



Bericht zur Gleichstellung der Geschlechter in Freiburg im Breisgau 2022



IMPRESSUM

Auftraggeberin:

Stadt Freiburg im Breisgau
RfC -Geschäftsstelle Gender & Diversity

Rathausplatz 2-4
79098 Freiburg im Breisgau

Auftragnehmer_in:

AGP Sozialforschung

im Forschungs- und Innovationsverbund FIVE e.V.
an der Evangelischen Hochschule Freiburg

Bugginger Str. 38
79114 Freiburg

Verfasser_innen:

Matthias Hauer
Pablo Rischard
Prof. Dr. Thomas Klie

Redaktion:

Dr. Sulamith Hamra
RfC – Geschäftsstelle Gender & Diversity

Titelblattgestaltung:

Rebekka Trefzer

September 2023

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Zusammenfassung	8
1.1	Einleitung	8
1.2	Zusammenfassung	8
2	Inhalt und Methodik	12
2.1	Zielsetzung und Einordnung in den Gleichstellungsdiskurs	12
2.2	Bezug zum Gender & Diversity Rahmenplan III	13
2.3	LSBTIQ*-Personen im Bericht	14
3	Ergebnisdarstellung nach Themenfeldern	16
3.1	Geschlecht und Alter der Stadtbevölkerung Freiburg	16
3.2	Politik und städtische Beteiligungen	17
3.2.1	Gemeinde- und Ortschaftsrät_innen	17
3.2.2	Mitglieder in Aufsichtsräten unter städtischer Beteiligung	21
3.3	Erwerbsleben	23
3.3.1	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte	23
3.3.2	Voll-/Teilzeit	27
3.3.3	Geringfügige Beschäftigung	29
3.3.4	Arbeitslosigkeit	31
3.4	Familie und Sorgearbeit	32
3.4.1	Elterngeld	33
3.4.2	Betreuungsquoten in Kindertageseinrichtungen	35
3.4.3	Alleinerziehende	37
3.5	Stadtverwaltung Freiburg	39
3.5.1	Beschäftigte in der Stadtverwaltung	39
3.5.2	Elternzeit in der Stadtverwaltung	42
3.5.3	Bewerbungen und Neueinstellungen in der Stadtverwaltung	43
3.6	Bildung	45
3.6.1	Schüler_innen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen und Schulabschlüsse	46
3.6.2	Personal an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen	51

3.6.3	Personal in Kindertagesstätten und der Kindertagespflege	54
3.7	Armut	56
3.7.1	Armutsgefährdungsquote	57
3.7.2	SGB II und SGB XII.....	58
3.8	Häusliche Gewalt	60
4	Literaturverzeichnis.....	64

Abkürzungsverzeichnis

ABI:	Amt für Bürgerservice und Informationsmanagement
BMFSFJ:	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
GS G&D:	Geschäftsstelle für Gender&Diversity der Stadt Freiburg
LSBTIQ*:	Abkürzung für lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter* und queere Menschen

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersaufbau der Freiburger Bevölkerung am 31.12.2021	16
Abbildung 2: Frauenanteil an stimmberechtigten Mitgliedern in Gemeinde- und Ortschaftsräten 2022	18
Abbildung 3: Altersstruktur Gemeinde- und Ortschaftsrät_innen nach Geschlecht 2022	19
Abbildung 4: Stimmberechtigte Stadträt_innen in Gemeinderatsausschüssen nach Geschlecht 2022 ...	20
Abbildung 5: Frauenanteil in Aufsichtsräten mit städtischer Beteiligung 2020.....	22
Abbildung 6: Beschäftigungsquote (ab 15-Jahre bis RAG) nach Geschlecht in Freiburg 2021 (Daten der BA)	25
Abbildung 7: Beschäftigung in Freiburg am Wohnort nach Geschlecht und Wirtschaftszweig 2021	26
Abbildung 8: Frauenanteil in Baugewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen in Freiburg 2014-2021	26
Abbildung 9: Anteil an Teilzeitbeschäftigten am Wohnort Freiburg nach Geschlecht 2011-2021	28
Abbildung 10: Geringfügig Beschäftigte nach Geschlecht am Wohnort in Freiburg 2021	30
Abbildung 11: Arbeitslosenquote in Freiburg nach Geschlecht 2011-2021	32
Abbildung 12: Durchschnittliche voraussichtliche Bezugsdauer von Elterngeld in Freiburg 2016-2021 (Angabe in Monaten)	34
Abbildung 13: Betreuungsquote von betreuten Kindern in Kindertageseinrichtungen zu Kindern insgesamt 2013-2020	36
Abbildung 14: Alleinerziehende nach Geschlecht in Freiburg 2021	38
Abbildung 15: Geschlechterverteilung in der Stadtverwaltung nach Laufbahngruppen 2021	40
Abbildung 16: Teilzeitquoten nach Geschlecht in der Stadtverwaltung Freiburg 2016-2021	41
Abbildung 17: Teilzeit nach Laufbahngruppen Stadtverwaltung Freiburg 2021	41
Abbildung 18: Bewerbungen und Neueinstellungen der Stadtverwaltung Freiburg nach Geschlecht 2021	44
Abbildung 19: Ausbildungsverträge nach Geschlecht Stadtverwaltung Freiburg 2021	44
Abbildung 20: Anteil von Schüler_innen nach Schulart 2020/2021	47
Abbildung 21: Schulabschlüsse in Freiburg an allgemeinbildenden Schulen nach Geschlecht 2019/2020	48
Abbildung 22: Anteil von männlichen und weiblichen Schulabgänger_innen ohne Hauptschulabschluss 2009/2010-2019/2020.....	49

Abbildung 23: Erfolgsquote an beruflichen Schulen nach Geschlecht 2011/2012-2018/2019	49
Abbildung 24: Personal an allgemeinbildenden Schulen nach Geschlecht 2020/2021	52
Abbildung 25: Lehrkräfte nach Beschäftigungsart und Geschlecht 2020/2021	53
Abbildung 26: Beschäftigungsarten der männlichen und weiblichen Lehrkräfte 2020/2021	53
Abbildung 27: Anteil an Frauen in Kindertageseinrichtungen in Freiburg 2011-2020	55
Abbildung 28: Beschäftigte in der Kindertagespflege 2020	55
Abbildung 29: Armutsgefährdungsquote in Freiburg nach Geschlecht 2010-2020	58
Abbildung 30: Bezüge von Leistungen nach SGB II und SGB XII nach Leistungsart und Geschlecht in Freiburg 2020	59
Abbildung 31: Fälle von erfasster Partnerschaftsgewalt in Freiburg 2017-2021	61
Abbildung 32: Telefonische Beratung der FRIG zu häuslicher Gewalt 2019-2021	62

1 Einleitung und Zusammenfassung

1.1 Einleitung

Das Thema Gleichstellung der Geschlechter beschäftigt die Stadt Freiburg bereits seit mehreren Jahrzehnten. 1985 richtete Freiburg als erste Stadt in Baden-Württemberg eine *Stelle zur Gleichberechtigung der Frau* in der Verwaltung ein. Zehn Jahre später folgte eine *Kontaktstelle Frau und Beruf* und weitere zehn Jahre später wurde die aktuelle *Geschäftsstelle Gender und Diversity* geschaffen, zunächst noch unter der Bezeichnung *Geschäftsstelle Gender Mainstreaming*. 2021 wurde sie als Geschäftsstelle Gender und Diversity in das neu geschaffene Referat für Chancengerechtigkeit integriert. Im Jahr 2011 veröffentlichte die damalige Geschäftsstelle Gender Mainstreaming den ersten systematischen Bericht zur Gleichstellung der Geschlechter, der 2014 aktualisiert wurde. Der nun vorliegende Bericht stellt die aktuelle Datenlage zur Gleichstellung der Geschlechter in Freiburg dar.

Der Bericht zur Gleichstellung der Geschlechter der Stadt Freiburg i. Br. fokussiert im Wesentlichen das Thema der Gleichstellung von Männern und Frauen. Für die Zukunft wäre es von Bedeutung, diese Ergebnisse themenbezogen mit Blick auf weitere Vielfaltsmerkmale (z.B. Zuwanderungserfahrung, ethnische Herkunft, soziale Herkunft oder geschlechtliche und sexuelle Identität) auszdifferenzieren, um gleichstellungspolitische Bedarfe in Bezug auf vulnerable Personengruppen sichtbar zu machen.

Dieser vielfältige Ansatz zur Gleichstellung, mit einem besonderen Fokus auf das Thema Queersensibilität, wurde im Teilbericht *Pflege und Vielfalt* (Freiburg i. Br. Mai 2022 und Drucksache G-22/019) aufgegriffen. Kapitel 2.3 greift die Frage von LSBTIQ*-Perspektiven für diesen Bericht noch einmal kurz auf.

Die Zielsetzung des nun vorliegenden Berichts zur Gleichstellung der Geschlechter der Stadt Freiburg i. Br. ist eine mehrfache: Erstens die Aufmerksamkeit auf relevante Ungleichheitsfaktoren zu lenken, zweitens die gesellschaftlichen, aber auch konkrete kommunale Bemühungen zum Abbau gesellschaftlicher Ungleichheiten zu verstetigen und drittens neue Impulse zu setzen. Die Datenlage ließ es zum Zeitpunkt des Verfassens nicht zu, die durch die Corona-Pandemie und den russischen Angriffskrieg in der Ukraine bedingten gesellschaftlichen Entwicklungen zu berücksichtigen. Das war nur in Ansätzen in den inhaltlichen Ausführungen möglich. Es ist zu erwarten, dass sich in Folge dieser beiden großen Krisen Ungleichheit und Diskriminierung bundesweit, und damit auch in Freiburg, verschärfen.

Nachfolgend sollen die zentralen im Gleichstellungsbericht aufgegriffenen Themenfelder kurz zusammengefasst, erste Einschätzungen vorgenommen und mögliche Ansätze zur Stärkung der Gleichstellungspolitik in Freiburg gegeben werden.

1.2 Zusammenfassung

Generell lässt sich festhalten, dass seit 2014 nur in wenigen Themenfeldern Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter erreicht wurden. In den meisten untersuchten Bereichen bestehen die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern hingegen fort. Das traditionelle Rollenverständnis im Geschlechterverhältnis hat sich trotz größerer öffentlicher Aufmerksamkeit für das Thema seit 2014 kaum verändert und persistierende Rollenstereotype erschweren in vielen Bereichen grundlegende Veränderungen.

Im Bereich der **Kommunalpolitik und der städtischen Beteiligungen** zeigen sich kleine Fortschritte beim Anteil von Frauen in höheren Positionen. So stieg der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten von Unternehmen mit städtischer Beteiligung fast überall an, auch wenn die Frauenquote damit über alle acht betrachteten Beteiligungen im Schnitt weiterhin nur bei rund 30% lag. In den Ortschaftsräten liegen die Frauenquoten zum Teil nur unwesentlich darüber, stiegen aber auch hier im Vergleich zu 2014 zumeist an. Im Gemeinderat stieg die Frauenquote von 33,3 % in 2014 auf 37,5% in 2022. Bei einer landesweiten Analyse der Kommunalwahlen in Baden-Württemberg wurde festgestellt, dass Frauen in allen landesweit vertretenen Parteien – mit Ausnahme der Grünen – in den Wahllisten unterrepräsentiert sind (Glück 2020, S. 12) und somit strukturelle Gründe mit dazu führen, dass Frauen seltener in entsprechende Positionen kommen. In jedem Fall bleibt es bei einer unterdurchschnittlichen politischen Repräsentation von Frauen in Freiburg oder in anderen „machtvollen“ Positionen unter Einfluss der Kommune. Hinsichtlich der Unternehmen mit städtischer Beteiligung wurde dabei bisher nur die Geschlechterverteilung in den Aufsichtsräten betrachtet. In Zukunft könnte hierfür beispielsweise auch die Ebene der Vorstände und anderer leitender Positionen einbezogen werden.

Der Bericht zur Gleichstellung der Geschlechter 2022 lässt deutlich erkennen, dass die Schlechterstellung von Frauen im **Erwerbsleben** dann seltener ist, wenn sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Der unbereinigte Gender-Pay-Gap resultiert auch daraus, dass Frauen viel häufiger in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen arbeiten. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten steigt allerdings in den letzten Jahren auch bei den Männern kontinuierlich an. Insgesamt haben sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern aber in zentralen Bereichen des Erwerbslebens – Teilzeitarbeit, familienbedingte Unterbrechungen etc. – wenig verändert. Das hat sehr unterschiedliche Hintergründe. Es ist einerseits festzustellen, dass sich tradierte Rollenmuster, auch in der Freiburger Bevölkerung, durchaus weiter perpetuieren. Offenbar ist es nicht überall gelungen, wie z. B. vom Deutschen Demographie Netzwerk (ddn) auch im Freiburger Raum propagiert, lebenszyklusorientierte Aspekte in der Personalarbeit mit einer gendersensiblen Ausrichtung umzusetzen. Konzertierte Bemühungen, wie etwa eine konsequente Berichterstattung, aber auch Maßnahmen der (politischen) Bildung könnten sowohl ein gesteigertes Bewusstsein für die Gleichstellungsproblematik im Erwerbsleben schaffen, als auch entsprechende Bemühungen und Maßnahmen unterstützen.

Bundesweite Studien zeigen, dass **Familie und Sorgearbeit** faktisch Frauen zugeordnet bleiben. Weiterhin übernehmen überwiegend Frauen die innerhalb der Familie anfallenden Care-Aufgaben. Die vorliegenden statistischen Daten weisen hier nicht auf grundlegende Veränderungen hin. Auch in Freiburg besteht beispielsweise eine konstant hohe Differenz im Bezug von Elterngeld bei Müttern und Vätern. Frauen weisen eine deutlich höhere Teilzeitquote auf als Männer und üben häufiger geringfügige Beschäftigungen aus. Neben langwierigen Veränderungen gesellschaftlicher Rollenbilder bleibt eine konsequent entlastende Infrastruktur unter dem Aspekt der Gleichstellung zentral und wird ein Dauerthema auch in Freiburg bleiben.

Für die **Freiburger Stadtverwaltung** zeigen die vorliegenden Daten, dass Frauen in fast allen Laufbahngruppen die Mehrheit bilden. Lediglich im höheren Dienst liegt der Männeranteil in 2021 um 7,8 Prozentpunkte über dem der Frauen, auch hier zeichnet sich seit Erscheinen des Berichts von 2014 jedoch

ein Trend zu einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis ab.¹ Deutlich ist eine ungleiche Verteilung zwischen den Geschlechtern jedoch bei der Zahl der Elternzeitmonate. Frauen nehmen bundesweit und auch bei der Stadtverwaltung deutlich mehr Monate Elternzeit als Männer. Dies ist ein Indikator, der darauf verweist, dass Care-Aufgaben auch weiterhin eher Frauen zugeordnet bleiben.

Im Bereich **Bildung** zeigt sich, dass Frauen und Mädchen im Schulsystem besser abschneiden als Männer und Jungen. Schülerinnen sind im Schnitt etwas erfolgreicher bei Schulabschlüssen als Schüler. Das gilt sowohl hinsichtlich der Erfolgsquoten als auch bezüglich der Qualifikationsniveaus: So schlossen beispielsweise im Schuljahr 2020/2021 33 % der männlichen Freiburger Schulabgänger die Schule mit dem Abitur (Hochschulreife) ab, bei den weiblichen Schulabgängerinnen waren es 39 %. Ein interessantes Ergebnis des Gleichstellungsberichts ist der, wenn auch von einem niedrigen Niveau aus, deutlich wahrnehmbare Anstieg männlicher Beschäftigter in Freiburger Kindertagesstätten. Vor diesem Hintergrund gilt es zu betonen, dass gerade im Bildungsbereich vielfältige Anknüpfungspunkte für Gleichstellungspolitik existieren, die insbesondere auf die frühzeitige Weitung von geschlechterspezifischen Vorstellungen oder der Bekämpfung von Vorurteilen zielen sollten. Es bleibt eine Aufgabe der Stadt Freiburg, in den Freiburger Bildungseinrichtungen stets aufs Neue Impulse zu setzen, um Stereotypen oder Vorurteilen entgegenzuwirken. So gilt es zu prüfen, inwieweit Freiburger Schulen die Diversität ihrer Schüler_innen berücksichtigen und sich dies auch in den Unterrichtsinhalten und der Nutzung dafür entwickelter Unterrichtsmaterialien widerspiegelt. Dies gilt auch für Kindertageseinrichtungen.²

Gerade infolge des Ukraine-Krieges, der hohen Inflationsrate und steigender Energiepreisen ist dem Thema **Armut und Armutsprävention** große Aufmerksamkeit zu widmen. Bundesweit und auch in Freiburg sind Frauen etwas häufiger von Armut betroffen als Männer. Männer sind in Freiburg häufiger arbeitslos als Frauen. Frauen arbeiten jedoch deutlich häufiger in Teilzeit oder üben geringfügige Beschäftigungen aus.

Aspekte der sozialen Ungleichheit werden unter Gleichstellungsgesichtspunkten in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen, denn die hohe Inflation trifft einkommensschwache Gruppen besonders stark, zu denen beispielsweise Frauen überproportional oft gehören. Dabei ist auch und gerade zu bedenken, dass einkommensschwache Haushalte die ihnen zustehenden Leistungen häufig nicht in Anspruch nehmen – aus sozialer Scham, aus Unwissenheit, aufgrund von Kommunikationsbarrieren. Die besonders von Armut betroffenen Haushalte und Personengruppen sind sozialraumbezogen in den Blick zu nehmen. Ein breites Feld an Akteuren kann hier unterstützen, z.B. Fachberatungsstellen, die Quartiersarbeit und ehrenamtliche Tätige. Es gibt vielfältige Schnittstellen, die für eine sozialraumbezogene Sozialarbeit entscheidend sind. Auch die Stadtverwaltung Freiburg geht vermehrt mit Beratungsangeboten in die Quartiere. Betroffen von Armutsrisiken sind zunehmend auch ältere Mitbürger_innen in Freiburg. Gerade im Zusammenhang mit dem Wegfall der Pflegestufe 0 durch die Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffes und dem Pflegestärkungsgesetz III ist die Präventionsarbeit für einkommensschwache

¹ Bestätigt wird dieser Trend auch durch die Zahlen des Haupt- und Personalamts von 2022, siehe Stadt Freiburg im Breisgau, Personalbericht 2023, Mai 2023.

² Die Handreichung „Murat spielt Prinzessin, Alex hat zwei Mütter und Sophie heisst jetzt Ben“ der Bildungsinitiative QUEERFORMAT zum Thema frühkindlicher Inklusionspädagogik thematisiert beispielsweise den Umgang mit diversen Identitäten in Kindertagesstätten und kann als Materialsammlung dienen Nordt und Kugler 2018, S. 6 f.

Personen sehr wichtig. Eine besondere Bedeutung haben dafür sozialhilferechtlich relevante Hilfebedarfe im Vorfeld der Pflege und ergänzend zu den Leistungen der Pflege- und Krankenversicherung, wie z.B. Hilfen zur Weiterführung des Haushalts und solche der Altenhilfe (§§ 70 ff SGB XII).

Häusliche Gewalt ist weiterhin ein zentrales Thema im Gleichstellungsdiskurs. Nach wie vor sind größtenteils Frauen betroffen. 2021 wurden 143.504 Menschen in Deutschland Opfer von Partnerschaftsgewalt, davon waren 80,3% weiblich. (Quelle: BKA Partnerschaftsgewalt – Kriminalstatistische Auswertung 2021) Die Dunkelziffer ist weitaus höher, da viele Straftaten im Bereich Partnerschaftsgewalt nicht angezeigt werden. Die Corona-Pandemie ließ befürchten, dass sich die Fälle deutlich erhöhen könnten. Die gemeldeten Fälle häuslicher Gewalt waren allerdings nach einem Anstieg bis 2019 ab 2020 leicht rückläufig. Inwiefern allerdings das Dunkelfeld angestiegen sein könnte, kann nicht mit Sicherheit gesagt werden.

Hilfe und Unterstützung finden Betroffene beim Freiburger Frauen- und Kinderschutzhaus. Die Freiburger Fachstelle Intervention gegen Häusliche Gewalt (FRIG) koordiniert das Netzwerk aller Institutionen, Behörden und sozialen Einrichtungen, die sich gegen Häusliche Gewalt einsetzen. FRIG verzeichnete 2021 steigende Beratungszahlen (FRIG 2022).

Wenig präsent in der öffentlichen Debatte und kaum systematisch erfasst ist die häusliche Gewalt gegenüber älteren Menschen, auch hier gerade gegenüber Frauen. Aus verschiedenen Studien in Deutschland ist eine vergleichsweise hohe Prävalenz bekannt (siehe dazu den Teilbericht *Pflege und Vielfalt*). Als Mittel gegen Gewalt im Alter werden einerseits altersspezifische Maßnahmen vorgeschlagen, beispielsweise durch offene Informationsveranstaltungen und die Anpassung von bestehenden Angeboten (Görge 2009, S. 545 ff.). Zudem sind Schulungen von relevanten Akteuren – beispielsweise Polizei, Seelsorger_innen oder Anlaufstellen für häusliche Gewalt– notwendig (ebd., S. 541 ff.).

Resümierend in Bezug auf die Gesamtergebnisse des vorliegenden Berichts ist festzuhalten: Es gibt positive Tendenzen in gleichstellungsrelevanten Bereichen. In vielen Indikatoren für Vielfaltsdimensionen unterscheidet Freiburg im Breisgau sich aber kaum von den Durchschnittswerten in Deutschland. Gleichstellungspolitik bleibt eine langfristige Aufgabe, bei der es vielfältiger Anstrengungen in nahezu allen gesellschaftlichen Lebensbereichen bedarf.

2 Inhalt und Methodik

Im folgenden Kapitel werden methodische und inhaltliche Fragestellungen diskutiert, die den statistischen Untersuchungen zu den unterschiedlichen Themenfeldern in der ausführlichen Ergebnisdarstellung (Kapitel 3) vorausgegangen sind. Das Ziel des Berichtes wird ausgeführt, das inhaltliche Vorgehen begründet sowie Veränderungen im Vergleich zu 2014 benannt. Auf die Leitlinien des Gender & Diversity Rahmenplans III wird Bezug genommen und so der Bericht in die Zielsetzung der Stadt Freiburg eingeordnet. Abschließend werden zudem Fragen zur (Un-)Sichtbarkeit von LSBTIQ*-Personen diskutiert.

2.1 Zielsetzung und Einordnung in den Gleichstellungsdiskurs

Die Zielsetzung dieses Berichts besteht erstens darin, die Gleichstellung der Geschlechter in Freiburg i. Br. statistisch zu erfassen. Strukturell wie inhaltlich orientiert sich die vorliegende Darstellung an den thematisch analogen Berichten der Stadt Freiburg aus den Jahren 2011 und 2014 sowie dem Atlas zur Gleichstellung von Männern und Frauen in Deutschland (2010, 2013, 2016, 2020). Zweitens gilt es, das Thema vor dem Hintergrund des bundesweiten Gleichstellungsdiskurses und insbesondere der Gleichstellungsberichte der Bundesregierung zu reflektieren.

Die Bundesregierung hat in ihren drei *Gleichstellungsberichten* der Jahre 2011, 2017 und 2021 unterschiedliche Themen in den Blick genommen. Dabei sind die beiden ersten Berichte inhaltlich breiter angelegt als der 2021 veröffentlichte mit dem Schwerpunktthema Digitalisierung. Im Bericht von 2011 werden die Chancen von Männern und Frauen in ihren verschiedenen Lebensphasen verglichen, besondere Berücksichtigung finden die sogenannten „Knotenpunkte im Leben“ (BMFSFJ 2011, S. 32). Hieran anknüpfend liegt der Fokus 2017 auf der Erwerbs- und Sorgearbeit (BMFSFJ 2017, S. 83). Der dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung untersucht im Detail, welche Maßnahmen beiden Geschlechtern gleiche Chancen auf Selbstverwirklichung in der digitalen Welt ermöglichen (BMFSFJ 2021a, S. 4).

Beim *Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland*, zuletzt in der vierten Version 2020 veröffentlicht (BMFSFJ 2020) handelt es sich im Gegensatz zu den bundesweiten Gleichstellungsberichten um eine statistische Darstellung, die anhand ausgewählter Indikatoren in den Bereichen Partizipation, Bildung, Berufswahl, wissenschaftliche Qualifizierung, Arbeit, Einkommen, Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Lebenswelt den Stand der Gleichstellung in Deutschland abbildet. Dieses statistische Format lässt vor allem zeitliche Trends erkennen. Damit können Bemühungen der Gleichstellung auf ihre Effekte hin überprüft werden.

Sowohl der erste als auch der zweite Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Freiburg i. Br. verortet sich zwischen den beiden beschriebenen Arten der Gleichstellungsberichterstattung. Beide Freiburg betreffenden Veröffentlichungen orientieren sich zwar am Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern (GS G&D und ABI 2011, S. 1, 2014, S. 1), setzen aber noch zusätzliche Schwerpunkte. Damit ist der Freiburger einer der wenigen städtischen Gleichstellungsberichte in Deutschland, die sich mehr auf die Stadt als Lebensraum denn auf die Stadt als Arbeitgeberin konzentrieren. Die öffentlichen Berichte der Städte München und Nienburg sind beispielsweise deutlich fokussierter auf die Binnenlogik der Stadtverwaltung bzw. ihrer Betriebe (Landeshauptstadt München, Personal- und Organisationsreferat 2019; Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Nienburg/Weser 2020).

Insgesamt dient die Gleichstellungsberichterstattung, wie Sabine Berghahn in Bezug auf den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung feststellt, hauptsächlich der Schaffung einer Datengrundlage für eine informierte Debatte (Berghahn 2017, S. 166). Neben dem Gemeinderat sollen so auch Initiativen, Forscher_innen und Einzelpersonen die Möglichkeit erhalten, sich aktiv und kundig in den politischen Diskurs einzubringen. Denn der Gleichstellungsdiskurs findet nicht nur im Gemeinderat statt. Betriebe, Schulen und Hochschulen, Familien und Nachbarschaften sind Orte, an denen Gleichstellung täglich eingefordert werden kann und sollte.

Der vorliegende allgemeine Berichtsteil wird ergänzt durch einen spezifischen Teilbericht zu Pflege und Vielfalt (GS G&D 2021; Drucksache G-22/019). In Abstimmung mit der *Geschäftsstelle Gender & Diversity* sowie dem *Amt für Bürgerservice und Informationsmanagement* wurde zudem im Vergleich zu den Berichten von 2011 und 2014 hinsichtlich der einbezogenen Bereiche eine leicht veränderte Ausrichtung vereinbart.

Damit werden einerseits inhaltliche Überschneidungen mit weiteren Veröffentlichungen der Stadt Freiburg, beispielsweise mit dem Sozialbericht, vermieden. Andererseits soll in diesem Bericht stärker als zuvor das Thema Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung betrachtet werden, denn hier kann die Stadt Freiburg unmittelbar handeln. Die Freiburger Hochschulen wurden dagegen nicht eigenständig untersucht; für die Universität Freiburg wird an dieser Stelle auf den Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität verwiesen. Im Bereich des Erwerbslebens fallen die Indikatoren der Selbstständigkeit, der Existenzgründungen und der Beamt_innen weg. Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden differenziert nach Wirtschaftszweigen analysiert, sodass neben der vertikalen auch die horizontale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt sichtbar wird.

2.2 Bezug zum Gender & Diversity Rahmenplan III

Der Gender & Diversity Rahmenplan III wurde 2019 veröffentlicht und beschreibt zum einen konkrete Projekte der Stadt Freiburg, die die Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung und Stadtgesellschaft fördern sollen. Zum anderen formuliert er Leitlinien und Ziele. Ob diese (teilweise) erreicht wurden, lässt sich anhand der vorliegenden Daten nur in Teilen überprüfen. Denn nicht alle Ziele sind gleichermaßen mit statistischen Daten eindeutig zu erfassen. Auch bedürfen Maßnahmen in vielen Fällen einer großen Zeitspanne um wirken zu können und in statistischen Daten auch sichtbar zu werden. Die meisten verwendeten Daten verweisen auf die Situation im Jahr 2021 bzw. Ende 2021.

