

# Warum Frauen nicht arbeiten können und Männer das Geld verdienen

Studie über gleiche Chancen für Frauen und Männer  
in den ländlichen Räumen Bayerns in den Themen  
Erwerbsarbeit, Familienarbeit und Freiwilligenarbeit



## Impressum

**Grontmij GmbH**  
Raum und Umwelt München  
Valpichlerstraße 49  
80686 München

Bearbeitung: Prof. Fritz Auweck  
Dipl.-Ing. Claudia Bosse  
Dipl.-Ing. (FH) Ulrike Braun  
Dipl.-Geogr. Christian Fechter  
Dipl.-Ing. (FH) Kathrin Lichtenauer  
Sebastian Merfort  
Mag. Heidrun Wankiewicz

Wissenschaftliche  
Begleitung: Univ. Prof. Dr. Holger Magel

Bearbeitungszeitraum: Mai 2009 bis Juli 2011

Dieses Projekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds kofinanziert und durch das das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern mit bayerischen Landesmitteln unterstützt.



Bayerisches Staatsministerium für  
Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen



Chancengerecht  
erfolgreich



EUROPÄISCHE UNION  
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS  
ESF IN BAYERN  
WIR INVESTIEREN IN MENSCHEN

## Inhaltsverzeichnis

|            |   |           |
|------------|---|-----------|
| <b>1</b>   | <b>Anlass der Studie .....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>2</b>   | <b>Ziele der Studie .....</b>   | <b>2</b>  |
| <b>3</b>   | <b>Methodik, Ablauf und Vorgehensweise.....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>3.1</b> | <b>Datenanalyse zur Situation der Frauen und Männer im ländlichen Raum Bayerns.....</b> | <b>3</b>  |
| <b>3.2</b> | <b>Erarbeitung des Handlungskonzepts .....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>3.3</b> | <b>Beteiligung .....</b>  | <b>4</b>  |
| 3.3.1      | Referenzlandkreise .....  | 4         |
| 3.3.2      | Expertinnen und Experten .....  | 7         |
| 3.3.3      | Beirat.....   | 7         |
| <b>3.4</b> | <b>Zeitlicher Ablauf.....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>3.5</b> | <b>Produkte .....</b>   | <b>10</b> |
| <b>4</b>   | <b>Chancengerechtigkeit – wozu?.....</b>  | <b>11</b> |
| <b>4.1</b> | <b>Rechtliche Grundlagen .....</b>  | <b>11</b> |
| <b>4.2</b> | <b>Vorteile durch Chancengerechtigkeit.....</b>   | <b>12</b> |
| <b>5</b>   | <b>Chancengerechtigkeit und Raum .....</b>  | <b>15</b> |
| <b>5.1</b> | <b>Unterscheidet sich der ländliche Raum vom Verdichtungsraum? .....</b>                | <b>16</b> |
| <b>5.2</b> | <b>Chancengerechtigkeit im ländlichen Raum .....</b>                                    | <b>18</b> |
| 5.2.1      | Raum- und Siedlungsstrukturen .....   | 18        |
| 5.2.2      | Lebensformen und soziale Strukturen / soziales Umfeld .....                             | 19        |
| 5.2.3      | Mobilität und Erreichbarkeit .....  | 20        |
| 5.2.4      | Rollenspezifische Wirkung .....   | 20        |
| <b>6</b>   | <b>Wie sieht es in den ländlichen Räumen Bayerns aus? .....</b>                         | <b>22</b> |
| <b>6.1</b> | <b>Struktur und Aufbau des Indikatorensets.....</b>                                     | <b>22</b> |
| <b>6.2</b> | <b>Inhalt der Indikatoren .....</b>   | <b>24</b> |
| <b>7</b>   | <b>Handlungskonzept.....</b>  | <b>30</b> |
| <b>7.1</b> | <b>Grundsätze .....</b>   | <b>31</b> |
| <b>7.2</b> | <b>Strategische Handlungsfelder.....</b>  | <b>32</b> |
| <b>7.3</b> | <b>Ziele.....</b>   | <b>33</b> |
| <b>7.4</b> | <b>Handlungsoptionen .....</b>  | <b>34</b> |
| <b>7.5</b> | <b>Strategien .....</b>   | <b>40</b> |
| <b>8</b>   | <b>Wie kann Chancengerechtigkeit umgesetzt werden? .....</b>                            | <b>47</b> |
| <b>8.1</b> | <b>Thematisierung und Abbau von Rollenbildern und Klischees.....</b>                    | <b>48</b> |
| <b>8.2</b> | <b>Integration in Fachthemen und Fachpolitiken.....</b>                                 | <b>48</b> |

|            | Seite   |
|------------|---|
| <b>8.3</b> | <b>Wie können Ministerien, Kommunen, Unternehmen tätig werden?.....49</b> |
| 8.3.1      | Ministerien .....50   |
| 8.3.2      | Kommunen .....51  |
| 8.3.3      | Unternehmen .....51   |
| 8.3.4      | Interessensvertretungen, Kammern, Vereine, Parteien und Verbände .....51  |
| 8.3.5      | Bürgerinnen und Bürger .....52  |
| <b>9</b>   | <b>Monitoring .....53</b>   |
| <b>10</b>  | <b>Literatur / Quellen .....54</b>  |

Separate Teile:

**Indikatoren zur Chancengerechtigkeit**

**Handlungsoptionen zur Chancengerechtigkeit**

## Abbildungsverzeichnis

|          |   |
|----------|---|
| Abb. 1:  | Ausgewählte Referenzlandkreise zur Durchführung der Workshops.....5   |
| Abb. 2:  | Workshop 1 in den Landkreisen Deggendorf und Forchheim .....6   |
| Abb. 3:  | Workshop 2 in den Landkreisen Oberallgäu und Haßberge .....6  |
| Abb. 4:  | Zeitlicher Ablauf .....9  |
| Abb. 5:  | Gesamtfruchtbarkeitsziffer (Total Fertility Rate) auf Nuts 2 Ebene - Regionen, 2005 Quelle: ESPON Projekt Demifer - Interim Report, S. 30 .....14 |
| Abb. 6:  | Raumkategorien nach Landesentwicklungsprogramm .....15  |
| Abb. 7:  | Verdichtungsraum und ländlicher Raum .....17  |
| Abb. 8:  | Familien- und Lebensformen im Mikrozensus (Quelle: Sonderheft 1: Familien und Lebensformen – Mikrozensus 1996 – 2004, S.5).....19                 |
| Abb. 9:  | Stand des Indikatorensets nach Durchführung der Workshops .....23   |
| Abb. 10: | Handlungskonzept .....30  |
| Abb. 11: | Strategien .....40  |
| Abb. 12: | Umsetzung.....47  |
| Abb. 13: | Zusammenwirken der Akteurinnen und Akteure .....50  |

**Tabellenverzeichnis**

|         |  |    |
|---------|--|----|
| Tab. 1: | Individuelle, gesellschaftliche und ökonomische Vorteile durch Chancengerechtigkeit..... | 13 |
| Tab. 2: | Mittelwertunterschiede am Beispiel des Indikators A3 - Erwerbsspersonen .....            | 16 |
| Tab. 3: | Indikatoren .....  | 25 |
| Tab. 4: | Handlungsfelder und Ziele.....   | 33 |
| Tab. 5: | Übersicht über die Handlungsoptionen .....   | 35 |

## 1 Anlass der Studie

Darauf hinzuwirken, allen Frauen und Männern mit oder ohne Kindern, alleinerziehend, in Ehe oder Partnerschaft lebend die Möglichkeit zu geben, ihre Form des Lebenswegs frei zu wählen und zu gestalten, ist eine selbstverständliche Prämisse der heutigen Gesellschaft. Doch inwieweit wird dies bereits umgesetzt? Können Frauen und Männer ihre Lebensentwürfe verwirklichen? Wie weit sind wir heute und was kann und muss getan werden, um Frauen und Männern eine chancengerechte Zukunft zu ermöglichen?

In einer sich wandelnden Gesellschaft mit neuen Formen des Zusammenlebens, mit verschiedensten Formen von Familie und mit sich verändernden Arbeitsmärkten entstehen neue Ansprüche, Bedürfnisse und Verpflichtungen. Traditionelle Familienbilder existieren neben Familien mit dem Wunsch beider Partner, berufstätig zu sein, Arbeitnehmer sehen sich neuen Ansprüchen an Flexibilität gegenübergestellt, Kommunen sind mit der Aufgabe, ausreichend Betreuungsangebote bereitzustellen konfrontiert, Arbeitgeber müssen die Abwesenheit und den beruflichen Wiedereinstieg von Arbeitnehmern für Erziehungs- und Pflegezeiten gestalten, eine zunehmende Zahl Alleinerziehender ist auf Unterstützungsangebote angewiesen, um Beruf und Kindererziehung vereinbaren zu können. Welchen Herausforderungen müssen sich die Landkreise, Städte und Gemeinden Bayerns stellen? Wie können die Kommunen dazu beitragen, chancengerechte Rahmenbedingungen zu schaffen? Was können Unternehmen tun, um geeignete Arbeitskräfte zu gewinnen und im Betrieb zu halten? Welchen Beitrag kann die Bürgergesellschaft leisten, um Frauen und Männern ein chancengerechtes Leben in ihrer Gemeinde, in ihrer Stadt zu ermöglichen?

Diese Fragen greift die vorliegende Studie auf und betrachtet die Thematik insbesondere vor dem Hintergrund der Lebenswelt des ländlichen Raumes in Bayern. Es gibt eine Reihe von Informationsmöglichkeiten, wissenschaftlichen Arbeiten und weiteren Veröffentlichungen, die sich mit der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern beschäftigen. Jedoch wird hier kaum zwischen den Lebenswelten Stadt bzw. Großstadt im Ballungsraum und Stadt oder Gemeinde im ländlichen Raum unterschieden. Bestehen Unterschiede in Bezug auf die Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in Verdichtungsräumen und im ländlichen Raum? Braucht es spezifische Angebote für den ländlichen Raum?

Im Rahmen dieser Studie wird gezeigt, wie sich die Lebenssituation und gesellschaftliche Teilhabe von Frauen und Männern gestaltet und welche Unterschiede bestehen. Es werden die für ein Mehr an Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer strategisch bedeutsamsten Themenfelder beschrieben und Handlungsoptionen benannt, die aufgegriffen werden sollten und zu mehr Chancengerechtigkeit führen. Die aus Gutachtersicht wichtigsten Schritte sind in Strategien gebündelt aufgeführt.

Die Studie besteht aus drei Teilen, dem vorliegenden **Bericht**, den „**Indikatoren zur Chancengerechtigkeit**“ und den „**Handlungsoptionen zur Chancengerechtigkeit**“.

## 2 Ziele der Studie

Die Studie verfolgt zwei Ziele. Zum einen, die Möglichkeit zu schaffen, sich über die Situation von Frauen und Männern und die Unterschiede zwischen den Geschlechtern im ländlichen Raum in Bayern zu informieren, die Informationen für Frauen und Männer, Politik und Bevölkerung praxisnah aufzubereiten und damit auch die Sensibilisierung für diese Fragestellung auf breiter Basis zu verbessern.

Zum anderen, Möglichkeiten aufzuzeigen, wie Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern im ländlichen Raum erreicht werden kann. Diese richten sich sowohl an Akteurinnen und Akteure, wie beispielsweise Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Landrätinnen und Landräte, Frauen und Männer in Gemeinderat und Kreistag, Vertreterinnen und Vertreter von Verbänden, Kammern und aus der öffentlichen Verwaltung, als auch an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen sowie andere Ministerien, die die politische und fachliche Umsetzung unterstützen können.

### Studie Chancengerechtigkeit

#### ■ Was wollen wir mit der Studie erreichen?

Informationsmöglichkeiten  
und Sensibilisierung

Verbesserung der  
Chancengerechtigkeit

### 3 Methodik, Ablauf und Vorgehensweise

Die Bearbeitung der Studie gliederte sich in drei große Blöcke:

- Datenanalyse zur Situation der Frauen und Männer im ländlichen Raum und Aufbereitung in Karten,
- Erarbeitung des Handlungskonzepts,
- Beteiligung von Akteurinnen und Akteuren aus der Praxis an der inhaltlichen Ausarbeitung.

Die verschiedenen Formen der Beteiligung wurden dabei inhaltlich und zeitlich so gegliedert, dass in jeder Projektphase ein optimaler Informationsaustausch zwischen Gutachtern, Expertinnen/Experten und Akteurinnen/Akteuren aus der Praxis möglich war.

#### 3.1 Datenanalyse zur Situation der Frauen und Männer im ländlichen Raum Bayerns

Unterscheiden sich im Hinblick auf die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern die ländlichen Räume Bayerns von den Verdichtungsräumen? Zur Beantwortung dieser Frage wurden zunächst 24 Basisindikatoren ausgewählt. Die Auswahl wurde nach den Kriterien

- Verfügbarkeit von geschlechterdifferenzierten Daten in hoher räumlicher Auflösung (Landkreis- oder Gemeindeebene),
- Aussagekraft über die Lebenswelt von Frauen und Männern in den relevanten Feldern „Arbeit und Alltagsmanagement“ (Erwerbsarbeit, Familienarbeit), „Bildung“, „Einkommen“, „Mobilität“ und „Partizipation“ und
- Möglichkeit der Einflussnahme durch Handlungen und Maßnahmen

aus einem großen Pool von Indikatoren aktueller Publikationen (BBSR 2007, Hans Böckler Stiftung 2007, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2009) getroffen.

Die Auswertung wurde auf Gemeindeebene (2056 Gemeinden) angestrebt, um eine räumliche Analyse nach den Raumkategorien des Landesentwicklungsprogramms zu ermöglichen.

Bei der Auswertung der statistischen Daten wurde auf die bewährte Methode von Meyer und Milbert (BBSR 2007) zurückgegriffen. Die Indikatorausprägungen wurden dabei, soweit geeignet, auf die Grundgesamtheit der weiblichen/männlichen Bevölkerung (prozentualer Anteil an der weiblichen/männlichen Bevölkerung bzw. weiblichen/männlichen Bevölkerung der entsprechenden Altersgruppe) bezogen. Für jeden Indikator wurden drei Karten erstellt: Jeweils eine Karte für Frauen und Männer sowie eine Karte für die Geschlechterdifferenzen<sup>1</sup>. Mit der Gegenüberstellung der Werte für Frauen und Männer werden geschlechtsspezifische Unterschiede in der räumlichen Verteilung sichtbar. Die Darstellung der Geschlechterdifferenzen dient dazu, sowohl Geschlechter- als auch räumliche Unterschiede hervorzuheben.

Mit statistischen Methoden wurden Unterschiede zwischen den fünf verschiedenen Raumkategorien des ländlichen Raumes und des Verdichtungsraumes analysiert.

Das Basisindikatorensatz wurde unter Beteiligung von Akteurinnen und Akteuren aus den verschiedenen ländlichen Teilräumen (s. Kap. 3.3.1) zu einem 3-Säulen-Indikatorensatz weiterentwickelt (s. Kap. 6).

<sup>1</sup> Für die Darstellung der Geschlechterdifferenzen wurde der Indikatorwert der Männer vom Indikatorwert der Frauen abgezogen (Klassifizierung mittels der Standardabweichung der Verteilung der Differenzwerte in jeweils vier Stufen für höhere Werte der Männer bzw. höhere Werte der Frauen und Wert „0“ +/- ½ Standardabweichung; s. BBSR). Der Differenzwert „+/-0“ bedeutet annähernd gleiche Chancen für Frauen und Männer (graue Darstellung), positive Differenzwerte bedeuten höhere Werte bei den Frauen (rote Farbtöne), höhere Werte bei den Männern (blaue Farbtöne).

## 3.2 Erarbeitung des Handlungskonzepts

Ein Schwerpunkt der Studie liegt in der Entwicklung eines speziell auf den ländlichen Raum ausgerichteten Handlungskonzepts.

Das Fundament des Handlungskonzepts bilden **Grundsätze**, die allgemein für alle Handlungen gelten sollen.

Unter Beteiligung von Akteurinnen und Akteuren aus den verschiedenen ländlichen Teilräumen wurden die relevanten Themenfelder identifiziert und **Ziele in den einzelnen Themenfeldern** formuliert.

Mit detailliert ausgearbeiteten **Handlungsoptionen** wird eine Bandbreite an Möglichkeiten aufgezeigt, wie Ministerien, Kommunen, engagierte Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen, Verwaltungen, Vereine und weitere Akteure einen Beitrag zu mehr Chancengerechtigkeit leisten können. **Good Practice-Beispiele** zu den einzelnen Handlungsoptionen sollen die Umsetzung erleichtern.

Die aus Gutachtersicht zentralen strategischen Ansätze für mehr Chancengerechtigkeit wurden in **10 Strategien mit Maßnahmenvorschlägen** zusammengefasst.

Abschließend wurden **Vorschläge zur Umsetzung und zum Monitoring** erarbeitet.

