. Eine Stagnation bzw. leichte Abnahme ist lediglich für den Bereich „Kultur und Musik“ festzustellen. Für die bereits 2005 nur marginalen Zahlen von Engagierten aufweisende Bereiche „berufliche Interessenvertretung“, „Justiz und Kriminalität“ sowie „Agenda 21 (nachhaltige

³⁸ Vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/engagement-und-gesellschaft/engagement-staerken/freiwilligensurveys/der-deutsche-freiwilligensurvey-/100090>.

Entwicklung)“ konnten 2019 keine Aktivitäten mehr festgestellt werden. Die größten Zuwächse verbuchen:

- Religion und Kirche (+ 3,3%)
- Schule und Kindergarten (+ 3,9%)
- Freizeit und Geselligkeit (+4,7%)
- Sport und Bewegung (+ 5%)
- Sozialer Bereich (+6,4%)

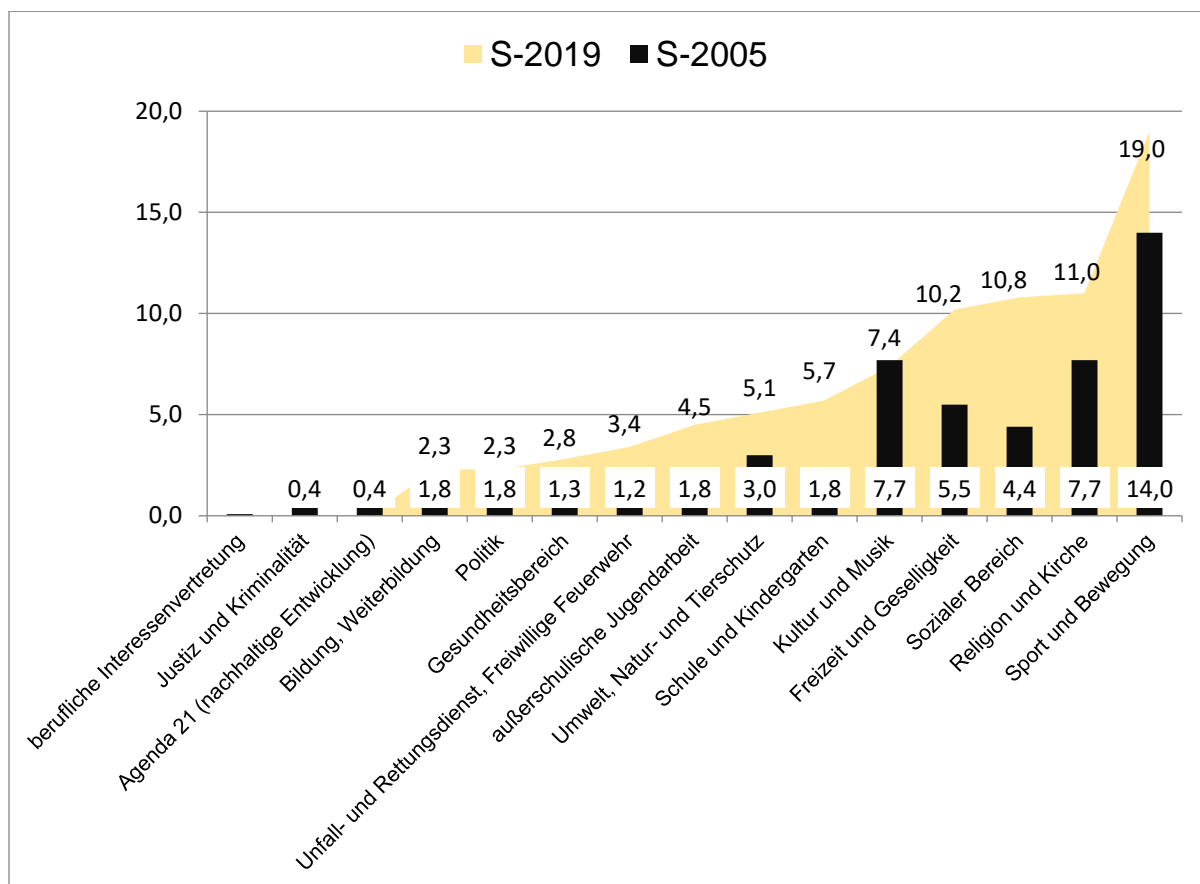


Abbildung 8.a): Anzahl der freiwillig Engagierten in Viernheim, absolute Prozentwerte, Stichprobe, Vergleich 2005– 2019, geordnet nach Anzahl der Beteiligten 2019³⁹