Ein allgemeines Ziel des Gender & Diversity Rahmenplans III ist beispielsweise, „Geschlechterstereotype in der Gesellschaft“ abzubauen (GS G&D 2019, S. 16), und man will, so ein beispielhaftes Teilziel, „dem stereotypen Bild entgegenwirken, nach dem Kinderbetreuung und die Betreuung von Familienmitgliedern vor allem als weibliche Aufgabe oder Verantwortung betrachtet wird“ (ebd.). Durch den Einbezug der zeitlichen Entwicklung lässt die Erhebung Trends und Veränderungen gut erkennen. Neben dem genannten Abbau von Geschlechterstereotypen formuliert der Rahmenplan III folgende allgemeine Diversity-Ziele: die Förderung der Akzeptanz unterschiedlicher Lebensformen, ein Bewusstsein für die Auswirkungen von Geschlechterstereotypen auf die Gleichstellung, die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfe aller Geschlechter sowie die Berücksichtigung unterschiedlicher kultureller Identitäten (ebd.). Geschlechterstereotype und ihre Wirkmächtigkeit sind für den Gleichstellungsprozess zentral. Der vorliegende Bericht kann aufzeigen, in welchen Bereichen die Gleichstellung der Geschlechter noch nicht

erreicht ist und damit auch Hinweise darauf geben, wo Stereotype diesen Prozess erschweren und verlangsamen. Aktuelle Forschungsergebnisse und Debatten zu diesem Themenfeld wurden auch 2021 im Rahmen der „Denkfabrik Chancengerechtigkeit“ vorgestellt und diskutiert (Stelle zur Gleichberechtigung der Frau der Stadt Freiburg 2021).

Neben den allgemeinen finden sich im Rahmenplan spezifische Ziele für einzelne Bereiche, die in diesem Bericht an den geeigneten Stellen aufgegriffen werden. Geschlechterstereotype verändern sich nur sehr langsam, realistisch betrachtet über mehrere Generationen. Aus diesem Grund sind die erwähnten Ziele als langfristig zu betrachten. Die Darstellung versucht, möglichst viele Tendenzen zu erfassen, um zu sehen, ob sich innerhalb eines Feldes (positive) Entwicklungen abzeichnen. Statistische Daten ermöglichen zudem nur einen eingeschränkten Einblick in die Lebensrealität der Menschen und bedürfen der Interpretation. Wo es möglich war, wurden sie deshalb um entsprechende Studienergebnisse ergänzt, die Ansatzpunkte zum vertieften Verständnis der beobachteten Ungleichheiten bieten.

2.3 LSBTIQ*-Personen im Bericht

Nach Einführung der dritten Geschlechtsoption im Melderegister seit Dezember 2018 ist eine statistische Erhebung von Personen, die als „divers“ eingetragen sind, möglich. Seit 2013 gibt es zudem die Möglichkeit, bei Neugeborenen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden können, auf einen Eintrag beim Geschlecht zu verzichten („ohne Angabe“). Diese Möglichkeit blieb auch mit Einführung des Geschlechtseintrags „divers“ bestehen.

Die Kategorie „divers“ erfasst hauptsächlich intergeschlechtliche Personen; sie können die entsprechende personenstandsrechtliche Geschlechtsänderung nach dem Personenstandsgesetz, § 45b, im Personenregister durchführen. Eine Änderung des Geschlechtseintrags für Trans*Personen auf der Basis des sogenannten *Transsexuellengesetzes* ist dagegen mit großen Hürden und Belastungen verbunden, da im Gegensatz zur Personenstandsänderung, die die Standesämter durchführen, hier ein gerichtliches Verfahren erforderlich ist, in dessen Rahmen es außerdem zweier unabhängiger psychiatrischer bzw. sexualmedizinischer Gutachten bedarf. Die Ersetzung des sogenannten *Transsexuellengesetzes* durch ein *Selbstbestimmungsgesetz* wird vor diesem Hintergrund aktuell von der Bundesregierung verhandelt. Es gilt als Stadt Freiburg, diese gesetzliche Entwicklung im Blick zu behalten und allgemein die für nicht-binäre und Trans*Personen bestehenden Hürden in der Verwaltung abzubauen.

Bisher haben wenige Menschen von der Möglichkeit zur Änderung im Personenstandsregister Gebrauch gemacht. 2020 besaßen bundesweit weniger als 500 Personen den Geschlechtseintrag „divers“. In Freiburg hatten bis zum September 2022 nach Auskunft des Amts für Bürgerservice und Informationsmanagement im Melderegister elf Personen unter *Geschlecht* „divers“ (7) oder „ohne Angabe“ (4) eintragen lassen. Aufgrund dieser niedrigen Zahlen können in statistischen Auswertungen keine Angaben zu diesen Personen aufgenommen werden. Alle statistischen Auswertungen im Bericht sind darum auf die Geschlechterkategorien „weiblich“ und „männlich“ beschränkt. Wie nicht-binäre Bürger_innen in die Statistiken eingeordnet wurden, ist je nach Quelle unterschiedlich. Für eine Erfassung von Diskriminierungen von trans- und intergeschlechtlichen Personen ist die amtliche Statistik aktuell nicht geeignet aufgrund der zu geringen Fallzahlen. Vielmehr sollten der Austausch mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zum Thema gesucht und qualitative Studien durchgeführt werden, um die Lebenssituation von Menschen mit nicht-binärer geschlechtlicher Identität zu erfassen.

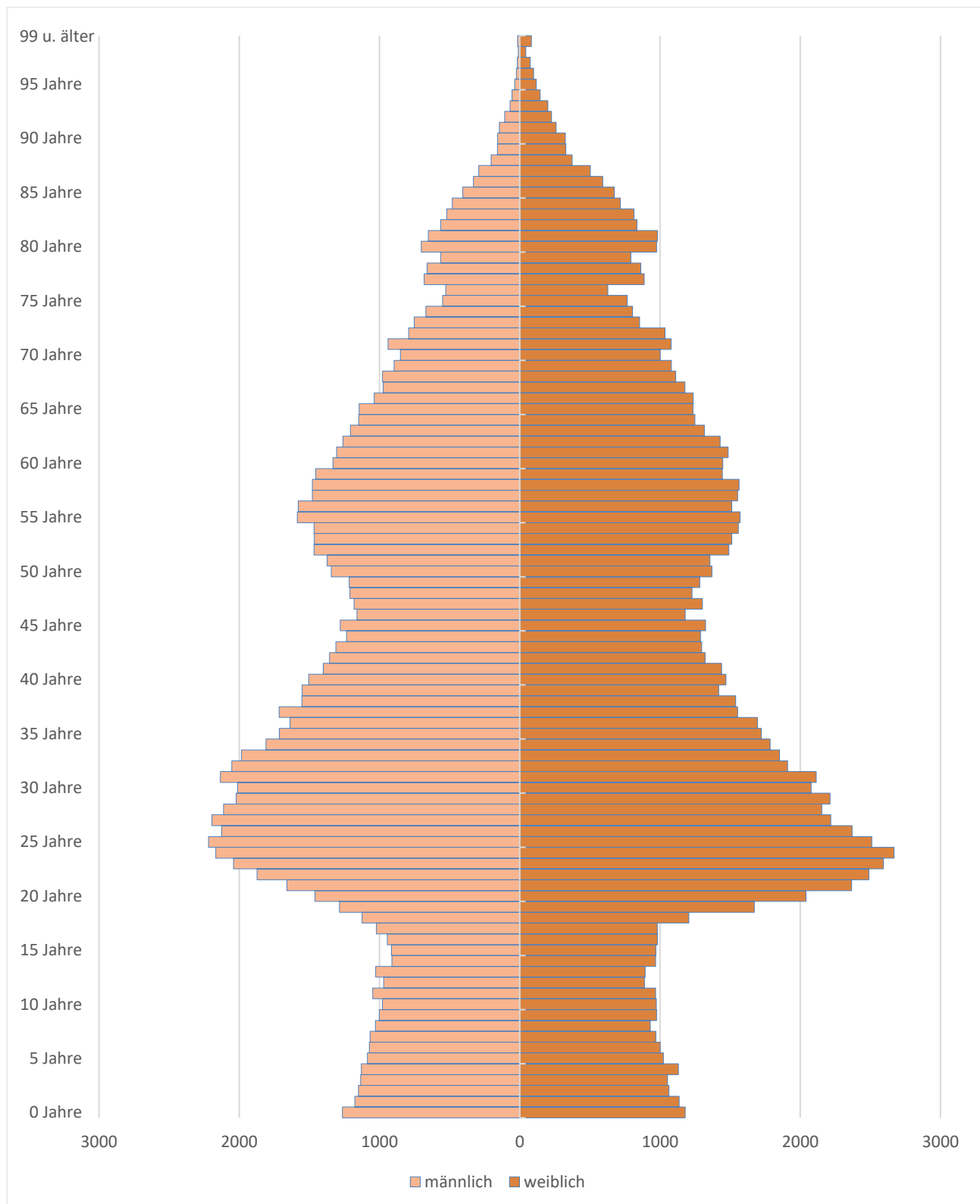
In Bezug auf LSBTIQ*-Personen erfasst die Kategorie „divers“ lediglich diejenigen, die sich außerhalb der Kategorien „männlich“ oder „weiblich“ einordnen. Sie erlaubt dadurch keine Rückschlüsse über LSBTIQ*-Personen, die sich mit einer dieser beiden binären Geschlechterkategorien, unter der sie amtlich eingetragen sind, identifizieren. Auch hier sind qualitative Studien erforderlich, um die Lebenssituation dieser Gruppe zu beleuchten und Dimensionen von Ungleichheit zu erfassen, die als Indikatoren für eine Gleichstellungsberichterstattung dienen. Mit Blick auf Ängste vor Diskriminierung könnten dabei anonyme und freiwillige Erhebungen, wie das bundesweit erhobene Sozio-ökonomische Panel oder die Freiburg-Umfrage, sinnvolle Ergänzungen zur amtlichen Statistik sein (Vries et al. 2020, S. 624).

Wo Studien zur Lebenssituation von LSBTIQ*-Personen vorliegen, greift der Bericht zur Gleichstellung der Geschlechter der Stadt Freiburg im Breisgau 2022 sie auf; dies gilt insbesondere für eine breite Debatte in der Pädagogik, die im Kapitel zur Bildung (0) näher betrachtet wird.

3 Ergebnisdarstellung nach Themenfeldern

3.1 Geschlecht und Alter der Stadtbevölkerung Freiburg

Abbildung 1: Altersaufbau der Freiburger Bevölkerung am 31.12.2021



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022

Innerhalb der Bevölkerungsstruktur Freiburgs hat sich in den letzten sieben Jahren, seit dem Bericht 2014, kein tiefgreifender Wandel vollzogen. Während bundesweit die Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen den größten Anteil an der Gesamtbevölkerung ausmacht, sind es in Freiburg die 20- bis 29-Jährigen. Diese Verteilung lässt sich mit dem Status Freiburgs als Studierendenstadt erklären. Allein die Albert-Ludwigs-Universität hatte im Wintersemester 2020/2021 knapp 24.000 Studierende. Damit stellt sie über 10 % der Freiburger Bevölkerung, die Ende 2021 bei 227.537 Einwohner_innen lag. Die zweitgrößte Altersgruppe ist die der 50- bis 59-Jährigen.

52 % der Stadtbevölkerung sind Frauen. Während der Anteil von Frauen an der Gesamtbevölkerung bei den 20- bis 29-Jährigen insbesondere aufgrund des etwas höheren Anteils weiblicher Studierender höher liegt, gleicht er sich bei den 50- bis 59-Jährigen an 50 % an. Mit zunehmendem Alter vergrößert sich der Anteil der Frauen an der Gesamtbevölkerung wieder, was mit einer insgesamt höheren Lebenserwartung erklärt werden kann. Im Vergleich zum letzten Bericht ergeben sich damit keine größeren Veränderungen in der Verteilung der Altersgruppen hinsichtlich des Geschlechtes.

Zu den vielfältigen geschlechtlichen oder auch sexuellen Identitäten liegen kaum Daten vor. Die Gruppe der lesbischen, schwulen und bisexuellen Personen in Freiburg kann nur sehr begrenzt statistisch erfasst werden. Der Anteil gleichgeschlechtlicher Ehen an allen Ehen ist seit 2016 von 0,6% auf 1% angestiegen. Die Zahl gleichgeschlechtlicher Ehen erlaubt jedoch keine Rückschlüsse über die Anzahl von LSBTIQ*-Personen in Freiburg.

3.2 Politik und städtische Beteiligungen

Die Repräsentation von Geschlecht in der Kommunalpolitik nimmt eine besondere Stellung im Gleichstellungsdiskurs ein. Zum einen geht es um die zentralen demokratischen Entscheidungsgremien auf kommunaler Ebene, allen voran dem Gemeinderat. Der Auswahlprozess hierfür ist transparent und unmittelbar durch die Bürger_innen bei der Kommunalwahl beeinflussbar, auch in seiner Geschlechterzusammensetzung. Zum anderen wirkt sich die Zusammensetzung des Gemeinderates auf viele weitere Entscheidungsgremien auf kommunaler Ebene oder unter kommunaler Beteiligung aus, so zum Beispiel die Aufsichtsräte von Unternehmen unter städtischer Beteiligung. Insofern ist es von besonderem Interesse, inwiefern die Gleichstellung der Geschlechter bei der direkten oder indirekten Besetzung politischer Gremien und Positionen in der Kommune Berücksichtigung findet.

3.2.1 Gemeinde- und Ortschaftsrät_innen

Beschreibung des Indikators

Definition: 1. Prozentualer Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger im Gemeinderat und in Ortschaftsräten. 2. Gemeinde- und Ortschaftsräte nach Altersgruppen und Geschlecht. 3. Zusammensetzung der gemeinderätlichen Ausschüsse nach Geschlecht.

Methodische Hinweise: Erhoben wurde die Anzahl der Gemeinderatsmitglieder, der Ortschaftsrätinnen und Ortschaftsräte sowie die Mitglieder der gemeinderätlichen Ausschüsse. Berücksichtigt sind die bei der letzten Wahl gewählten Vertreterinnen und Vertreter ohne Nachrückerinnen und Nachrücker.

Datenquelle: Stadt Freiburg, Ratsbüro, Ämter und Dienststellen Stadt Freiburg, Stand 2022.

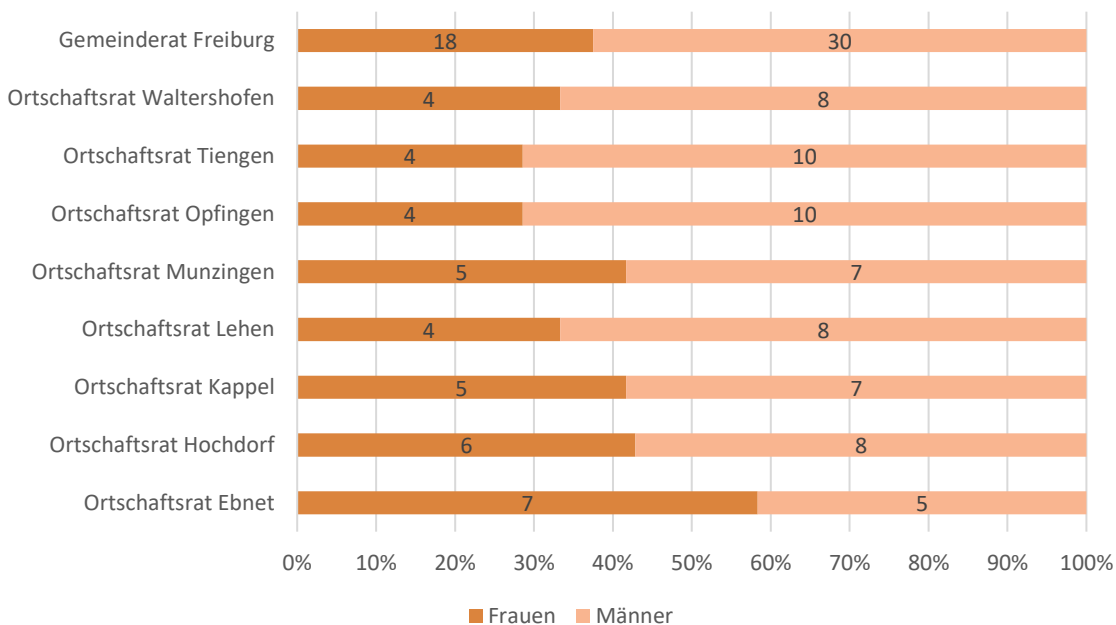
Die Indikatoren geben Hinweise auf:

- die Vertretung von Frauen und Männern im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung (GG Art. 28, 2);
- die politische Einflussnahme von Frauen und Männern in der Kommune;
- die Beteiligung von Frauen und Männern an politischen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen;
- den Anteil von Frauen und Männern an den Wahlvorschlägen der Parteien;
- das Wahlverhalten der Bürger_innen;
- die Altersverteilung des Gemeinderates.

Beschreibung der Ergebnisse

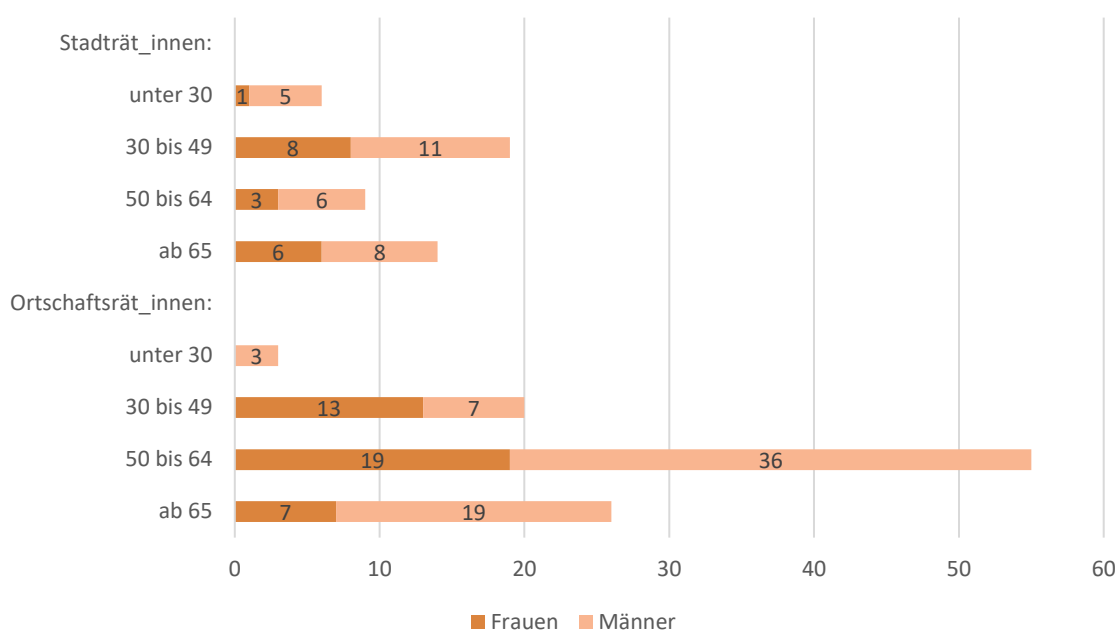
Abbildung 2 zeigt, dass in Freiburg die Ungleichheit der Geschlechter in politischen Ämtern größtenteils fortgeschrieben wird. Mit Ausnahme des Ortschaftsrats Ebnet sind Frauen in allen Räten unterrepräsentiert. Dabei ist der Anteil der Frauen in den Gremien allerdings insgesamt im Vergleich zum letzten Bericht 2014 angestiegen, mit Ausnahme von Opfingen, Lehen und Tiengen. Im Ortschaftsrat Opfingen ist der Frauenanteil seit 2014 gesunken.

Abbildung 2: Frauenanteil an stimmberechtigten Mitgliedern in Gemeinde- und Ortschaftsräten 2022



Quelle: Rats- und Bürgerinformationssystem Stadt Freiburg, Stand Mai 2022

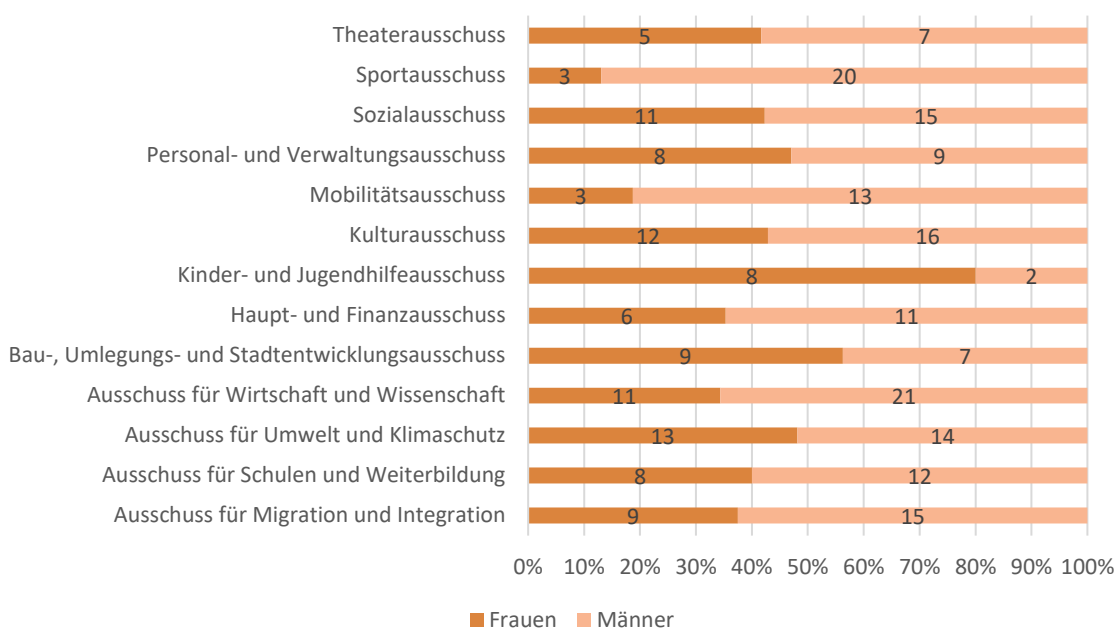
Abbildung 3: Altersstruktur Gemeinde- und Ortschaftsrät_innen nach Geschlecht 2022



Quelle: Haupt- und Personalamt Stadt Freiburg

Für das Geschlechterverhältnis spielt bei den Ortschaftsrät_innen auch das Alter eine wichtige Rolle. Während zwischen 30 und 49 Jahren der Anteil an Rätinnen deutlich höher liegt als in anderen Altersgruppen, nimmt der Frauenanteil mit zunehmendem Alter stark ab, trotz des höheren Gesamtanteils der Frauen an der älteren Stadtbevölkerung. Den Großteil der Ortschaftsrät_innen machen Männer über 50 Jahren aus. Im Gemeinderat ist diese Tendenz weniger stark ausgeprägt. Hier sind es vor allem die unter 30-Jährigen, die einen niedrigen Anteil an Frauen vorweisen. Diese Altersgruppe ist aber auch bei den Ortschaftsrät_innen dominant männlich. Allerdings sind in beiden Fällen, bei Gemeinde- wie Ortschaftsrät_innen, die Zahlen nicht aussagekräftig, da die Altersgruppe der unter 30-Jährigen insgesamt unterrepräsentiert ist.

Abbildung 4: Stimmberechtigte Stadträt_innen in Gemeinderatsausschüssen nach Geschlecht 2022



Quelle: Rats- und Bürgerinformationssystem Stadt Freiburg

Frauen sind auch in den einzelnen Gemeinderatsausschüssen unterrepräsentiert. Das ist mit der geringeren Repräsentanz von Frauen im Gemeinderat insgesamt zu erklären, trotzdem gibt es Unterschiede. Heraus sticht zum einen der Sportausschuss, der bereits im Bericht 2014 den geringsten Frauenanteil aufwies. Er stieg im Vergleich mit 2014 marginal von 7 % auf immer noch geringe 13 %. Zum anderen weist der Mobilitätsausschuss 2022 mit 18 % nur einen unwesentlich höheren Anteil an Frauen auf. In den restlichen Ausschüssen sind sie ungefähr entsprechend ihrer Gesamtrepräsentanz im Gemeinderat vertreten oder darüber. Eine Ausnahme stellt der Kinder- und Jugendhilfeausschuss dar, in dem der Frauenanteil mit 80 % mit Abstand am höchsten lag. Nur zwei Stadträte gehören diesem Ausschuss an.

Diskussion der Ergebnisse

Ein wichtiger Indikator für die Gleichstellung der Geschlechter ist deren Repräsentation in demokratischen Institutionen. Verglichen mit ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung sind Frauen in politischen Ämtern unterrepräsentiert. Der Frauenanteil im Deutschen Bundestag betrug beispielsweise nach der Wahl 2021 unter den Abgeordneten 34,7 %. Das sind zwar 4 % mehr als in der Legislaturperiode zuvor, allerdings auch 2 % weniger als 2013, und generell war bereits in den Wahlen zuvor (i. e. 2002, 2005 und 2009) eine Stagnation bei etwas über 30 % zu beobachten (Sauer und Wöhl 2011, S. 6).

Während erste offen homosexuelle Abgeordnete im Bundestag seit Mitte der 80er Jahren im Bundestag vertreten sind (Könne 2018), waren bis zur Wahl 2021 keine Trans*- und Inter*-Personen unter den Abgeordneten zu finden. Aktuell sitzen nun erstmals zwei offen als Transfrauen lebende Abgeordnete im Bundestag. Die damit einhergehenden öffentlichen Anfeindungen machen ein Engagement für nicht-binär lebende Menschen allerdings schwierig (Vorreiter 2021). Die Frage nach Gleichstellung in politischen Gremien ist auch die Frage danach, wer Entscheidungen für die Gesamtbevölkerung trifft und

inwieweit dabei eine Perspektivenvielfalt besteht. So gilt es zu prüfen, wo Gruppen in Wahlämtern systematisch unterrepräsentiert sind und inwieweit hierbei Zugangshürden abgebaut werden können, um vielfältige Erfahrungshorizonte und Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Eine Ursache für die Ungleichheit ist, dass generell bei Parteien in Deutschland nur wenige Wahllisten paritätisch besetzt werden. So zeigte sich bei der Bundestagswahl 2021, dass der niedrigere Frauenanteil der Mitglieder im Deutschen Bundestag auch durch die Nominierungen der Parteien zu erklären war (John und Bergen 2021). Elisabeth Glück stellte bei einer Analyse der Kommunalwahlen in Baden-Württemberg fest, dass Frauen in allen Parteien, mit Ausnahme der Grünen, in den Wahllisten unterrepräsentiert sind (Glück 2020, S. 12). Ob ein solcher Effekt auch bei den Wahlen in Freiburg eine Rolle spielt, müsste näher untersucht werden.

Kommunal betrachtet, ist der unterdurchschnittliche Frauenanteil an stimmberechtigten Stadträt_innen in Freiburger Gemeinderatsausschüssen 2022 besonders auffällig in den für Sport und Mobilität zuständigen Gremien. Demokratietheoretisch stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob in diesen zwei Gremien die Interessen von Frauen trotz des hohen Männeranteils gleichberechtigt berücksichtigt werden oder ob ggf. auch Nachholbedarf in der Gleichstellung existiert. Umgekehrt scheinen sich auch im geringen Anteil der männlichen Mitglieder im Kinder- und Jugendhilfeausschuss geschlechterstereotype Rollenmodelle einer weiblichen „Zuständigkeit“ für Kinder und Familie zu bestätigen, die „folgerichtig“ weitgehende männliche Absenz beinhaltet. Auch ließe sich mit Blick auf die Geschlechtsverteilung der Mitglieder analog fragen, ob männliche Perspektiven in der Kinder- und Jugendhilfe gleichermaßen Berücksichtigung finden wie weibliche.

3.2.2 Mitglieder in Aufsichtsräten unter städtischer Beteiligung

Beschreibung des Indikators

Definition: Prozentualer Anteil von Frauen und Männern an den besetzten Aufsichtsratspositionen in Unternehmen mit städtischer Beteiligung.

Methodische Hinweise: Erfasst werden die wichtigsten städtischen Beteiligungen mit gemeinderätlicher Beteiligung.

Datenquelle: Beteiligungsbericht 2020 Stadt Freiburg, Stand 2020.