## 3.3 Beteiligung

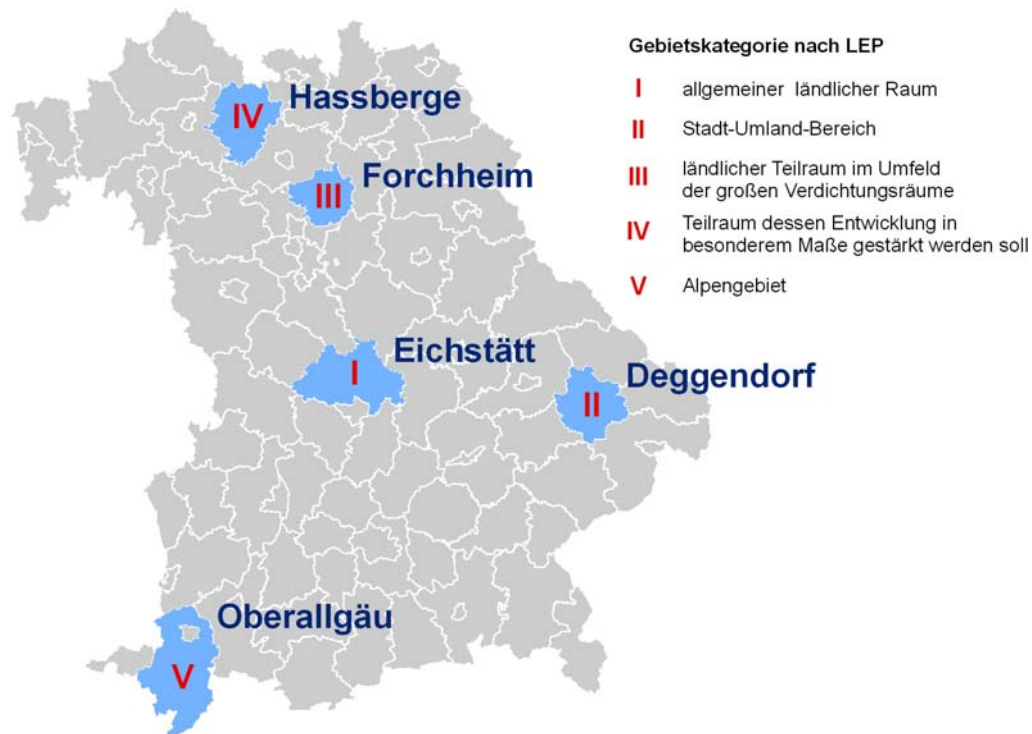
Die Bearbeitung der Schritte

- Weiterentwicklung des Indikatorensets und
- Erarbeitung von relevanten Themenfeldern, Zielen, Handlungsoptionen und Strategien

erfolgten unter Beteiligung von ausgewählten Frauen und Männern in verschiedenen Workshops und Runden Tischen. Dadurch konnte der notwendige Praxisbezug sowie die Sensibilisierung der beteiligten Akteurinnen und Akteure erreicht werden.

### 3.3.1 Referenzlandkreise

Das Landesentwicklungsprogramm Bayern (2006) unterscheidet fünf verschiedene Typen ländlicher Räume. Um der Vielfalt dieser ländlichen Räume in Bayern gerecht zu werden, wurden fünf Referenzlandkreise, deren Gemeinden zum Großteil einer dieser unterschiedlichen Raumtypen angehören, ausgewählt. Bei der Auswahl der Referenzlandkreise wurde außerdem darauf geachtet, dass diese verschiedene Regionen Bayerns abdecken und dass ein grundsätzliches Interesse sowie die erforderliche zeitliche Kapazität zur Teilnahme an der Studie vorhanden waren. Die Landkreise Deggendorf, Eichstätt, Forchheim, Haßberge und Oberallgäu beteiligten sich als Referenzlandkreise.



**Abb. 1: Ausgewählte Referenzlandkreise zur Durchführung der Workshops**

In den fünf beteiligten Referenzlandkreisen wurden jeweils zwei Workshops mit Vertreterinnen und Vertretern der relevanten Organisationen, Verwaltungen, Vereine und Initiativen des Landkreises durchgeführt.

In der ersten Workshoprunde (insgesamt 5 Workshops) wurden

- die Auswahl und Aussagekraft statistischer Daten geprüft und Lücken aufgezeigt,
- die wichtigsten Themenbereiche rund um die Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer im Landkreis erarbeitet und
- Empfehlungen gegeben, was aus Sicht der Landkreisvertreterinnen und -vertreter wichtige Schritte zu mehr Chancengerechtigkeit im Landkreis sind.



Abb. 2: Workshop 1 in den Landkreisen Deggendorf und Forchheim

In der zweiten Workshoprunde (insgesamt 5 Workshops) wurden die von den Gutachterinnen und Gutachtern erarbeiteten Handlungsoptionen im Hinblick auf ihre Praxistauglichkeit beurteilt und Vorschläge für die Weiterentwicklung und für neue Handlungsoptionen gegeben.



Abb. 3: Workshop 2 in den Landkreisen Oberallgäu und Haßberge

Die sehr engagiert mitwirkenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben das Projekt seit Herbst 2009 aktiv begleitet und dem Projektteam wertvolle Rückmeldungen und Detailinformationen zur Situation und zum Stand der Chancengerechtigkeits-Aktivitäten in den Kommunen gegeben. Auch konnte dadurch ein wichtiger Beitrag zur Sensibilisierung für das Thema Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern und zum Aufbau lokaler Netzwerke geleistet werden. Insgesamt wirkten 166 Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit.

Auf Wunsch der Vertreterinnen und Vertreter der Landkreise im projektbegleitenden Beirat zum ESF-Projekt wurden für vier der fünf Referenzlandkreise **Landkreisportraits** erstellt. Im Mittelpunkt der Landkreisportraits steht eine pointierte Analyse der Stärken und Schwächen des Landkreises und der Kommunen beim Thema Chancengerechtigkeit und darauf aufbauend ein Set an Handlungsoptionen, die auf die spezifische Situation im jeweiligen Landkreis Bezug nehmen. Ergänzt wird das

Landkreisportrait durch interessante und erfolgreiche Praxisbeispiele, die aus Sicht der Gutachter breite Anwendung finden sollten.

Die vier beteiligten Landkreise Deggendorf, Forchheim, Haßberge und Oberallgäu erhoben für die Landkreisportraits detaillierte Daten zur Infrastrukturausstattung im Bereich Betreuung, Verkehr und Nahversorgung. Dank dieser Mitarbeit der Landkreise und Kommunen konnte die Analyse um wesentliche raumstrukturelle Aspekte erweitert werden.

Die Landkreisportraits wurden durch das Gutachterteam in den jeweiligen Landkreisen im Rahmen eines Termins präsentiert und zur weiteren Umsetzung übergeben.

### **3.3.2 Expertinnen und Experten**

In persönlichen Gesprächen wurden Zwischenergebnisse mit verschiedenen Fachexperten rückgekoppelt und die Erarbeitung der Studie wissenschaftlich begleitet. Hierzu fanden mehrere Runde Tische statt. Als Fachexperten waren Frau Katrin Meyer und Frau Antonia Milbert – Projektleiterinnen des Berichts „Frauen – Männer – Räume“ und Entwicklerinnen des „Gender-Index“ ([www.gender-index.de](http://www.gender-index.de)) und Frau Prof. Dr. Barbara Zibell – Stadt- und Regionalplanerin im Büro StadtUmland (Thalwil, CH) und Professorin am Institut für Geschichte und Theorie der Architektur an der Leibniz Universität Hannover – beratend in die Erarbeitung der Studie eingebunden.

### **3.3.3 Beirat**

Ein studienbegleitender Beirat wurde eingerichtet und kam während der Projektlaufzeit drei mal zusammen. Durch den Beirat wurden Ministerien, Institutionen und Fachbereiche, die im ländlichen Raum arbeiten und Bezug zur Fragestellung der Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer haben, frühzeitig über den Studienstand und Inhalt informiert. Durch die Zusammenarbeit mit dem Beirat konnten Ergebnisse auf ihre Praxisrelevanz und Umsetzungsmöglichkeit geprüft werden. Wichtige Anregungen und Hinweise wurden aufgenommen und bei der Ausgestaltung des Berichts und der Ergebnisse berücksichtigt. Gleichzeitig wurde durch den Beirat auch ein Beitrag zur weiteren Sensibilisierung für die Thematik geleistet. Akteure wurden miteinander in Kontakt gebracht und vernetzt.

Im Beirat waren folgende Ministerien, Institutionen und Fachbereiche vertreten:

| <b>Ministerien</b>   |
|--|
| Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen       |
| Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten              |
| Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie |
| <b>Institutionen und Interessensvertretungen</b>                                     |
| Bayerischer Landkreistag   |
| Bayerischer Gemeindetag  |
| Bayerischer Städtetag  |
| Verband der bayerischen Bezirke  |
| Bayerischer Landesfrauenrat  |
| Bayerischer Bauernverband  |
| Schule für Dorf- und Landentwicklung Thierhaupten                                    |
| Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement   |
| Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege                                |
| Katholische Landjugendbewegung   |
| Katholischen Landvolkbewegung Bayern   |
| Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (vbw)                                    |
| <b>Referenzlandkreise</b>  |
| Landkreis Deggendorf   |
| Landkreis Eichstätt  |
| Landkreis Forchheim  |
| Landkreis Haßberge   |
| Landkreis Oberallgäu   |

### 3.4 Zeitlicher Ablauf

Die wesentlichen Schritte der Projektbearbeitung sind in ihrer zeitlichen Abfolge in der folgenden Abbildung dargestellt.

### Zeitlicher Ablauf

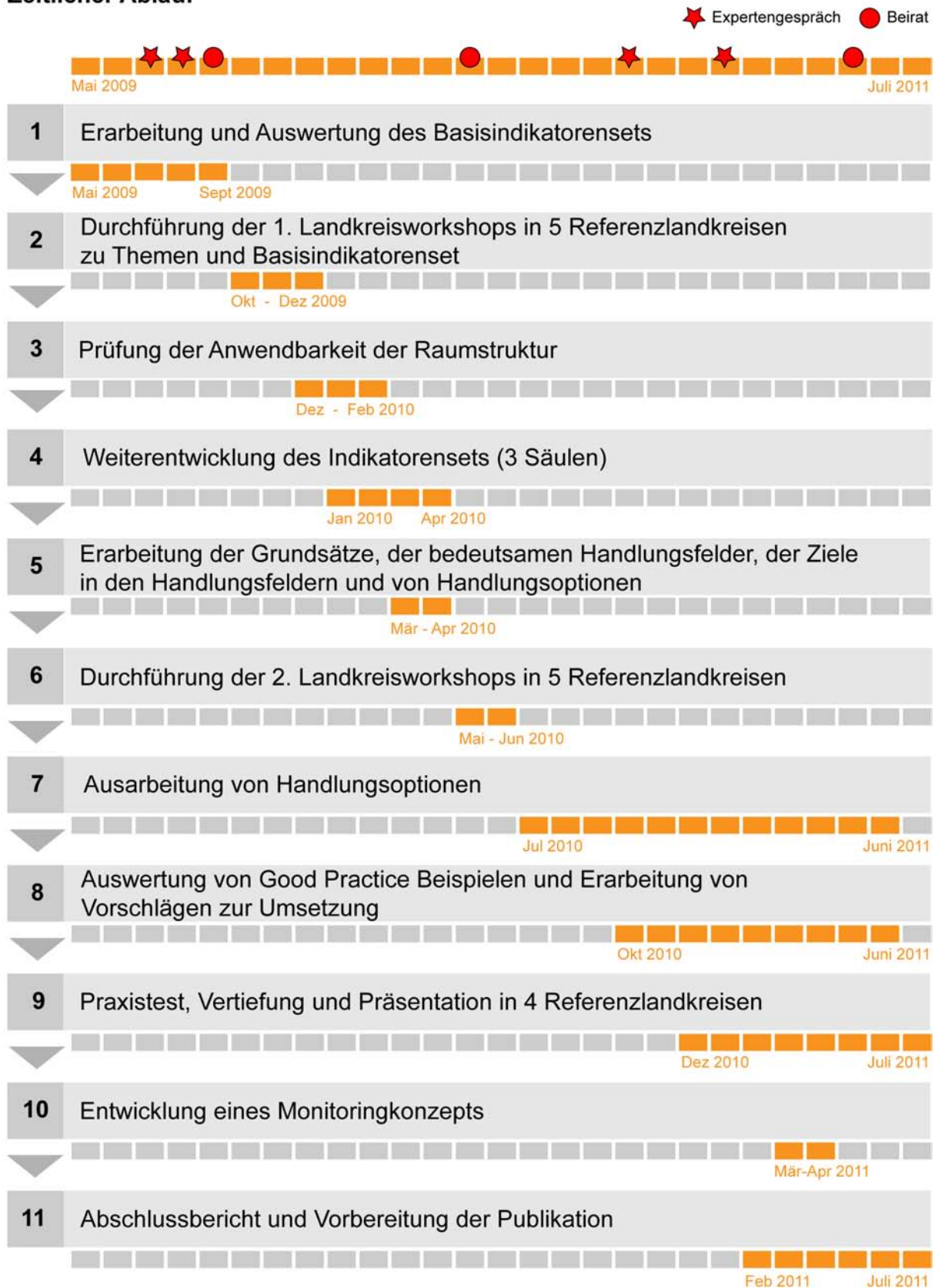


Abb. 4: Zeitlicher Ablauf

### 3.5 Produkte

Um eine breite Öffentlichkeit zu erreichen, wird die Studie in folgenden Produkten publiziert:

- Download der Studie, gegliedert in den vorliegenden Bericht, den Teil „Indikatoren zur Chancengerechtigkeit“ und den Teil „Handlungsoptionen zur Chancengerechtigkeit“ über die Website des Sozialministeriums.
- Internetplattform „Indikatoren zur Chancengerechtigkeit“: Karten und Daten zu den Indikatoren mit Raumbezug (Säule II) von der Regierungsbezirks- bis zur Landkreis- bzw. Gemeindeebene.
- Vier Landkreisportraits mit Ergebnissen der Studie und landkreisspezifischen Auswertungen in gedruckter Fassung und Präsentation vor Ort.
- Broschüre in gedruckter Fassung und Download über die Website des Sozialministeriums.

## 4 Chancengerechtigkeit – wozu?

Chancengerechtigkeit ist zwar ein Grundrecht, aufgrund der unmittelbaren Betroffenheit in unserem Rollenverständnis und gesellschaftspolitischer Positionierung aber immer wieder umstritten und mit Widerständen belastet.

Daher wird im folgenden Kapitel die gesellschaftspolitische Einbettung von Chancengerechtigkeit dargelegt: Neben den rechtlichen Grundlagen werden Nutzen und Vorteile für Frauen und Männer auf individueller Ebene sowie der Nutzen und die Vorteile für Wirtschaft und Gesellschaft der Regionen und Gemeinden erläutert.

### 4.1 Rechtliche Grundlagen

Gleichstellung bzw. Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind im Grundgesetz und in der Bayerischen Verfassung (seit 2002) verankert.

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, Artikel 3, Absatz 2:

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Wichtige Grundlage für Kommunen und Landkreise ist seit 1996 das „Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ (BayGIG1996). Dieses zielt auf die Verwirklichung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst ab und gilt für Behörden, Gerichte und sonstigen öffentlichen Stellen des Freistaates Bayern, wie Gemeinden, Gemeindeverbände sowie die sonstigen der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts. Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden sollten die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen.

Die Strategie des Gender Mainstreamings wurde bei den Weltfrauenkonferenzen von 1985 und 1995 entwickelt. Im EU-Vertrag von Amsterdam 1999 wurde erneut die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern für die Mitgliedsstaaten auf die Agenda gesetzt und die Strategie des Gender Mainstreamings fand als Weg zur Zielerreichung Eingang in die jeweiligen Gesetze der Mitgliedsstaaten und der nachgeordneten Landesgesetze.

Art. 118 Abs. 2 der Bayerischen Verfassung (BV) vom Ministerrat am 25. Juli und 1. Oktober 2002 besagt:

Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Die Gender Mainstreaming-Strategie wird in Bayern als geschlechtersensible Sichtweise bezeichnet und als folgende Vorgangsweise für alle Ressorts verbindlich gemacht:

- Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und auf Männer werden von vornherein durch die fachlich zuständige Stelle bei jeder Entscheidung in allen Bereichen als zusätzlicher Abwägungsfaktor berücksichtigt.
- Unterschiedliche Lebensrealitäten von Frauen und Männern werden bereits im Vorfeld besonders von politischen Entscheidungen, bei Gesetzen, Richtlinien, Planungen, Konzeptionen, Maßnahmen sowie Förderprogrammen bedacht.
- Der präventive Ansatz der geschlechtersensiblen Sichtweise soll sicherstellen, dass künftig Benachteiligungen von Frauen oder von Männern gar nicht erst entstehen.
- Geschlechtersensible Sichtweise bewirkt keine Beendigung, sondern die Ergänzung und notwendige Erweiterung der bisherigen Gleichstellungspolitik (Doppelstrategie). (Quelle: <http://www.arbeitsministerium.bayern.de/gs/strategie/index.htm>, Zugriff 09.11.2010)

## 4.2 Vorteile durch Chancengerechtigkeit

**Was verstehen wir unter Chancengerechtigkeit?** In unserem Verständnis ist es selbstverständliche Entscheidungsfreiheit jeder Frau und jedes Mannes, gemäß ihrer/seiner Präferenzen die Lebensform zu wählen.

Wir sehen es aber als Aufgabe einer chancengerechten Politik, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Frauen und Männern ermöglichen, aus der Pluralität von Lebensformen die für sie passende wählen zu können.