Ganz allgemein ist **ein sehr deutlicher Anstieg des freiwilligen Engagements** in Viernheim feststellbar. Eine Stagnation bzw. leichte Abnahme ist lediglich für den Bereich „Kultur und Musik“ festzustellen. Für die bereits 2005 nur marginale Zahlen für Engagierte aufweisenden Bereiche „berufliche Interessenvertretung“, „Justiz und Kriminalität“ sowie „Agenda 21 (nachhaltige Entwicklung)“ konnten 2019 keine Aktivitäten mehr festgestellt werden.

8.2 Vergleich zwischen Männern und Frauen

Für die Befragung 2019 ergeben sich im Falle der Stichprobe signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern:

³⁹ Die Angabe von Fallzahlen (n) ist an dieser Stelle nicht notwendig, da sich die Prozentwerte immer aus der Zahl der Personen ergibt, die mehr als 0,5h Engagement pro Woche angegeben haben, im Verhältnis zur Gesamtzahl der Befragten (Stichprobe).

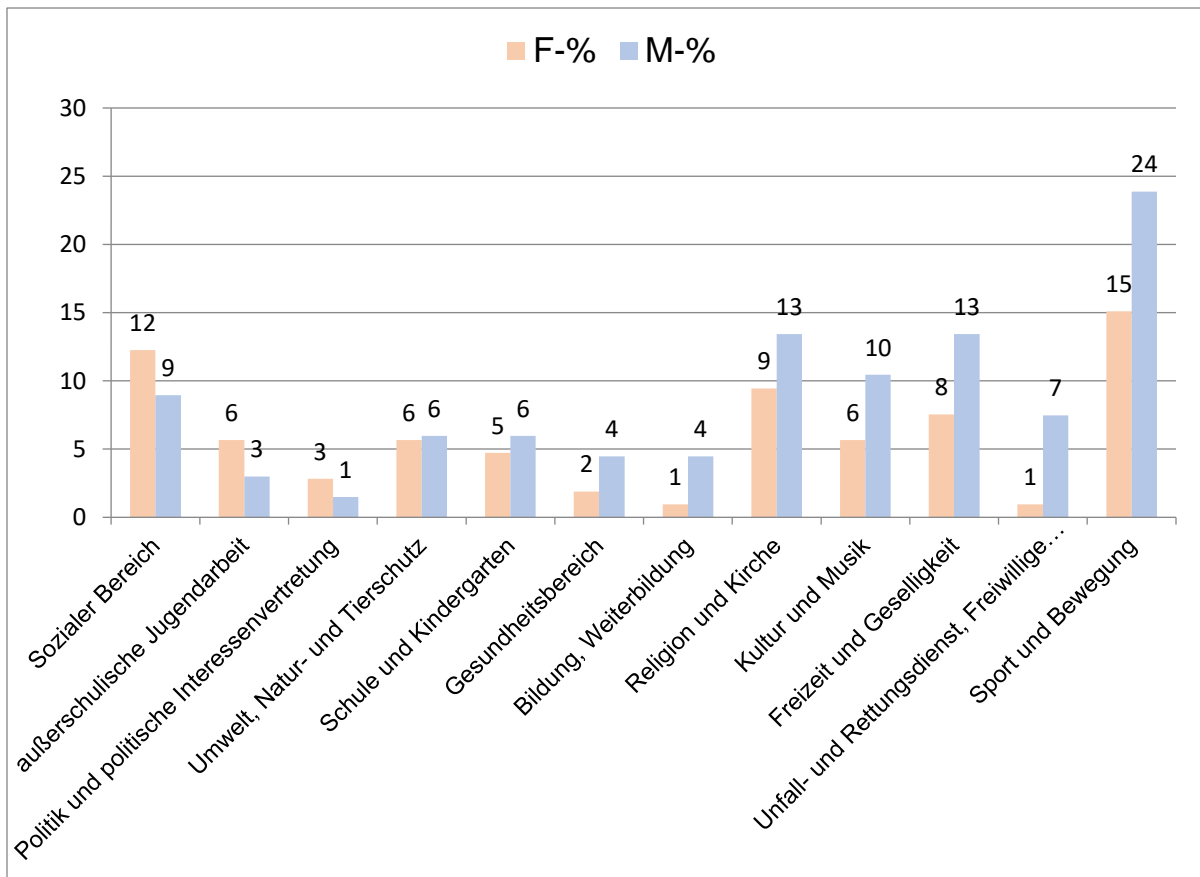


Abbildung 8.b): Anzahl der freiwillig Engagierten in Viernheim, absolute Prozentwerte, Stichprobe, differenziert nach Geschlecht, geordnet nach Differenz zwischen Männern und Frauen

Auf der linken Seite der Abbildung sind diejenigen Bereiche zu finden, bei denen die Frauen in der Mehrheit aktiv sind:

- Sozialer Bereich (+3%)⁴⁰
- Außerschulische Jugendarbeit (+3%)
- Politik und politische Interessenvertretung (+2)

Die höhere Anzahl von Frauen in den oben angeführten Bereichen ist mit 3% eher gering. Bei den „von Männern dominierten Bereichen“ ist deren „Dominanz“ dagegen viel deutlicher ausgeprägt:

- Bildung, Weiterbildung (-4%)⁴¹