Der Indikator steht für die Beteiligung von Frauen und Männern an Führungspositionen. Er gibt Hinweise auf:

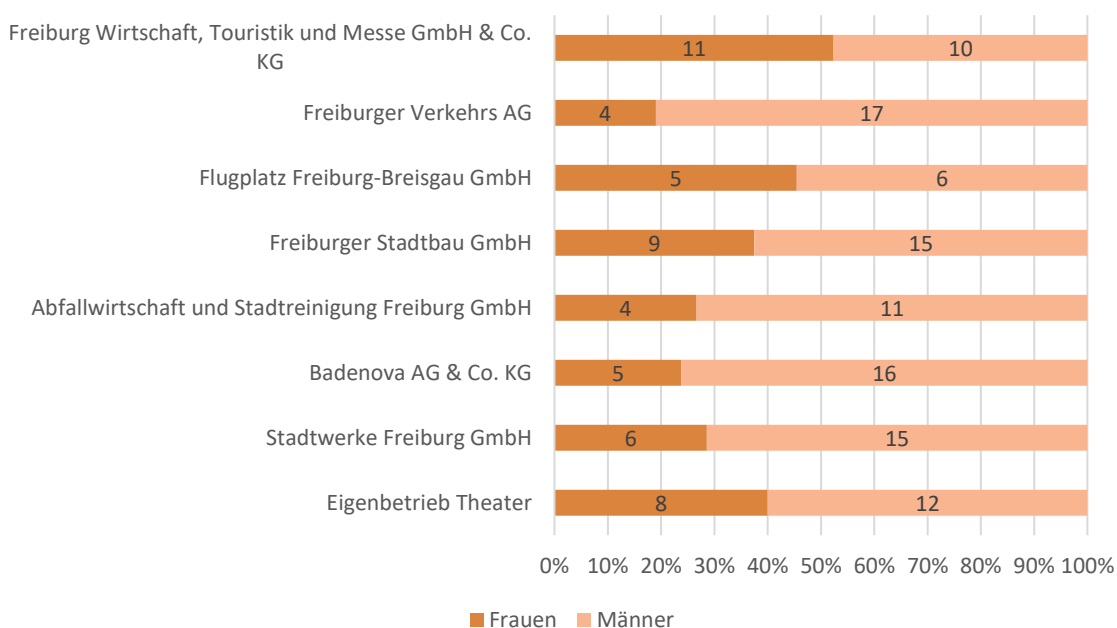
- *eine geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung;*
- *die Bereitschaft, Frauen und Männer an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen zu beteiligen;*
- *strukturelle Hindernisse, die einen geschlechtergerechten Zugang zu Spitzenpositionen erschweren.*

Beschreibung der Ergebnisse

Für börsennotierte Unternehmen gilt in Deutschland seit 2015, dass mindestens 30 % des Aufsichtsrats mit Frauen besetzt sein muss. In 2014 hätten nur zwei der acht untersuchten Aufsichtsräte von Unternehmen mit städtischer Beteiligung diese Quote erfüllt. Hier wurde im Gleichstellungsbericht 2014 ein entsprechender Nachholbedarf in der paritätischen Besetzung festgehalten. In Abbildung 5 zeigt sich diesbezüglich ein insgesamt positiver Trend. Der Anteil von Frauen ist in allen Aufsichtsräten, mit Ausnahme der Abfallwirtschaft und Stadtreinigung Freiburg GmbH, gestiegen.

Trotzdem erreichen nur die Hälfte der acht Aufsichtsräte städtischer Unternehmen die für börsennotierte Unternehmen gültige Quote von 30 % und nur bei zwei Aufsichtsräten ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen. Besonders niedrig ist der Anteil von Frauen bei der Freiburger Verkehrs AG mit 19 %. Die Freiburg Wirtschaft, Touristik und Messe GmbH & Co. KG konnte ihren Frauenanteil im Aufsichtsrat dagegen seit 2014 mehr als verdoppeln und ist nun paritätisch besetzt. Gleiches gilt für die Flugplatz Freiburg-Breisgau GmbH.

Abbildung 5: Frauenanteil in Aufsichtsräten mit städtischer Beteiligung 2020



Quelle: Beteiligungsbericht 2020 Stadt Freiburg

Diskussion der Ergebnisse

Obschon in einzelnen Aufsichtsräten Frauen häufiger als zuvor berücksichtigt wurden, ist eine paritätische Besetzung in den meisten Unternehmen mit städtischer Beteiligung noch nicht erreicht. Bei der Freiburger Verkehrs AG geht der geringe Frauenanteil im Aufsichtsrat einher mit dem geringen Anteil von weiblichen Mitgliedern im Mobilitätsausschuss des Gemeinderates (vgl. Kapitel 3.2.1).

Bundesweit wird in diesem Zusammenhang häufig diskutiert, dass nach der Frauenquote für Aufsichtsräte in börsennotierten Unternehmen zwar die Unternehmen hier behandelt haben. Unter den Vorständen und in anderen exponierten Führungspositionen dieser Unternehmen finden sich aber weiterhin

überwiegend Männer. Eine Analyse der Vorstandsebenen der größten Unternehmen Deutschlands zeigte dies 2017 deutlich auf. So stagnierte die Frauenquote in den Vorständen der 200 umsatzstärksten Unternehmen bei 8 % (Holst und Wrohlich 2018, S. 3). Sie lag damit weit unter den Quoten in den Aufsichtsräten. Für die Unternehmen unter städtischer Beteiligung könnte man vor diesem Hintergrund in Zukunft auch die Vorstände und Führungspositionen in den Blick nehmen.

3.3 Erwerbsleben

Die Möglichkeit, Einkommen zu erwirtschaften, ist eine Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben ohne strukturelle finanzielle Abhängigkeiten von Partner_innen oder Familien. Durch langfristige Erwerbstätigkeit ist im Idealfall auch die finanzielle Absicherung im Alter durch den Erwerb entsprechender Rentenanwartschaften sichergestellt. Tradierte Geschlechterrollen und Strukturen tragen allerdings dazu bei, dass vor allem Frauen im Falle einer Elternschaft die Erwerbstätigkeit zurückstellen, um sich der Sorgearbeit in der Familie zu widmen (vgl. Kapitel 3.4 zu Familie und Sorgearbeit). Gleiches gilt für die Pflege von Angehörigen, die ebenfalls häufig durch Frauen übernommen wird (siehe hierzu insbesondere den Teilbericht *Pflege und Vielfalt*). Durch den durchschnittlich höheren Anteil unbezahlter Care-Arbeit im Lebenslauf geraten Frauen häufiger in finanzielle Abhängigkeiten, die insbesondere im Falle einer Scheidung oder des frühzeitigen Todes von Partner_innen dazu führen, dass sie häufiger von Altersarmut betroffen sind (Nationale Armutskonferenz 2017, S. 11 f.).

Der Stand der Gleichstellung im Erwerbsleben in Freiburg wird im Folgenden anhand der Indikatoren sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigung, geringfügig entlohnte Beschäftigte und Arbeitslosigkeit betrachtet. Dabei ist zu beachten, dass in der öffentlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit sehr grobe Kategorien verschiedener Erwerbsbranchen und -arten zusammengefasst werden. Sie können zudem nur für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgewiesen werden, nicht für geringfügig Beschäftigte. Auch Beamt*innen, Selbständige und mithelfende Familienangehörige sind nicht berücksichtigt. Die Indikatoren geben somit nur einen eingeschränkten Überblick über die Gesamtsituation in Freiburg und weisen primär für den Bereich der Privatwirtschaft für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auf möglichen Handlungsbedarf hin.

3.3.1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte

Beschreibung der Indikatoren

Definition: 1. Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer an der Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis zur Regelaltersgrenze (RAG).³ 2. Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer am Wohnort Freiburg nach Geschlecht und Wirtschaftszweig 3. Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer im Baugewerbe und dem Gesundheits- und Sozialwesen in Freiburg

³ Die Regelaltersgrenze (RAG) bezeichnet den regelhaften Renteneintritt, der aktuell nicht mit einer festen Jahreszahl angegeben werden kann. Da der Renteneintritt schrittweise von 65 auf 67 angehoben wurde, gehen die Jahrgänge 1947 bis 1964 zu unterschiedlichen Zeiten in Rente, abgestuft in Monaten. Alle älteren Jahrgänge gingen regelhaft mit 65 in Rente, alle Jahrgänge nach 1964 haben eine Regelarbeitszeit bis zum 67. Geburtstag.

Methodische Hinweise: Die Beschäftigtenstatistik umfasst Arbeitnehmer/innen im Alter von 15- bis zur Regelaltersgrenze (RAG), die kranken- oder rentenversicherungspflichtig oder versicherungspflichtig nach dem Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) sind. Geringfügig entlohnte Berufstätige („Minijobs“), Beamtinnen/Beamte, Selbständige und unbezahlt mithelfende Familienangehörige werden nicht erfasst.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit; Stand 2021. Stichtag ist jeweils der 30.06. eines Jahres.

Die Indikatoren zeigen quantitative Unterschiede bei der Partizipation von Frauen im Bereich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse auf. Sie geben Hinweise auf:

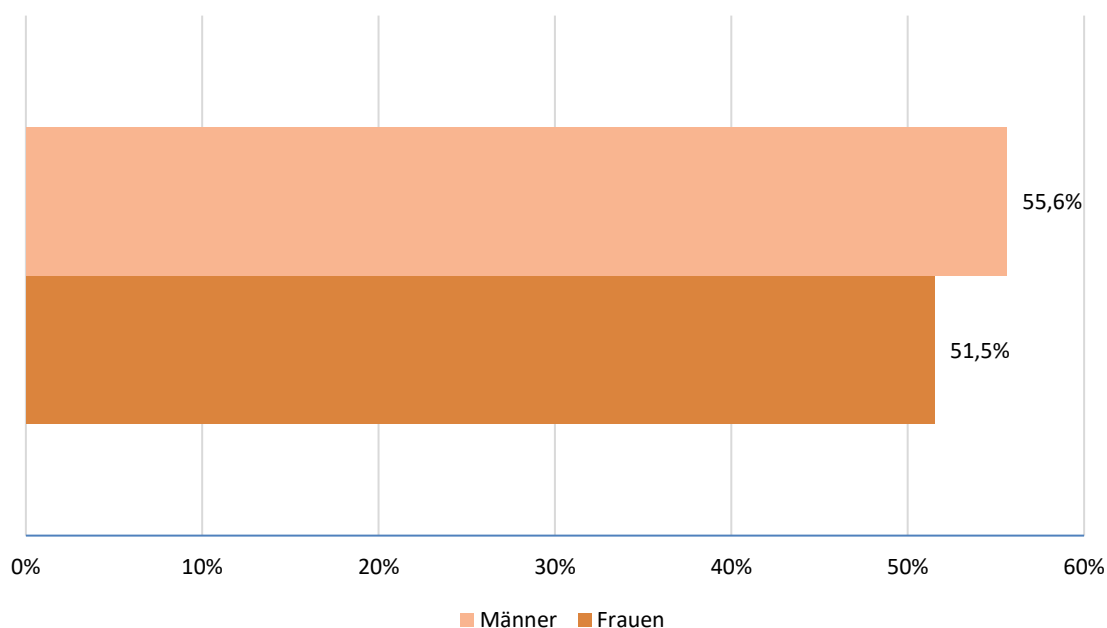
- *Unterschiede hinsichtlich des Umfangs der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern;*
- *die gesellschaftliche Situation bzw. Veränderung in der traditionellen geschlechterbezogenen Arbeitsteilung.*

Beschreibung der Ergebnisse:

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigt einen Überblick über reguläre Beschäftigungsverhältnisse in Freiburg. Aus den Daten der Bundesagentur für Arbeit lassen sich hierbei auch Geschlechterunterschiede identifizieren. Wichtig zu beachten ist bei diesen Daten die bereits angesprochene Unterscheidung zwischen horizontaler und vertikaler Geschlechtersegregation. Bei der vertikalen Segregation werden Hierarchien und damit einhergehende Lohnungleichheiten aufgezeigt. Die horizontale Segregation beschreibt, dass Berufsgruppen häufig immer noch in „typisch männlich“ bzw. „typisch weiblich“ eingeteilt werden. Auch die horizontale Ungleichheit geht mit unterschiedlicher Entlohnung einher.

Zum Stichtag am 30. Juni 2021 waren am Wohnort Freiburg insgesamt 87.814 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Davon waren 44.195 Männer und 43.619 Frauen. Im Verhältnis zur erwerbsfähigen Bevölkerung nach Geschlecht ergibt sich die Beschäftigungsquote. In Abbildung 6 zeigt sich die Beschäftigungsquote differenziert nach Geschlecht zum Stichtag des 30.06.2021 aller in Freiburg wohnhaften Personen.

Die vertikale Segregation kann in diesem Bericht nicht anhand eines einzelnen Indikators aufgezeigt werden. Deutschlandweit betrug der unbereinigte Gender-Pay-Gap im Jahr 2020 circa 18 % (Lott et al. 2022, S. 23). Unbereinigt bedeutet hierbei, dass alle Löhne unabhängig von der Art des Berufs verglichen wurden. Der bereinigte Gender-Pay-Gap zeigt hingegen die unterschiedliche Entlohnung innerhalb der gleichen Berufsgruppen auf.

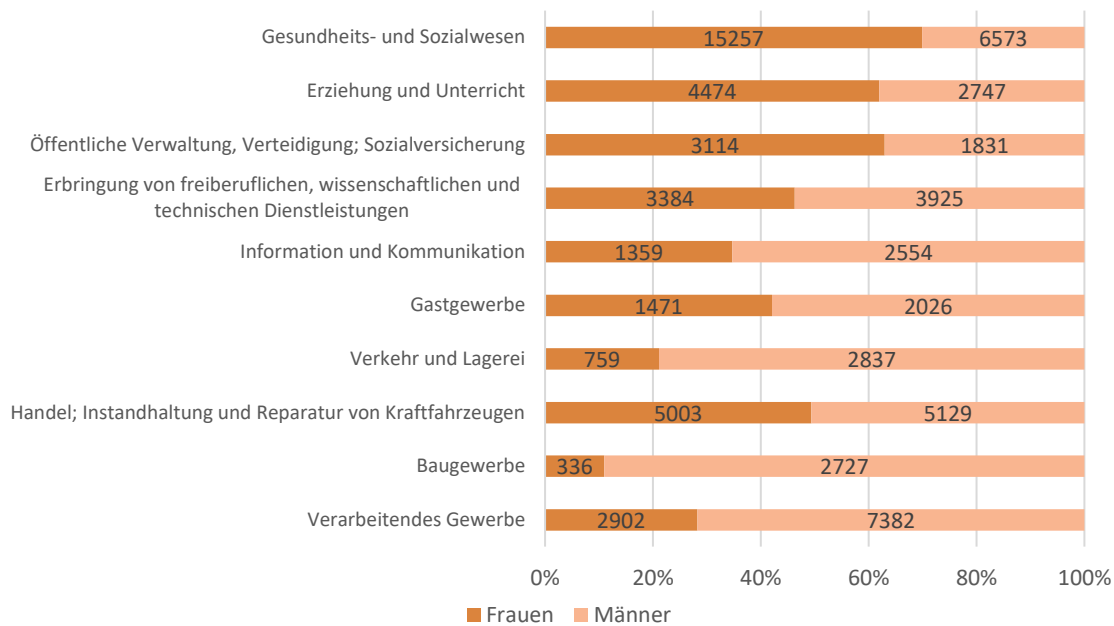
Abbildung 6: Beschäftigungsquote (ab 15-Jahre bis RAG) nach Geschlecht in Freiburg 2021 (Daten der BA)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die Beschäftigungsquote im sozialversicherungspflichtigen Bereich weist für Freiburg eine geringfügig höhere Erwerbsbeteiligung von Männern gegenüber Frauen nach. Die Beschäftigungsquote von Frauen ist im Vergleich zum letzten Bericht um 6,7 Prozentpunkte gestiegen. Im gleichen Zeitraum stieg auch die Beschäftigungsquote der Männer um 8,2 Prozentpunkte von 47,4 % auf 55,6 %. Damit vergrößert sich die Ungleichheit mit Bezug auf die Beschäftigung im Vergleich zum letzten Bericht leicht. Eine Ursache für diesen Anstieg in den statistischen Zahlen ist ein leichter Anstieg des Frauenanteils an Studierenden in Freiburg im gleichen Zeitraum um ca. einen Prozentpunkt. Studierende gehen im Regelfall keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, zählen aber zum Personenkreis der erwerbsfähigen Personen, weshalb sie in die Statistik einfließen.

Um die Differenzen innerhalb der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung besser nachzuvollziehen, ist ein Blick auf die einzelnen Wirtschaftszweige bedeutsam. Abbildung 7 ist zu entnehmen, dass in der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- und Sozialwesen und im Erziehungswesen deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten. Dagegen sind besonders das Baugewerbe, Verkehr und Lagerei sowie das verarbeitende Gewerbe deutlich männerdominiert. Daran anknüpfend ist auf die horizontale Geschlechtersegregation des Arbeitsmarkts hinzuweisen. „Typische Männerberufe“ bringen häufig auch eine höhere Entlohnung und teilweise auch höhere Jobsicherheit mit sich als „typische Frauenberufe“ (Stohr et al. 2021, S. 5).

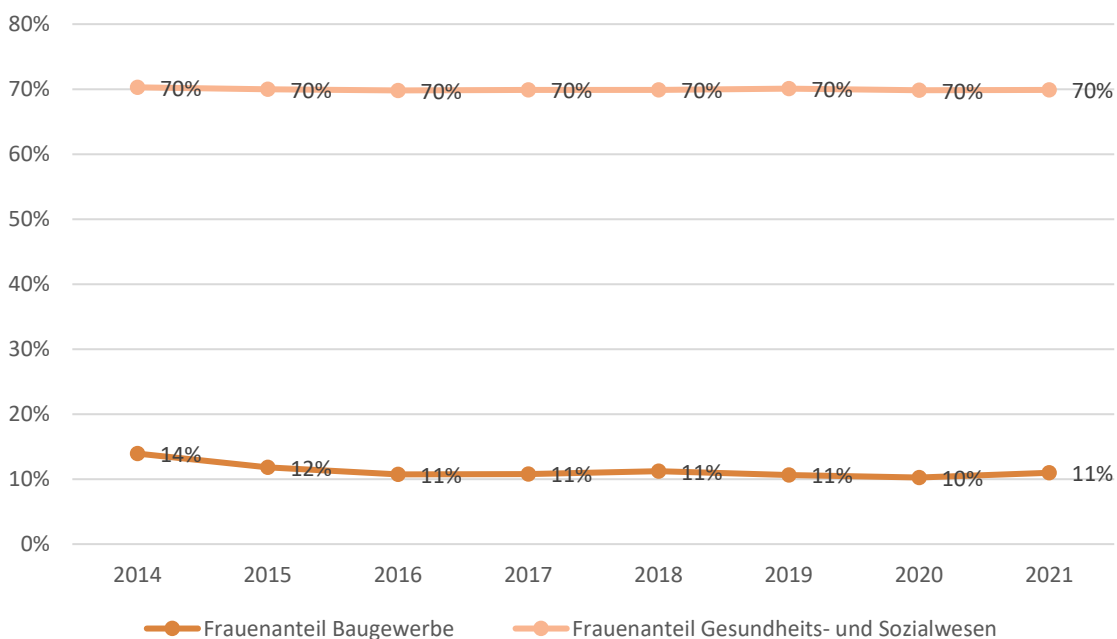
Abbildung 7: Beschäftigung in Freiburg am Wohnort nach Geschlecht und Wirtschaftszweig 2021



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Im zeitlichen Verlauf lassen sich Trends innerhalb der Wirtschaftszweige erkennen. Im Gesundheits- und Sozialwesen haben sich zwischen 2014 und 2021 keine Änderungen am Frauenanteil ergeben. Im Baugewerbe ist der Frauenanteil in dieser Zeit von 14 % auf 11 % gesunken. Ein Rückgang oder gar eine Auflösung von geschlechterspezifischen Mustern der Berufswahl kann in Freiburg auf der Makroebene der Wirtschaftszweige nicht festgestellt werden. Im Gegenteil ist eine eindeutige Konstanz der geschlechtlichen horizontalen Segregation von Beschäftigungsfeldern zu beobachten.

Abbildung 8: Frauenanteil in Baugewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen in Freiburg 2014-2021



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Diskussion der Ergebnisse:

Die geschlechterspezifischen Unterschiede in der Arbeitswelt erweisen sich in Freiburg als recht stabil, was grundsätzlich dem bundesweiten Trend entspricht. Dabei zeigt sich auf den ersten Blick zwar ein nahezu ausgewogenes Verhältnis in der Erwerbsbeteiligung der Geschlechter, deutliche Ungleichheiten zu Ungunsten von Frauen spiegeln sich eher in der Intensität der Erwerbsbeteiligung (vgl. das folgende Kapitel 3.3.2) Angebote im Rahmen der bundesweiten Tage zur Berufsorientierung („Girl’s Day“ und Boy’s Day“) bleiben darum wichtige Maßnahmen für den verbesserten Zugang von Mädchen zu sogenannten Männerberufen und Jungen zu sogenannten Frauenberufen.

Neben dem Ziel, die traditionelle Verteilung der Geschlechter auf verschiedene Berufsfelder abzubauen, ist es ebenso wichtig, den Gender-Pay-Gap zwischen sogenannten Frauen- bzw. Männerberufen zu verringern. Die Bezahlung von Erzieher_innen beispielsweise ist ein Grund dafür, dass Jungen sich weniger vorstellen können, in diesem oder einem vergleichbaren Beruf zu arbeiten, selbst wenn sie daran eigentlich Interesse hätten (Budde et al. 2011, S. 123). Verpflichtende Praktika, beispielsweise in Kindergärten oder anderen sozialen Einrichtungen, wären geeignet, schon während der Schulzeit Einblicke in Erziehungsberufe zu ermöglichen. Bei einer Untersuchung 2011 wurden bereits erste Hinweise dazu gefunden, dass solche Praktika gut angenommen würden (ebd., S. 122).

3.3.2 Voll-/Teilzeit

Beschreibung des Indikators

Definition: Anteil von Frauen und Männern in Teilzeitbeschäftigung am Wohnort Freiburg.

Methodische Hinweise: Erfasst werden weibliche und männliche Teilzeitbeschäftigte an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit; Stand 2021. Stichtag ist jeweils der 30.06. eines Jahres.

Der Indikator gibt Hinweise auf:

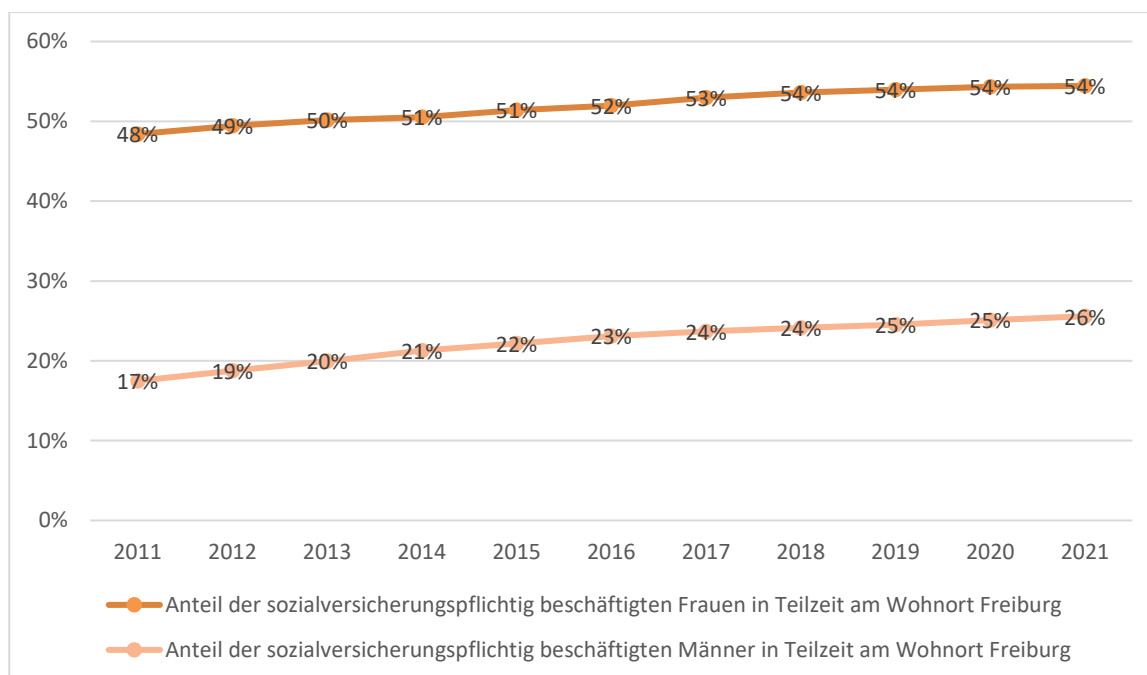
- *geschlechterbezogene Unterschiede bei Teilzeitbeschäftigten*
- *Teilzeitarbeit als frauentypische Beschäftigungsform (modifiziertes Ernährermodell mit Hinzuverdienst der Frau);*
- *die überwiegende innerfamiliäre Verantwortung der Frauen für Kinder und / oder pflegebedürftige Familienangehörige;*
- *ungünstigere berufliche Entwicklungs- und Karrierechancen für Frauen, die auch mit der Beschäftigungsform Teilzeit zusammenhängen können.*

Beschreibung der Ergebnisse

Inwieweit Beruf und Familie vereinbar sind, entscheidet wesentlich mit über die Voll- oder Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen und damit auch über faktische Geschlechtergerechtigkeit. Teilzeitarbeit in den unterschiedlichen Branchen, Berufen und gerade auch in Führungspositionen stellt hier-

für einen wichtigen Indikator dar. Da Frauen immer noch häufiger einen Großteil der Sorgearbeit innerhalb der Familie übernehmen, sind sie öfter in Teilzeit beschäftigt als Männer. Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Freiburg arbeiteten laut dem letzten Bericht im Jahr 2011 19.235 Personen in Teilzeit. Frauen machten damit einen Anteil von 72,6 % aller Teilzeitbeschäftigten aus, 2021 immer noch 67,7 %. Auch relativ zur Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten pro Geschlecht zeigen sich die Teilzeitquoten auf unterschiedlichem Niveau. Insgesamt zeigt sich ein Anstieg von Teilzeitarbeit in Freiburg auf 39,9 % aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse, während die Teilzeitquote am Stichtag des 30. Juni 2011 noch bei 33,1 % lag (ohne Abbildung). Die nach Männern und Frauen aufgeteilten Teilzeitquoten in Abbildung 9 zeigen, dass der Anstieg in diesem Zeitraum bei Männern etwas höher ausfiel als bei Frauen. Dennoch arbeiteten auch 2021 Frauen noch mehr als doppelt so häufig in Teilzeit wie Männer.

Abbildung 9: Anteil an Teilzeitbeschäftigungen am Wohnort Freiburg nach Geschlecht 2011-2021



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Diskussion der Ergebnisse

Es lässt sich festhalten, dass der Anteil der Teilzeitarbeit insgesamt deutlich angestiegen ist und dabei der Anteil der Frauen prozentual abnimmt. Ob sich daraus folgern lässt, dass Männer 2021 stärker in die Sorgearbeit involviert waren als noch zehn Jahre zuvor, ist schwer zu sagen. Entsprechende kurzfristige Effekte in der Corona-Pandemie waren nicht zu beobachten. Die Frage nach der Beteiligung von Männern an Sorgearbeit, besonders in Bezug auf Kinderbetreuung, wurde beispielsweise für die Lockdown-Zeiten während der Corona-Pandemie vom Institut für Berufs- und Arbeitsmarktforschung untersucht. Die Autor_innen kamen dabei für das erste Pandemiejahr zu dem Schluss, dass sich die Verteilung von Sorgearbeit nicht grundlegend verändert habe (Globisch et al. 2022, S. 11). Auch wenn die Studie des Instituts für Berufs- und Arbeitsmarktforschung nicht auf Arbeitnehmer_innen in Teilzeit fokussiert war, ist sie ein Hinweis darauf, dass der gestiegene Anteil von teilzeitarbeitenden Männern andere Gründe haben könnte als ein größeres Engagement in der Kinderbetreuung.

Im Bereich Teilzeit scheint in jedem Fall eine gewisse Veränderungsdynamik zu stecken, die es mittelfristig zu beobachten und zu analysieren gilt. Steigen die Teilzeitquoten bei Männern weiterhin stärker als bei Frauen? Für den Status Quo bleibt allerdings festzuhalten, dass Frauen weiterhin eine doppelt so hohe Teilzeitquote aufweisen wie Männer und dadurch potenziell geringere Karrierechancen, ein höheres Armutsrisiko bei Verlust oder Trennung vom Partner und niedrigere Rentenansprüche ausweisen.