Um diese Wahlfreiheit zu haben, müssen sowohl die persönlichen Ressourcen (Bildung, Wissen über die Folgen einer Wahl, Einkommenssituation etc.) als auch die gesellschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen (Bildungsangebote, Ausstattung mit Infrastruktur, Steuerrecht, Renten etc.) adäquat vorhanden sein.

Unser Verständnis deckt sich mit dem Leitbild der Sachverständigenkommission für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die ein Gutachten für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung verfasst hat (Sachverständigenkommission 2011: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Berlin. [http://www.fraunhofer.de/Images/110509\\_Gleichstellungsbericht\\_final\\_tcm7-78851.pdf](http://www.fraunhofer.de/Images/110509_Gleichstellungsbericht_final_tcm7-78851.pdf), Zugriff 01.03.2011).

Chancengerechtigkeit als politisches und gesellschaftliches Ziel ist daher ein Grundrecht für alle Menschen – sowohl für Frauen, als auch für Männer.

Chancengerechtigkeit ist aber auch eine gesellschaftliche und ökonomische Notwendigkeit, da deren konsequente Verwirklichung enorme volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Vorteile für Regionen, Gemeinden und Staaten mit sich bringt und zwar sowohl im Hinblick auf die europäische und globale Wettbewerbsfähigkeit, auf die Staatsfinanzen und die wirtschaftliche Stabilität, als auch für den sozialen Zusammenhalt und die Lebensqualität.

Die europäische Kommission formuliert dies so:

„Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundrecht, ein gemeinsamer Wert der EU und eine Voraussetzung zur Erreichung der EU-Ziele für Wachstum, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt.“ (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=de>, Zugriff 09.11.10)

Nicht zuletzt die Programmkulisse, in der das Projekt eingereicht und kofinanziert wird, nämlich das bayerische ESF-Programm zum Europäischen Ziel "Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung" mit Gender Mainstreaming als Querschnittsstrategie, spiegelt genau diese Wirkung einer konsequenten Chancengerechtigkeitspolitik für die Individuen und für Wirtschaft und Gesellschaft wider.

In der Folge werden exemplarische Bereiche angesprochen, um den Mehrwert und die Vorteile für die individuelle und für die gesellschaftliche/wirtschaftliche Ebene zu skizzieren.

**Tab. 1: Individuelle, gesellschaftliche und ökonomische Vorteile durch Chancengerechtigkeit**

| Herausforderungen  | Vorteile durch Chancengerechtigkeit   |   |
|--|---|---|
|  | Gesellschaftliche und ökonomische Vorteile  | Individuelle Vorteile   |
| Mangel an Fachkräften  | Durch gezielte Ausbildung von Frauen in technisch-gewerblichen Bereichen kann der bereits jetzt bestehende Fachkräftemangel wirksam behoben werden.   | Ein gewerblich-industrieller Arbeitsplatz für die betroffenen Frauen in der Region, i. d. R. in höheren Einkommensklassen.  |
| Wettbewerbsfähigkeit durch Forschung, Technologie und Innovation                           | Systematischer Einbezug von Gender-Aspekten in Forschung, Technologie und Industrie führt zu Innovationen, besserer Kundenorientierung und somit höherem Betriebserfolg.<br>Volvo hat das „Your Concept Car (YCC)“ umgesetzt, das von einem Frauenteam entwickelt wurde, welches nicht nur wie geplant den Kundinnenwünschen entsprechen sollte, sondern nach dem Motto „If you Meet the Expectations of Women, You Exceed the Expectations of Men“ grundsätzlich Verbesserung im Design einführte. Dies gilt auch für die Cluster- und Technologiepolitik ( <a href="http://www.vinnova.se/upload/EPiStorePDF/vi-11-03.pdf">http://www.vinnova.se/upload/EPiStorePDF/vi-11-03.pdf</a> ). | Karrierechancen für Forscher und Wirtschaftsexperten beider Geschlechts, bessere und marktfähigere Produkte für Kundinnen und Kunden und somit bessere Erträge auf Unternehmensebene.   |
| Finanzierung des Wohlfahrtssystems („Sozialstaat“) durch ausbildungsadäquate Arbeitsplätze | Wenn qualifizierte Menschen gemäß ihrer Qualifikation anstatt in Teilzeit in Vollzeit arbeiten, vermeidet man die Vergeudung von Kompetenzen und von volkswirtschaftlichem Vermögen (Investition in die Ausbildung). Damit werden auch durch erhöhte Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge deutlich höhere Staatseinnahmen erzielt.  | Höheres Einkommen für die betroffenen Personen und deren Familien, Arbeit entsprechend der Qualifikation und höhere Jobzufriedenheit.   |
| Rückgang der Kinderzahl bei gleichzeitiger Verlängerung der Lebenserwartung                | Chancengerechtigkeit kann die Geburtenrate erhöhen.<br>Frankreich, Skandinavien und Island, die Staaten mit weit fortgeschrittener Gleichstellungspolitik (die auch eine sehr gute Kinderbetreuungsinfrastruktur umfasst) haben die höchste Geburtenziffer von Europa (s. Abb. 5).  | Ausreichende Unterstützungsstrukturen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ermöglichen die Realisierung des Kinderwunsches UND eine berufliche Karriere für Frauen und Männer.  |
| Nachhaltigkeit und Klimaschutz in Wirtschaft, Konsum und Regionalentwicklung               | Sozioökonomische Umstrukturierung zu mehr Nachhaltigkeit steht in Bayern, in der EU und global auf der Agenda (z.B. die EU-Strategie Europa 2020 für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, oder die Klimaschutzprogramme der Länder und der Kyoto-Protokolle.<br>Gender-Aspekte und Chancengerechtigkeit sind hier von hoher Relevanz für die Erreichung der Ziele.<br>So geht z.B. auch die weltweite Initiative zu Klimagerechtigkeit „Women for climate justice“ von Frauen aus <a href="http://www.gendercc.net">http://www.gendercc.net</a> .   | Ökologisch nachhaltiger und gesunder Lebensstil und Konsumverhalten (was übrigens häufiger bei Frauen und bei Vätern von kleinen Kindern verankert ist) <a href="http://www.genanet.de/nachhaltig.html">http://www.genanet.de/nachhaltig.html</a> . |

| Herausforderungen  | Vorteile durch Chancengerechtigkeit  |   |
|--|--|---|
|  | Gesellschaftliche und ökonomische Vorteile   | Individuelle Vorteile   |
| Überhang von Männern in Führungspositionen und in Vorstandsfunktionen in der Wirtschaft  | <p>Unternehmen mit ausgeglichener Führungsriege werden rentabler geführt, tragen somit mehr zur Stabilität und zum Wohlstand bei:</p> <p>Eine Untersuchung aller finnischen Unternehmen (AGs und GmbHs), die 2003 mehr als 10 Beschäftigte hatten, zeigte, dass jene Firmen mit Frauen in Geschäftsleitung oder Vorstand etwa um 10% profitabler waren, als vergleichbare Firmen mit Männern in diesen Positionen, <a href="http://www.eva.fi/wp-content/uploads/files/2133_Analyysi_no_003_eng_FemaleLeadership.pdf">http://www.eva.fi/wp-content/uploads/files/2133_Analyysi_no_003_eng_FemaleLeadership.pdf</a>.</p> <p>Deutschland: Dieses Phänomen ist auch in Deutschland bekannt <a href="http://www.wiwo.de/politik-weltwirtschaft/bringen-mehr-frauen-in-top-positionen-tatschlich-wirtschaftliche-vorteile-302654/">http://www.wiwo.de/politik-weltwirtschaft/bringen-mehr-frauen-in-top-positionen-tatschlich-wirtschaftliche-vorteile-302654/</a>.</p> | <p>Leitungsfunktionen von Unternehmen sind gut bezahlte Positionen, die nun auch Frauen offen stehen. Jobsicherheit für erfolgreiche Unternehmen.</p> |
| Politische Ämter – insbesondere in Landgemeinden – sind mittlerweile schwer zu besetzen. | <p>Kommunen profitieren von neuen Politikansätzen und neuen Formen des Regierens. Demokratisierung der Gesellschaft und Einbeziehung unterschiedlicher Lebenslagen wird ermöglicht.</p>  | <p>Teilhabe an der Gesellschaft<br/>Mitgestaltung von Politik durch Frauen und Männer.</p>  |

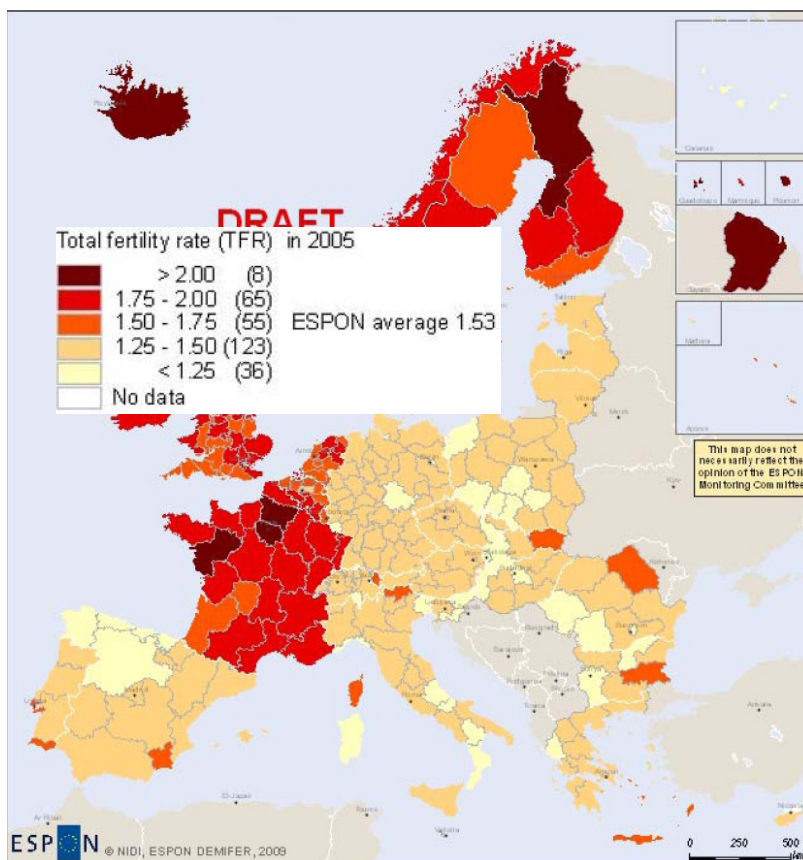


Abb. 5: Gesamtrfruchtbarkeitsziffer (Total Fertility Rate) auf Nuts 2 Ebene - Regionen, 2005 Quelle: ESPON Projekt Demifer - Interim Report, S. 30

## 5 Chancengerechtigkeit und Raum

Der Fokus der Studie liegt auf den ländlichen Räumen Bayerns, wie sie im Landesentwicklungsprogramm 2006 abgegrenzt wurden.

Die Situation der Frauen und Männer und die Geschlechterunterschiede wurden für jeden Indikator – soweit möglich – auf Gemeindeebene und, wo dies nicht möglich war, auf Landkreisebene ermittelt. Anschließend wurde geprüft, ob sich die verschiedenen Räume in der Ausprägung der Indikatoren unterscheiden und demzufolge unterschiedliche Handlungsoptionen für die Räume getroffen werden können. Dabei wurde zunächst die Raumeinteilung des LEP übernommen:

- fünf Kategorien im ländlichen Raum (Raum I = Allgemeiner ländlicher Raum, Raum II = Stadt- und Umlandbereich im ländlichen Raum, Raum III = Ländlicher Teilraum im Umfeld der großen Verdichtungsräume, Raum IV = Ländlicher Teilraum, dessen Entwicklung in besonderem Maße gestärkt werden soll, Raum V = Alpengebiet) und
- zwei Kategorien im Verdichtungsraum (Raum XI = Stadt- und Umlandbereich und Raum XII = Äußere Zone) als Vergleichskategorien.
- Überlagernde Kategorien wurden nach Auswertung der Mittelwerte aller Indikatoren entsprechend der Ähnlichkeit einer der beiden Kategorien zugeordnet.
- Bei Indikatoren, die nur auf Landkreisebene erhoben werden konnten, wurden die Indikatorwerte auf die Gemeinden im Landkreis übertragen.

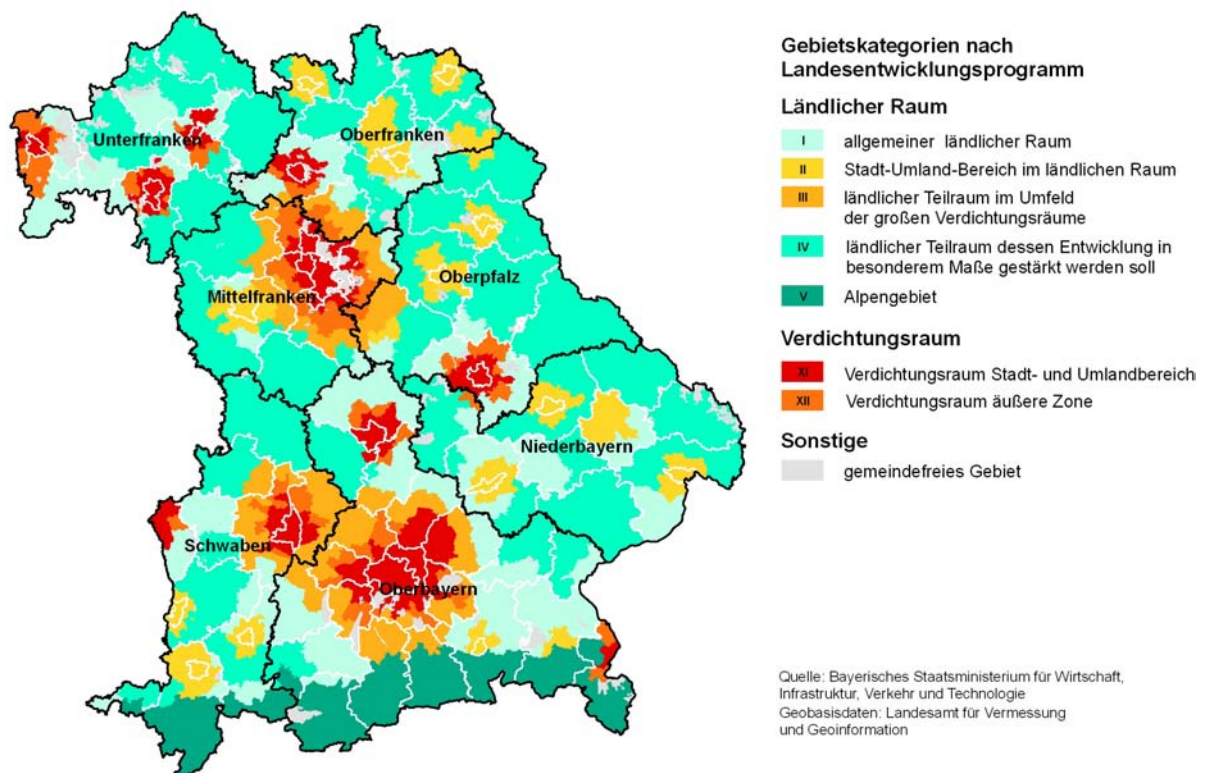


Abb. 6: Raumkategorien nach Landesentwicklungsprogramm

### Mittelwerte

Mögliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Raumkategorien wurden über die jeweiligen arithmetischen Mittelwerte tabellarisch aufbereitet.