- Religion und Kirche (-4%)
- Kultur und Musik (-5%)
- Freizeit und Geselligkeit (-6%)
- Unfall- und Rettungsdienst, Freiwillige Feuerwehr (-7%)
- Sport und Bewegung (-9%)

Die Zahlen der früheren bundesweiten Freiwilligensurveys sind nicht unbedingt „eins zu eins“ auf die hier vorliegende Viernheimer Befragung übertragbar. Dennoch ist auffällig, dass laut der Freiwilligensurveys von 1999 und 2004⁴² noch mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen im Bereich Politik und politische Interessenvertretung aktiv waren. In Viernheim ist dagegen, nach der Untersuchung 2019, der Anteil der Frauen, die im Bereich Politik und politische Interessenvertretung

⁴⁰ Das Zeichen „+“ bedeutet höherer Anteil von Frauen.

⁴¹ Das Zeichen „-“ bedeutet geringerer Anteil von Frauen.

⁴² Vgl. Gensicke, T., Picot, S. und S. Geiss: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004, VS-Verlag, Wiesbaden 2006, S. 48.

aktiv sind, deutlich höher (3:1). Innerhalb von ca. 15 Jahren hat sich folglich die Zahl der politisch aktiven Frauen von einer Minderheit (maximal 25%) in eine deutliche Mehrheit (ca. 66%) verwandelt.

Weiterhin könnte man aus den Viernheimer Ergebnissen 2019 die Hypothese ableiten, dass bei den Männern eine Tendenz zur „Work-Life-Balance“ feststellbar ist. D.h., weg vom Engagement in der „Politik“ und ganz deutlich hin zum Engagement in „Kultur und Musik“, „Freizeit und Geselligkeit“ und „Sport und Bewegung“. Wobei immer mit bedacht werden muss, dass die Männer deutlich häufiger freiwillig engagiert sind als die Frauen.