3.3.3 Geringfügige Beschäftigung

Beschreibung des Indikators

Definition: Prozentualer Anteil der ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten nach Geschlecht.

Definition: Eine geringfügige Beschäftigung, auch Minijob genannt, ist durch eine Verdienstgrenze von 450 Euro pro Monat (bis September 2022, danach: 520 Euro) definiert (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder durch eine Beschäftigung von kurzer Dauer (kurzfristige Beschäftigung). Geringfügig Beschäftigte sind nur eingeschränkt sozialversicherungspflichtig.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit; Stand 2021. Stichtag ist jeweils der 30.06. eines Jahres.

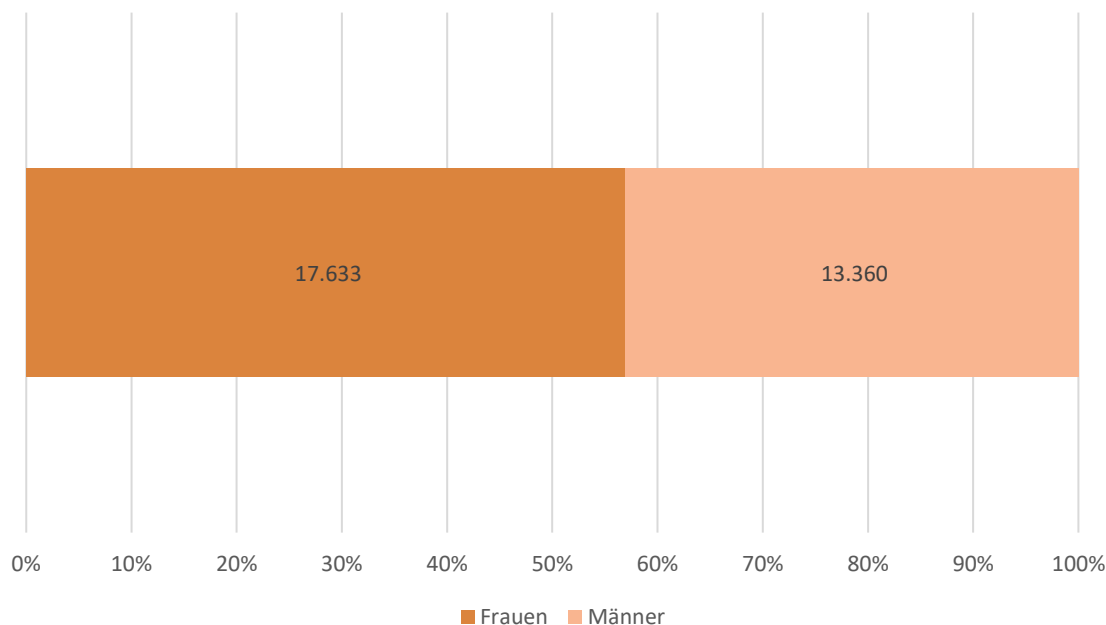
Der Indikator zeigt die geschlechterbezogenen Unterschiede im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung (450- bzw. zukünftig 520-Euro-Jobs) auf. Er gibt Hinweise auf:

- *geringfügig entlohnte Beschäftigung als frauentypische Beschäftigungsform (modifiziertes ErnährermodeLL mit Hinzuverdienst der Frau);*
- *die überwiegend innerfamiliäre Verantwortung der Frauen für Kinder und / oder pflegebedürftige Familienangehörige;*
- *ungünstigere berufliche Entwicklungs- und Karrierechancen für Frauen, die auch mit der Beschäftigungsform „Minijob“ zusammenhängen können.*

Beschreibung der Ergebnisse

Auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, sogenannte Minijobs, weisen geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Heute sind knapp 57 % der geringfügig Beschäftigten in Freiburg Frauen, ihr Anteil sank im Vergleich zum letzten Bericht um 2 %. Als geringfügig beschäftigt gilt – bis einschließlich September 2022 – wer nicht über 450 € pro Monat verdient, ab Oktober 2022 dann 520 € monatlich. Die geringfügige Beschäftigung geht weitgehend ohne Sozialversicherungspflicht einher. Bezogen auf die Bevölkerung zwischen 15 und unter 75 Jahren ergäbe sich beispielsweise ein Anteil von geringfügig Beschäftigten von 19% bei Frauen und 15% bei Männern.

Abbildung 10: Geringfügig Beschäftigte nach Geschlecht am Wohnort in Freiburg 2021



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Diskussion der Ergebnisse

Frauen sind in höherem Maße in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen angestellt. Eine Gesamtbewertung aufgrund dieser Daten lässt sich nicht ohne weitere Differenzierung ableiten. In Freiburg leben beispielsweise mehr Studentinnen als Studenten, die häufig neben dem Studium auch eine geringfügige Beschäftigung ausüben. Dies dürfte einen Teil der höheren Anzahl weiblicher geringfügig Beschäftigter erklären. Die hohe Zahl an geringfügig beschäftigten Frauen ist allerdings auch darüber hinaus in Deutschland insgesamt zu beobachten. Sie fördert bei Personen in der regulären Familien- oder Erwerbsphase die Abhängigkeit von Partner_innen und führt langfristig zu einer schlechteren sozialen Absicherung (Beckmann 2020, S. 118 f.). Bereits der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011 erklärte: „Die gegenwärtige Minijobstrategie muss aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung über den Lebensverlauf als desaströs bezeichnet werden“ (BMFSFJ 2011, S. 155). Freiburg kann hier nicht als Ausnahme gesehen werden.

Außerdem zeigt eine aktuelle Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarktforschung, dass Minijobs in Kleinbetrieben vorwiegend nicht, wie ursprünglich vorgesehen, eine Ergänzung zur regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung darstellen, sondern diese teilweise ersetzen (Collischon et al. 2021, S. 6). Der Minijob, ein sogenanntes „atypisches Beschäftigungsverhältnis“, verdrängt also das gerade auch für Frauen wünschenswerte sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis eher, als dass er einen Übergang darstellen würde. Es zeigen sich hier unmittelbare Zusammenhänge von Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik mit geschlechtspolitischen Fragen.

3.3.4 Arbeitslosigkeit

Beschreibung des Indikators

Definition: Arbeitslosenquote nach Geschlecht.

Methodische Hinweise: Arbeitslos ist, wer keine Beschäftigung hat (weniger als 15 Wochenstunden), Arbeit sucht, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht und bei einer Agentur für Arbeit oder einem Träger der Grundsicherung arbeitslos gemeldet ist.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit; Stand 31.12.2021.

Der Anteil der Arbeitslosen an der Wohnbevölkerung stellt einen der zentralen Indikatoren für die Beurteilung der Arbeitsmarktlage dar. Die getrennte Ausweisung von Anteilen zur Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern vermittelt Anhaltspunkte für geschlechterbezogene Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt. Der Indikator gibt Hinweise auf:

- *geschlechterbezogene Unterschiede bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt*
- *nach Arbeitslosigkeit;*
- *mögliche Hemmnisse für den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt;*
- *ein unterschiedliches potenzielles Armutsrisiko für Frauen und Männer, insbesondere auch hinsichtlich späterer Armut im Alter.*

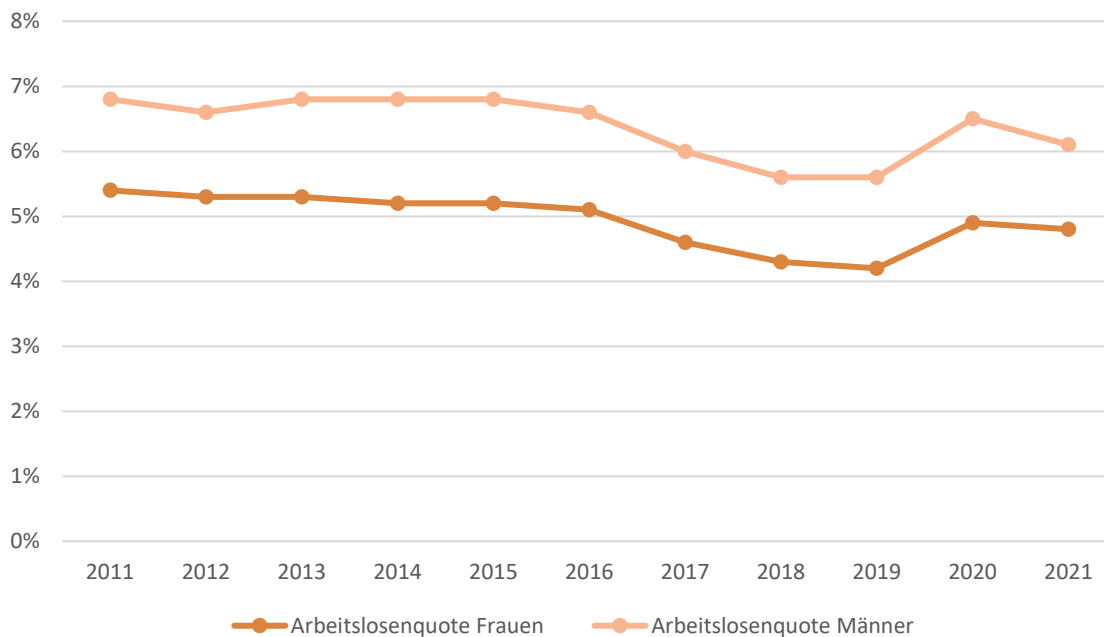
Beschreibung der Ergebnisse

Die Arbeitslosenstatistik gibt Aufschluss über geschlechtsspezifische Unterschiede beim Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt nach dem Verlust der Arbeitsstelle. Phasen der Arbeitslosigkeit erhöhen das Armutsrisiko, gerade auch im späteren Lebensverlauf durch geringere Rentenbezüge. Gestaltet sich die Rückkehr von der Arbeitslosigkeit ins Berufsleben je nach Geschlecht unterschiedlich, verteilt sich auch das spätere Armutsrisiko entsprechend ungleich. Die folgenden Daten zur Arbeitslosigkeit leiten sich aus den bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Personen mit Wohnort in Freiburg ab. Nicht alle erwerbslosen Personen melden sich arbeitslos; die Zahlen bilden deshalb nicht die Gesamtheit aller Arbeitslosen ab, sondern liefern nur näherungsweise eine „untere Grenze“.

2021 waren in Freiburg 6.029 Personen nach SGB II und III arbeitslos gemeldet. Davon waren 3.404 Männer und 2.625 Frauen. Die Bundesagentur für Arbeit gibt die Arbeitslosenquote in Freiburg für Frauen mit 4,8 % und für Männer mit 6,1 % im Jahresdurchschnitt 2021 an. Damit ist sie im Vergleich zu 2020 leicht zurückgegangen, nachdem sie im ersten Jahr der Pandemie angestiegen war. In diesem Teilbereich des Erwerbslebens scheinen in Freiburg lebende Männer im Vergleich zu den Frauen strukturell benachteiligt zu sein. Inwiefern es sich bei der höheren Arbeitslosenquote allerdings um eine tatsächliche Benachteiligung handelt, kann auf Basis der vorliegenden Daten der Bundesagentur für Arbeit nur schwer abgeschätzt werden. Während im 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland vermerkt ist, dass nicht erwerbstätige Frauen mit Erwerbswunsch sich häufiger als Männer nicht arbeitssuchend melden und somit nicht in die Arbeitslosenstatistik einfließen (vgl. BMFSFJ 2020, S.

64), weisen die aktuellen Zahlen des Mikrozensus für 2019 bei Männern auch bei der sogenannten „Stillen Reserve“⁴ einen höheren Anteil an den Nichterwerbspersonen aus als bei Frauen (5,8% vs. 4,2%).

Abbildung 11: Arbeitslosenquote in Freiburg nach Geschlecht 2011-2021



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Diskussion der Ergebnisse

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit in der COVID-Pandemie ist zum Juni 2020 in Freiburg niedriger als bundesweit erwartet ausgefallen (Schmieder und Wrohlich 2020, S. 3). Beide Geschlechter waren zudem in gleicher Weise vom Arbeitsplatzverlust betroffen. Die Benachteiligung von Frauen im Arbeitsleben spiegelt sich in Summa eher darin wider, dass sie häufiger „atypisch“ beschäftigt sind – in Teilzeit oder geringfügig – sowie in der „horizontalen Geschlechtersegregation“ durch den Gender-Pay-Gap. Männer sind zumindest der offiziellen Statistik nach häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen.

3.4 Familie und Sorgearbeit

Sorgearbeit ist für den Gleichstellungsdiskurs ein zentrales Thema, das bereits im Zusammenhang mit der Teilzeitarbeitsquote in Kapitel 3.3.2 angeschnitten wurde. Analyse und Diskussion werden in diesem Kapitel vertieft; die unterschiedlichen Indikatoren zur Verteilung von Sorgearbeit innerhalb der Familie sowie den Kinderbetreuungsmöglichkeiten werden dargestellt und auf ihre Aussagekraft über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin befragt. Der Bezug von Elterngeld gibt als Indikator darüber Auskunft, wer in Familien die Kindererziehung und damit einen großen Anteil der Sorgearbeit übernimmt.

⁴ Unter Stiller Reserve versteht man alle Nichterwerbspersonen, die zwar in Befragungen einen aktuellen Erwerbswunsch äußern, jedoch entweder kurzfristig dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen oder aus anderen Gründen keine Arbeit suchen, aber grundsätzlich arbeiten würden und verfügbar sind.

Die Betreuungsquoten in der Kindertagesbetreuung zeigen, ob und inwieweit Beruf und Familie vereinbar sind. Alleinerziehende sind in besonderem Maße auf Unterstützung und förderliche Rahmenbedingungen in Vereinbarkeitsfragen angewiesen, was gleichstellungspolitisch somit relevant ist.

Im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wurde für die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern der Gender-Care-Gap als statistische Kennzahl eingeführt (BMFSFJ 2017, S. 95 f.). Der Gender-Care-Gap wurde bisher nur für das Jahr 2012/2013 auf Basis der dritten repräsentativen Zeitverwendungserhebung ermittelt und betrug 52,4 %. Der Wert gibt an, dass Frauen im Durchschnitt über anderthalb Mal so viel unbezahlte Sorgearbeit leisten wie Männer. Dieser Unterschied liegt bei Paaren mit Kindern nochmals deutlich höher. Gemessen am Alter der Frau war er in der Erhebung zum Zweiten Gleichstellungsbericht demnach mit 34 Jahren am höchsten. Hier betrug der Gender-Care-Gap 110,4 %, da Frauen mit Kindern in diesem Alter täglich über fünf Stunden unbezahlte Sorgearbeit ausübten, ihre Partner nur knapp zweieinhalb Stunden (ebd., S. 96). Die Care-Zeiten fielen also bei Frauen in der Spitze mehr als doppelt so hoch aus wie bei Männern. Eine regelmäßige Erhebung des Gender-Care-Gaps wurde im Bericht angeregt. Eine solche Erhebung würde für Gleichstellungsfragen eine große Bereicherung der statistischen Erfassung von Ungleichheiten darstellen.

3.4.1 Elterngeld

Beschreibung des Indikators

Definition: Durchschnittliche Bezugsdauer des Elterngeldes in Freiburg nach Geschlecht.

Datenquelle: Bundesstatistik zum Elterngeld, Stand: 2021.

Der Indikator zeigt den Umfang der Beteiligung von Müttern und Vätern an der Elternzeit auf und gibt Hinweise auf:

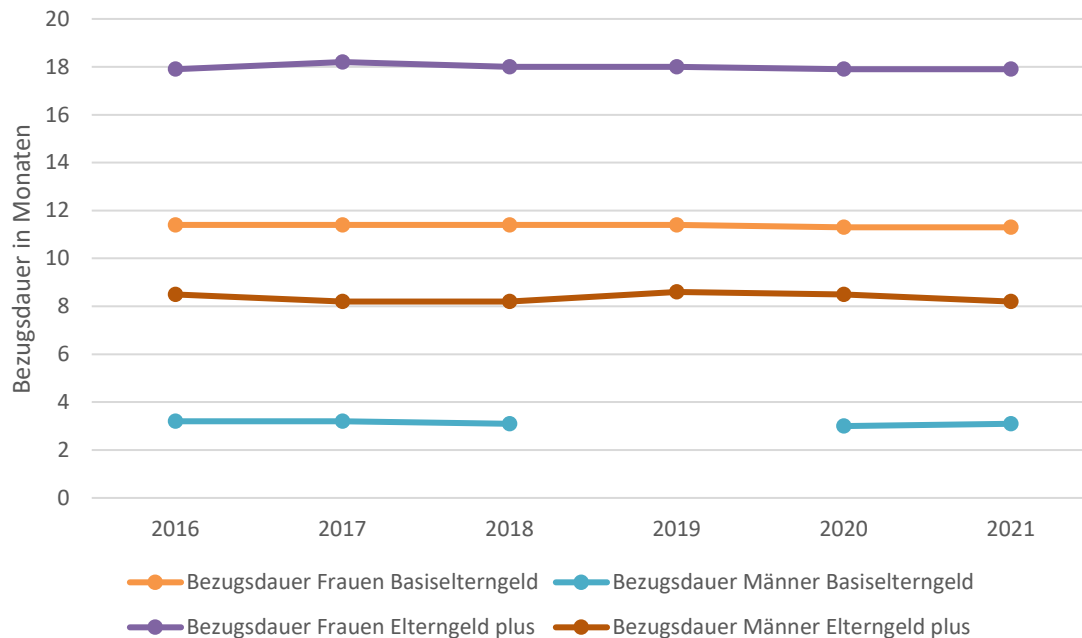
- *die Persistenz von Rollenmustern/Geschlechterstereotypen in der Kindererziehung;*
- *die aktuelle Situation bzw. Veränderung der beruflichen und familiären Orientierung von Familien und insbesondere jungen Vätern;*
- *die gesellschaftliche und betriebliche Akzeptanz der „neuen Väter“.*

Beschreibung der Ergebnisse

Der Bezug von Elterngeld ist ein Indikator dafür, wie bei Paaren die Kindererziehung untereinander aufgeteilt wird. Dabei ist eine gegenläufige Entwicklung zu der zunehmenden Teilzeitbeschäftigung von Männern (vgl. Kapitel 3.3.2) zu beobachten. Im Durchschnitt lag die Bezugsdauer von Elterngeld 2011 bei 9,1 Monaten, dabei entfielen im Mittel 11,4 Monate Elterngeld auf Frauen und lediglich 3,5 Monate auf Männer. Die durchschnittliche Bezugsdauer lag im Jahr 2021 bei 10,8 Monaten, davon nahmen Frauen 13,8 Monate und Männer 4,4 Monate in Anspruch. Während sich also die Bezugsdauer bei Männern um einen Monat erhöht hat, sind es bei Frauen zwei Monate. Durch die Einführung des Elterngeld plus seit 1. Juli 2015 ist es möglich, über die doppelte Zeitspanne monatlich die halbe Summe an Elterngeld zu beziehen. Dadurch ist ab 2015 der Vergleich der Bezugsdauer zwischen 2011 und 2021 nur bedingt aussagekräftig. Bei beiden Elterngeldvarianten stagniert die durchschnittliche Bezugsdauer von

Männern und Frauen seit 2016. Daraus lässt sich schließen, dass die erhöhte Bezugsdauer insgesamt durch eine stärkere Beanspruchung des Elterngeld plus entsteht. Die Bezugsdauer des Elterngelds ohne Elterngeld plus lag 2021 bei 3,1 Monaten bei Männern und 11,3 Monaten bei Frauen. Das ergibt im Vergleich zu 2011 nur eine geringe Veränderung.

Abbildung 12: Durchschnittliche voraussichtliche Bezugsdauer von Elterngeld in Freiburg 2016-2021 (Angabe in Monaten)



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis)⁵

Diskussion der Ergebnisse

Die unterschiedliche Dauer im Bezug von Elterngeld, als ein Hinweis auf die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern, hat sich in Freiburg seit dem Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2014 so gut wie nicht verändert. Weiterhin nehmen Frauen deutlich länger Elterngeld in Anspruch, nur wenige Männer hingegen über die zwei Partnerschaftsmonate hinaus. Eine Studie zum Berufswiedereinstieg nach Erziehungszeiten aus dem Jahr 2011 zeigte, dass Männer deutlich häufiger als Frauen ihre Rolle darin sehen, das Familieneinkommen zu erwirtschaften (Wippermann 2011, S. 35). Das in vielen Belangen unveränderte Rollenverständnis von Frauen und Männern ist sicherlich ein wichtiger Grund für die weiterhin zu beobachtenden großen erziehungszeitlichen, berufsbiographischen und ökonomischen Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Insgesamt ist die Bezugsdauer des Elterngeldes eng verknüpft mit den bestehenden gesellschaftlichen Strukturen einerseits und den Leitbildern von Familie und Muttersein andererseits. So können beispielsweise Gehaltsunterschiede zwischen den Partner_innen (vgl. Ausführungen zum Gender-Pay-Gap in Kapitel 3.3.1) dazu führen, dass Eltern entsprechend des jeweiligen Einkommens entscheiden, wer länger zu Gunsten der Kinderbetreuung zuhause bleibt. Das ist gerade auch deshalb problematisch, weil sich

⁵ Zur durchschnittlichen Bezugsdauer des Basiselterngeldes durch Männer in Freiburg liegen für 2019 beim statistischen Bundesamt keine Daten vor.

zeigt, dass bei ähnlich hohen Erwerbsanteilen auch die Sorgearbeit gerechter verteilt wird (Zerle und Keddi 2011, S. 69). Gleiche Erwerbsmöglichkeiten und flexible Lösungen zu schaffen kann somit als wichtiger Ansatz für eine gerechtere Verteilung von Kinderbetreuung und Sorgearbeit gelten (ebd., S. 70). Gleichzeitig müssen aber auch die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen und damit der Gender-Pay-Gap weiter abgebaut werden, sodass eine gerechtere Aufteilung von Sorgearbeit nicht zu einer strukturellen Benachteiligung von Familien und insbesondere Frauen führt.

3.4.2 Betreuungsquoten in Kindertageseinrichtungen

Beschreibung des Indikators

Definition: Betreuungsquote für Kinder im Alter von unter drei Jahren an allen Kindern dieser Altersgruppe in Freiburg sowie von Drei- bis unter Siebenjährigen an allen Kindern dieser Altersgruppe in Freiburg.

Methodische Hinweise: Erfasst werden die Betreuungsquoten für den u3-Bereich und die Altersgruppe der Drei- bis Sechsjährigen relativ zur Anzahl der Kinder in der entsprechenden Altersgruppe in Freiburg. Einbezogen sind alle ganz- und halbtägigen Betreuungsangebote: Kindertagesstätten, Kindertagespflegen und Kindergärten. Infolge der Regelungen zur Doppelplatzbelegung für Kinder mit besonderem Förderbedarf (vgl. hierzu Ausführungen unter „Aktivitäten und Anknüpfungspunkte der Stadt Freiburg“) und weil in Kindertageseinrichtungen im Freiburger Stadtgebiet auch Kinder aus umliegenden Städten und Gemeinden betreut werden, überschreiten die Betreuungsquoten teilweise 100%. Die tatsächlichen Betreuungsquoten der Freiburger Kinder unter sieben Jahren liegen also leicht unter den berichteten Werten.

Datenquelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stand 2021.

Der Indikator gibt Hinweise auf die:

- *aktuelle Situation bzw. Veränderung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege;*
- *tatsächliche Wahlfreiheit zwischen der Betreuung in der Familie und der Betreuung in einer Kindertageseinrichtung.*

Beschreibung der Ergebnisse

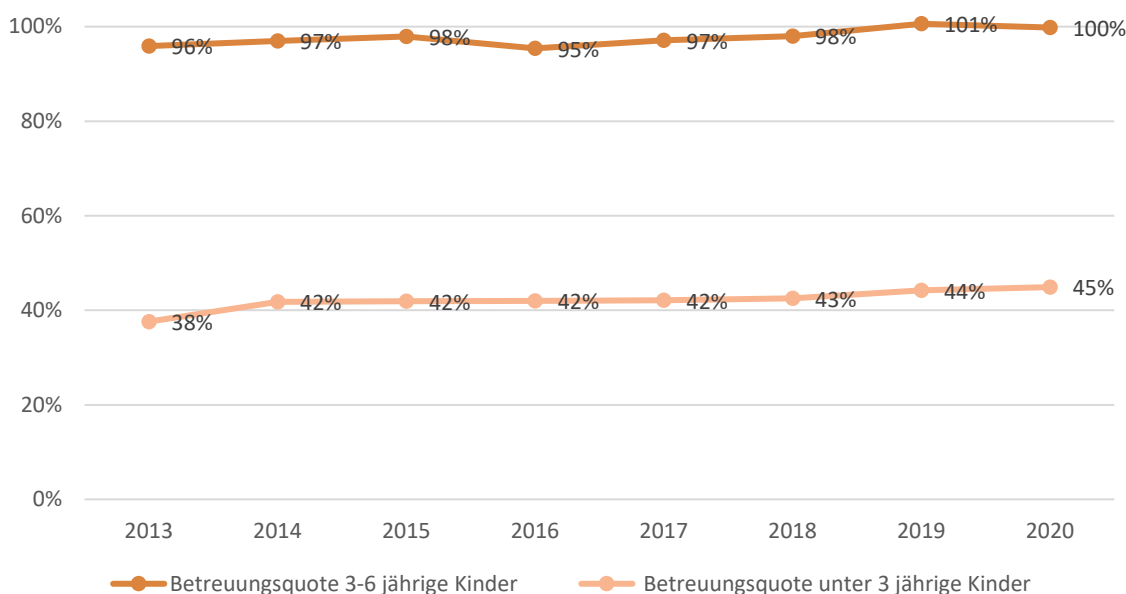
Die Betreuung von Kleinkindern in Kindertagesstätten ermöglicht Müttern und Vätern den Wiedereinstieg ins Berufsleben, weshalb solche Betreuungsangebote einen wichtigen Indikator für die Gleichstellung darstellen. Seit den 90er Jahren besteht ein Anspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz für Kinder ab drei Jahren und seit 2013 ein Rechtsanspruch auch für Kinder nach dem ersten Lebensjahr.

Die Situation in Freiburg zeigt für Kinder über drei Jahren eine Betreuungsquote von näherungsweise 100 %. Für jüngere Kinder liegt die Quote mit zuletzt 45 % deutlich darunter. Insgesamt ist in den letzten Jahren ein geringfügiger Anstieg der Betreuungsquoten zu beobachten.

Diskussion der Ergebnisse

Deutlich wird, dass bei drei- bis sechsjährigen Kindern der Besuch einer Betreuungseinrichtung die Regel darstellt. Für Kleinkinder unter drei Jahren ist die Betreuung durch die Familie – meist der Eltern bzw. überwiegend der Frauen – hingegen (noch) die Regel. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die meisten Einrichtungen Kinder in der Regel erst ab einem Jahr aufnehmen und somit die Quote unter den Ein- bis Dreijährigen deutlich höher ausfallen dürfte. Dass im Durchschnitt dennoch fast jedes zweite Kind in Freiburg unter drei Jahren in einer Einrichtung betreut wird, stellt deshalb auch eine der höchsten Betreuungsquoten in Westdeutschland dar. Aus gleichstellungspolitischen Erwägungen ist dies entsprechend positiv zu bewerten.