**Tab. 2: Mittelwertunterschiede am Beispiel des Indikators A3 - Erwerbspersonen**

| Mittelwerte der Erwerbspersonen in % der Frauen / Männer |        |         |          |         |        |                |       |
|--|--------|---------|----------|---------|--------|----------------|-------|
|  | Raum I | Raum II | Raum III | Raum IV | Raum V | Vergleichsraum |       |
|  |        |         |          |         |        | XI             | XII   |
| Frauen   | 49,55  | 51,46   | 50,45    | 49,74   | 48,22  | 51,58          | 50,74 |
| Männer   | 63,19  | 60,67   | 61,58    | 64,54   | 54,24  | 60,40          | 62,61 |

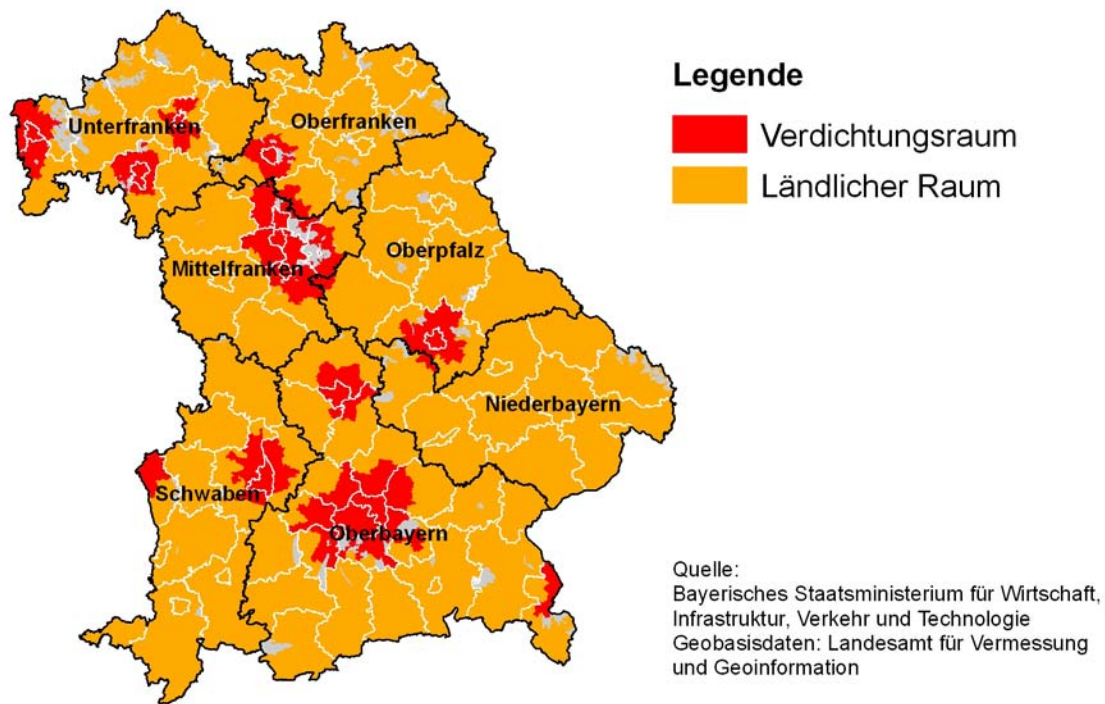
Ergänzend wurde statistisch geprüft, ob sich die Räume signifikant unterscheiden. Als Irrtumswahrscheinlichkeit wurde dabei 5% festgelegt ( $\alpha=0,05$ ). Die Signifikanzprüfung wurde für alle fünf Raumkategorien des ländlichen Raumes untereinander und mit den beiden Raumkategorien des Verdichtungsraumes sowie für den ländlichen Raum (alle Kategorien zusammengefasst) mit dem Verdichtungsraum (beide Kategorien zusammengefasst) durchgeführt. Anschließend wurden die Ergebnisse tabellarisch zusammengefasst und nach Ähnlichkeit bzw. Unterschied ausgewertet. Unschärfen ergaben sich daraus, dass bei mehr als der Hälfte der Indikatoren die Daten der Landkreisebene 1:1 auf die Gemeindeebene übertragen werden mussten, weil die Gemeindedaten nicht verfügbar waren.

## 5.1 Unterscheidet sich der ländliche Raum vom Verdichtungsraum?

Die Prüfung (der Basisindikatoren) zeigte, dass

- sich die Werte des ländlichen Raumes bei allen Indikatoren mit Ausnahme der Werte der Männer bei Langzeitarbeitslosigkeit und Elterngeldbezug signifikant von den Werten des Verdichtungsraumes unterscheiden,
- sich die Teilräume des ländlichen Raumes und des Verdichtungsraumes bei verschiedenen Indikatoren unterschiedlich stark ähneln oder unterscheiden (Raum x verhält sich zu Raum y nicht durchgängig signifikant ähnlich bzw. unterschiedlich). Die größten Unterschiede zu den Verdichtungsräumen weist der „ländliche Teilraum, dessen Entwicklung in besonderem Maße gestärkt werden soll“, auf. Die größte Ähnlichkeit besteht zwischen dem „ländlichen Teilraum im Umfeld der großen Verdichtungsräume“ und den Verdichtungsräumen.
- Ähnlichkeiten der Indikatorwerte zwischen zwei Teilräumen ihre Ursache nicht unbedingt in ähnlichen raumstrukturellen Voraussetzungen haben.

Für die Studie ergibt sich daraus, dass der ländliche Raum und der Verdichtungsraum als getrennte Einheiten betrachtet werden können, eine weitere räumliche Gliederung in die Teilräume des LEP allerdings nicht sinnvoll ist. Innerhalb der ländlichen Räume bestehen vielmehr kleinteilige Muster, die auch kleinräumig berücksichtigt werden müssen.



**Abb. 7: Verdichtungsraum und ländlicher Raum**

Deutliche Unterschiede zwischen ländlichem Raum und Verdichtungsraum und/oder regionale Muster zeigen sich in den Indikatoren, die mit räumlichen Gegebenheiten korrelieren. Dies betrifft v. a. die Themenfelder Erwerbsarbeit und Bildung. Im Vergleich zum Verdichtungsraum hat der ländliche Raum

- geringere Anteile an erwerbstätigen und teilzeitbeschäftigten Frauen,
- höhere Anteile an geringfügig entlohnten und langzeitarbeitslosen Frauen,
- geringere Anteile an Frauen und Männern, die ein Gewerbe neu gegründet haben,
- höhere Anteile an arbeitslosen Frauen und Männern in allen Altersgruppen,
- höhere Anteile an Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Hauptschulabschluss, mittlerer Reife und beruflichem Abschluss,
- niedrigere durchschnittliche Renten bei Frauen und Männern.

Bei Indikatoren, die primär auf Rollenverhalten zurückzuführen sind, zeigt sich im ländlichen Raum im Vergleich zum Verdichtungsraum eine tendenziell konservativere Aufgabenteilung:

- Ein größerer Anteil an Vätern im ländlichen Raum nimmt nur 1 bis 2 Monate Elternzeit, ein kleinerer Anteil als im Verdichtungsraum nimmt mehr als 3 Monate Elternzeit.
- In den Stadt- und Gemeinderäten liegt das Verhältnis Frauen zu Männern im ländlichen Raum bei 1 zu 5, im Verdichtungsraum bei 1 zu 3.

Weitgehend unabhängig vom Raum nimmt nach der Geburt eines Kindes nur ungefähr jeder vierte Vater Elternzeit.

## 5.2 Chancengerechtigkeit im ländlichen Raum

Die Analyse hat ergeben, dass es statistisch gesehen markante Unterschiede zwischen dem Verdichtungsraum und dem ländlichen Raum gibt (s. Kap. 5.1). Charakteristisch für den ländlichen Raum im Vergleich zum Verdichtungsraum ist eine deutlich geringere Dichte an Einwohnern und Arbeitsplätzen. Damit wiederum sind auch die Angebote in den Bereichen Bildung, Mobilität, Gesundheitsvorsorge, Kultur und Nahversorgung im Vergleich zum Verdichtungsraum eingeschränkt.

Diese strukturellen Charakteristika des ländlichen Raumes wirken sich auf die Lebenssituation von Frauen und Männern, vor allem in Verbindung mit der jeweiligen Lebensform (allein lebend, in Partnerschaft, Elternschaft etc.), aus.

Gleichzeitig hat die Analyse ergeben, dass es innerhalb der ländlichen Räume Bayerns z.T. deutliche Unterschiede in Bezug auf Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern gibt. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Rahmenbedingungen z.T. kleinräumig sehr unterschiedlich sind und nur bei einzelnen Indikatoren, nicht aber durchgängig an bestimmte Raumtypen gebunden sind.

Für eine Politik zur Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer im ländlichen Raum wird daher vor allem die Notwendigkeit gesehen, sich differenziert mit den Raum- und Siedlungsstrukturen, den Menschen und deren gewählten Lebensformen (allein lebend, in Partnerschaft lebend, mit Kindern etc.) sowie den daraus folgenden Anforderungen an die Infrastruktur und die Mobilitätsformen zur Erreichbarkeit dieser Infrastruktur, von Arbeitsplätzen und von Freizeit- und Kulturangeboten auseinanderzusetzen.

Die deutlichsten Unterschiede der ländlichen Räume zu den Verdichtungsräumen liegen in folgenden Punkten:

- Die Bevölkerungsdichte ist niedriger (sieht man von kreisfreien Städten als Ober- und Mittelzentren mit guter Infrastruktur ab).
- Bedingt durch die Bevölkerungsdichte und die Siedlungsstruktur bestehen größere Distanzen zwischen den Wohn- und Versorgungsstandorten, zwischen den Wohn- und Arbeitsstätten sowie zu den Bildungseinrichtungen.
- Die Anonymität ist in der Regel im ländlichen Raum geringer; die Einbindung in vorhandene soziale Netzwerke und Strukturen ist in der Regel stärker ausgeprägt.

Die ersten beiden Punkte sind raumstrukturell nicht veränderbar, durch eine aktive Siedlungspolitik in Kombination mit Mobilitätsangeboten im ÖPNV für den Lebensalltag der Bewohnerinnen und Bewohner aber optimierbar.

Der letzte Punkt ist ein zentrales Handlungsfeld für Kommunen und Gemeinden, um in Zeiten der knappen Kassen bedarfsgerechte Infrastrukturangebote aus der Kombination von öffentlichem und privatem Engagement zu entwickeln, durch die Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer erst ermöglicht wird.

In der Folge werden die Charakteristika des ländlichen Raumes in ihrer Ausprägung in Bayern und in ihrer Wirkung auf die Frauen und Männer in diesen Räumen dargestellt.

### 5.2.1 Raum- und Siedlungsstrukturen

Im Gegensatz zu den Verdichtungsräumen sind in den ländlichen Räumen die Infrastrukturen nicht immer vor Ort verfügbar: Geringere Einwohnerdichte, größere Entfernungen und ganz andere Mobilitätsbedingungen, als in Verdichtungsräumen führen zu schlechteren Erreichbarkeitsverhältnissen und zur größeren Abhängigkeit von der Verfügbarkeit eines PKW.

Die Heterogenität des ländlichen Raumes – sowohl im Hinblick auf Siedlungs-, Wirtschafts- und Infrastrukturen als auch im Hinblick auf Sozialstrukturen (sog. „urbane vs. ländliche Lebensformen“) – bestätigen zahlreiche Studien (z.B. N. Frantzen et. al (2008): Herausforderung Vielfalt – Ländliche Räume im Struktur- und Politikwandel. ARL Nr. 4). Versuche der Typisierung, wie z.B. jene des LEP

Bayerns oder des Bundesamtes für Raumordnung (2008), bilden diese Heterogenität der Siedlungsstrukturen ab, kommen jedoch zu sehr unterschiedlichen Abgrenzungen. Allen gemeinsam ist der Fokus auf unterschiedliche Bevölkerungsdichte, Ausstattungsqualität und Erreichbarkeit, wie z.B. Kernstädte, verdichtetes Umland, ländliches Umland und ländlicher Raum (BBSR 2008).

Im Hinblick auf Chancengerechtigkeit haben beispielsweise Oberzentren wie Passau, Coburg, Bayreuth, Kempten, Hof, Rosenheim, Landshut, Straubing und Deggendorf-Plattling völlig andere Raumcharakteristika und Rahmenbedingungen für das Leben von Frauen und Männern als die Dörfer in den Tourismusgebieten entlang der Alpen, in den Landkreisen Tirschenreuth oder Haßberge.

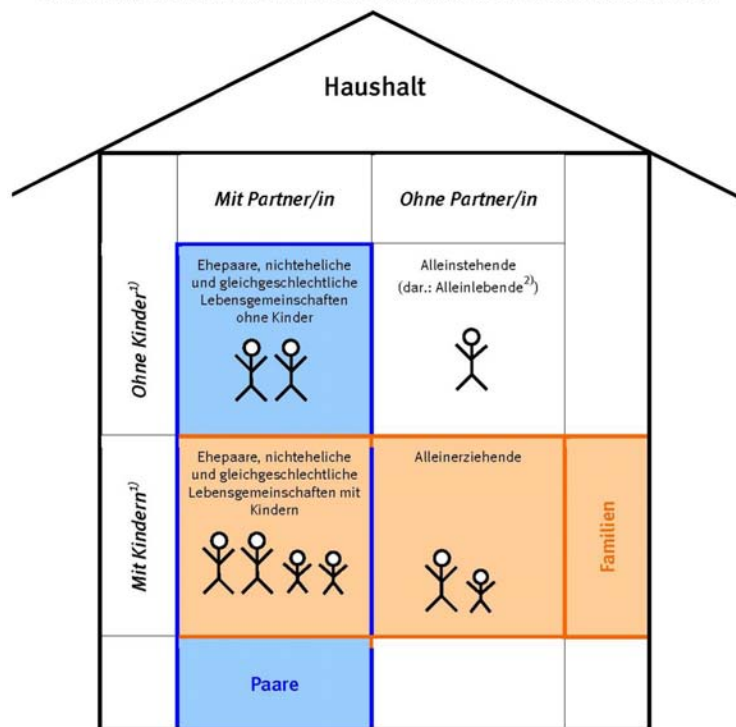
Neben den Raumstrukturen sind es jedoch vor allem die gewählte Lebensform und die politischen Rahmenbedingungen, die die Chancen von Frauen und Männern bestimmen.

## 5.2.2 Lebensformen und soziale Strukturen / soziales Umfeld

Von der Lebensform hängt ab, welche Infrastruktur benötigt wird (z.B. Kinderbetreuungsangebote für die Möglichkeit zur Erwerbsbeteiligung beider Elternteile).

Mit dem Begriff Lebensform werden die verschiedenen Möglichkeiten des Zusammenlebens in einem Haushalt bezeichnet. Es wird unterschieden nach Haushalten von

Schaubild 1: Systematik der Familien- und Lebensformen im Mikrozensus nach dem Lebensformenkonzept



<sup>1)</sup> Als Kinder zählen ledige Personen mit mindestens einem Elternteil und ohne Lebenspartner/in bzw. eigene ledige Kinder im Haushalt.

<sup>2)</sup> Einpersonenhaushalte.

Weitere Erläuterungen siehe Anhang B „Glossar“.

- Alleinlebenden oder alleinstehenden Personen,
- Partnerschaften ohne Kinder (ehelich oder nicht ehelich),
- Partnerschaften mit Kindern (ehelich oder nicht ehelich),
- Alleinlebenden oder alleinstehenden Personen mit Kindern (=Alleinerziehende). (Quelle: Sonderheft 1: Familien und Lebensformen – Mikrozensus 1996 – 2004, S.5)

**Abb. 8: Familien- und Lebensformen im Mikrozensus (Quelle: Sonderheft 1: Familien und Lebensformen – Mikrozensus 1996 – 2004, S.5)**

Sobald minderjährige Kinder in einem Haushalt leben, spricht man von „Familie“, unabhängig davon, ob es sich um alleinerziehende Frauen/Männer handelt, und unabhängig davon, ob es sich um leibliche Väter oder Mütter handelt. Das war früher anders und zeigt, dass sich das Familienbild stark im Wandel befindet.

Aufgrund der rückläufigen Kinderzahlen und der steigenden Lebenserwartung wird zukünftig die Pflege von älteren Personen eine bedeutende Rolle einnehmen. Es werden daher zukünftig auch vermehrt die Belange und Bedürfnisse von Alleinlebenden oder alleinstehenden Personen mit pflegebedürftigen Personen und von Partnerschaften mit pflegebedürftigen Personen berücksichtigt werden müssen.

Eine flächendeckende Darstellung der Lebensformtypen für die Kommunen ist aufgrund fehlender Daten nicht möglich. Für die Auswahl von Maßnahmen und Politiken zur Chancengerechtigkeit wird jedoch eine genaue Kenntnis dieser Lebensformen in einer Kommune und Region unabdingbar sein. Zahlreiche Studien geben Hinweise, dass sich die Lebensformtypen in Verdichtungsräumen und im ländlichen Raum zunehmend angleichen bzw. dass kleinräumige Differenzierungen in beiden Raumtypen zu beobachten sind (vgl. N. Frantzen 2008).

### **5.2.3 Mobilität und Erreichbarkeit**

Der Mobilität und Erreichbarkeit kommt gerade im ländlichen Raum eine besondere Bedeutung zu. Da die Entfernungen zwischen Wohnung und Infrastruktureinrichtungen, den Arbeitsplätzen und Fortbildungsangeboten sowie dem Vereinsleben, der Kultur und den Freizeiteinrichtungen teilweise beträchtlich sein können, ist die selbstständige Erreichbarkeit auch für nicht-motorisierte Bewohner und Bewohnerinnen (Kinder, Jugendliche, Erwachsene ohne PKW) enorm wichtig.

### **5.2.4 Rollenspezifische Wirkung**

Raumstrukturen, Lebensformen, Mobilität und Erreichbarkeit haben kein „Geschlecht“, d.h. sie betreffen Männer wie Frauen gleichermaßen. Chancengerechtigkeitspolitik setzt dort an, wo sich die angeführten Charakteristika auf Männer oder Frauen unterschiedlich auswirken und die Chancen auf Erwerbsarbeit und Einkommen gemindert sind. So steigt z.B. die Wahrscheinlichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, für junge Frauen enorm mit dem Faktum, dass sie Mutter werden. Dieser Zusammenhang trifft kaum auf Männer zu (s. Indikatoren zur Chancengerechtigkeit). Diese geschlechtsspezifische Rollenzuteilung bedingt, dass die an sich geschlechtsneutralen Raum- und Siedlungsstrukturen sich vor allem nachteilig auf Frauen in ihrer Rolle als Mutter, pflegende Angehörige, Versorgende und Haushaltsführende auswirken.

Die geschlechtsspezifische Rollenaufteilung ist sowohl in Verdichtungsräumen als auch im ländlichen Raum zu finden, ja sogar im gesamten Westdeutschland, weniger jedoch in den neuen Bundesländern, in denen ein anderes Rollenverständnis der „werktätigen Mutter“ sowie andere Infrastrukturangebote vorhanden waren und noch sind.