8.3 Vergleich zwischen den Alters- und Befragtengruppen

Mit der „Fridays for Future“-Bewegung wurde suggeriert, dass es eine breite Politisierung der Jugend für den Klimaschutz gäbe. Aber bereits 2019 ging die Zahl der Demonstrierenden, wie die in diesem Fall unverdächtige Quelle der „TAZ“ vermeldet hat⁴³, deutlich zurück. Erleidet „Fridays for Future“ das gleiche „Schicksal“ wie „attac“ oder die „Agenda21-Bewegung“ (siehe die Ergebnisse oben), d.h. sie endet im „Nichts“? „Jung“ ist das politische Engagement in Viernheim nach den Ergebnissen der Bevölkerungsbefragung 2019 sicherlich nicht, im Gegenteil, es ist „selten“ und „alt“:

Auffallend ist der hohe Anteil an Engagierten aus der Gruppe der jungen Befragten in den Bereichen: Kultur und Musik, Schule und Kindergarten, sowie Freizeit und Geselligkeit.

Besonders hoch ist der Anteil der Jungen aber in den Bereichen: Religion und Kirche, Sport und Bewegung sowie Außerschulische Jugendarbeit.

Ein weiteres sehr auffälliges Ergebnis ist, dass die Gruppe der über 64-Jährigen überdurchschnittlich häufig im sozialen Bereich engagiert ist.

Die Auswertung der Daten nach den Befragtengruppen zeigt, dass es zwischen den Gruppen der repräsentativ ausgewählten Stichprobe (S) und den Panelteilnehmern (P) nur wenig Unterschiede gibt.

Auffallend für die Gruppe „offene Befragung“ (O) sind insbesondere die hohen Anteile an Engagierten in den Bereichen: Bildung, Weiterbildung, Politik sowie Sozialer Bereich.

8.4 Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten

Alle Menschen, die in Viernheim leben und arbeiten, bestätigen ein gefühlt enormes Engagement. Selbst die Koordination zwischen Ehrenamt und Hauptamt nimmt einen hohen Stellenwert ein und wird gelebt. Die Einrichtung der Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfe (KISS) in Viernheim kann davon berichten. Die Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen hat sich in den letzten Jahren vielfach bewährt, nicht nur in der Zuwanderung von Geflüchteten, sondern eben gerade wieder in der Corona-Krisensituation. Die aktuelle Krise führt zudem zu einer generationenübergreifenden Unterstützung und zwar von „Jung für Alt“. Insofern überrascht das festgestellte gestiegene Engagement kaum.

Von Interesse sind die Geschlechterunterschiede: Die Ergebnisse, dass Frauen stärker als Männer im sozialen Bereich oder in der außerschulischen Jugendarbeit aktiv sind, finden sich in zahlreichen Studien (Bsp. BMFSFJ 2017)⁴⁴. Interessant und von sonstigen Studien abweichend, ist das Ergebnis zur „Politik und politischen Interessenvertretung“ mit einer höheren Angabe der Frauen im Vergleich zu Männern. Außerdem überraschend, weil im Viernheimer Magistrat lediglich 1 Frau und 12 Männer sitzen (8%) sowie 11 Frauen von 45 Stadtverordneten (24%). Ebenfalls von anderen Studien

⁴³ <https://taz.de/Klimaproteste-in-Deutschland/!5645636/>.

⁴⁴ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2017): Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/freiwilliges-engagement-von-frauen-und-maennern/118462>.

abweichend, ist das Ergebnis, dass Männer sich stärker als Frauen für Religion und Kirche engagieren.

Eine Erklärung für die Viernheimer Besonderheiten käme einer Spekulation nahe. Die Differenzierung nach Altersgruppen oder nach Befragten Gruppen ergibt wenig Grund zur Interpretation aus Gleichstellungsperspektive. Die freie Texteingabe ändert die Gleichstellungsperspektive nicht.

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Magistrat der Stadt Viernheim
Im Auftrag:
Gleichstellungsbeauftragte
Maria Lauxen-Ulbrich
Kettelerstr. 3
68519 Viernheim
E-Mail: gleichstellungsbuero@viernheim.de



Autor*innen der Langfassung:

Dr. Kai Masser und Claudia Hipp
Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer
<https://www.uni-speyer.de/forschung/level2/veroeffentlichungen/schriftenreihe-der-universitaet-fuer-verwaltungswissenschaften>

unter Mitarbeit von Maria Lauxen-Ulbrich

Stand: 07/2020