Abbildung 13: Betreuungsquote von betreuten Kindern in Kindertageseinrichtungen zu Kindern insgesamt 2013-2020



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

Aktivitäten und Anknüpfungspunkte der Stadt Freiburg	
	Auf Grund der von der Stadt Freiburg durchgeführten <i>Elternbefragung 2019</i> wurde in der Bedarfsplanung für u3-Plätze im Jahr 2021 mit einer Bedarfsquote von 54 % ⁶ gerechnet (Drucksache G-21/116). Damit ergibt sich aktuell eine Differenz zwischen Planung und

⁶ Der Wert von 54% bezieht sich auf die ermittelte Bedarfsquote für u3-Kinder, die nach § 24, Abs. 2 SGB VIII Anspruch auf Förderung in einer Kindertageseinrichtung bzw. in Kindertagespflege haben und diesen voraussichtlich geltend machen werden. Die tatsächliche Nutzungsquote liegt in der Regel (geringfügig) unter dem Bedarf, weil z.B. freiwerdende Plätze nicht nahtlos wieder belegt werden können oder aufgrund der Regelungen zur Doppelplatzbelegung für Kinder mit besonderen Förderbedarfen für ein Kind zwei Plätze benötigt werden (siehe dazu auch die folgende Fußnote). Die tatsächliche aktuelle Versorgungsquote für Kinder bis drei Jahre lag am 01.03.2022 bei 49,6%. Für die Kinder, die tatsächlich einen individuell einklagbaren Rechtsanspruch haben (ab Vollendung des ersten Lebensjahres) lag die Quote bei 76,5%. (vgl. hierzu G-22/115 Kindertagesstättenbedarfsplanung 2022/2023, Beschlussfassung im GR am 28.06.2022)

	tatsächlicher Betreuungsquote (siehe Abbildung 13) von circa 9 Prozentpunkten, wobei die Zahlen der Bedarfsplanung und die des statistischen Landesamts strukturelle Unterschiede aufweisen. Bei den Betreuungsquoten ist zudem zu beachten, dass Kinder mit besonderem Förderbedarf gemäß den Richtlinien zur Förderung von Kindertageseinrichtungen in Freiburg von den Einrichtungen bei der Ermittlung der Belegungsquote doppelt angerechnet werden dürfen. Bei 100 betreuten Kindern, von denen 2 einen besonderen Förderbedarf haben, belegen diese dadurch rechnerisch 102 Plätze. Entsprechend sieht die Stadt Freiburg für diese Altersgruppe in ihrer Bedarfsplanung auch eine Zielquote der Versorgung von 103% vor (vgl. hierzu Drucksache G-22/115 vom 28.06.2022). Mittelfristig soll die Zielquote der Versorgung auf 106% angehoben werden (vgl. Drucksache G-18/006 vom 24.07.2018). Insgesamt sind insbesondere im Bereich der unter-dreijährigen Kinder in der Vergangenheit verschiedene Anstrengungen unternommen worden, um dem wachsenden Bedarf an Kleinkindbetreuung zu begegnen. Die Stadt Freiburg führt hierzu nach den Vorgaben des SGB VIII zudem eine kontinuierliche Bedarfsplanung durch. Diese zeigt unter anderem, dass sich die Situation je nach betrachtetem Sozialraum unterscheidet. Dem wird Rechnung getragen, indem die Stadt insbesondere in bisher weniger gut versorgten Planungsräumen, wie z.B. Tuniberg oder Mooswald, - soweit möglich - den Platzausbau vorantreibt. Allerdings ist dies aufgrund knapper Flächen nicht immer ohne weiteres umsetzbar. Gleichzeitig bestehen in Zeiten eines Fachkräftemangels und verschärft durch hohe Krankenstände (z. B. während der akuten Phasen der Corona-Pandemie) auch in den Kindertagesstätten in Freiburg Personalengpässe (vgl. Drucksache G-22/115 vom 28.06.2022).
--	---

3.4.3 Alleinerziehende

Beschreibung des Indikators

Definition: Alleinerziehende nach Geschlecht in Freiburg.

Datenquelle: Amt für Bürgerservice und Informationsmanagement Freiburg; Stand 2021.

Der Indikator gibt Hinweise auf:

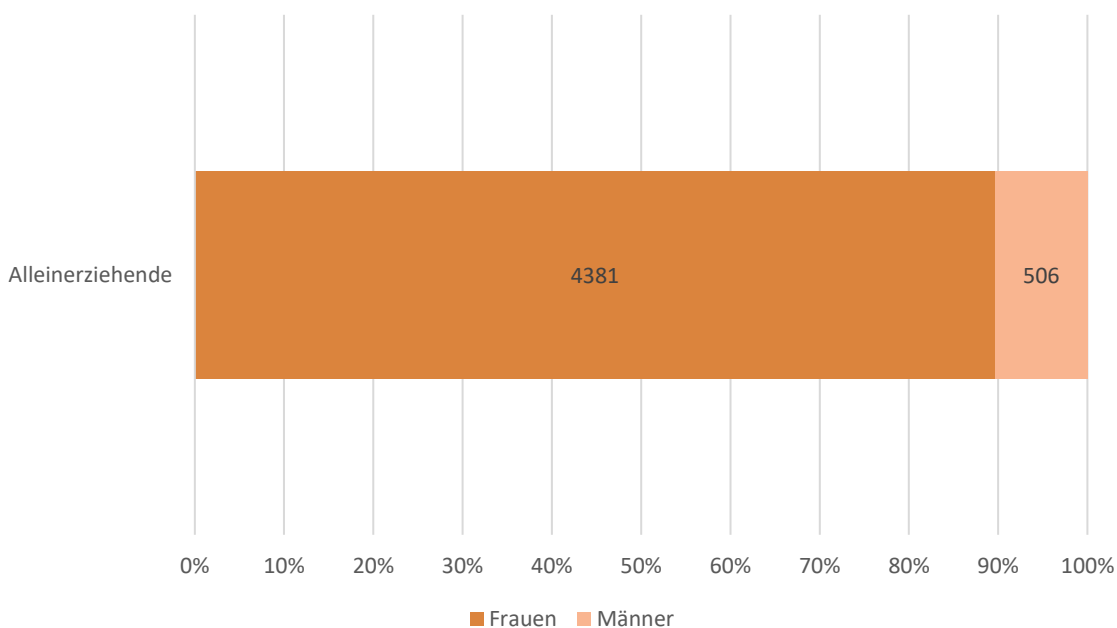
- *Veränderungen und Entwicklung der Familienstrukturen;*
- *Alleinerziehen als „Frauensache“.*

Beschreibung der Ergebnisse

Die Kindererziehung ist auf unterschiedlichen Ebenen ein relevanter Indikator für die Gleichstellung der Geschlechter. Die Relevanz von Geschlechterrollen zeigt sich besonders bei getrenntlebenden Eltern,

meistens ist in der Folge ein Elternteil alleinerziehend.⁷ Die meisten Alleinerziehenden sind Frauen. Im Bericht 2014 waren 88 % der Alleinerziehenden in Freiburg weiblich, 2021 sind es knapp 90 %. Ihr Anteil ist seit dem letzten Bericht also um knapp zwei Prozentpunkte gestiegen. Bundesweit ging der Anteil alleinerziehender Männer seit den 1980er-Jahren bis Mitte der 2000er Jahre kontinuierlich zurück (Hübgen 2019, S. 22). Laut Daten des Mikrozensus stagnierte der Anteil zwischen 2005 und 2014 bei 13 % - 14 % und stieg in den letzten Jahren auf knapp 18% im Jahr 2021. Damit zeigt sich bundesweit ein gegenteiliger Trend zu dem in Freiburg beobachteten. Zudem weisen die Zahlen zunächst darauf hin, dass in Freiburg Männer sehr viel seltener alleinerziehend sind als im bundesweiten Schnitt (in 2021: 10 % vs. 18 %).

Abbildung 14: Alleinerziehende nach Geschlecht in Freiburg 2021



Quelle: Amt für Bürgerservice und Informationsmanagement der Stadt Freiburg (ABI)

Diskussion der Ergebnisse

Alleinerziehende haben ein größeres Risiko, von Armut betroffen zu sein. Dies ist laut Hübgen (2019) in einem Zusammenspiel von individuellen Faktoren und institutionellen Rahmenbedingungen begründet (ebd., S. 268). Unter anderem ist entscheidend, auf welchem Weg Personen alleinerziehend werden. Hübgen unterscheidet drei Hauptwege: Die Trennung von Ehepartner_innen mit gemeinsamen Kindern, die Trennung von nicht ehelichen Lebensgemeinschaften mit Kind und die Geburt eines Kindes bei einer Person ohne Partner_in.

Dass Alleinerziehende grundsätzlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind, zeigt sich in Freiburg ebenso wie im bundesweiten Durchschnitt. So bezogen im Jahr 2021 etwa 25 % der alleinerziehenden

⁷ Eine Ausnahme stellt das sogenannte "Wechselmodell" dar, bei dem die Kinder etwa hälftig Zeit bei jedem Elternteil verbringen und auch wechselnd schlafen; laut Schätzungen betrifft dies rund 5 - 10 % der Kinder getrenntlebender Eltern in Deutschland (BMFSFJ 2021b).

Haushalte Leistungen nach SGB II.⁸ Diese Zahl hat in den letzten Jahren langsam abgenommen. Mit 36 % der armutsgefährdeten Haushalte leben Alleinerziehende besonders häufig in einer ökonomisch prekären Situation (ABI 2021, S. 16). Entsprechend der hohen weiblichen Alleinerziehendenquote trifft das nach wie vor – und seit 2014 mit leicht steigender Tendenz – besonders Frauen. In der einschlägigen Fachliteratur wird deshalb u. a. die Ganztagesbetreuung für Schulkinder als zentral angesehen, um Alleinerziehenden eine möglichst auskömmliche Erwerbstätigkeit zu ermöglichen (Hübgen 2019, 282f).

3.5 Stadtverwaltung Freiburg

Unterschiedliche Datensätze geben Aufschluss darüber, wie sich die Stadt Freiburg im Personalbereich, in ihrer Rolle als Arbeitgeberin, zum Thema Gleichstellung der Geschlechter verhält.

Für den vorliegenden Bericht sind folgende Indikatoren aufgenommen worden, um einen Einblick zum Stand der Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung zu erhalten: Beschäftigungsverhältnisse von Männern und Frauen in den verschiedenen Bezugsebenen; Voll- und Teilzeitarbeit nach Geschlecht; Elternzeitdauer nach Geschlecht; Bewerbungen und Einstellungen nach Geschlecht und Ausbildungsbeginn nach Geschlecht.

Aktivitäten und Anknüpfungspunkte der Stadt Freiburg



Innerhalb der Verwaltung besteht seit 1988 eine „Dienstvereinbarung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen“. Seit 2010 ist die Stadtverwaltung zudem durch den „audit berufundfamilie“ zertifiziert. Die berufundfamilie Service GmbH prüft hierbei Rahmenbedingungen, Kultur und die Bereitschaft zur Weiterentwicklung in einer Organisation auf Familienfreundlichkeit, gibt Empfehlungen ab und unterstützt in der Organisationsentwicklung. Alle drei Jahre findet ein Neues Audit zur Überprüfung und Weiterentwicklung statt. Mit der „Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit“ wurden die Möglichkeiten für die Gestaltung der Arbeitszeit für Mitarbeiter_innen der Stadtverwaltung Freiburg zum 1.5.2023 weiter flexibilisiert.

3.5.1 Beschäftigte in der Stadtverwaltung

Beschreibung des Indikators

Definition: 1. Beschäftigte in der Stadtverwaltung nach Laufbahngruppen und Geschlecht. 2. Teilzeitquoten nach Geschlecht in der Stadtverwaltung Freiburg. 3. Teilzeitquoten nach Laufbahngruppen in der Stadtverwaltung Freiburg.

Datenquelle: Haupt- und Personalamt Stadt Freiburg, Stand 2021.

⁸ Zu den Zahlen ist einschränkend festzuhalten, dass Bedarfsgemeinschaften im Sinne des SGB II nicht den Haushalten in der amtlichen Statistik entsprechen. Dennoch liegen die Anteile bei Alleinerziehenden um ein vielfaches höher als in anderen Haushaltskonstellationen, sodass der Zusammenhang unabhängig von der statistischen Unschärfe eindeutig ist.

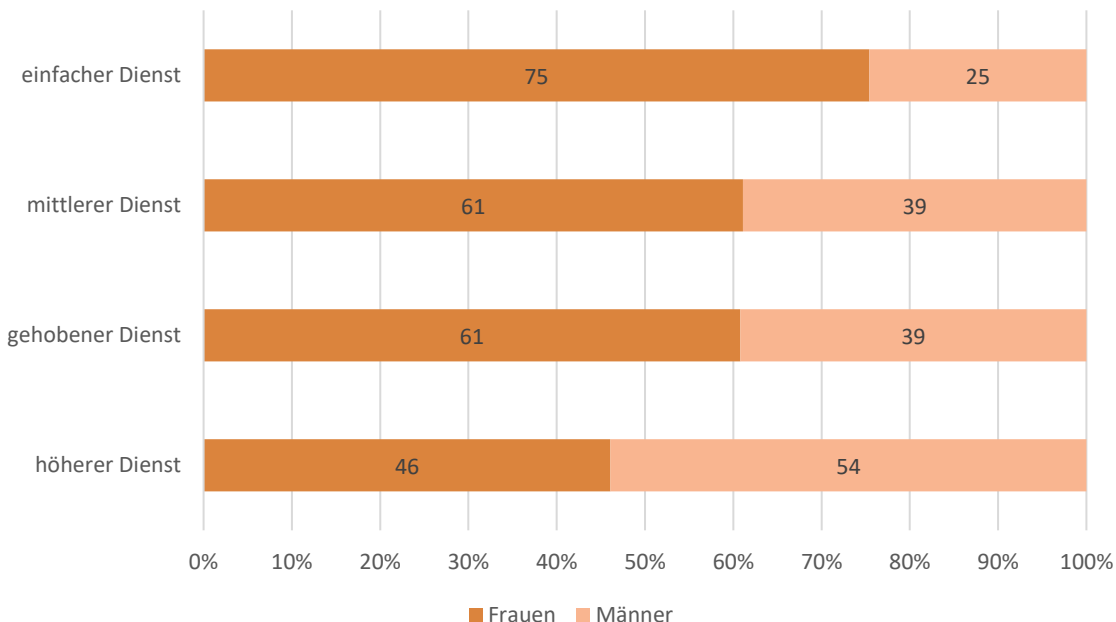
Die Indikatoren geben Hinweise auf:

- den Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen bei der Stadtverwaltung und vorhandene strukturelle Unterschiede;
- familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der Stadtverwaltung (Teilzeitmöglichkeiten);
- die Umsetzung geforderter Maßnahmen zur gleichen Erwerbsbeteiligung bei der Kommune selbst.

Darstellung der Ergebnisse:

Die Stadtverwaltung hatte am 31.12.2021 4.114 Mitarbeitende. 61 % davon waren Frauen. Die Geschlechterverteilung ist über die letzten Jahre konstant geblieben. Im Bericht von 2014 lag der Anteil von Frauen in der Stadtverwaltung bei 60 %. In Abbildung 15 zeigt sich, dass Frauen in fast allen Laufbahngruppen die Mehrheit bilden. Lediglich im höheren Dienst liegt der Männeranteil über dem der Frauen, die Tendenz seit Veröffentlichung des Berichts von 2014 verweist jedoch auf eine Angleichung des Geschlechterverhältnisses. Im höheren Dienst liegt der Männeranteil für 2021 um 7,8 Prozentpunkte über dem der Frauen. Im einfachen Dienst ist der Anteil der beschäftigten Frauen im Vergleich der Laufbahngruppen am größten (75 % vs. 25 %).⁹

Abbildung 15: Geschlechterverteilung in der Stadtverwaltung nach Laufbahngruppen 2021



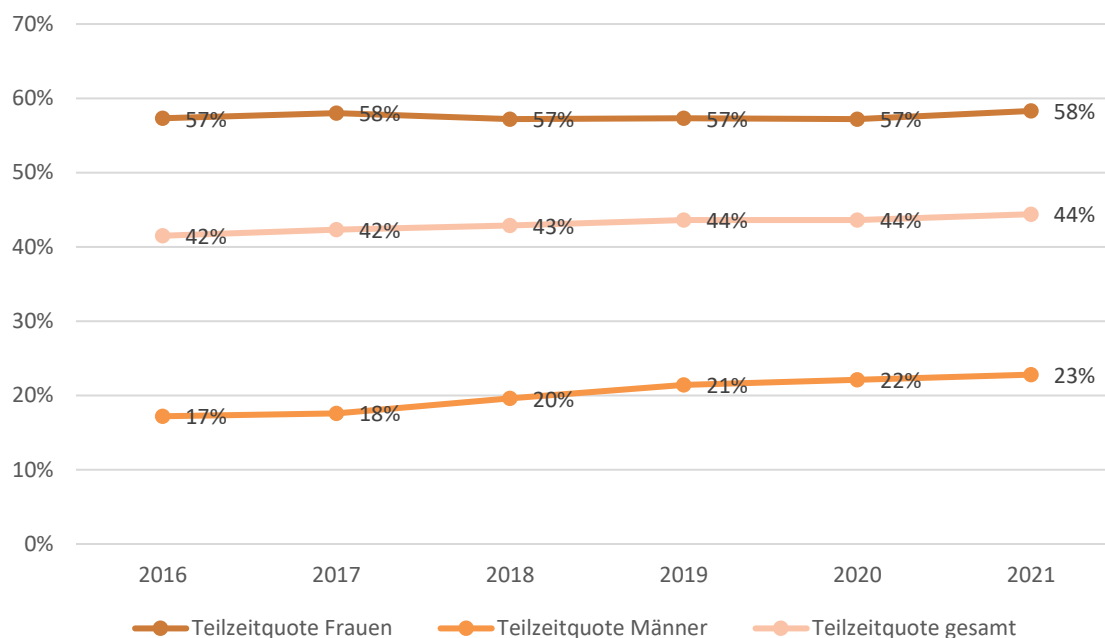
Quelle: Haupt- und Personalamt Stadt Freiburg

Die Teilzeitarbeitsquoten innerhalb der Stadtverwaltung liegen insgesamt etwa 4 Prozentpunkte über denen der Stadt Freiburg. Der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter liegt mit 58 % deutlich über dem

⁹ Für aktuelle Daten siehe Stadt Freiburg im Breisgau, Personalbericht 2023, Mai 2023

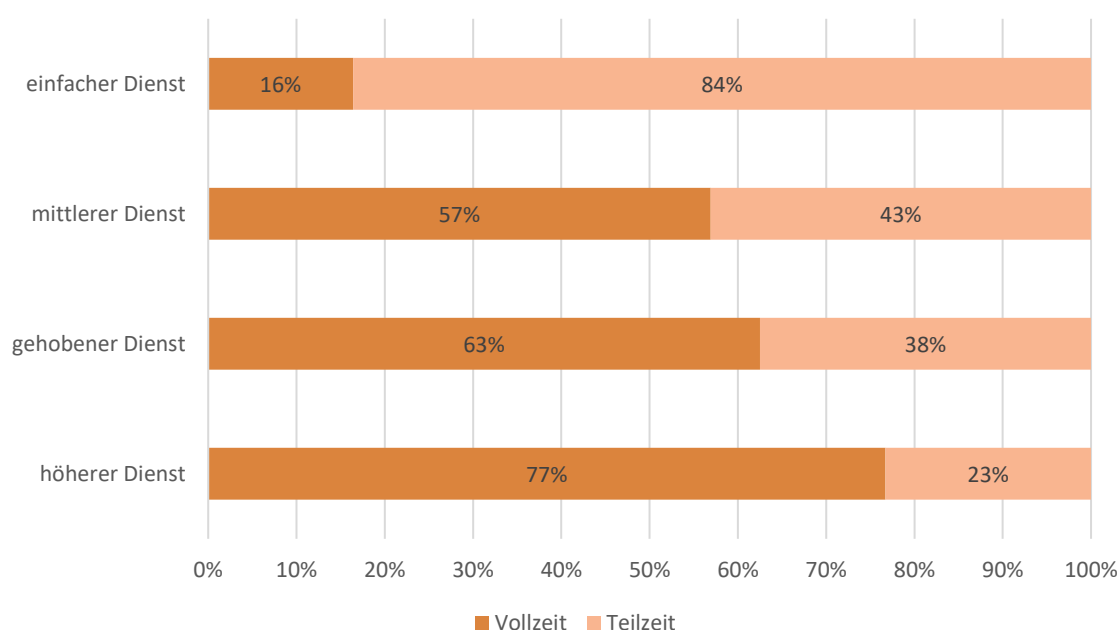
der Männer (23 %) und 4 Prozentpunkte höher als im Rest der Stadt (2021: 54,4 %). Bei den Männern (2021: 25,5 %) liegt er circa 2 Prozentpunkte niedriger als im städtischen Mittel. Die Entwicklung seit 2016 zeigt allerdings, dass, während der Anteil der Frauen relativ stabil blieb, der der Männer um mehr als 5 Prozentpunkte angestiegen ist.

Abbildung 16: Teilzeitquoten nach Geschlecht in der Stadtverwaltung Freiburg 2016-2021



Quelle: Haupt- und Personalamt Stadt Freiburg

Abbildung 17: Teilzeit nach Laufbahngruppen Stadtverwaltung Freiburg 2021



Quelle: Haupt- und Personalamt Stadt Freiburg

Diskussion der Ergebnisse:

Wie oben dargestellt, weist die städtische Verwaltung Unterschiede bei der Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Gruppen der Laufbahnhierarchie auf. Ein zentraler Grund hierfür liegt wohl in der Laufbahnverortung der einzelnen Berufsfelder. So sind KiTa-Angestellte z. B. eher in niedrigen Laufbahngruppen zu finden. Eine weitere mögliche Erklärung stellen geschlechterspezifisch unterschiedliche Teilzeitarbeitsquoten dar: Je höher die Eingruppierung, desto seltener wird in Teilzeit gearbeitet. Trotz einer schon existierenden Regelung zur grundsätzlichen Teilbarkeit aller Stellen bei der Stadtverwaltung¹⁰, müssten also möglicherweise Aufstiege ohne Vollzeitbeschäftigung noch stärker befördert werden.

Positiv zu bewerten ist die mehr als fünfprozentige Zunahme der teilzeitarbeitenden männlichen Beschäftigten der Stadt Freiburg, auch wenn (wie beim Anstieg von Teilzeitarbeitsquoten männlicher Beschäftigter insgesamt) unklar bleibt, ob dies zu einem stärkeren Engagement in der familiären Sorgearbeit führt. In jedem Fall werden so aber die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Männer sich im Care-Bereich vermehrt einbringen.

3.5.2 Elternzeit in der Stadtverwaltung

Beschreibung des Indikators

Definition: Durchschnittliche Inanspruchnahme von Elternzeit von Beschäftigten in der Stadtverwaltung nach Geschlecht.

Datenquelle: Haupt- und Personalamt Stadt Freiburg, Stand 2021.

Der Indikator gibt Hinweise auf:

- *die Persistenz von Rollenmustern/Geschlechterstereotypen in der Kindererziehung;*
- *die aktuelle Situation bzw. Veränderung der beruflichen und familiären Orientierung von männlichen und weiblichen Beschäftigten innerhalb der Stadtverwaltung.*

Darstellung der Ergebnisse:

Bei den im Zeitraum von 2019-2021 beendeten Elternzeiten zeigt sich in der Praxis, dass auch unter den städtischen Beschäftigten Frauen deutlich mehr Elternzeit nehmen als Männer: Im Mittel gehen weibliche Beschäftigte 448 Tage in Elternzeit (entspricht 14,7 Monaten); Männer nehmen im Mittel 72 Tage Elternzeit (entspricht 2,4 Monaten). Die Inanspruchnahme von Elternzeit innerhalb der Stadtverwaltung entspricht damit einem ähnlichen Muster wie es bzgl. des Elterngeldes für die gesamte Stadtbevölkerung gezeigt wurde (vgl. Kapitel 3.4.1).

¹⁰ Für mehr Informationen siehe den Textkasten zu Aktivitäten und Anknüpfungspunkten der Stadt Freiburg in diesem Kapitel.

Diskussion der Ergebnisse:

Die hohen Unterschiede in der Inanspruchnahme von Elternzeitmonaten zwischen Männern und Frauen in der Stadtverwaltung bestätigen bundesweite Ergebnisse. Männer nehmen im Schnitt nur unwesentlich mehr als die zwei „Partnermonate“ des Elterngeldes.

Um dieser Ungleichheit entgegenzuwirken, kann zum einen über Maßnahmen nachgedacht werden, die aktiv Väter in der Elternzeit unterstützen. Immer wieder wird in Untersuchungen berichtet, dass Männer aus Angst vor negativen Konsequenzen für ihr Arbeitsleben Hemmungen haben, mehr als die zwei „Partnermonate“ bzw. überhaupt Elternzeit zu nehmen (Samtleben et al. 2019, S. 612).

3.5.3 Bewerbungen und Neueinstellungen in der Stadtverwaltung

Beschreibung des Indikators

Definition: Bewerber_innen auf Stellen innerhalb der Stadtverwaltung, Einladungen zu Vorstellungsgesprächen sowie Neueinstellungen in der Stadtverwaltung nach Geschlecht.

Datenquelle: Haupt- und Personalamt Stadt Freiburg, Stand 2021.

Die Indikatoren geben Hinweise auf:

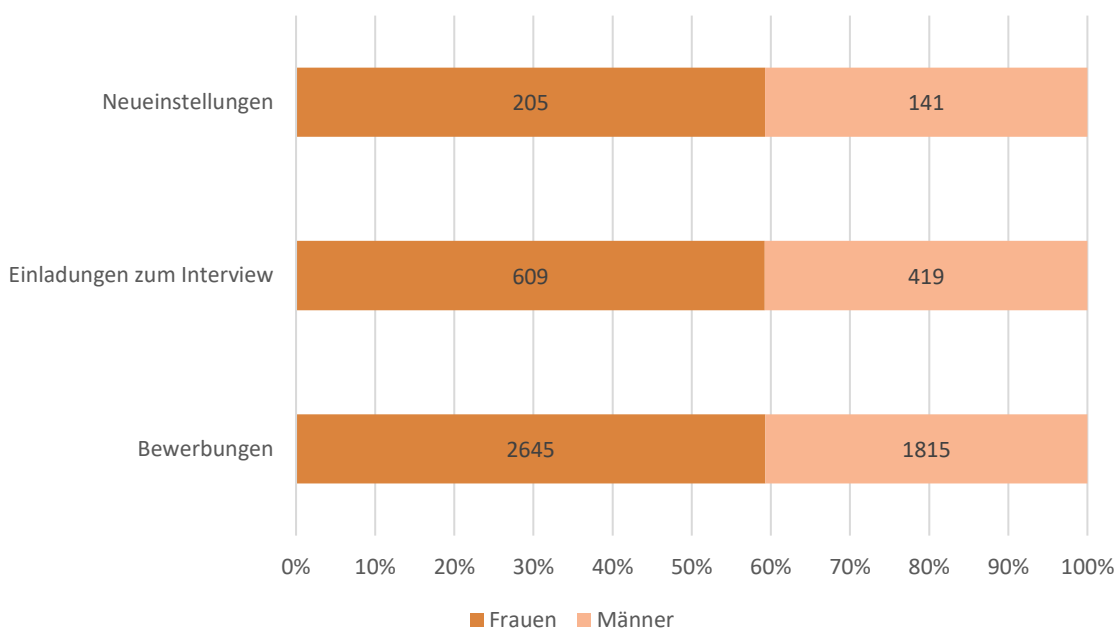
- *langfristige Veränderungen im Geschlechterverhältnis innerhalb der Stadtverwaltung;*
- *die breite Umsetzung einer geschlechtergerechten Stellenvergabe.*

Darstellung der Ergebnisse:

Die Daten zu Bewerbungen, Vorstellungsgesprächen und Neueinstellungen dienen als drei Indikatoren dafür, ob Stellen in der Stadtverwaltung geschlechtergerecht vergeben werden. In vereinfachter Form spiegelt sich hier das städtische Einstellungsverhalten wider. Die Neueinstellungen zeigen außerdem frühzeitig Trends zur Veränderung der Personalstruktur an. Alle drei Quoten entsprachen 2021 weitgehend dem bisherigen Geschlechterverhältnis innerhalb der Stadtverwaltung von circa 60 % Frauen und 40 % Männern.