#### **5.2.4.1 Form der Erwerbstätigkeit**

In ganz Bayern gibt es auffällige Unterschiede bei den Arbeitsverhältnissen von Frauen und Männern: Teilzeit ist „weiblich“, d.h. zwischen 20 und 30% aller Erwerbsverhältnisse von Frauen sind Teilzeitarbeitsplätze. Im ländlichen Raum erreicht die Teilzeitquote bis zu 50%. Dabei handelt es sich nicht unbedingt um die erste Wahl von Frauen: Ein Teil ist durch das Fehlen eines entsprechenden Vollzeitarbeitsplatzes bedingt. Ein größerer Teil hingegen hängt jedoch mit der Familiengründung und der vorherrschend geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung bei Kinderbetreuung und Haushaltsführung zwischen den Eltern zusammen. Paare, die Kinder wollen, könnten prinzipiell entscheiden, ob der Vater oder die Mutter nach der Geburt eines Kindes die Versorgungsarbeit übernimmt. In der Regel sind es aber die Frauen, die die beträchtlichen Auswirkungen auf die Einkommenssituation, die eigene berufliche Karriere und das spätere Renteneinkommen durch die Unterbrechung der Erwerbsbiographie in Kauf nehmen.

Fehlende Unterstützungsangebote für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit und mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind eine weitere Hürde für eine erfolgreiche Berufskarriere und ein kontinuierlich steigendes Einkommen für den betroffenen Elternteil.

Hier ist Chancengerechtigkeitspolitik gefordert, da gerade außerhalb von Oberzentren die Raumstruktur und das Mobilitäts- und Infrastrukturangebot der entscheidende Faktor für beruflichen Erfolg von Familienmüttern und –vätern ist.

### **5.2.4.2 Erziehung von Kindern**

Der Wunsch beider Eltern nach Beruf, Karriere und Einkommen ist nun an die Möglichkeit gebunden, einen Arbeitsplatz in Pendeldistanz zu bekommen, die Kinder während der Arbeit gut betreut zu wissen und auch bei Krankheit der Kinder eine Lösung zu finden.

Hier spielen die Raumstruktur, das Mobilitätsangebot und die Infrastrukturausstattung im ländlichen Raum wieder eine starke Rolle: Wenn es z.B. keine Betreuung für Kinder gibt, die einen Achtstundentag mit Fahrzeit ermöglicht, dann muss ein Elternteil auf diese Arbeit verzichten oder reduziert in Teilzeit arbeiten; mit allen Folgen für berufliches Fortkommen, persönliches Einkommen und nach Ende des Erwerbslebens die Höhe der Rente. Vollzeitarbeit für beide Eltern wäre dann nur machbar, wenn der Beruf in Telearbeit möglich wäre oder es sich um eine selbstständige Tätigkeit handelte, die von zu Hause aus durchgeführt werden könnte und sich mit der Kinderbetreuung vereinbaren ließe. Eine Alternative stellen auch Großeltern dar, die in der Nähe wohnen und gesund und bereit sind, die Freizeit der Versorgungsarbeit zu widmen. Gleiches gilt auch für Erwerbsarbeit mit kleineren Kindern (unter 3 Jahren). Ein Wiedereinstieg nach einem Jahr ist nur möglich, wenn es entsprechende Unterstützungsstrukturen für die Betreuung des Kleinkindes gibt: privat (durch den Ehepartner, die Eltern/Schwiegereltern), öffentlich (durch Kinderkrippen, Tagesmütter) oder betrieblich (durch betriebliche Kinderbetreuung).

### **5.2.4.3 Betreuung von Pflegebedürftigen**

Es gibt viele Menschen, die keine Kinder haben, jedoch keine Menschen, die keine Eltern haben. Damit soll auf die stark wachsende Zahl von pflegebedürftigen Menschen der Großeltern- und Urgroßelterngeneration hingewiesen werden. Diese Aufgaben werden nach wie vor zu einem hohen Anteil von Angehörigen – in der Regel sind es die Töchter und Schwiegertöchter – übernommen.

Die Folgen für die betreuenden Angehörigen sind gleich wie bei der Kinderbetreuung: Das persönliche Zeitbudget der Betreuenden wird eingeschränkt und die Möglichkeit zur Berufstätigkeit hängt von Unterstützungsstrukturen, wie mobilen Diensten und Tagespflegeangeboten ab. Ausstieg oder teilweiser Ausstieg aus dem Erwerbsleben reduziert das Einkommen und die Versicherungsleistungen, die sich auf die Rente auswirken.

## 6 Wie sieht es in den ländlichen Räumen Bayerns aus?

Ein wichtiger Schritt zu mehr Chancengerechtigkeit ist das Informationsangebot zur Situation der Frauen und Männer. Die Akteurinnen und Akteure sowie die interessierten Bürger sollen die Möglichkeit haben, schnell und einfach an Antworten auf die Fragen „Wie sieht es mit der Chancengerechtigkeit in meinem Landkreis/meiner Gemeinde aus?“, „Welches sind die relevanten Hintergründe?“ und „Was sind mögliche Stellschrauben zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit?“ zu kommen.

Der von der Hans Böckler Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Bau- Stadt- und Raumforschung als Online-Plattform realisierte „Gender-Index“ bietet die Möglichkeit, sich mit wenigen Mausklicks ein Landkreisportrait zu 19 ausgewählten Indikatoren erstellen zu lassen. Der aus diesen Indikatoren berechnete Index ermöglicht ein bundesweites Ranking der Landkreise und bietet den Anreiz zu Verbesserung und Aufstieg im Ranking.

Auch der „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2009) auf Grundlage eines länder einheitlichen Indikatorenkatalogs soll primär der Standortbestimmung der Länder und Regionen/Landkreise dienen. Bei beiden Publikationen ist eine regelmäßige Fortschreibung geplant.

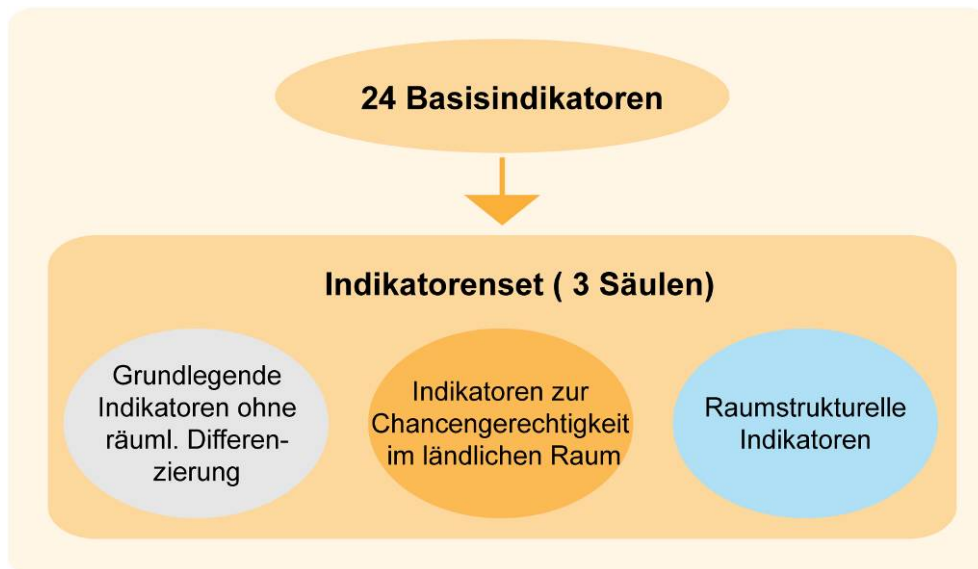
Die vorliegende Studie baut auf diesen bereits vorhandenen Informationsmöglichkeiten auf. Im Unterschied zu den genannten Publikationen richtet die Studie den Fokus allerdings verstärkt auf den ländlichen Raum in Bayern und darüber hinaus auf konkrete Handlungsoptionen.

### 6.1 Struktur und Aufbau des Indikatorensets

Mit einer überschaubaren und aussagekräftigen Anzahl an Basisindikatoren, die aus den genannten Publikationen (Hans Böckler Stiftung, BBSR, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) ausgewählt wurden, wurde versucht, ein alle relevanten Themen abdeckendes Bild zur Chancengerechtigkeit in den ländlichen Räumen Bayerns zu skizzieren.

Diese Indikatoren wurden der Prüfung durch die Workshop-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer in den fünf Referenzlandkreisen unterzogen. Ein wesentliches Ergebnis der Workshops war, dass die räumlich und nach Geschlechtern differenziert verfügbaren und aufbereiteten Indikatoren nicht ausreichen, um die Gegebenheiten vor Ort zu charakterisieren. In den Workshops wurde der Wunsch geäußert, sich neben den Geschlechterunterschieden auch über die mit dem Thema in Zusammenhang stehenden infrastrukturellen Voraussetzungen informieren zu können. Die Analyse der gesellschaftlichen und strukturellen Voraussetzungen ist auch von wesentlicher Bedeutung für die Entwicklung von differenzierten Handlungsempfehlungen.

Um diese Aspekte zu berücksichtigen und gleichzeitig die unterschiedlichen Informationsebenen auseinander zu halten, wurde ein 3-Säulen-Indikatorenset entwickelt.



**Abb. 9: Stand des Indikatorensets nach Durchführung der Workshops**

### **Säule I: Gesellschaftliche Indikatoren**

Diese Gruppe beinhaltet Indikatoren, die Kernthemen zur Chancengerechtigkeit bzw. zu geschlechtsspezifischen Unterschieden aufgrund gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, Einstellungen und Gewohnheiten abbilden. Diese Indikatoren werden durch repräsentative Befragungen erhoben und liegen daher in der Regel nur auf Landes- oder Regierungsbezirksebene, nicht aber für Landkreise und Kommunen vor. Datenquellen sind Mikrozensus (Regionaldaten) sowie Publikationen der Ministerien und des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung.

### **Säule II: Räumliche Indikatoren zur Chancengerechtigkeit**

Die Säule II entspricht weitgehend dem Basisindikatorenset. Sie umfasst Indikatoren, die von der amtlichen Statistik regelmäßig auf Landkreis- oder Gemeindeebene geschlechterdifferenziert erfasst werden und die somit eine räumliche Darstellung und Analyse ermöglichen. Nicht alle wünschenswerten Inhalte konnten auf Grundlage der vorhandenen Datenbasis ausgewertet werden, so dass zum Teil auf Ersatzindikatoren zurückgegriffen wurde. Einige Daten waren nur durch kostenpflichtige Sonderauswertungen zu bekommen. Wo dies der Fall ist, werden im Indikatorenteil Vorschläge zur Aufnahme in die öffentliche, frei zugängliche amtliche Statistik gemacht.

### **Säule III: Raumstrukturelle Indikatoren**

Hierunter fallen die geschlechtsunabhängigen Indikatoren zu wirtschaftlichen, demographischen und infrastrukturellen Gegebenheiten in den Landkreisen und Gemeinden, die Einfluss auf die Indikatoren in Säule II und somit auf die Chancengerechtigkeit und gegebenenfalls vorhandene Ungleichheiten haben. Arbeitsplatzangebot, soziale Infrastruktur, Verkehrsinfrastruktur und Nahversorgung sind hier wichtige Elemente. Auf dem Gebiet der Infrastruktur und Nahversorgung bestehen unmittelbare Ansatzpunkte für Verbesserungen durch (inter-)kommunales Handeln. Die Daten zur Infrastruktur werden in der Regel von der amtlichen Statistik nicht zentral erfasst und müssen von den Landkreisen und Gemeinden ausgefüllt werden. Als Praxistest wurde dies durch vier der fünf Referenzlandkreise (Deggendorf, Forchheim, Haßberge und Oberallgäu) erprobt.

Voraussetzung für die spätere Fortschreibung und für das Monitoring ist, dass die Basisdaten durch die amtliche Statistik regelmäßig bereitgestellt werden oder mit vertretbarem Aufwand z.B. durch die Gemeinden erhoben werden können.

| Säule I        | Säule II                                       | Säule III      |
|----------------|--|----------------|
| 10 Indikatoren | 17 Indikatoren<br>davon 7 weiter differenziert | 13 Indikatoren |

## 6.2 Inhalt der Indikatoren

Die relevanten Themenbereiche zur Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern wurden anhand der folgenden Indikatoren ausgewertet:

Tab. 3: Indikatoren

| Säule I  |   |   |
|--|---|---|
| Themenbereich  | Indikator   | Inhalt / Definition   |
| <b>Geschlechtsspezifische Aufgabenteilung und Partizipation</b>                            | I.1 Freiwilligentätigkeit                                     | Ehrenamtliche Leistungen von Frauen und Männern nach<br>- Tätigkeitsbereich<br>- Zeitaufwand pro Woche<br>- Funktion (Leitungsfunktion, Amtsausübung durch Wahl)  |
|  | I.2 Zeitverwendung  | Zeitverwendung von Frauen und Männern pro Tag in Minuten  |
|  | I.3 Führungspositionen  | Prozentualer Anteil von Frauen und Männern mit Führungspositionen nach Beschäftigungsverhältnis: Beamte im höheren Dienst, Angestellte im öffentlichen Dienst, Angestellte in Unternehmen   |
| <b>Beruf – Einkommen</b>   | I.4 Geschlechtsspezifische Bildungswege und Berufswahl        | Anzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in ausgewählten Studienfächern<br>Prozentualer Anteil der Studienanfänger mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung nach Zeitpunkt der Ausbildung (Bildungsweg): vor/nach Erwerb der Hochschulreife  |
|  | I.5 Gender Pay Gap  | Bereinigter Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern  |
|  | I.6 Erwerbstätigkeit von Frauen                               | Erwerbstätigkeit von Frauen mit und ohne Kind nach Wochenarbeitszeit: unter 21 Stunden, 21 bis 32 Stunden, über 32 Stunden und nach Raumtyp: Regionen mit großen Verdichtungsräumen, Grenzland- und überwiegend strukturschwache Regionen, sonstige ländliche Regionen<br>Gründe für die Teilzeittätigkeit von Frauen |
|  | I.7 Berufsbezogene Weiterbildung                              | Lernaktivitäten von Frauen und Männern nach Typ der Weiterbildung   |
| <b>Mobilität</b>   | I.8 Hauptwegezwecke   | Hauptwegezwecke von Frauen und Männern  |
| <b>Private Lebensformen /gesellschaftlicher Hintergrund (Rollenbilder, Lebensentwürfe)</b> | I.9 Private Lebensform  | Lebensformtypen von Frauen und Männern und Anzahl der Kinder  |
|  | I.10 Zufriedenheit mit Erwerbssituation und Lebensbedingungen | Befragungen zu Lebensentwürfen / Zielen und zur Zufriedenheit mit der Wohnsituation   |

| <b>Säule II</b>          |   |  |
|--------------------------|---|--|
| <b>Themenbereich</b>     | <b>Indikator</b>  | <b>Inhalt / Definition</b>   |
| <b>Arbeit</b>            | II.1 Beschäftigte Frauen und Männer nach Wirtschaftsbereichen                     | Prozentualer Anteil der svp Beschäftigten Frauen/Männer an den weiblichen/männlichen Einwohnern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren nach Wirtschaftssektoren: Land-, Forstwirtschaft, Fischerei; produzierendes Gewerbe; Handel, Gastgewerbe, Verkehr; sonstige Dienstleistungen   |
|                          | II.2 Erwerbspersonen  | Prozentualer Anteil der weiblichen/männlichen Erwerbspersonen (svp Beschäftigte und Arbeitslose) an den weiblichen/männlichen Einwohnern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren   |
|                          | II.3 Beamte   | Prozentualer Anteil der Beamtinnen/Beamten der Gemeinden und des Landes an den weiblichen/männlichen Einwohnern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren  |
|                          | II.4 Selbstständige nicht verfügbar<br>Ersatzindikator:<br>Gewerbeneuergründungen | Prozentualer Anteil der von Frauen/Männern angezeigten Gewerbeneuergründungen an den weiblichen/männlichen Einwohnern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren  |
|                          | II.5 Teilzeitbeschäftigte   | Prozentualer Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen/Männer an den weiblichen/männlichen Einwohnern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren  |
|                          | II.6 Geringfügig entlohnte Beschäftigte   | Prozentualer Anteil der geringfügig entlohten weiblichen/männlichen Beschäftigten an den weiblichen/männlichen Einwohnern im Alter von 15 Jahren und älter   |
|                          | II.7 Arbeitslose nach Altersgruppen/<br>Langzeitarbeitslose                       | Prozentualer Anteil der arbeitslosen Frauen/Männer an den weiblichen/männlichen Einwohnern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren<br><br>Prozentualer Anteil der langzeitarbeitslosen (über 1 Jahr) Frauen/Männer an den weiblichen/männlichen Einwohnern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren<br><br>Prozentualer Anteil der arbeitslosen Frauen/Männer nach Altersgruppen an den weiblichen/männlichen Einwohnern der Altersgruppe; Altersgruppen: unter 25 Jahre, 25 bis unter 55 Jahre, 55 Jahre und älter |
| <b>Alltagsmanagement</b> | II.8 Elternzeit insgesamt und nach Elterngeld-Bezugsdauer                         | Prozentualer Anteil der Frauen/Männer, die 2007/2008 (mit Abschluss 2008) Elterngeld bezogen haben, an den weiblichen/männlichen Einwohnern im Alter von 18 bis unter 45 Jahren<br><br>Prozentualer Anteil der Frauen/Männer, die 2007/2008 (mit Abschluss 2008) Elterngeld bezogen haben, an den weiblichen/männlichen Beziehenden nach Dauer des Elterngeldbezugs: 2 Monate und kürzer, 3 bis 7 Monate, 8 Monate und länger  |

| <b>Säule II</b>      |   |   |
|----------------------|---|---|
| <b>Themenbereich</b> | <b>Indikator</b>  | <b>Inhalt / Definition</b>  |
| <b>Bildung</b>       | II.9 Qualifikation der Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus allgemein bildenden Schulen (Art des Schulabschlusses)                            | Prozentualer Anteil der weiblichen/männlichen Schulabgänger an den weiblichen/männlichen Einwohnern im Alter von 15 bis unter 20 Jahren nach Art des Schulabschlusses: kein Abschluss, Hauptschulabschluss, mittlerer Abschluss, Hochschulreife |
|                      | II.10 Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit beruflichem Bildungsgang   | Prozentualer Anteil der weiblichen/männlichen Schulabgänger aus beruflichen Schulen an den weiblichen/männlichen Einwohnern im Alter von 15 bis unter 20 Jahren   |
|                      | II.11 Qualifikation der beschäftigten Frauen und Männer   | Prozentualer Anteil der svp beschäftigten Frauen/Männer an den svp beschäftigten Frauen/Männern nach Art der Ausbildung: keine Ausbildung, Ausbildung, höhere Fachschul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung                               |
| <b>Einkommen</b>     | II.12 Monatliches Nettoeinkommen  | Prozentualer Anteil der Frauen/Männer in den Einkommensklassen: unter 500 €, 500 bis 900 €, 900 € bis 1.500 €, 1.500 € und mehr   |
|                      | II.13 Rente   | Durchschnittlicher monatlicher Rentenzahlbetrag in € an Frauen/Männern im Alter von 65 Jahren und älter   |
|                      | II.14 Bezug von Arbeitslosengeld II (n. SGB II / Hartz IV)  | Prozentualer Anteil der erwerbsfähigen Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger an den weiblichen/männlichen Einwohnern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren   |
| <b>Mobilität</b>     | II.15 Auspendlerinnen und Auspendler nach Wegstrecke, -dauer nicht verfügbar<br>Ersatzindikator: Auspendlerinnen und Auspendler über Kreisgrenzen | Prozentualer Anteil der svp beschäftigten Auspendlerinnen/Auspendler über Kreis- und Landesgrenzen nach Altersgruppen an den weiblichen/männlichen Einwohnern der Altersgruppe; Altersgruppen: 15 bis unter 30, 30 bis unter 45, 45 und älter   |
| <b>Partizipation</b> | II.16 Mandate in Stadt- und Gemeinderäten   | Prozentualer Anteil der Frauen/Männer in den Stadt- und Gemeinderäten an den Mandaten insgesamt   |
|                      | II.17 Frauen und Männer mit Führungsposition in der Verwaltung  | Prozentualer Anteil der im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen/Männer mit Führungsposition an den im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen/Männern  |

| <b>Säule III</b>                                 |   |  |
|--|---|--|
| <b>Themenbereich</b>                             | <b>Indikator</b>  | <b>Inhalt / Definition</b>   |
| <b>Wirtschaftsstruktur / Arbeitsplatzangebot</b> | III.1 Entwicklung der beschäftigten Frauen und Männer nach Sektoren (1999 – 2007)   | Prozentuale Entwicklung der svp beschäftigten Frauen/Männer zwischen 1999 und 2007 nach Wirtschaftssektoren: Land-, Forstwirtschaft, Fischerei; produzierendes Gewerbe; Handel, Gastgewerbe, Verkehr; sonstige Dienstleistungen  |
|  | III.2 Saldi der beschäftigten Frauen und Männer am Arbeitsort – Wohnort (Gemeinden mit Schwerpunkt Wohnen / Schwerpunkt Arbeiten) | Saldo der svp beschäftigten Frauen/Männer am Arbeitsort – Wohnort je 100 weibliche/männliche Einwohner im Alter von 15 bis unter 65 Jahren   |
| <b>Demographie</b>                               | III.3 Bevölkerungsentwicklung 1998 – 2008 nach Altersgruppen  | Prozentuale Entwicklung der weiblichen/männlichen Einwohner zwischen 1998 und 2008 in ausgewählten Altersklassen: unter 18J., 18 bis unter 25 J., 25 bis unter 65 J., über 65 J.   |
|  | III.4 Altersstruktur 2008   | Billetterwert (nicht geschlechterdifferenziert)  |
|  | III.5 Bevölkerungsprognose nach Altersgruppen 2007 – 2025   | Voraussichtliche Entwicklung der Einwohnerzahl zwischen 2007 und 2025 nach Altersgruppen: unter 20 J., 20 bis unter 60 J., 60 J. und älter (nicht geschlechterdifferenziert)   |
|  | III.6 Pflegebedürftige Personen nach Art der Pflege   | Prozentualer Anteil der Pflegebedürftigen mit ambulanter Pflege (Pflegebedürftige der Pflegedienste), stationärer Pflege (Pflegebedürftige der Pflegeheime, umfasst voll-, teil- und kurzzeitige stationäre Pflege) und häuslicher Pflege (Pflegegeldempfänger) an den Pflegebedürftigen insgesamt |

| Säule III     |  |  |
|---------------|--|--|
| Themenbereich | Indikator  | Inhalt / Definition  |
| Infrastruktur | III.7 Bedarfsorientierte Ganztagsbetreuungsquote | Quotient aus angebotenen Ganztagsbetreuungsplätzen/nachgefragten Ganztagsbetreuungsplätzen für die Altersgruppen: unter 3 Jahre, 3 bis 6 Jahre, 6 bis 10 Jahre   |
|               | III.8 Schulisches Ausbildungsangebot             | In der Gemeinde vorhandene Schularten im Bereich der allgemein bildenden Schulen, beruflichen Schulen, zweiter Bildungsweg/Weiterbildung<br>Reisezeit zu nicht vorhandenen Schulen im ÖPNV   |
|               | III.9 Erreichbarkeiten im ÖPNV und MIV           | ÖPNV: Fahrtzeit in nächstes Unter-, Mittel-, Oberzentrum<br>ÖPNV: Taktichte und Betriebsbeginn/-ende, Wochenend- und Ferienbedienung in nächstes Mittelzentrum<br>MIV: durchschnittliche Fahrtzeit in nächstes Mittel-/Oberzentrum mit dem PKW |
|               | III.10 DSL-Versorgung                            | Versorgungsgrad leitungsgebundenes Breitbandinternet in % der Siedlungsfläche  |
|               | III.11 Medizinische Versorgung                   | Anzahl der Ärzte / Fachärzte   |
|               | III.12 Nahversorgung                             | Versorgung mit Gütern des täglichen Bedarfs (Lebensmittel, Dienstleistungen): z.B. Lebensmitteleinzelhandel, Geschäfte des Lebensmittelhandwerks (Bäckereien, Metzgereien)   |
|               | III.13 Soziales / kulturelles Angebot            | Versorgung mit sozialen Treffpunkten (Gastronomie)   |

Die Ergebnisse der Analyse sind im separaten Teil „**Indikatoren zur Chancengerechtigkeit**“ erläutert und graphisch in Karten und Diagrammen aufbereitet.

## 7 Handlungskonzept

Um einen Beitrag zu mehr Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in den ländlichen Räumen zu leisten und um Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten und Chancen zu geben, ihre persönlichen Lebensentwürfe zu verwirklichen, ist ein Handlungskonzept erforderlich. Dieses muss auf den vorhandenen Stärken und Qualitäten der ländlichen Räume und ihrer Bürgerinnen und Bürger aufbauen sowie einen Beitrag zum Abbau von Schwächen und Disparitäten zwischen Frauen und Männern in den ländlichen Räumen Bayerns leisten. Das Handlungskonzept zu mehr Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in den ländlichen Räumen Bayerns umfasst leitende Grundsätze, benennt strategisch bedeutsame Themen und zeigt für diese Ziele und Handlungsoptionen auf. Zusammenfassend werden Strategien formuliert mit denen die Umsetzung begonnen werden sollte.

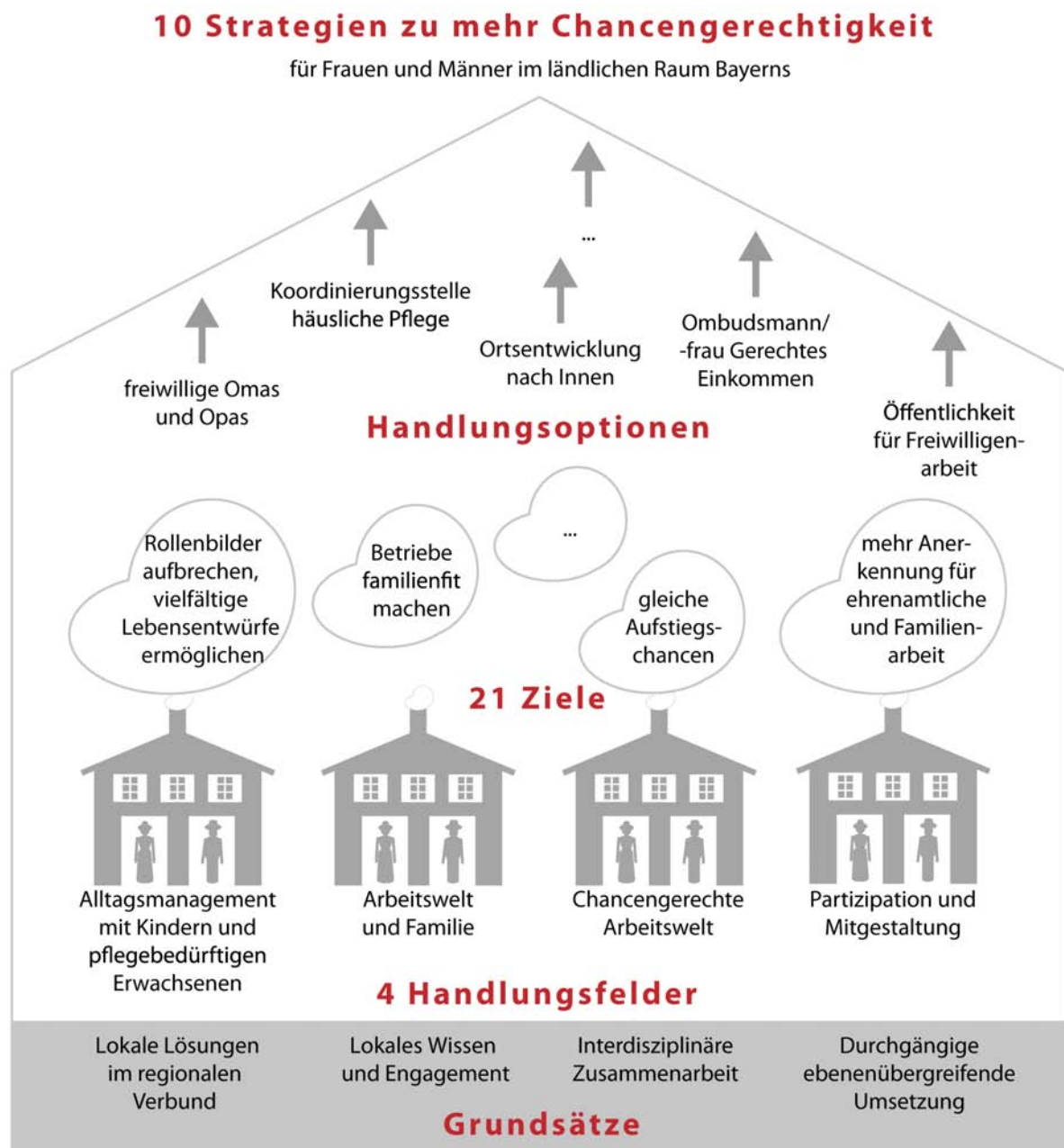


Abb. 10: Handlungskonzept

## 7.1 Grundsätze

### Grundsätze für die Umsetzung des Querschnittsthemas Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern in den ländlichen Räumen Bayerns

- Der Raumbezug steht im Vordergrund, dabei werden lokale Lösungen im regionalen Verbund angestrebt (Funktionalräume): Die Umsetzung und Wirkung von Maßnahmen (Handlungsoptionen) findet auf kommunaler Ebene statt. Bei der Umsetzung steht daher der jeweilige Raum mit seinen spezifischen Stärken und Schwächen, seinen Chancen und Risiken im Vordergrund. Dabei gewinnt die interkommunale Zusammenarbeit, gerade in den ländlichen Räumen, ein immer stärkeres Gewicht. Hierbei ist die Bildung von „Funktionalräumen“ bedeutend, das heißt der räumliche Bezug bzw. die sinnvolle interkommunale Zusammenarbeit ist je nach Raum und Themenbereich unterschiedlich und kann von der Ebene der Bezirke, über die Zusammenarbeit von Landkreisen bis hin zur Zusammenarbeit einiger Städte und Gemeinden reichen. Für diese Funktionalräume sind spezifische Strategien zu entwickeln (vgl. OECD und Barca-Report).
- Lokales Wissen und Engagement werden genutzt und unterstützt: Die Information, die breite Beteiligung und die Einbindung der Bürgerinnen und Bürger, der Vereine und Verbände, der Verwaltungen, der Institutionen und der Unternehmen vor Ort ist gerade bei einem alle gesellschaftlichen Bereiche betreffenden Thema wie der Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer essentiell. Nur so wird erreicht, dass die Lebensverhältnisse und Lebensstile der Bürgerinnen und Bürger und die damit verbundenen Bedürfnisse berücksichtigt werden. Dies stellt praxisorientierte und auf die bestehenden Bedürfnisse ausgerichtete Maßnahmen sicher. Gleichzeitig wird die Bereitschaft zum persönlichen Engagement gesteigert. Im gemeinsamen Engagement aller gesellschaftlichen Akteure können die bestehenden endogenen Potentiale der Regionen und Kommunen erschlossen werden. Das Zusammenwirken und die Bereitschaft zum Engagement der Akteure vor Ort sind Stärken der ländlichen Räume Bayerns welche sich in einer Vielzahl von bestehenden Bündnissen, Netzwerken, Agenda21-Prozessen und vielfältigen Formen des bürgerschaftlichen und unternehmerischen Engagements widerspiegeln.
- Auf und zwischen allen Ebenen wird interdisziplinär zusammengearbeitet (horizontale und vertikale Zusammenarbeit): Auf der jeweiligen Umsetzungsebene müssen alle Verwaltungshierarchien zusammenwirken, damit ihre jeweiligen Instrumente und Förderprogramme auf die Erfordernisse und Gegebenheiten des jeweiligen Raumes abgestimmt werden und optimal zur Erreichung der jeweiligen Ziele beitragen (“place-based development policy-mix“ – vgl. OECD und Barca-Report).
- Durchgängige Umsetzung vom Ministerium bis zum Maßnahmenträger: Ein gemeinsames Ziel und die konsequente Ausrichtung aller Politiken von der Ebene der Ministerien bis zur lokalen Umsetzungsebene ist Voraussetzung für eine durchgängige Umsetzung. Das bedeutet, dass neben der gemeinsamen Zielrichtung auch die zur Erreichung notwendigen Strukturen geschaffen und die notwendigen Mittel (Personal, Finanzen) bereitgestellt werden müssen. Dadurch wird eine das Konnexitätsprinzip berücksichtigende effektive Politik erreicht. Reibungsverluste können minimiert und Synergieeffekte erhöht werden. Eine durchgängige, auf ein gemeinsames Ziel orientierte Politik ist für die Bürgerinnen und Bürger nachvollziehbar und verständlich. Damit wird auch ein Beitrag dazu geleistet, das Interesse an und die Auseinandersetzung mit der Politik zu steigern.

## 7.2 Strategische Handlungsfelder

Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer ist ein alle Bereiche des Lebens betreffendes Querschnittsthema. In den insgesamt zehn Workshops in den fünf bayerischen Referenzlandkreisen (siehe 3.1.1) wurden gemeinsam mit Bürgerinnen und Bürgern, Vertreterinnen und Vertretern von Verbänden, Vereinen, Verwaltungen, Kirchen und Hochschulen sowie Unternehmerinnen und Unternehmern die für die Chancengerechtigkeit wichtigsten Themen erarbeitet. Diese Themen wurden in **vier strategisch bedeutsame Handlungsfelder** zusammengefasst. Auf diese Handlungsfelder konzentrieren sich die nachfolgenden Ziele, Handlungsoptionen und Strategien.

Die strategisch bedeutsamen Handlungsfelder und ihre Unterthemen sind:

- **Alltagsmanagement mit Kindern, Jugendlichen und pflegebedürftigen Erwachsenen**
  - Betreuungsangebote für Kinder und Jugendliche
  - Wohnen
  - Formen der Arbeit und Arbeitsteilung
  - Lebensentwürfe und Rollenbilder
- **Arbeitswelt und Familie**
  - Familienfreundliche Betriebe
  - Arbeitszeitmodelle
  - Beruflicher Wiedereinstieg
- **Chancengerechte Arbeitswelt**
  - Karriere
  - Berufsspektrum und Rollenbilder
  - Existenzgründung und Betriebsnachfolge
  - Einkommen
- **Partizipation und Mitgestaltung**
  - Politisches Engagement
  - Familienfreundliche Partizipation
  - Ehrenamtliches Engagement und Freiwilligenarbeit
  - Familienarbeit
  - Engagement in Verbänden und Interessensvertretungen

Diese Auswahl klammert bewusst zentrale Felder von Chancengerechtigkeit wie z.B. Gesundheitsvorsorge und Gewaltschutz aus, da deren Bearbeitung den Rahmen des Projekts sprengen würde.