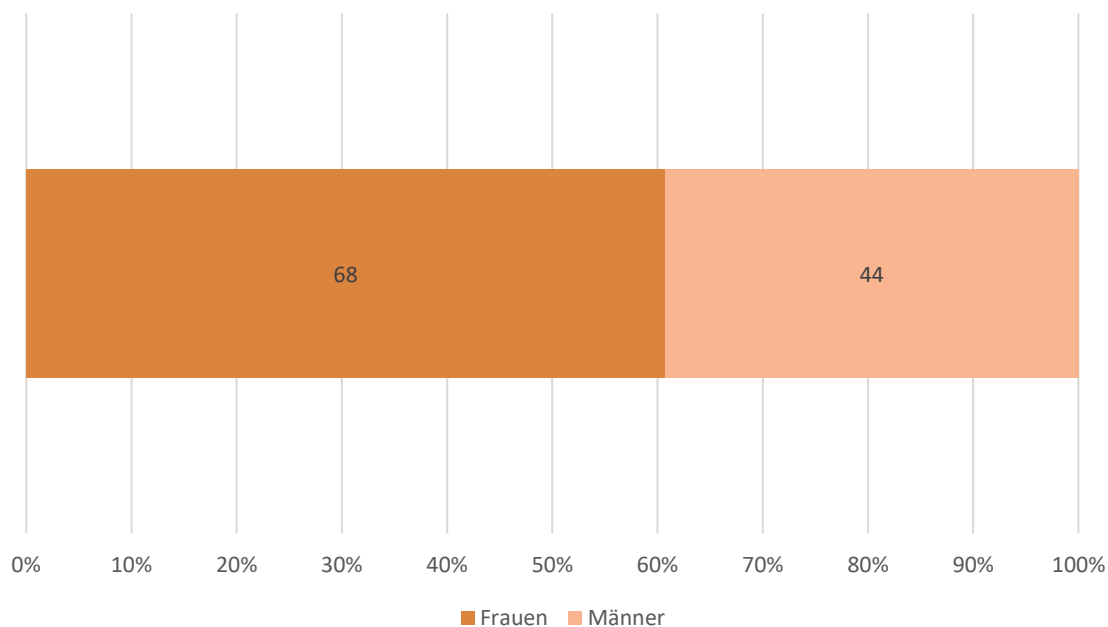
Die Stadtverwaltung Freiburg ist auch eine relevante Ausbildungsgeberin, im Jahr 2021 schloss sie 112 neue Ausbildungsverträge ab. Auch hier ist, ähnlich wie bei den Neueinstellungen, ein höherer Frauenanteil (61 %) festzustellen. Insgesamt bewarben sich 1018 Personen. Die Bewerber_innenzahlen für Ausbildungsstellen liegen nicht nach Geschlechtern differenziert vor.

Abbildung 18: Bewerbungen und Neueinstellungen der Stadtverwaltung Freiburg nach Geschlecht 2021



Quelle: Haupt- und Personalamt Stadt Freiburg

Abbildung 19: Ausbildungsverträge nach Geschlecht Stadtverwaltung Freiburg 2021



Quelle: Haupt- und Personalamt Stadt Freiburg

Diskussion der Ergebnisse:

Die Stadtverwaltung Freiburg bleibt für Frauen in besonderem Maße eine attraktive Arbeitgeberin. Aufgrund der vollständig konstanten Frauenquote von 60% über alle Schritte von Neueinstellungen oder bei den Auszubildenden in der Stadtverwaltung, ist abzusehen, dass die Geschlechteranteile innerhalb des Personals der Stadtverwaltung sich in den nächsten Jahren in der Summe voraussichtlich nicht wesentlich verändern werden.

3.6 Bildung

Bildung ist ein zentraler Baustein, wenn es um die Frage der Gleichstellung der Geschlechter, aber auch um den Abbau von sozialen Ungleichheiten insgesamt geht. Soziale Ungleichheiten schlagen sich häufig in den Bildungschancen nieder. Kinder von Eltern mit geringerer Bildung erreichen oft selbst geringere Bildungsabschlüsse. So zeigt die 21. Sozialbefragung des Deutschen Studentenwerks, dass 2016 lediglich 9 % der Studierenden aus Elternhäusern stammten, in denen der Hauptschulabschluss der höchste Bildungsabschluss war (Middendorff et al. 2017, S. 27). Dabei lag 2016 der bundesweite Anteil der Schulabgänger_innen mit Hauptschulabschluss bei 32 % (Destatis 2020, S. 23), also bei fast einem Drittel.

Mit Blick auf die geschlechterpolitische Dimension von Bildung lässt sich historisch festhalten, dass bis in die 80er Jahre Schüler im Schulsystem erfolgreicher abschnitten als Schülerinnen. Mit der fortschreitenden Bildungsexpansion holten Mädchen in der Schulbildung auf und schließen spätestens seit den 90er Jahren häufiger mit einem höheren Bildungsabschluss ab als Jungen. Diese Unterschiede bleiben seit den 2000ern in vielen Bereichen konstant. Immer häufiger wird deshalb gefragt, wie die offenbar entstandenen Benachteiligungen für Schüler reduziert werden können und welche Rolle Geschlechterstereotype dabei spielen (Hannover und Ollrogge 2021).

LSBTIQ*-Schüler_innen

Aufgrund möglicher Ängste vor Diskriminierung ist die statistische Erfassung von LSBTIQ*-Personen in Freiburg schwierig. Eine europaweite Studie unter LSBTIQ*-Schüler_innen hat beispielsweise ergeben, dass 90 % der Befragten bereits wegen ihrer geschlechtlichen oder sexuellen Identität diskriminiert worden sind. 68 % der Befragten in Deutschland haben ihre Identität größtenteils oder vollständig in der Schule geheim gehalten (European Union Agency for Fundamental Rights 2013, S. 19).

Eine nicht-repräsentative bundesweite Befragung unter LSBTIQ*-Schüler_innen machte eine große Angst vor Ablehnung der eigenen Identität deutlich (Krell und Oldemeier 2015, S. 13). Die offene Thematisierung diverser geschlechtlicher und sexueller Orientierungen wirkt in diesem Zusammenhang positiv auf die Entwicklungsmöglichkeiten von betroffenen Personen (Wiesauer 2021, S. 272). Der Raum Schule birgt für Trans*-jugendliche besondere Herausforderungen: Da der Sportunterricht stark zweigeschlechtlich strukturiert ist, fühlen sie sich häufig unwohl oder leiden unter den gesetzten Rahmenbedingungen (Krell und Oldemeier 2015, S. 23).

3.6.1 Schüler_innen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen und Schulabschlüsse

Beschreibung der Indikatoren

Definition: 1. Anteil von Schüler_innen nach Schulart in Freiburg. 2. Jungen- und Mädchenanteile an den Schulabschlüssen (Hochschulreife, Fachhochschulreife, Mittlere Reife, Hauptschulabschluss und ohne Hauptschulabschluss) in Freiburg. 3. Anteil von männlichen und weiblichen Schulabgänger_innen ohne Hauptschulabschluss. 4. Erfolgsquote an beruflichen Schulen nach Geschlecht.

Methodische Hinweise: Erfasst werden öffentliche und private Schulen.

Datenquelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stand je nach aktuellsten Daten: Schuljahr 2018/2019 bis 2020/2021.

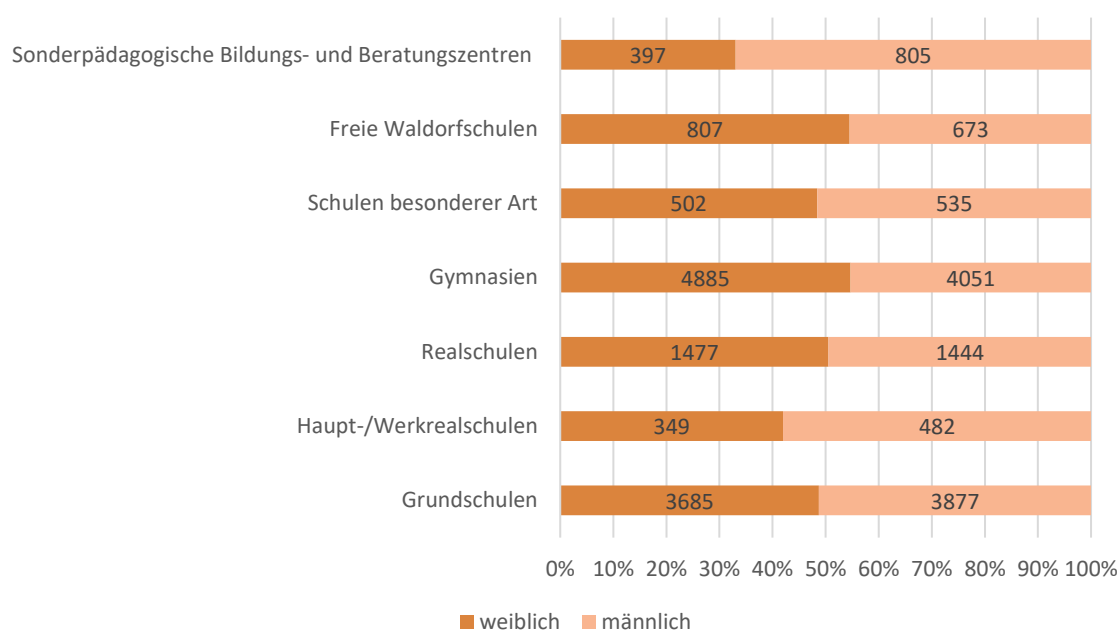
Die Indikatoren geben Hinweise auf:

- *geschlechterbezogene Bildungsunterschiede;*
- *das Vorhandensein einer geschlechtergerechten Schullandschaft;*
- *Verteilung der Bildungsabschlüsse nach Schularten;*
- *den Stand der Umsetzung geschlechterdifferenzierender Unterrichtskonzepte;*
- *Gender-Kompetenz im Schulalltag.*

Darstellung der Ergebnisse

Der Anteil von Schülerinnen im Vergleich zu Schülern in Freiburg ist, wie Abbildung 20 zeigt, an Gymnasien und Freien Waldorfschulen höher, während der von Schülern an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren sowie an Haupt- und Werkrealschulen höher liegt. Insbesondere der hohe Anteil von Schülern im sonderpädagogischen Bereich fällt auf. Insgesamt sind Effekte geschlechtertypischer Bildungsungleichheiten in Freiburg ähnlich beobachtbar wie bundesweit. In diesem Punkt sind zudem seit dem letzten Bericht 2014 keine Veränderungen feststellbar.

Abbildung 20: Anteil von Schüler_innen nach Schulart 2020/2021¹¹

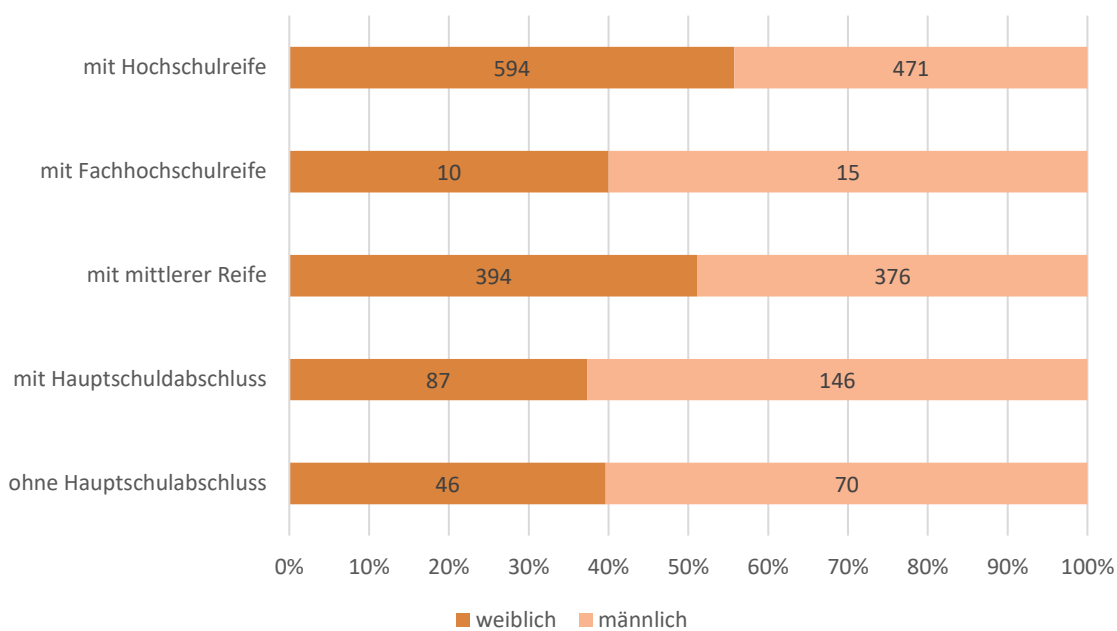


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

In Freiburg haben sich die Zahlen der Geschlechterverhältnisse bei den Schulabschlüssen an allgemeinbildenden Schulen seit dem letzten Bericht in 2014 bis auf geringe Schwankungen nicht verändert. Abbildung 21 zeigt somit einen konstanten „Status Quo“. Allerdings ist die Zahl der Personen ohne Abschluss deutlich gesunken und das Geschlechterverhältnis hier etwas ausgeglichener als zuvor.

¹¹ Zum Zeitpunkt der Berichtslegung lagen keine aktuelleren Daten vor, mit leichten Schwankungen bestätigen jedoch auch die aktuelleren Daten von 2021/22 den hier und in folgenden Tabellen abgebildeten Trend: <https://www.bildungsmonitoring.de/bildung/online?operation=result&code=BW-D07.1i®ionalschlüssel=08311&endjahr=2099#abreadcrumb>

Abbildung 21: Schulabschlüsse in Freiburg an allgemeinbildenden Schulen nach Geschlecht 2019/2020

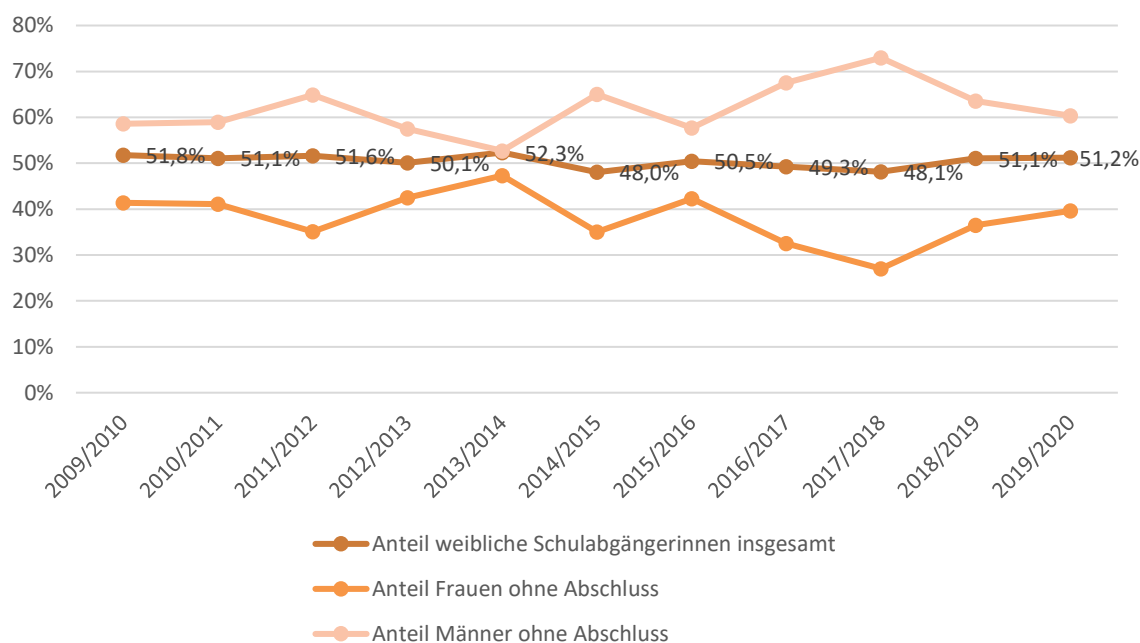


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

In Abbildung 22 zeigt sich im Verlauf, dass die Geschlechteranteile von Personen ohne Abschluss über die Jahre stark schwanken. Dies hängt zum einen mit den vergleichsweise kleinen Zahlen zusammen. Zum anderen lassen sich diese Unterschiede auch mit unterschiedlichen Geschlechteranteilen innerhalb der einzelnen Jahrgänge an Schulabgänger_innen erklären. Beispielsweise waren im Schuljahr 2017/2018 der höchste Anteil an männlichen Schulabgängern der letzten Jahre zu verzeichnen (1181 männlich vs. 1095 weiblich). Dies erklärt zumindest in Teilen die Geschlechterdifferenz in diesem Jahr bzgl. der Schulabgänger_innen ohne Hauptschulabschluss (108 männlich vs. 40 weiblich). Der Anteil der Schulabgänger_innen ohne Hauptschulabschluss befand sich 2019/2020 mit 6 % bzw. 116 Personen insgesamt auf einem niedrigen Stand im Vergleich zu den Vorjahren.¹²

¹² Für 2020/21 stieg der Anteil der Schulabgänger_innen ohne Hauptschulabschluss, blieb aber unter den Werten von 9,1% im Schuljahr 2018/19, 8,2% im Schuljahr 2017/18 und 14,4% im Schuljahr 2016/17 (vgl. <https://www.bildungsmonitoring.de/bildung/online?operation=result&code=BW-D15.1i®ionalschlüssel=08311&endjahr=2099#abreadcrumb>).

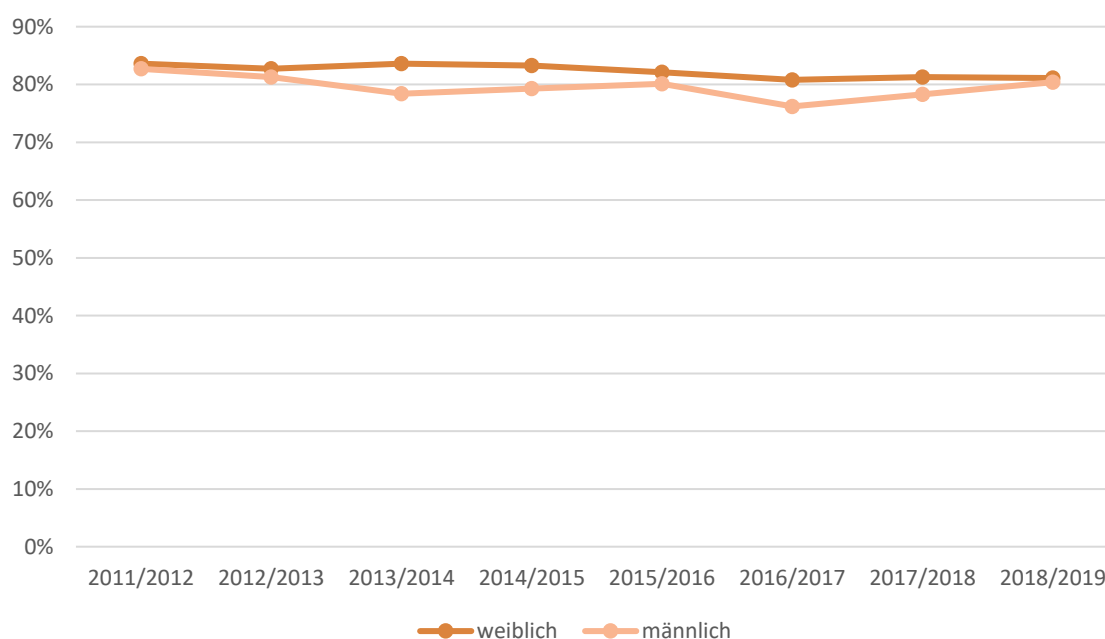
Abbildung 22: Anteil von männlichen und weiblichen Schulabgänger_innen ohne Hauptschulabschluss 2009/2010-2019/2020



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

An beruflichen Schulen liegt die Abschlussquote im Jahrgang 2018/2019 bei Schülern bei 80,4 % und bei Schülerinnen bei 81,1 %. Hier ist also ein geringfügiger Unterschied im Erfolg festzustellen. Insgesamt zeigt sich ein leichter Abwärtstrend in den Erfolgsquoten. Die Unterschiede nach Geschlecht sind an beruflichen Schulen in der Erfolgsquote etwas geringer als an allgemeinbildenden Schulen. Schülerinnen sind auch an beruflichen Schulen etwas erfolgreicher.

Abbildung 23: Erfolgsquote an beruflichen Schulen nach Geschlecht 2011/2012-2018/2019



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

Diskussion der Ergebnisse

Milieu-Ungleichheit bei den Schulabschlüssen

Verschiedene Faktoren erklären die bestehende Ungleichheit. Erstens verfügen Familien mit geringeren Bildungsabschlüssen meist auch über weniger Ressourcen – sei es durch eigene Kompetenzen, über Beziehungen oder Finanzmittel. Aufgrund geringerer ökonomischer Ressourcen können sie kompetenz- und entwicklungsfördernde Angebote, wie z. B. Nachhilfe oder Vereinsmitgliedschaften, seltener in Anspruch nehmen. Ferner zeichnet sich das deutsche Schulwesen durch eine "besondere Familienlastigkeit" (von Hehl 2011, S. 74) aus: Das Bildungsniveau der Eltern wirkt sich unmittelbar auf den Bildungserfolg der Kinder aus und das unabhängig von den Kompetenzen der Kinder selbst. Hierdurch wird die Reproduktion sozial ungleicher Verhältnisse begünstigt. Milieuspezifische Verhaltensweisen (Konzept des Habitus) spielen dabei eine zentrale Rolle in der Reproduktion von Ungleichheiten (El-Mafaalani 2014). Zudem ist auf die institutionelle Diskriminierung von Schüler*innen prekärer sozialer Herkunft hinzuweisen (Hasse und Schmidt 2012, S. 889 f.). Vor diesem Hintergrund gewinnt die soziale Herkunft in Deutschland und auch in Freiburg häufig eine hohe prognostische Kraft für den im Leben erreichbaren sozialen Status – vom Schulabschluss bis zur Berufswahl. Soziale Mobilität oder „Aufstieg“ wird gebremst, die Milieus werden zu „stabilen Größen“. Vor diesen Hintergründen wird in der Literatur beispielsweise auf die Bedeutung des Ausbaus familienunabhängiger Lernangebote hingewiesen.

Geschlecht und Bildung

Bei der Frage nach Geschlecht und Bildung zeigt sich weiterhin – wie im Freiburger Gleichstellungsbericht 2014 – dass männliche Jugendliche häufiger ihre Schulbildung mit einem geringeren Bildungsabschluss beenden als weibliche. Freiburg entspricht damit dem bundesweiten Trend. Es lässt sich zeigen, dass das Zusammenspiel von Geschlecht und sozialer Herkunft den Bildungserfolg maßgeblich beeinflusst (Lühne 2018). Als Zentral werden dabei immer wieder Geschlechterstereotype identifiziert (Hannover und Ollrogge 2021). Dabei beeinflussen neben eigenen Geschlechtervorstellungen auch die Geschlechtervorstellungen der Eltern den Bildungserfolg. Untersuchungsergebnissen zufolge weisen manche Schüler für die klassischen Schulkonzepte weniger angepasste und lernrelevante Verhaltensweisen auf als Schülerinnen (Hannover und Kessels 2011, S. 95). Explizit werden zudem „Männlichkeitsinszenierungen“ (Flaake 2006, S. 31) mit unmittelbar negativen Auswirkungen auf den Bildungserfolg beschrieben. In diesem Zusammenhang gibt es auch Hinweise darauf, dass „Männlichkeit“ von manchen Jungen bzw. Teilen der Gesellschaft als schwer vereinbar mit schulischem Erfolg oder guten Noten gesehen wird (Hannover und Kessels 2011, S. 100 f.). Anke Heyder und Ursula Kessels (2017) zeigen, dass das Bild des „müheless erfolgreichen Jungen“ (Effortless Achiever) ein Ideal von Heranwachsenden darstellt, das in diesem Zusammenhang ein Einflussfaktor für die im Mittel schlechteren Schulabschlüsse bei Jungen darstellen kann (ebd., S. 83). Es wird vermutet, dass hierin auch zentrale Gründe für den deutlich höheren Anteil von Jungs unter den Sonderschüler_innen zu sehen ist.

Inwiefern Jungen institutionell an Schulen benachteiligt werden, ist nach Bettina Hannover und Ursula Kessels (2011) noch differenziert zu analysieren. Dabei wird auch darauf hingewiesen, dass der formale Bildungsabschluss nicht unmittelbar mit vorhandenen und erlernten Kompetenzen gleichzusetzen sein muss. Das zeigt beispielsweise die durchschnittlich geringere Lese-, aber höhere mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenz von Jungen (ebd., S. 100).

Bettina Hannover und Karen Ollrogge sehen einen möglichen Ansatzpunkt darin, Schüler beim selbst-gesteuerten Lernen aktiv zu fördern und ihre Geschlechternormen in dem Sinne aufzubrechen, dass sie persönlichen Fleiß statt angeborener Begabung als Ursache für gute Leistungen erleben lernen (Hannover und Ollrogge 2021).

Auch die unterschiedlichen Kompetenzen beim Lesen, in der Mathematik und den Naturwissenschaften lassen sich durch wirkmächtige Geschlechtsstereotype erklären (ebd.). So übertragen sich gesellschaftliche Vorstellungen wie die des, verglichen mit Mädchen, „von Natur aus“ mathematisch begabteren Jungen bereits früh auf die Kinder. Solche individuell und gesellschaftlich immer noch häufig fortgeschriebenen Erwartungen und Grundannahmen beeinflussen nachweislich die Selbstwahrnehmung und Entwicklungspfade der Kinder. Durch aktive Förderung von eigenen Interessen, die den genannten Stereotypen möglicherweise sogar zuwiderlaufen, hat das Bildungssystem die Möglichkeit, bestehenden Ungleichheiten zu begegnen (ebd.).

3.6.2 Personal an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen

Beschreibung des Indikators

Definition: 1. Personal an allgemeinbildenden Schulen nach Arbeitszeit und Geschlecht in Freiburg im Schuljahr. 2. Lehrkräfte nach Beschäftigungsart und Geschlecht.

Methodische Hinweise: Ohne Lehrkräfte an Gemeinschaftsschulen, integrierten Schulformen und Schulen des zweiten Bildungswegs.

Datenquelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Amt für Bürgerservice und Informationsmanagement Stand Schuljahr 2020/2021.

Die Indikatoren geben Hinweise auf:

- *geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten von Frauen und Männern;*
- *den Einfluss traditioneller Rollenbilder bei der Berufswahl von Frauen und Männern;*
- *die geschlechterspezifische Segregation des Arbeitsmarktes;*
- *das Vorhandensein von weiblichen und männlichen Vorbildern in der schulischen Bildung und Erziehung.*

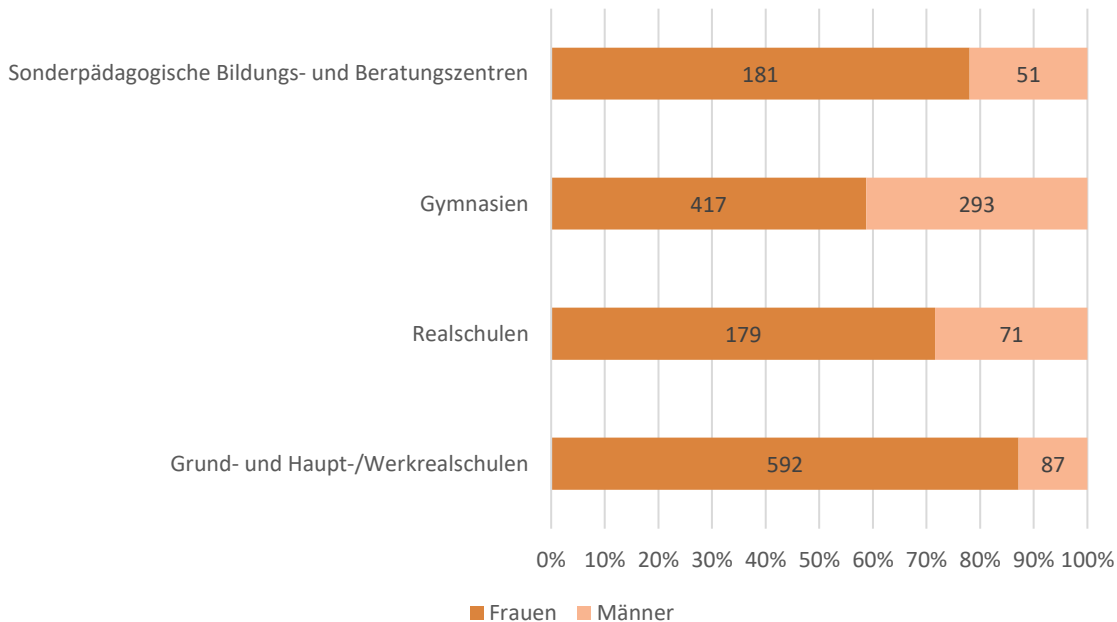
Beschreibung der Ergebnisse

Pädagogische Berufe werden in Deutschland häufiger von Frauen als von Männern ergriffen, so auch der Beruf des / der Lehrer_in. An Freiburger Schulen arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer. 73 % der Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen waren im Schuljahr 2020/2021 weiblich.¹³ Im Vergleich zum letzten Bericht ist der Anteil damit um weitere 3 Prozentpunkte gestiegen, der Lehrer_innen-Beruf bleibt also vorwiegend weiblich. In den Grund-, Haupt- und Werkrealschulen, den Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren, aber auch in den Realschulen liegt der Anteil an weiblichen Lehrkräften dabei deutlich höher als an Gymnasien. Bereits im Bericht von 2014 wurde diese Tendenz in einen seit

¹³ Ebenso im Schuljahr 2021/22 (vgl. <https://www.bildungsmonitoring.de/bildung/online?operation=result&code=BW-D09.1i®ionalschlüssel=08311&endjahr=2099#abreadcrumb>).