### 7.3 Ziele

In den vier strategischen Handlungsfeldern werden 21 Ziele verfolgt (siehe Übersicht in Tab. 4). Der Zielerreichung dienen die Handlungsoptionen (Übersicht unter 7.4.1) und die Strategien (siehe 7.5).

**Tab. 4: Handlungsfelder und Ziele**

| <b>Alltagsmanagement mit Kindern, Jugendlichen und pflegebedürftigen Erwachsenen</b> |   |
|--|---|
| 1.   | Familienfreundliche Betreuungsangebote im ländlichen Raum anbieten  |
| 2.   | Familienfreundliches Wohnen im ländlichen Raum unterstützen   |
| 3.   | Ausgeglichene Aufteilung der Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Freiwilligenarbeit zwischen Frauen und Männern erreichen                |
| 4.   | Vielfalt individueller Lebensentwürfe darstellen und gesellschaftliche Rollenbilder aufbrechen                                      |
| 5.   | Fit fürs Leben – attraktives Leben in den ländlichen Räumen Bayerns anbieten  |
| <b>Arbeitswelt und Familie</b>   |   |
| 6.   | Arbeitswelt und Betriebe familienfit machen   |
| 7.   | Attraktive Teilzeitarbeit in allen Positionen anbieten  |
| 8.   | Beruflicher Wiedereinstieg ermöglichen  |
| <b>Chancengerechte Arbeitswelt</b>   |   |
| 9.   | Systematischer Abbau von Ungleichheiten und Gleichstellungsförderung in der Arbeitswelt im Sinne von Gender Mainstreaming           |
| 10.  | Chancengerechte Karriere- und Aufstiegschancen erreichen  |
| 11.  | Berufsspektrum erweitern – Geschlechtsspezifische Rollenbilder in der Arbeitswelt reduzieren  |
| 12.  | Frauen und Männer in der Betriebsgründung und Nachfolge   |
| 13.  | Entgeltgleichheit erreichen – Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit  |
| <b>Partizipation und Mitgestaltung</b>   |   |
| 14.  | Bereitschaft politische Verantwortung zu übernehmen, insbesondere bei jungen Menschen, erhöhen                                      |
| 15.  | Partizipation der Frauen am politischen Leben erhöhen   |
| 16.  | Eine geschlechtergerechte politische Kultur schaffen  |
| 17.  | Verbesserung der Vereinbarkeit von politischen Ämtern, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement mit Betreuungspflichten |
| 18.  | Höhere Anerkennung für ehrenamtliche und unbezahlte Familienarbeit  |
| 19.  | Strukturen für eine geschlechtergerechte Freiwilligenarbeit schaffen  |
| 20.  | Stärkere Beteiligung von Frauen in Interessensverbänden und Kammern   |
| 21.  | Stärkere Beteiligung von Männern in sozialen Interessensvertretungen  |

## 7.4 Handlungsoptionen

Die regionalen und lokalen Charakteristika konnten in der Studie nicht berücksichtigt werden. Mit insgesamt 105 Handlungsoptionen wird eine Bandbreite an Möglichkeiten aufgezeigt, wie Ministerien, Kommunen, engagierte Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen, Verwaltungen, Vereine und weitere Akteure einen Beitrag zu mehr Chancengerechtigkeit leisten können. Nicht alle aufgezeigten Handlungsoptionen machen überall Sinn. Die ländlichen Räume Bayerns sind sehr vielfältig und in sich heterogen. Es sind deshalb stets eigene kommunale bzw. regionale Wege zu mehr Chancengerechtigkeit zu gehen. Entscheidend wird sein, für die jeweilige Kommune, Stadt oder den Landkreis eine Auswahl an sinnvollen Maßnahmen zu treffen, die mit den Wünschen, Präferenzen und Möglichkeiten vor Ort im Einklang stehen.

Bei jeder Maßnahme müssen die interessierten Akteure prüfen, welche Umsetzungsformen geeignet sind. Dabei sind Fragen zu klären wie beispielsweise:

- Sind Sach- und Personalinvestitionen erforderlich und wenn ja, in welchem Umfang?
- Welche organisatorischen Innovationen (z.B. Kooperationen zwischen Gemeinden, zwischen Institutionen, kooperative Entwicklung und Betrieb von Einrichtungen, public-private-partnership) kommen in Frage?
- Kann Ehrenamt / bürgerschaftliches Engagement eingebunden werden?
- Ist eine Kampagne zur Sensibilisierung und Information der Bürgerschaft erforderlich?

Es werden drei Typen von Handlungsoptionen unterschieden:

- Handlungsoptionen mit direktem Geschlechterbezug  
Geschlechtsspezifische Ausrichtung, Handlungsoption ist direkt auf Frauen oder Männer ausgerichtet
- Handlungsoptionen mit indirektem Geschlechterbezug  
Handlungsoption ist nicht auf Frauen oder Männer ausgerichtet, hat jedoch eine geschlechtsspezifische Wirkung, da von einer Verbesserung der Situation z.B. insbesondere Frauen profitieren würden
- Handlungsoptionen mit übergeordnetem Geschlechterbezug  
Betreffen wichtige Punkte/Inhalte des täglichen Lebens und verbessern die Situation für beide Geschlechter gleichermaßen

Handlungsoptionen mit indirektem Geschlechterbezug und Handlungsoptionen mit übergeordnetem Geschlechterbezug sind nicht auf geschlechtsspezifische Bedürfnisse oder Anforderungen ausgerichtet. Die Handlungsoptionen betreffen beide Geschlechter. Handlungsoptionen mit indirektem Geschlechterbezug betreffen jedoch Themenfelder mit einer starken Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, dadurch werden sie vor allem von einem Geschlecht wahrgenommen bzw. ihre Wirkung betrifft vor allem ein Geschlecht. Je nachdem, ob Frauen oder Männer von einer Situation stärker betroffen sind, haben sie eine indirekte geschlechtsspezifische Wirkung. Handlungsoptionen mit übergeordnetem Geschlechterbezug umfassen Bereiche, in welchen ein Handlungsbedarf besteht und in welchen für ein Mehr an Chancengerechtigkeit in den ländlichen Räumen Bayerns gehandelt werden sollte. Frauen und Männer profitieren in diesen Fällen gleichermaßen von den vorgeschlagenen Handlungsoptionen.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Handlungsoptionen in den strategisch bedeutsamen Themenfeldern. Die Handlungsoptionen sind den Zielen (graue Zeilen) zugeordnet in denen sie die größte Wirkung erreichen. Die Handlungsoptionen sind im separaten Bericht „Handlungsoptionen zur Chancengerechtigkeit“ ausführlich beschrieben. Ergänzend werden dort Hinweise auf Good Practice - Beispiele gegeben. Außerdem wird dargestellt, in welchen ländlichen Räumen die Handlungsoptionen wirken können und auf Indikatoren des ebenfalls separat veröffentlichten Indikatorenteils verwiesen, die Hinweise auf die jeweilige Situation geben können.

Tab. 5: Übersicht über die Handlungsoptionen

| <b>HANDLUNGSOPTIONEN zu ALLTAGSMANAGEMENT mit KINDERN, JUGENDLICHEN und PFLEGEBEDÜRFTIGEN ERWACHSENEN</b> |   |
|---|---|
| <b>1</b>  | <b>Familienfreundliche Betreuungsangebote im ländlichen Raum anbieten</b>   |
| 1.1   | Bedarfsgerechter Ausbau der kommunalen Betreuungsangebote für Kinder  |
| 1.2   | Freiwillige Omas und Opas   |
| 1.3   | Tagesmütter und Tagesväter  |
| 1.4   | Familienhilfe für Erziehung, Betreuung und haushaltsnahe Dienstleistungen   |
| 1.5   | Kinderbetreuungsangebote durch Unternehmen  |
| 1.6   | Bedarfsgerechter Ausbau der kommunalen Betreuungsangebote für pflegebedürftige Erwachsene unter Einbeziehung von Freiwilligenarbeit           |
| 1.7   | Koordinierungsstelle zu häuslicher Pflege   |
| 1.8   | Ambulante und mobile Hilfsdienste für pflegebedürftige Erwachsene und haushaltsnahe Dienstleistungen mit Unterstützung von Freiwilligenarbeit |
| 1.9   | Familienpflegezeit für Beschäftigte   |
| 1.10  | Langzeit-24h-Pflege als Beruf absichern und attraktiv gestalten   |
| 1.11  | Betreuungsplattform Bayern  |
| 1.12  | Lokale Informationsplattformen Alltagsmanagement für Kommunen   |
| 1.13  | Kurzzeitbetreuung mit Notfallnummer   |
| 1.14  | Runde Tische zur Koordination bedarfsgerechter Betreuungsangebote   |
| 1.15  | Beratungsstellen zur Betreuung im ländlichen Raum auf Ebene der Landkreise, Regionen oder Regierungsbezirke                                   |
| <b>2</b>  | <b>Familienfreundliches Wohnen im ländlichen Raum unterstützen</b>  |
| 2.1   | Mehrgenerationenhäuser als Kontaktstelle für Betreuungsdienste und Beratungsangebote ausbauen   |
| 2.2   | Mehrfachnutzung von gebauter Infrastruktur  |
| 2.3   | Mehrfachnutzung und Kombination von öffentlichen und privaten Verkehren   |
| 2.4   | Konsequente Raumentwicklung nach innen an Standorten mit guter oder mit gut erreichbarer sozialer Infrastruktur                               |
| <b>3</b>  | <b>Ausgeglichene Aufteilung der Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Freiwilligenarbeit zwischen Frauen und Männern erreichen</b>                   |
| 3.1   | Informationskampagne „Alltagsmanagement ist Familiensache und daher auch Männersache“   |
| 3.2   | Gesetzliche Vorgaben, Sensibilisierungs- und Rollenvorbilder-Kampagnen um die Beiträge der Männer zur Familienarbeit zu erhöhen               |
| 3.3   | In Familienarbeit und in Freiwilligenarbeit erworbene Qualifikationen werden auf dem Arbeitsmarkt honoriert                                   |

|          |   |
|----------|---|
| <b>4</b> | <b>Vielfalt individueller Lebensentwürfe darstellen und gesellschaftliche Rollenbilder aufbrechen</b> |
| 4.1      | Sensibilisierungskampagne „Das Leben ist zu vielfältig, um in Rollenbildern gefangen zu werden“       |
| 4.2      | Kampagne für das Bekanntmachen und die Umsetzung von Wiedereinstiegsmodellen für Familien             |

|          |  |
|----------|--|
| <b>5</b> | <b>Fit fürs Leben – attraktives Leben in den ländlichen Räumen Bayerns anbieten</b>  |
| 5.1      | Schulen machen Fit fürs Leben  |
| 5.2      | Fortbildungskurse Fit fürs Leben, Fit für die Familie  |
| 5.3      | Zugang und Abwicklung von Förderanträgen für innovative und öffentlich-privat aufgestellte flexible Betreuungseinrichtungen für die Kommunen, Vereine und Privatpersonen erleichtern |

| HANDLUNGSOPTIONEN zu ARBEITSWELT und FAMILIE |   |
|--|---|
| <b>6</b>                                     | <b>Arbeitswelt und Betriebe familienfit machen</b>  |
| 6.1  | Informationskampagne „Wettbewerbsvorteil Familienfreundlichkeit“  |
| 6.2  | Beratungsangebot zu familienorientierter Personalpolitik  |
| 6.3  | Betriebliche Kinderbetreuungsangebote   |
| 6.4  | Betriebliche Kinderbetreuungsangebote für Ausnahmefälle und Sonderfälle   |
| 6.5  | Zeitmanagement und flexible Arbeitszeiten   |
| 6.6  | Arbeitsablaufmanagement und betriebliche Organisation werden an private Erfordernisse und Bedürfnisse angepasst |
| 6.7  | Mobile und flexible Familien- und Betriebshilfe   |
| 6.8  | Auszeichnung familienorientierter Unternehmen   |
| 6.9  | Gendertraining  |

|          |   |
|----------|---|
| <b>7</b> | <b>Attraktive Teilzeitarbeit in allen Positionen anbieten</b>   |
| 7.1      | Informationskampagne und Umsetzungsberatung „Attraktive Teilzeitarbeit“                                   |
| 7.2      | Fortbildungsangebot „Attraktive Teilzeitarbeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“                    |
| 7.3      | Einführung von Teilzeitarbeit und verschiedenen Arbeitszeitmodellen in Unternehmen für Frauen und Männer  |
| 7.4      | Anpassung betrieblicher Abläufe an die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Lebensphasen |
| 7.5      | Personalstellen konsequent auch für Teilzeit ausschreiben   |

|          |  |
|----------|--|
| <b>8</b> | <b>Beruflicher Wiedereinstieg ermöglichen</b>  |
| 8.1      | Wiedereinstiegsmanagement  |
| 8.2      | Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Elternteilzeit/Familienpause    |
| 8.3      | Qualifizierungspläne für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Elternteilzeit/Familienzeit |
| 8.4      | Patinnen- und Patenprogramm für Personen in Elternzeit oder Pflegezeit                       |
| 8.5      | Wiedereinstieg auf Probe   |

| <b>HANDLUNGSOPTIONEN zu CHANCENGERECHTE ARBEITSWELT</b> |   |
|---|---|
| <b>9</b>  | <b>Systematischer Abbau von Ungleichheiten und Gleichstellungsförderung in der Arbeitswelt im Sinne von Gender Mainstreaming</b>  |
| 9.1   | Informationskampagne „Wirtschaftsvorteil Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer“  |
| 9.2   | Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne nicht nur für Landkreise und Kommunen sondern auch für Unternehmen ab 20 Beschäftigten mit Bilanzpflicht                         |
| 9.3   | Chancengleichheitspolitik als Gütesiegel und Wettbewerbsvorteil für Betriebe  |
| 9.4   | Chancengerechte Förderlandschaft  |
| 9.5   | Geschlechtergerechte Arbeitsmarkt- und Gründungsförderung   |
| 9.6   | Beratung und Coaching zur Unterstützung des Transfers von erfolgreichen Gleichstellungsmodellen aus Ministerien und Hochschulen auf große und mittelständische Betriebe |
| <b>10</b>   | <b>Chancengerechte Karriere- und Aufstiegschancen erreichen</b>   |
| 10.1  | Frauen und Männern werden bei der Karriereplanung gleichermaßen nach ihren Begabungen und mit Blick auf eine 50%-Quote in den Führungsebenen unterstützt                |
| 10.2  | Frauenquote bei der Besetzung der Vorstände und Aufsichtsräte bei börsennotierten Unternehmen bzw. Unternehmen mit Bilanzpflicht  |
| 10.3  | Unternehmensinterne Mentoren- und Mentorinnensysteme (Mentoring und Cross-Mentoring)  |
| 10.4  | Gleiche Beteiligung von Frauen und Männern in der betrieblichen Weiterbildung im Verhältnis zum Geschlechterverhältnis bei den Beschäftigten                            |
| 10.5  | Ansprechperson für die Balance „Arbeiten und Leben“   |
| <b>11</b>   | <b>Berufsspektrum erweitern – Geschlechtsspezifische Rollenbilder in der Arbeitswelt reduzieren</b>   |
| 11.1  | Informationskampagne über weibliche und männliche Rollenbilder in der Arbeitswelt   |
| 11.2  | Berufsberatung zur Förderung von Talenten und dem Abbau von überkommenen Frauen- und Männerberufsbildern  |
| 11.3  | Erhöhung des Anteils an Ausbildung und Berufswahl von Frauen und Männern in MINT-Berufen (Mathematik-Informatik-Naturwissenschaft-Technik)                              |
| 11.4  | Geschlechtersensible Vermittlung bei Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten   |
| 11.5  | Gendertraining für Ausbilderinnen und Ausbilder in gewerblich-mathematisch-technischen Berufen und in Sozial-, Pflege und Bildungsberufen                               |
| 11.6  | Kennenlernen von sozialen und Bildungsberufen für Männer  |
| 11.7  | Kennenlernen von Ingenieurs-, Handwerks-, IT- und Industrieberufen für Frauen   |
| 11.8  | Gezielte Bevorzugung von Frauen/Männern bei gleicher Qualifizierung in den Betrieben solange es ein Ungleichgewicht bei den Geschlechterquoten gibt                     |
| 11.9  | Prämien für Betriebe in Pionierstellungen bei der Förderung und Gleichstellung in einseitig dominierten Berufszweigen   |
| 11.10   | Kampagne zum Wert der Arbeit in Niedriglohnberufen  |

| <b>12 Frauen und Männer in der Betriebsgründung und Nachfolge</b>                                |
|--|
| 12.1 Existenzgründungsprogramme für Frauen   |
| 12.2 Mentoringsystem für junge Unternehmerinnen durch erfahrene Unternehmerinnen und Unternehmer |
| 12.3 Aufbau regionaler Selbstständigennetzwerke und Online-Plattformen für Unternehmerinnen      |
| 12.4 Lokale Netzwerke und Bürogemeinschaften in unterschiedlich enger Kooperation                |
| 12.5 Finanzierungsangebote mit Risikokapital   |
| 12.6 Gründungsfreundliche Sozialversicherungssysteme   |
| 12.7 Betriebsnachfolgeprogramm für Frauen  |
| 12.8 Gründungsinitiative von und für Migrantinnen  |

| <b>13 Entgeltgleichheit erreichen – Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit</b>                               |
|--|
| 13.1 Sensibilisierungskampagne Entgeltgleichheit und Einkommensunterschiede                                  |
| 13.2 Analyse der Gehaltsstrukturen   |
| 13.3 Geschlechtsspezifisches Verhandlungstraining  |
| 13.4 Ombudsfrau/Ombudsmann „Gerechtes Einkommen“   |
| 13.5 Ausweitung der Funktion und der Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten                               |
| 13.6 Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns bzw. der branchenspezifischen Mindestlöhne in Niedriglohnberufen |
| 13.7 Gleichstellungspläne und Abkommen zwischen Sozialpartnern   |