Jahrzehnten anhaltenden Trend eingeordnet, wonach der Anteil der Frauen an Lehrkräften bundesweit weiter steigt (GS G&D und ABI 2014, S. 72). Der Anteil von Frauen ist seit den 1960er Jahren von damals 42 % bis heute kontinuierlich gestiegen (Cornelißen 2005, S. 47).

Abbildung 24: Personal an allgemeinbildenden Schulen nach Geschlecht 2020/2021



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

Frauen sind auch an Schulen häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer. Während in 2014 der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Gesamtlehrpersonal der allgemeinbildenden Schulen bei 70 % lag, waren 85 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen. In Vollzeit arbeiteten 50 % der Frauen. Die hohen Anteile von Teilzeitarbeit bei Frauen allgemein (vgl. 3.3.2) zeigen sich also auch im Lehrberuf. Diese Zahlen haben sich im Zeitverlauf kaum verändert. Dabei ist die Teilzeitquote von Frauen an allgemeinbildenden Schulen deutlich höher als die Teilzeitquote in allen anderen Berufsgruppen. Der Anteil von Frauen, die lediglich stundenweise beschäftigt sind, also als zusätzliche geringfügig Beschäftigte kurzfristige Bedarfe abdecken oder als Religionslehrkräfte von der jeweiligen Religionsgemeinschaft eingesetzt werden, hat sich seit 2014 von 74 % auf circa 81 % erhöht.

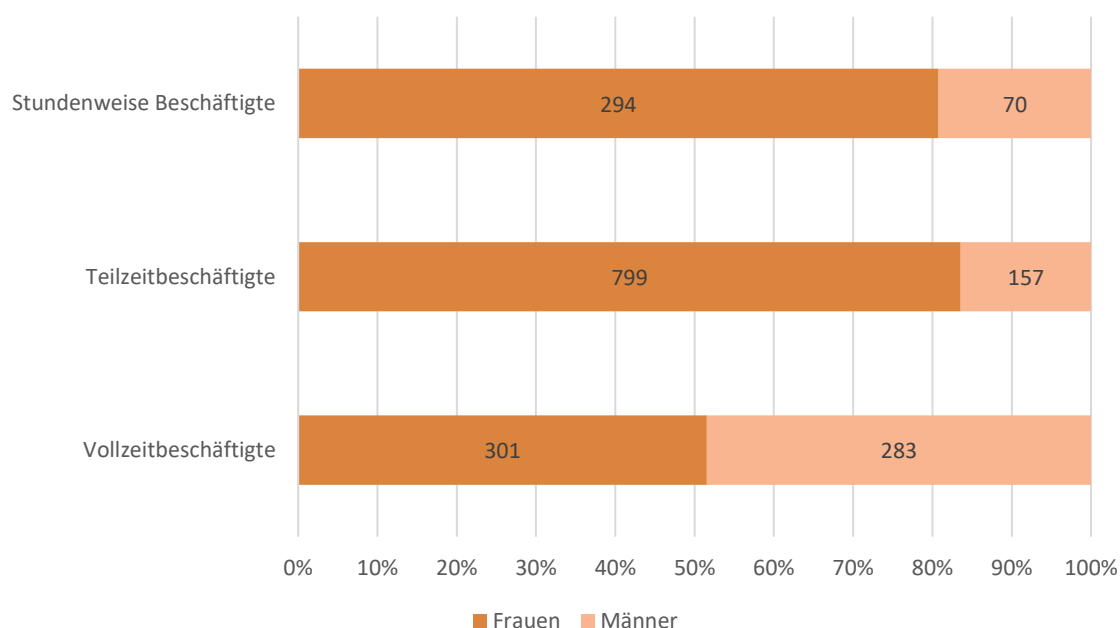
Diskussion der Ergebnisse

Beim Lehrpersonal an Schulen zeigt sich, dass weiterhin mehr Frauen als Männer in diesem Beruf arbeiten. Allerdings sind Frauen auch häufiger in Teilzeit oder stundenweise beschäftigt, was ihren Gesamtanteil an allen Lehrstunden etwas relativiert. Die ungleichen Beschäftigungsverhältnisse setzen sich auch in diesem Bereich fort. Es zeigt sich auch hier die in Kapitel 3.3 analysierte horizontale Segregation des Arbeitsmarktes.

Die vorliegenden Zahlen haben sich im Zeitverlauf nur leicht verändert. Insgesamt ist die Teilzeitquote von Frauen an allgemeinbildenden Schulen deutlich höher als die durchschnittliche Teilzeitquote aller anderen Berufsgruppen. Das mag daran liegen, dass Lehrer_innen zu jedem Schuljahr ihre Deputatswün-

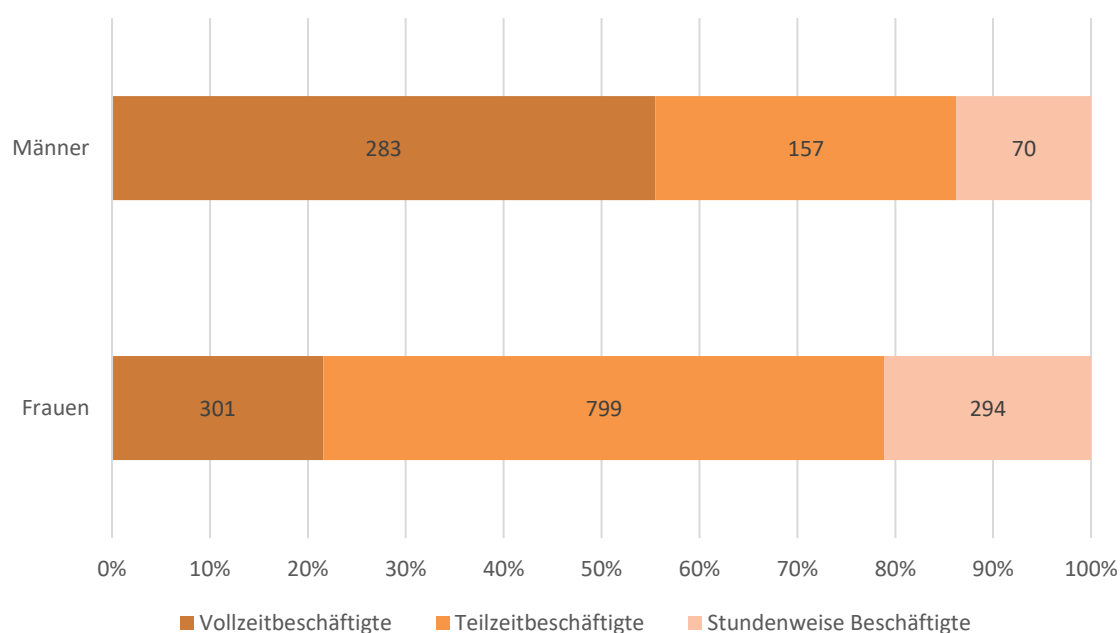
sche neu angeben können, die zu arbeitende Wochenstundenzahl also freier als in vielen anderen Berufen festlegen können. Denn Schulen sind grundsätzlich angehalten, die Deputatswünsche der Lehrer_innen zu berücksichtigen. Gerade im Fall von Familienvätern und -müttern wird das, von akuten Lehrermangel- und Vertretungssituationen abgesehen, auch umgesetzt. Ein hoher Prozentsatz an Lehrer_innen ist verbeamtet, andere sind Angestellte im Öffentlichen Dienst und müssen daher keine negativen Konsequenzen befürchten, wenn sie, selbst dauerhaft, in Teilzeit arbeiten.

Abbildung 25: Lehrkräfte nach Beschäftigungsart und Geschlecht 2020/2021



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

Abbildung 26: Beschäftigungsarten der männlichen und weiblichen Lehrkräfte 2020/2021



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

3.6.3 Personal in Kindertagesstätten und der Kindertagespflege

Beschreibung des Indikators

Definition: 1. Personal nach Geschlecht in Kindertageseinrichtungen nach Träger in Freiburg. 2. Personen in der Kindertagespflege nach Geschlecht in Freiburg.

Methodische Hinweise: Unter 1. sind „Pädagogisches, Leitungs- und Verwaltungspersonal“ gefasst. Beim „Pädagogisches Personal“ handelt es sich um Personen, die mit dem Hauptanteil der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit in den Arbeitsbereichen Gruppenleitung, Zweit- bzw. Ergänzungskraft, Förderung von Kindern nach SGB VIII bzw. SGB IX (bis 31.12.2019 SGB XII) oder gruppenübergreifend in der Einrichtung tätig sind.

Datenquelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Stand: 2020.

Die Indikatoren geben Hinweise auf:

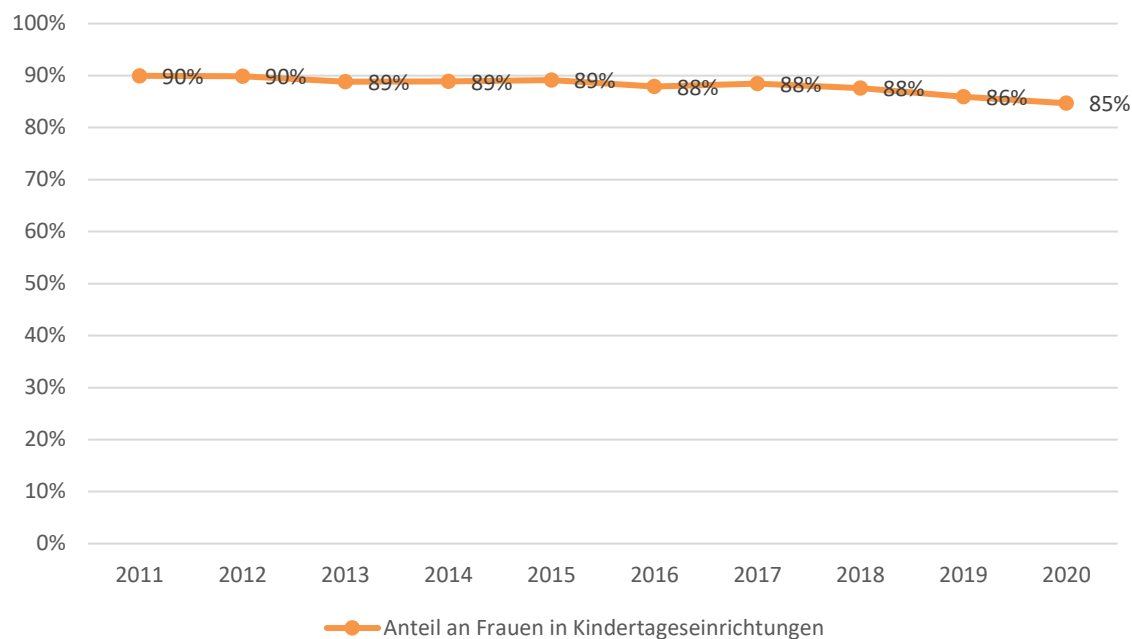
- *geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten von Frauen und Männern;*
- *den Einfluss traditioneller Rollenbilder bei der Berufswahl von Frauen und Männern;*
- *die geschlechterspezifische Segregation des Arbeitsmarktes;*
- *das Vorhandensein von weiblichen und männlichen Vorbildern in der frühkindlichen Bildung und Erziehung.*

Beschreibung der Ergebnisse

Freiburg hat zum Stichtag des 01.03.2020 mit einem Frauenanteil von 85 % im Pädagogischen, Leitungs- und Verwaltungspersonal von Kindertageseinrichtungen einen deutlich geringeren Frauenanteil als Baden-Württemberg insgesamt (94 %). Der Anteil von Frauen in Kindertageseinrichtungen ist im Vergleich zum letzten Bericht zudem um 5 Prozentpunkte gesunken, da offensichtlich mehr Männer als zuvor diesen Beruf ergriffen haben.

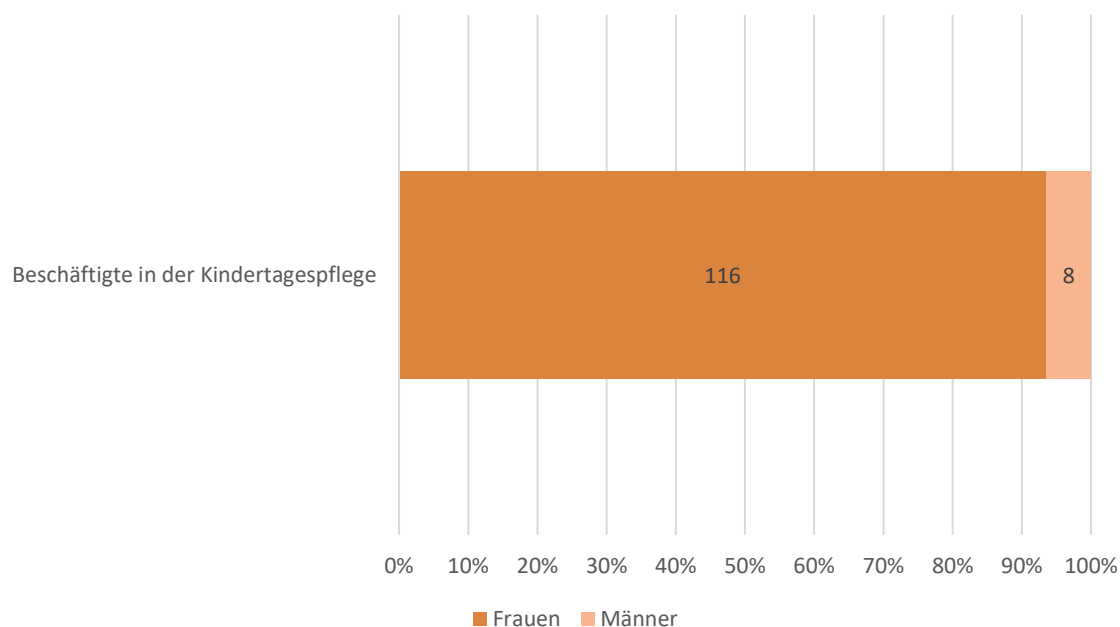
Im letzten Bericht 2014 waren Beschäftigte in der Kindertagespflege zu 94 % weiblich. Bis zum Stichtag 01.03.2020 ist der Anteil mit circa 94,5 % gleichbleibend. Im Gegensatz zur Betreuung innerhalb von Kindertagesstätten ist in der Kindertagespflege, durch Tagesmütter bzw. Tagesväter, kein Trend hin zu mehr Männern in diesem Beruf zu erkennen. Das mag u. a. auch stark mit dem geringen Gehaltsniveau in der Kindertagespflege zusammenhängen.

Abbildung 27: Anteil an Frauen in Kindertageseinrichtungen in Freiburg 2011-2020



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

Abbildung 28: Beschäftigte in der Kindertagespflege 2020



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

Diskussion der Ergebnisse

Kindertagesstätten sind einerseits ein wichtiger Baustein für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern von jungen Kindern. Andererseits stehen Erziehungsberufe selbst im Fokus der Gleichstellungspolitik, da sie vorwiegend von Frauen ausgeübt werden. So werden Kindertageseinrichtungen auch als „weiblicher Raum“ beschrieben (Rohrmann 2014, S. 70). Zudem zeigen Befragungen, dass es durchaus einen – wenn auch mit rund 5 % sehr kleinen – Anteil an Eltern gibt, die in Bezug auf männliche Pädagogen in Kitas massive Skepsis äußern (BMFSFJ 2015, S. 47). In dieser Bewertung spielt vermutlich eine pauschalisierte Angst vor Kindesmissbrauch eine Rolle.

Hinderlich für die Berufswahl sind aber auch die geringe Bezahlung und eine häufig erlebte Abwertung der eigenen Männlichkeit (Rohrmann 2014, 73f). Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Männern im Bereich frühkindlicher Pädagogik wird dabei oft gefordert, um nachhaltige Veränderungen von Geschlechterrollen zu befördern. So können männliche Bezugspersonen Kindern eine zusätzliche Perspektive anbieten, die sie in ihrer Entwicklung unterstützt. Dies gilt für gesellschaftliche Vielfalt insgesamt. Für Kinder ist es von großem Wert, die eigenen Lebenswelten in ihrer Vielfalt durch pädagogische Bezugspersonen repräsentiert zu sehen. Wichtig ist dies gerade für Kinder, die sich nicht mit traditionellen Rollenbildern heterosexueller Männlichkeit bzw. Weiblichkeit identifizieren, ebenso, wie für Kinder, die wegen ihrer ethnischen Herkunft oder auf Grund von anderen Vielfaltsmerkmalen Ungleichheitserfahrungen machen oder diskriminiert werden.

3.7 Armut

Der Sozialbericht 2020 des Amts für Bürgerservice und Informationsmanagement und des Sachgebiets Soziale Stadtentwicklung im Dezernat III der Stadt Freiburg behandelt das Thema Armut ausführlich, wertet die Daten allerdings nur bedingt nach Geschlechtern differenziert aus. Im Folgenden werden deshalb die im Sozialbericht beschriebenen Befunde aufgegriffen und geschlechterspezifisch untersucht. Auswertungen zur Gruppe der Alleinerziehenden, die laut Sozialbericht besonders häufig von Arbeitslosigkeit und Armut betroffen sind (ABI 2021, S. 10), sind in Kapitel 3.4.3 ausgeführt.

Beim Begriff der Armut wird in Deutschland zwischen verschiedenen Arten der Armut unterschieden. Einerseits spricht man von relativer Armut, gemessen am durchschnittlichen Nettoäquivalenzeinkommen. So sind diejenigen relativ arm, also armutsgefährdet, die weniger als 60 % dieses Nettoäquivalenzeinkommens zur Verfügung haben. Relative Armut ist somit auch davon abhängig, wie hoch die Einkommen in einer Stadt insgesamt ausfallen und wie sie sich verteilen. Ist das Einkommensniveau hoch, aber eher ungleich verteilt, fallen mehr Personen unter die Schwelle der Armutsgefährdung (ebd., S. 15). Als arm werden im bundespolitischen Kontext Haushalte bzw. Personen beschrieben, deren Einkommen nicht ausreicht, um die eigenen Grundbedürfnisse zu decken (HBS 2016). In diesen Fällen können dann in Deutschland Mindestsicherungsleistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB II oder SGB XII) oder nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) beantragt werden, um absoluter Armut zu entgehen.

Bereits im letzten Bericht 2014 wurde festgestellt, dass es einen faktischen Zusammenhang zwischen Geschlecht und Armutsgefährdung gibt. So waren im Jahr 2012 19,7 % der Frauen und 17,9 % der Männer in Freiburg armutsgefährdet, da sie über weniger als 60% des baden-württembergischen Nettoäqui-

valenzeinkommens verfügten (vgl. GS G&D und ABI 2014, S. 85 ff.) . Ein Bericht der Nationalen Armutskonferenz zeigt dabei, dass Frauen aus verschiedenen Gründen stärker von Armut betroffen sind als Männer. Auch hier stellen gering entlohnte oder unbezahlte Sorgearbeit und in der Konsequenz fehlende Altersvorsorge zentrale Faktoren dar (Nationale Armutskonferenz 2017, S. 10 ff.).

Bei homo- und bisexuellen Frauen lag die Armutsbetroffenheit im Vergleich zu heterosexuellen Frauen im Alter von 50 bis 90 Jahren in einer Erhebung des Deutschen Alterssurvey 2020/21 um 5 Prozentpunkte höher, während homo- und bisexuelle Männer 2 Prozentpunkte seltener von Armut betroffen waren als heterosexuelle Männer (Gordo et al. 2022, S. 3).

3.7.1 Armutsgefährdungsquote

Beschreibung des Indikators

Definition: Anteil der Frauen und Männer an der Bevölkerung (in Privathaushalten), deren Nettoäquivalenzeinkommen unterhalb der Armutsgefährdungsschwelle liegt. Die Armutsgefährdungsschwelle ist bei 60% des durchschnittlichen Nettoäquivalenzeinkommens in Freiburg festgelegt.

Datenquelle: Freiburg-Umfrage 2010-2020.

Der Indikator beinhaltet ein relatives Armutskonzept. Er gibt Hinweise auf:

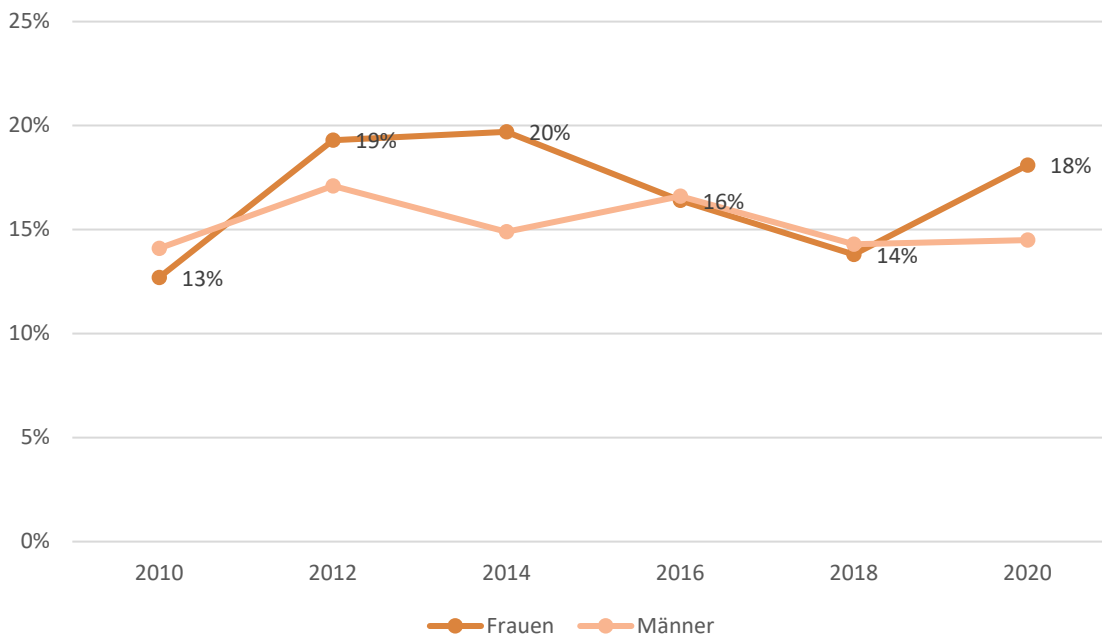
- *die Verteilung von Einkommen und somit darauf, wie viele Personen am unteren Ende der Einkommensskala von Armut betroffen bzw. gefährdet sind.*
- *die unterschiedliche Armutsgefährdung von Männern und Frauen aufgrund unterschiedlich hoher Einkommen*

Beschreibung der Ergebnisse

Die Armutsgefährdungsquote zeigt, wie viele Menschen in Haushalten leben, die mit einem deutlich unterdurchschnittlichen Pro-Kopf-Einkommen auskommen müssen. Hat eine Person weniger als 60 % des durchschnittlichen Nettoäquivalenzeinkommens zur Verfügung, gilt sie als armutsgefährdet. Dabei ist zu beachten, dass das Maß eine relative Armut beschreibt, die in der Einleitung zu Kapitel 3.7 bereits näher erläutert wurde.

Abbildung 29 zeigt die für Frauen und Männer erhobenen Armutsgefährdungsquoten aus der Freiburg-Umfrage. Zuletzt wurde 2020 eine Armutsgefährdungsquote von 18 % bei Frauen und 15 % bei Männern ausgewiesen.

Abbildung 29: Armutsgefährdungsquote in Freiburg nach Geschlecht 2010-2020



Quelle: Amt für Bürgerservice und Informationsmanagement der Stadt Freiburg (ABI)

Diskussion der Ergebnisse

Die größere Diskrepanz zwischen Frauen und Männern in der Freiburg-Umfrage fällt in den Anfangszeitraum der Corona-Pandemie 2020, während der allgemein ein Anstieg armutsgefährdeter Menschen in Deutschland vermutet wird – auch wenn der Umfang des Anstiegs nicht genau beziffert werden kann (Dauderstädt 2022). Die Entwicklung in Freiburg kann somit ggf. auch als Resultat der Pandemie, zum Beispiel durch Kurzarbeit, erklärt werden. Bettina Kohlrausch und Aline Zucco (2020) stellten für die erste Pandemiephase fest, dass zwar beide Geschlechter anteilig gleichermaßen von Kurzarbeit betroffen waren, bei Frauen allerdings der Lohnausfall seltener vom Arbeitgeber durch Aufstockung (teilweise) ausgeglichen wurde (ebd., S. 3). Insgesamt hat die Pandemie bereits bestehende Ungleichheiten verstärkt. So übernahmen Frauen häufiger die Kinderbetreuung zu Hause: einerseits, weil sie bereits vor der Pandemie mit der Sorgearbeit besser vertraut und zeitlich stärker darin involviert waren, andererseits verursacht durch die bestehenden Einkommensunterschiede. Für viele Paare war es finanziell attraktiver, dass der besserverdienende Elternteil – eben häufig die Männer – zu größeren Anteilen weiterarbeitete (ebd., S. 8). Die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten, so das Ergebnis einer Studie des Instituts Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Pandemie-Kontext, hat nicht dazu geführt, dass die Sorgearbeit unter den Geschlechtern anders aufgeteilt worden wäre (Globisch et al. 2022, S. 10 f.).

3.7.2 SGB II und SGB XII

Beschreibung des Indikators

Definition: Bezüge von Leistungen nach dem SGB II sowie SGB XII nach Leistungsart und Geschlecht in Freiburg.

Datenquelle: Amt für Bürgerservice und Informationsmanagement Freiburg, Stand 2020.

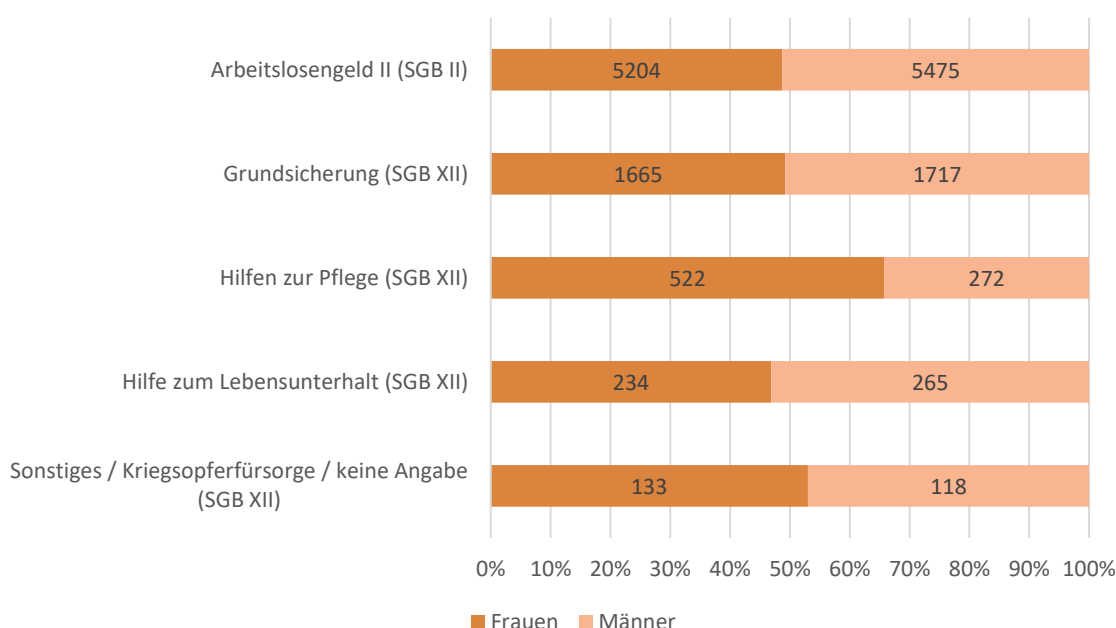
Die Indikatoren zeigen geschlechterbezogene Unterschiede bei der Inanspruchnahme von Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) sowie für Sozialhilfe (SGB XII). Sie geben Hinweise auf:

- Hilfebedürftigkeit von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen.

Beschreibung der Ergebnisse

Im Sozialgesetzbuch II ist die Grundsicherung für Arbeitsuchende (Arbeitslosengeld II) gesetzlich geregelt. Das Arbeitslosengeld II steht als Sozialleistung allen erwerbsfähigen arbeitslosen Personen zu, die keinen Anspruch (mehr) auf Arbeitslosengeld haben. Es muss demnach eine längere Arbeitslosigkeit vorliegen. Das Sozialgesetzbuch XII regelt die Inanspruchnahme von Sozialhilfe, wie der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung, Hilfen zum Lebensunterhalt, Hilfen zur Pflege und sonstige Leistungen wie die Kriegsopferfürsorge. Die Daten zur Inanspruchnahme von SGB II- und SGB XII-Leistungen geben Einblick in die armutsbezogene Hilfsbedürftigkeit von Menschen in Freiburg. Die Ausführungen werden hier – wie im Sozialbericht 2020 – differenziert nach Geschlecht dargestellt:

Abbildung 30: Bezüge von Leistungen nach SGB II und SGB XII nach Leistungsart und Geschlecht in Freiburg 2020



Quelle: Amt für Bürgerservice und Informationsmanagement der Stadt Freiburg (ABI)

Während das Geschlechterverhältnis im SGB II (Arbeitslosengeld II), bei Grundsicherung im Alter, Hilfen zum Lebensunterhalt und sonstigen Hilfen relativ ausgeglichen ist, ist bei der Hilfe zur Pflege eine deutliche Ungleichheit zu erkennen. Sie wird zu 66 % von Frauen in Anspruch genommen.¹⁴ Damit hat sich die ungleiche Verteilung solcher Leistungen zwischen Männern und Frauen seit dem letzten Bericht um 6 Prozentpunkte vergrößert.

¹⁴ Setzt sich unverändert auch in 2021 fort.

Diskussion der Ergebnisse

Hilfen zur Pflege werden an pflegebedürftige Personen selbst ausbezahlt. Laut einer aktuellen bundesweiten Studie (Buslei et al. 2019) rufen rund 60 % der anspruchsberechtigten Personen diese Leistungen aber gar nicht ab. Die Zahlen für Freiburg bilden deshalb vermutlich nur einen Ausschnitt der tatsächlich Betroffenen ab. Frauen sind aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung stärker von Pflegebedarf betroffen als Männer, daher liegt ihr Anteil beim Bezug von *Hilfe zur Pflege* auch über dem der Männer. Eine gewisse Diskrepanz bleibt allerdings: Während 61% der Pflegebedürftigen Frauen waren, lag mit 66% der Anteil von Frauen unter den Leistungsbezieher_innen von *Hilfe zur Pflege* nochmals etwas höher. Frauen können sich also häufiger als Männer die Kosten der Pflege nicht leisten und das insbesondere deshalb, weil sie sehr viel häufiger in Pflegeheimen leben. Eine ausführliche Analyse der Situation der Pflege in Freiburg findet sich im gesondert veröffentlichten Teilbericht *Pflege und Vielfalt*.

3.8 Häusliche Gewalt

Beschreibung des Indikators

Definition: Fälle von erfasster Partnerschaftsgewalt in Freiburg.

Datenquelle: Polizeipräsidium Freiburg 2021.

Der Indikator zeigt, dass überwiegend Frauen von häuslicher Gewalt betroffen sind und gibt Hinweise auf:

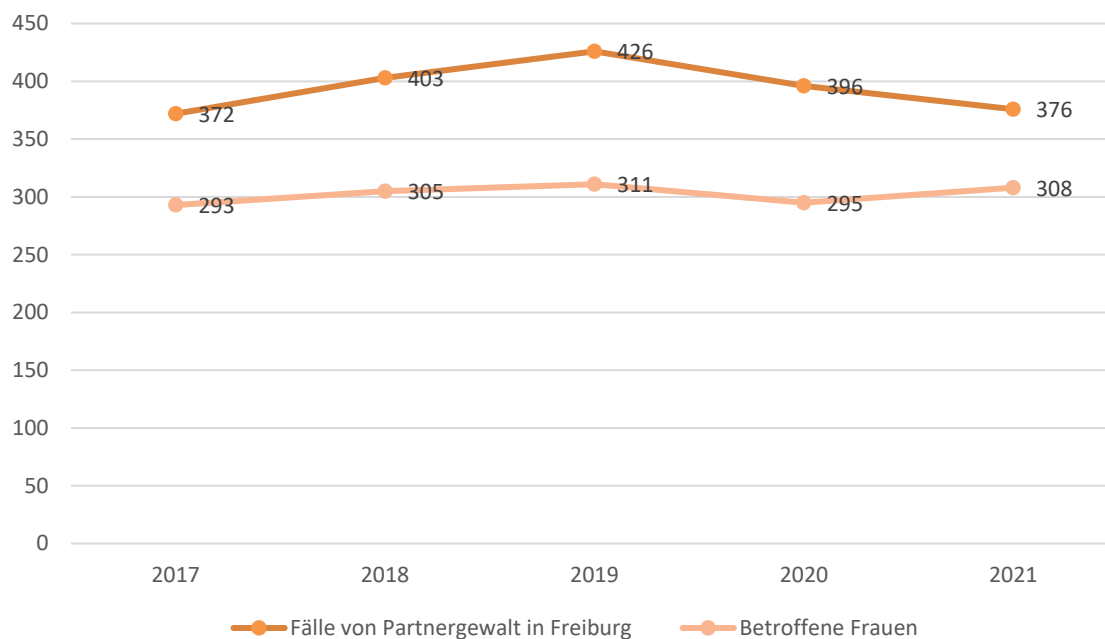
- *Sicherheit und Sicherheitsgefühl im sozialen Nahraum als einem zentralen Faktor von Lebensqualität.*
- *den Erfolg der Gewaltpräventionsarbeit in der Stadt Freiburg.*

Beschreibung der Ergebnisse

Die Zahlen zu registrierten Fällen häuslicher Gewalt zeigen, wer in der Stadt Freiburg von Partnerschaftsgewalt betroffen ist. In der Kriminalstatistik des Polizeipräsidiums Freiburg zeigt sich für die Pandemiejahre ein leichter Rückgang der erfassten Partnerschaftsgewalt, wobei zugleich die Zahl der betroffenen Frauen konstant blieb. So wurden 2021 beispielsweise 376 Fälle von Partnerschaftsgewalt erfasst, in 308 Fällen waren die Betroffenen weiblich (Polizeipräsidium Freiburg 2022).¹⁵

¹⁵ Die Zahlen der Polizeistatistik von 2023 verzeichnen einen weiteren Anstieg der erfassten Fälle von Partnerschaftsgewalt. 2022 wurden 403 Fälle erfasst, 318 der Opfer partnerschaftlicher Gewalt waren weiblich (<https://ppfreiburg.polizei-bw.de/wp-content/uploads/sites/2/2023/03/PKS-PP-FR-2022.pdf>, Zugriff am 17.07.2023).

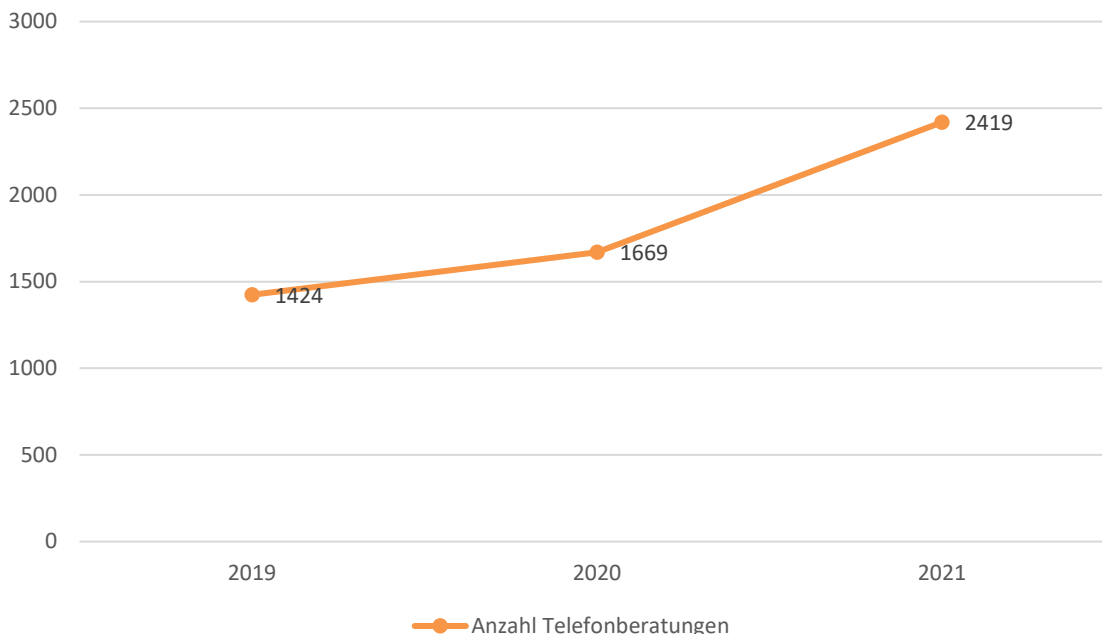
Abbildung 31: Fälle von erfasster Partnerschaftsgewalt in Freiburg 2017-2021



Quelle: Polizeipräsidium Freiburg

Einen weiteren Hinweis auf die Entwicklung von Partnergewalt und die Wirkung von Präventionsstrategien in Freiburg – hier in Teilen auch inklusive Dunkelfeld – bietet die Zahl der telefonischen Beratungen der *Freiburger Fachstelle Intervention gegen Häusliche Gewalt (FRIG)*. Diese Beratungen stehen neben allen Betroffenen auch Dritten offen, die indirekt betroffen sind oder häusliche Gewalt bemerken bzw. vermuten. Auch wenn durch das offene Angebot und den offenen Adressat_innenkreis nicht von den Beratungen 1:1 auf die Zahl der dahinterliegenden Fälle geschlossen werden kann, ist der Anstieg zwischen 2019 und 2021 deutlich (FRIG 2022). Insbesondere im zweiten Pandemiejahr stieg die Zahl der Beratungen nochmals sprunghaft an.

Abbildung 32: Telefonische Beratung der FRIG zu häuslicher Gewalt 2019-2021



Quelle: Jahresbericht der Freiburger Fachstelle Intervention gegen Häusliche Gewalt 2022

Diskussion der Ergebnisse

Dass die Lockdowns während der Corona-Pandemie allgemein zu einem Anstieg häuslicher Gewalt führen würden, stand zu befürchten. So bezifferte eine repräsentative Befragung der TU München die Zahl der Frauen, die in der Zeit der Pandemie von ihrem Partner gewalttätig angegriffen wurden, auf 3,1 %. Die Zahl der Frauen, die von ihrem Partner sexuell missbraucht wurden, lag laut der Studie bei 3,6 % (Steinert und Ebert, S. 1 f.). Da verlässliche Studienergebnisse zum Jahresvergleich fehlen, kann dennoch nur ein Anstieg vermutet werden. Für Freiburg ist ein solcher Anstieg von häuslicher Gewalt anzunehmen und wird durch die Beratungszahlen des FRIG indirekt bestätigt.

Generell ist die offizielle Polizeistatistik erfasster Partnerschaftsgewalt nur begrenzt aussagekräftig, geht man doch von einer hohen Dunkelziffer nicht gemeldeter Vorfälle aus. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Ein wesentlicher Aspekt ist in jedem Fall, dass Gewalt in Partnerschaften häufig von den Betroffenen nicht als solche wahrgenommen wird (BMFSFJ 2008, S. 38). Zusätzlich ist es in vielen Fällen für die betroffenen Frauen auf Grund der räumlichen und partnerschaftlichen Nähe zum Täter schwierig, sich an Dritte zu wenden (Steinert und Ebert, S. 4).

Die Statistik zur Erfassung von Partnerschaftsgewalt in Freiburg zeichnet für 2020 also vermutlich ein verzerrtes Bild, wenn sie einen Rückgang ausweist. Denkbar ist, dass die Pandemie und die Lockdowns zu einem höheren Maß an Kontrollausübung durch gewalttätige Partner geführt haben, wodurch eine Meldung von Gewalttaten zusätzlich erschwert worden wäre. Die Polizeistatistiken der Jahre 2021 und 2022 verzeichnen wieder einen Anstieg der erfassten Fälle von Partnerschaftsgewalt.

Auch ältere und pflegebedürftige Menschen – und hier auch wieder im Besonderen Frauen – sind von häuslicher Gewalt betroffen und man geht ebenfalls von einer hohen Dunkelziffer aus. Denn im Alter

verstetigen sich teilweise bereits in Ansätzen vorhandene Formen der häuslichen Gewalt oder entstehen aufgrund von Überforderungssituationen in der häuslichen Pflege erst (Görgen 2009, S. 18). Durch das häusliche Setting existieren wenige „Kontrollinstanzen“ und häufig fehlen auf Seiten der Professionellen ein entsprechendes Problembewusstsein oder die Handlungssicherheit, was bei entsprechenden Verdachtsfällen zu tun ist (Klie 2021).

Aktivitäten und Anknüpfungspunkte der Stadt Freiburg



Gewaltpräventionsstrategie in Freiburg

Die Präventionsarbeit im Bereich der Häuslichen Gewalt wird in Freiburg seit 2020 auf kommunaler Ebene ausgebaut. Eine Übersicht der vorhandenen Maßnahmen bietet der Sonderdruck des Amtsblattes „Gewalt vorbeugen“, erstellt von der Kommunalen Kriminalprävention. 2021 schlossen sich die FRIG (Freiburger Fachstelle Intervention gegen Häusliche Gewalt), die Frauenbeauftragte und die kommunale Kriminalprävention zu einer Koordinierungsstelle zusammen. Durch eine verstärkte kommunale sowie bundesweite Vernetzung und intensive Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Initiative „Stärker als Gewalt“ des BMFSFJ, konnte eine größere Reichweite als bei bisherigen Kampagnen erzielt werden.

Im Koordinationsrat zur Kriminal- und Suchtprävention wurde im Juli 2022 beschlossen, den Fokus im Rahmen der Freiburger Gewaltpräventionsstrategie auf kommunaler Ebene zunächst auf die Umsetzung des Übereinkommens des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul Konvention) zu richten. Der inhaltliche Fokus liegt dabei auf der Präventionsarbeit in Bezug auf alle Formen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Neben den Maßnahmen für Betroffene von Gewalt bedarf es dabei auch qualifizierter Angebote für potentielle erwachsene Täter_innen, denn Täter_innenarbeit ist ein wichtiger Bestandteil von Opferschutz. Seit 01.04.2019 wird in Freiburg ein Anti-Gewalt-Gruppentraining für Erwachsene im Bereich häuslicher und öffentlicher Gewalt durch den Bezirksverein für soziale Rechtspflege angeboten. Sowohl dieses Angebot als auch präventive Angebote für Jungen sollten jedoch weiter ausgebaut werden.

Die Fertigstellung des Teilkonzepts zur kommunalen Umsetzung der Istanbul-Konvention ist für Oktober 2023 anvisiert, so dass weitere mögliche zielgruppenspezifische Maßnahmen in einer Drucksache im Herbst 2023 dem Gemeinderat vorgestellt werden können.

4 Literaturverzeichnis

ABI - Amt für Bürgerservice und Informationsverarbeitung der Stadt Freiburg (Hg.) (2021): Sozialbericht 2020. Online verfügbar unter https://www.freiburg.de/pb/site/Freiburg/get/pa-rams_E466637100/1828394/Sozialbericht_2020.pdf.

Beckmann, Fabian (2020): Die Erwerbstätigkeit von Frauen in Minijobs: eine subjektorientierte Analyse (des-) integrativer Dynamiken atypischer Beschäftigung. In: AIS-Studien 13 (2), S. 117–139.

Berghahn, Sabine (2017): Der zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – Verwissenschaftlichung und der Versuch der strategischen Bindung regierender Akteure. In: Fempol 26 (2), S. 161–167.

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2008): Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen. Eine sekundäranalytische Auswertung zur Differenzierung von Schweregraden, Mustern, Risikofaktoren und Unterstützung nach erlebter Gewalt. Berlin.

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2011): Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. (BT-Drs. 17/6240). Berlin.

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2015): Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin; Sinus Sociovision GmbH.

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2020): 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. 2. Aufl. Berlin.

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2021a): Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. 2. Aufl. Berlin.

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2021b): Väterreport. Update 2021. Berlin.

Budde, Jürgen; Debus, Katharina; Krüger, Stefanie (2011): "Ich denk nicht, dass meine Jungs einen typischen Mädchenberuf ergreifen würden": intersektionale Perspektiven auf Fremd- und Selbstrepräsentationen von Jungen in der Jungenarbeit. In: Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 2011 (3), S. 119–127.

Collischon, Matthias; Cygan-Rehm, Kamila; Riphahn, Regina (2021): Minijobs in Kleinbetrieben: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird verdrängt. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB-Forum).

Cornelißen, Waltraud (Hg.) (2005): Gender-Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München.

Dauderstädt, Michael (2022): Coronabedingte Ungleichheit und Armut in Deutschland. Überschätzt oder unterschätzt? In: Wirtschaftsdienst 102 (1), S. 64–66.

Destatis - Statistisches Bundesamt (Hg.) (2020): Bildungsstand der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus 2019. Berlin.

El-Mafaalani, Aladin (2014): Vom Arbeiterkind zum Akademiker – Über die Mühen des Aufstiegs durch Bildung. Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung.

European Union Agency for Fundamental Rights (Hg.) (2013): EU LGBT survey. European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey : results at a glance. Luxembourg.

Flaake, Karin (2006): Geschlechterverhältnisse - Adoleszenz - Schule. Männlichkeits- und Weiblichkeitsinszenierungen als Rahmenbedingungen für pädagogische Praxis. Benachteiligte Jungen und privilegierte Mädchen? Tendenzen aktueller Debatten. In: Sabine Jösting und Malwine Seemann (Hg.): Gender und Schule. Geschlechterverhältnisse in Theorie und schulischer Praxis. Oldenburg: BIS (Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung, 7), S. 27–44.

FRIG - Freiburger Fachstelle Intervention gegen häusliche Gewalt (Hg.) (2022): Jahresbericht 2021. Freiburg.

Gemeinderat Freiburg (2021): Beschluss-Vorlage G-21/116. Kindertagesstättenbedarfsplanung 2021/2022. Freiburg.

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Nienburg/Weser (Hg.) (2020): Gleichstellungsbericht der Stadt Nienburg/Weser. Nienburg/Weser.

Globisch, Claudia; Müller, Dana; Fuchs, Michaela; Christoph, Bernhard; Danneck, Viktoria; Dummert, Sandra et al. (2022): Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern: In der Pandemie ändern sich Geschlechterrollen kaum. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (IAB-Kurzbericht, 5). Nürnberg.

Glück, Elisabeth (2020): Frauenanteil in den Kreistagen und Gemeinderäten Baden-Württembergs. Hg. v. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg, 10). Stuttgart.

Gordo, Laura Romeu; Simonson, Julia; Alcántara, Sophia (2022): Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys (DEAS) 2020/21 zur ökonomischen Situation von älteren Lesben, Schwulen und Bisexuellen. Deutsches Zentrum für Altersfragen e.V. (DZA) (DZA-Fact Sheet). Berlin.

Görgen, Thomas (2009): "Sicherer Hafen" oder "gefährvolle Zone"? Kriminalitäts- und Gewalterfahrung im Leben alter Menschen. Ergebnisse einer multimethodalen Studie zu Gefährdungen älterer und pflegebedürftiger Menschen. Hg. v. Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen; Deutsches Zentrum für Altersfragen e.V. (DZA); Universität Hildesheim; Deutsche Hochschule der Polizei; Zoom – Gesellschaft für prospektive Entwicklung e. V.

GS G&D - Geschäftsstelle Gender & Diversity der Stadt Freiburg (Hg.) (2019): Gender & Diversity Rahmenplan III. Geschäftsstelle Gender & Diversity der Stadt Freiburg (GS G&D). Freiburg i. Br.

GS G&D - Geschäftsstelle Gender Mainstreaming der Stadt Freiburg; ABI - Amt für Bürgerservice und Informationsverarbeitung der Stadt Freiburg (Hg.) (2011): Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Freiburg im Breisgau 2011. Freiburg i. Br.

GS G&D - Geschäftsstelle Gender Mainstreaming der Stadt Freiburg; ABI - Amt für Bürgerservice und Informationsverarbeitung der Stadt Freiburg (Hg.) (2014): Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Freiburg im Breisgau 2014. Freiburg i. Br.

GS G&D - Stadt Freiburg im Breisgau - Referat für Chancengerechtigkeit. Geschäftsstelle Gender & Diversity (Hg.) (2021): Bericht zur Gleichstellung der Geschlechter in Freiburg im Breisgau. Teilbericht - Pflege & Vielfalt. Anlage 1 zur DRUCKSACHE G-22/019. AGP Sozialforschung. Freiburg im Breisgau.

Hannover, Bettina; Kessels, Ursula (2011): Sind Jungen die neuen Bildungsverlierer? Empirische Evidenz für Geschlechterdisparitäten zuungunsten von Jungen und Erklärungsansätze. In: Zeitschrift für Pädagogische Psychologie 25 (2), S. 89–103.

Hannover, Bettina; Ollrogge, Karen (2021): Bildungsungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Hg. v. Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). Online verfügbar unter <https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/315992/bildungsungleichheiten-zwischen-den-geschlechtern/>, zuletzt geprüft am 12.04.2022.

Hasse, Raimund; Schmidt, Lucia (2012): Institutionelle Diskriminierung. In: Ullrich Bauer, Uwe H. Bittlingmayer und Albert Scherr (Hg.): Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie. Wiesbaden: Springer VS (Bildung und Gesellschaft), S. 883–899.

HBS - Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (2016): Was Armut bedeutet (Böckler-Impuls, 2).

Hehl, Susanne von (2011): Bildung, Betreuung und Erziehung als neue Aufgabe der Politik. Steuerungsaktivitäten in drei Bundesländern. Dissertation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Familie und Familienwissenschaft).

Heyder, Anke; Kessels, Ursula (2017): Boys Don't Work? On the Psychological Benefits of Showing Low Effort in High School. In: Sex Roles 77 (1-2), S. 72–85.

Holst, Elke; Wrohlich, Katharina (2018): Spitzengremien großer Unternehmen: Geschlechterquote für Aufsichtsräte greift, in Vorständen herrscht beinahe Stillstand. Hg. v. DIW - Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Wochenbericht, 85).

Hübgen, Sabine (2019): Armutsrisiko alleinerziehend. Die Bedeutung von sozialer Komposition und institutionellem Kontext in Deutschland. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress.

John, Stefanie; Bergen, Jette (2021): Chancen auf eine bessere Repräsentation von Frauen im Bundestag nach der Wahl 2021? Hg. v. Heinrich-Böll-Stiftung. Online verfügbar unter <https://www.boell.de/de/2021/09/21/chancen-auf-eine-bessere-repraesentation-von-frauen-im-bundestag-nach-der-wahl-2021>, zuletzt geprüft am 04.05.2022.

Klie, Thomas (2021): Der sorgende Landkreis Erwachsenenschutz im Landkreis Tuttlingen - Ein Projektbericht. In: BtPrax 30 (4), S. 132–134.

Kohlrausch, Bettina; Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Policy Brief, 40). Düsseldorf.

Könne, Christian (2018): Gleichberechtigte Mitmenschen? Homosexuelle und die Bundesrepublik Deutschland. Hg. v. Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (Deutschland Archiv).

Krell, Claudia; Oldemeier, Kerstin (2015): Coming-out - und dann ...?! Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen. München: Deutsches Jugendinstitut e.V.

Landeshauptstadt München, Personal- und Organisationsreferat (Hg.) (2019): Personalcontrolling 2018 Gleichstellungsbericht. München.

Lott, Yvonne; Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen (2022): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI-Report, 72).

Lühne, Josefine (2018): Das Zusammenspiel von Geschlecht und sozialer Herkunft im Bildungserfolg und in den beruflichen Aspirationen. Dissertation. Universität Potsdam.

Middendorff, Elke; Apolinarski, Beate; Becker, Karsten; Bornkessel, Philipp; Brandt, Tasso; Heißenberg, Sonja; Poskowsky, Jonas (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Hg. v. Deutsches Studentenwerk (DSW). Bonn, Berlin.

Nationale Armutskonferenz (Hg.) (2017): Armutsrisiko Geschlecht. Armutslagen von Frauen in Deutschland. Berlin.

Nordt, Stephanie; Kugler, Thomas (2018): Murat spielt Prinzessin, Alex hat zwei Mütter und Sophie heisst jetzt Ben. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Themen frühkindlicher Inklusionspädagogik. Hg. v. Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg und Bildungsinitiative QUEERFOR-MAT. Berlin.

Polizeipräsidium Freiburg (Hg.) (2022): Polizeiliche Kriminalstatistik 2021. Freiburg.

Rohrmann, Tim (2014): Männer in Kitas: Zwischen Idealisierung und Verdächtigung. In: Jürgen Budde, Christine Thon und Katharina Walgenbach (Hg.): Männlichkeiten. Geschlechterkonstruktionen in pädagogischen Institutionen. 1st ed. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich (Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft), S. 67–84.

Samtleben, Claire; Schäper, Clara; Wrohlich, Katharina (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. Hg. v. DIW - Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Wochenbericht, 35). Berlin.

Sauer, Birgit; Wöhl, Stefanie (2011): Demokratie und Geschlecht. Hg. v. Friedrich Ebert Stiftung.

Schmieder, Julia; Wrohlich, Katharina (2020): Gleichstellungspolitische Antworten auf die Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie. Policy paper im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (DIW Berlin: Politikberatung kompakt, 154).

Steinert, Janina; Ebert, Cara (2020): Gewalt an Frauen und Kindern in Deutschland während COVID-19-bedingten Ausgangsbeschränkungen. Zusammenfassung der Ergebnisse. TU München. München.

Stelle zur Gleichberechtigung der Frau der Stadt Freiburg (Hg.) (2021): Denkfabrik Chancengleichheit. Das Wirken von Geschlechterstereotypen und deren Überwindung. Dokumentation zur Tagung am 1. Oktober 2021 im Historischen Kaufhaus.

Stohr, Daniel; Runschke, Benedikt; Spies, Sabrina; Beule, Patrick; Laukhuf, Andrea; Hofmann, Sandra (2021): Horizontale Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Unterschiedliche Anforderungen an Frauen und Männer? Eine Analyse auf Grundlage von Stellenanzeigen. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung (HBS) (Forschungsförderung working paper, 211). Düsseldorf.

Streif, Stephanie (2022): Omikron verschärft die Belastungen für das Freiburger Kita-Personal. In: Badische Zeitung 2022, 11.02.2022.

Vorreiter, Paul (2021): Tessa Ganserer - Trans im Bundestag. In: Deutschlandfunkkultur, 2021.

Vries, Lisa de; Fischer, Mirjam; Kasprowski, David; Kroh, Martin; Kühne, Simon; Richter, David; Zindel, Zaza (2020): LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert (DIW Wochenbericht, 36).

Wiesauer, Rosa (2021): Queer in der Schule? In: Marion Thuswald und Elisabeth Sattler (Hg.): Sexualität, Körperlichkeit und Intimität: Transcript Verlag, S. 269–272.

Wippermann, Carsten (2011): Zeit für Wiedereinstieg - Potenziale und Perspektiven. Hg. v. Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Zerle, Claudia; Keddi, Barbara (2011): "Doing Care" im Alltag Vollzeit erwerbstätiger Mütter und Väter: aktuelle Befunde aus AID:A. In: GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 3 (3), S. 55–72.



Freiburg 
I M B R E I S G A U

Stadt Freiburg im Breisgau
Referat für Chancengerechtigkeit
Geschäftsstelle Gender & Diversity

Rathausplatz 2-4 | D-79098 Freiburg i. Br.
Tel: +49 (0) 761/201-1900/1910 | Fax: +49 (0)761/201-1919
E-Mail: gender-diversity@stadt.freiburg.de
www.freiburg.de/gender-diversity