#### **HANDLUNGSOPTIONEN zu PARTIZIPATION und MITGESTALTUNG**

| <b>14 Bereitschaft politische Verantwortung zu übernehmen, insbesondere bei jungen Menschen, erhöhen</b>        |
|---|
| 14.1 Politiklehrgänge für Mädchen/Jungen und junge Frauen/Männer  |
| 14.2 Einrichtung von Organen für die politische Partizipation von jungen Frauen und Männern am Gemeinwesen      |
| 14.3 Marketingkampagnen zur Darstellung der Gestaltungsspielräume der Politik für den persönlichen Lebensalltag |
| 14.4 Mentoring-Partnerschaften zwischen erfahrenen und neuen Mitgliedern in politischen Gremien                 |
| 14.5 Marketingkampagnen zur Schaffung von Rollenvorbildern für Frauen und Männer aus der Politik                |

| <b>15 Partizipation der Frauen am politischen Leben erhöhen</b>                                    |
|--|
| 15.1 Mutmacher-Programm für Frauen in der Politik  |
| 15.2 Direktes Ansprechen und Einladen von Frauen durch Mitglieder politischer Parteien und Gremien |

|  |
|--|
| <b>16 Eine geschlechtergerechte politische Kultur schaffen</b>                                 |
| 16.1 Geschlechtergerechte Besetzung von politischen Ausschüssen und Gremien                    |
| 16.2 Geschlechtergerechte Umsetzung/Beteiligung am Projektbudget als Förderbedingung einführen |

|   |
|---|
| <b>17 Verbesserung der Vereinbarkeit von politischen Ämtern, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement mit Betreuungspflichten</b> |
| 17.1 Betreuungsangebote zur Unterstützung von politisch und ehrenamtlich engagierten Personen mit Betreuungspflichten                         |
| 17.2 Einsatz von modernen Konferenz- und Kommunikationsmitteln  |

|  |
|--|
| <b>18 Höhere Anerkennung für ehrenamtliche und unbezahlte Familien-Arbeit</b>                              |
| 18.1 Informationskampagne „Die unsichtbare Arbeiterinnen- und Arbeiterklasse“, „Arbeitsklasse: Unsichtbar“ |
| 18.2 Mehr Öffentlichkeit für Freiwilligenarbeit  |
| 18.3 Anerkennung von ehrenamtlicher Tätigkeit und unbezahlter Familienarbeit am Arbeitsmarkt               |
| 18.4 Auszeichnung: Privatwirtschaft unterstützt Freiwilligenarbeit und Familienarbeit                      |
| 18.5 Auszeichnung von Freiwilligenarbeit   |

|  |
|--|
| <b>19 Strukturen für eine geschlechtergerechte Freiwilligenarbeit schaffen</b>   |
| 19.1 Maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote für ehrenamtlich tätige Frauen und Männer  |
| 19.2 Sichtbarmachen der Angebote von Freiwilligenarbeit wie z.B. Pflege, Nachbarschaftsdienste und Aktionskreisen in den Landkreisen |
| 19.3 Informationskampagne „Verein und Familie unter einem Hut“   |

|  |
|--|
| <b>20 Stärkere Beteiligung von Frauen in Interessensverbänden und Kammern</b>                          |
| 20.1 Informationskampagne „Attraktive Kammern und Interessensverbände“                                 |
| 20.2 Direktes Ansprechen und Einladen von Frauen durch Mitglieder von Interessensverbänden und Kammern |

|   |
|---|
| <b>21 Stärkere Beteiligung von Männern in sozialen Interessensvertretungen</b>                    |
| 21.1 Informationskampagne zur Erhöhung des Anteils der Männer in sozialen Interessensvertretungen |
| 21.2 „Auch Väter können erziehen und versorgen“   |

## 7.5 Strategien

In den Strategien sind die aus Gutachtersicht wichtigsten Maßnahmen zusammengefasst.



# 10 Strategien

- 1** Generationen- und chancengerechte Ausgestaltung der Fachpolitiken und Förderprogramme
- 2** Bildungs- und Kinderbetreuungssystem anpassen
- 3** Familienfreundliche Arbeitsbedingungen in den klein- und mittelständischen Unternehmen
- 4** Integration der intergenerationellen Gerechtigkeit in die Programme zur Ortsentwicklung
- 5** Ausbildungsmaßnahmen für soziale und Versorgungsdienstleistungen
- 6** Proaktive Demographiepolitik auf Landkreisebene
- 7** Arbeit in der Region - Arbeit zu den Menschen bringen
- 8** Ehrenamt stärken, nutzen und anerkennen
- 9** Familienarbeit, Erwerbsarbeit und Freiwilligenarbeit in die Wirtschafts- und Standortförderprogramme integrieren
- 10** Modellprojekte und Kampagnen

**zu mehr Chancengerechtigkeit in den ländlichen Räumen Bayerns**

Abb. 11: Strategien

Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen ist in starkem Maße ein querschnittsorientiertes Thema, das in andere Fachthemen und Politiken teilweise bereits integriert ist oder integriert werden sollte (siehe dazu Kapitel 8 Umsetzung).

Als strategische Empfehlungen schlagen wir deshalb im Wesentlichen integrierte Strategien vor, bei denen Chancengerechtigkeit in einem weiteren Kontext befördert werden kann.

### **1. Generationen- und chancengerechte Ausgestaltung der Fachpolitiken und Förderprogramme**

Wir schlagen vor Chancengerechtigkeit besonders mit dem Thema intergenerationelle Gerechtigkeit zu transportieren. Nach Vittorio Hösle hat Deutschland dort mehr Nachholbedarf als bei der sozialen Gerechtigkeit. Ferner ist die intergenerationelle Gerechtigkeit ein Zukunftspolitikthema, das andere Politikthemen (soziale Gerechtigkeit, Demokratie, Liberalismus) mit einschließt.

#### **Strategie:**

- Chancengerechtigkeit integrativ mit anderen Themen, insbesondere mit dem Thema „Intergenerationelle Gerechtigkeit“ verbinden und in Politiken bewegen
- Intergenerationelle Gerechtigkeit als integrative Politik gestalten

#### **Maßnahmen:**

- Abstimmung der zahlreichen Einzelpolitiken zum Thema Chancengerechtigkeit, Gender, Betreuung, etc. in einen abgestimmten Politikansatz
- Abstimmung der zahlreichen und in verschiedenen Ressorts bestehenden Aktivitäten und Förderinstrumente in ein abgestimmtes Instrumentenpaket

### **2. Bildungs- und Kinderbetreuungssystem für den ländlichen Raum anpassen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern**

Bereits jetzt werden in ländlichen Räumen qualifizierte Fachkräfte ein Mangel. Deshalb müssen so bald als möglich die vorhandenen Arbeitskräftepotenziale mobilisiert werden. Dies ist nur möglich, wenn Frauen und Männer Familie und Beruf optimal verbinden können. Ein wesentlicher Baustein ist ein daran angepasstes Bildungs- und Betreuungssystem.

#### **Strategie:**

Staatliche Bildungs- und Betreuungssysteme dürfen nicht landesweit einheitlich konzipiert und angewendet werden, sondern müssen für den ländlichen Raum modifiziert werden, um das Ziel „Arbeitskräftemobilisierung und Chancengerechtigkeit“ zu erreichen. Interkommunale Nutzungsmöglichkeiten sind zu berücksichtigen, da viele Eltern nicht in der Wohnortgemeinde arbeiten.

#### **Maßnahmen:**

Die Schule im Sinne eines multifunktionalen Versorgungszentrums als „Dorfschule“ in einer neuen Form definieren und realisieren

- Möglichkeit eine geringen Mindestanzahl in den Klassen in Abhängigkeit von der demographischen Entwicklung und der Siedlungsdichte (Beispiel Südtirol: Mindestklassenstärke 8 Schüler) mit Vermeidung langer Wege
- Integration U3-Angebote
- Betreuungsmöglichkeit auch in Ferien und bei Krankheit (auch für Kinder aus anderen Gemeinden)
- Betreuungsmöglichkeit von 6 Uhr bis 20 Uhr durchgehend (auch für Kinder aus anderen Gemeinden)
- Integration Ganztagschule und Betreuung
- Integration Behinderte in Normalklassen

**Effekte:**

- Generelle Stärkung des Dorfes als Lebensmittelpunkt und als Identifikations- und Bindungselement
- Stärkung der Chancengerechtigkeit durch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Ausreichende Bandbreiten beim Internetanschluss auch für Schulische Anforderungen

**3. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen in den klein- und mittelständischen Unternehmen im ländlichen Raum**

Eine Kinderbetreuung während der Arbeitszeit in den Betrieben wird bereits bei fortschrittlichen größeren Betrieben umgesetzt. Für den ländlichen Raum ist es entscheidend, Lösungen für kleine und mittlere Betriebe, also in der Größenordnung von 5 – 100 Beschäftigten, zu erreichen. Nur dann kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Stärkung der Chancengerechtigkeit im praktischen Alltag im ländlichen Raum verbessert werden.

**Strategie:**

Überbetriebliches Fürsorgemanagement (räumlich, personell und finanziell) für den ländlichen Raum entwickeln und umsetzen

**Maßnahmen:**

- Regionalkonferenzen mit den Unternehmen organisieren (Sensibilisierung und Vorbereitung)
- Unterstützung beim Aufbau von Betriebskooperationen für Kinderbetreuungseinrichtungen
- Unterstützung beim Betrieb der interbetrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen

**Effekte:**

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Stärkung der chancengerechten Arbeitswelt

**4. Integration der intergenerationellen Gerechtigkeit (Infrastruktur und Nahversorgung, Wohnen im Alter auch für Pflegebedürftige) in die Programme zur Ortsentwicklung (Dorferneuerung mit Innenentwicklung und Städtebauförderung)**

Die Programme Dorferneuerung und Städtebauförderung sind noch nicht optimal auf die Aufgaben der intergenerationellen Gerechtigkeit ausgerichtet. Sie sind sehr stark durch räumlich-bauliche Ziele bestimmt.

**Strategie:**

Inhaltliche Weiterentwicklung der Programme Dorferneuerung und Städtebauförderung zu integrierten Entwicklungsinstrumenten für Gemeinden und Dörfer zum Thema Generationengerechtigkeit.

**Maßnahmen:**

- Änderung der Förderrichtlinien Dorferneuerung und Städtebauförderung
- Verbindliche Planung der Gemeinde zur Anpassung der dörflichen/örtlichen/Gemeinde-Infrastruktur für die nächsten 30 Jahre
- Anreizinstrument zur Anpassung der Bauleitplanung unter demographischen und generationenübergreifenden Zielen
- Anreizinstrumente zur Nutzung freier Bausubstanz für neue Lösungen wie Wohnen für Jung und Alt, Seniorengerechtes Wohnen, Betreutes Wohnen auch unter Modifizierung der Auflagen des Denkmalschutzes
- Initiierung und Starthilfe (Gründungskosten) von bürgerschaftlichen Organisationsformen für örtliche generationenbezogene Dienstleistungen z.B. (Bürgergenossenschaften, Bürgerkooperationen)

**Effekte:**

- Entlastung der Frauen
- Ermöglichung von Arbeit und Betreuung
- Belebung Ortsinnenbereiche
- Integration der Senioren

**5. Ausbildungsmaßnahmen für soziale und Versorgungsdienstleistungen im ländlichen Raum**

Im ländlichen Raum besteht ein großes Potenzial an Frauen aber auch an Männern, die im ortsnahen Bereich und zeitlich flexibel (im Hinblick auf die Möglichkeiten als auch die Anforderungen) Leistungen neben ihren häuslichen Verpflichtungen erbringen könnten. Um dies zu ermöglichen sind fachliche und Qualifizierungen zum Management dieser Aufgaben in den Ortsteilen der ländlichen Gemeinden erforderlich.

**Strategie:**

Qualifizierung von Männern und Frauen für soziale Dienstleistungen in den Dörfern und Orten des ländlichen Raumes.

**Maßnahmen:**

- Regionale Veranstaltungen zur Sensibilisierung und zum Anreiz
- Ortsnahe Qualifizierungsmaßnahmen für verschiedene Teilbereiche wie Senioren-, Kinder- oder Behindertenbetreuung
- Organisation und Management sozialer und Versorgungsdienste im Dorf (Generationenmanager)

**Effekte:**

- Ältere und Pflegebedürftige können im Ort wohnen bleiben
- Entlastung der Frauen
- Ermöglichen von Arbeit und Familie
- Schaffung von Arbeitsplätzen

**6. Proaktive Demographiepolitik für den ländlichen Raum auf Landkreisebene**

Die Entwicklung der demographischen Situation, insbesondere im ländlichen Raum, erfordert eine vorausschauende integrierte Bildungs- und Familienpolitik. Nur darauf aufbauend können ein zukunftsorientierter Arbeitsmarkt und eine entsprechende Infrastruktur entwickelt werden.

**Strategie:**

- Handlungsstrategien zur Demographie für alle Landkreise in Bayern
- Im Demographiebericht: vorausschauende Erfassung der Genderverhältnisse und daraus rechtzeitig zu ziehende Konsequenzen in Bildungs-, Familien- und Arbeitsmarktpolitik (um die junge Generation im Raum zu halten)

**Maßnahmen:**

- Demographie muss zur Chefsache des Landrats werden
- Demographieberichte in allen Landkreisen in Bayern
- Mehrjahresplan Gestaltung der Demographie in allen Landkreisen
- Interkommunale Einrichtungen zur Daseinsvorsorge in Schrumpfungsräumen

**Effekte:**

- Strategische Entwicklung und Steuerung des Themas Chancengerechtigkeit auf Landkreisebene
- Stärkung einer chancengerechten Arbeitswelt

## 7. Arbeit in die Region – Arbeit zu den Menschen bringen

Das vielfach formulierte Ziel, Arbeitsplätze in den ländlichen Regionen zu halten oder neu zu schaffen, ist bedeutend, um Wohnen, Familie und Arbeit besser verbinden zu können. Lange Pendelzeiten sind hierfür abträglich. Dadurch werden auch die Rahmenbedingungen für eine Verbesserung der Chancengerechtigkeit wesentlich beeinflusst.

### Strategie:

- Arbeitspolitische Strategien auf Regionsebene verankern und lösen von Gemeinde- und Landkreisebene, weil dort nicht realisierbar
- Arbeitsplatzpolitiken für Regionen des ländlichen Raumes entwickeln und Regionale Cluster in den ländlichen Räumen entwickeln – nicht nur für die großen Zentren (München, Nürnberg, Regensburg, etc.), sondern in den Oberzentren und relevanten Mittelzentren des ländlichen Raumes (Weiden, Bayreuth, Ansbach etc.)
- Chancengerechtigkeit verbessern durch qualifizierte Arbeitsplätze in erreichbarer Entfernung

### Maßnahmen:

- Ansiedlungsprogramme für diese Zentren entwickeln
- Mobilität durch Ausbau innovativer ÖPNV-Modelle zu diesen Zentren entwickeln
- Leistungsfähige Internetverbindungen in allen Gemeinden und Ortsteilen kurzfristig ausbauen

### Effekte:

- Stärkung der chancengerechten Arbeitswelt
- Verbesserung des Alltagsmanagements
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

## 8. Ehrenamt(potential) im ländlichen Raum stärken, nutzen und anerkennen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Dienstleistungen zur Ermöglichung des Alltagsmanagements und die Sicherstellung der örtlichen Infrastruktur können nur unter Mitwirkung ehrenamtlicher Strukturen im ländlichen Raum gesichert und weiterentwickelt werden. Starke ehrenamtliche Aktivitäten sind somit ein wesentlicher Faktor zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit.

### Strategie:

- Dienste auffangen, welche die Gemeinde nicht (mehr) leisten kann
- Organisation von Betreuung und Pflege mit raumspezifischen Lösungen (Region, Landkreis, Gemeindeverbände, Gemeinde)
- Förderung zur Bildung von Genossenschaften und Kooperationen mit sozialer Zielsetzung (Selbsthilfegenossenschaften)
- Gezielte Förderung der Anerkennungskultur

### Maßnahmen:

- Umsetzung der Vorschläge des Runden Tisches Bürgerschaftliches Engagement (Soz. Min.)
- Lessons learnt durch Pilot- und Modellprojekte
- Übernahme von Gründungs- sowie Prüfkosten in den ersten drei Jahren für Genossenschaften mit sozialer Zielsetzung
- Weitere Maßnahmen siehe Modellprojekte

**Effekte:**

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Stärkung der chancengerechten Arbeitswelt
- Steigerung von Partizipation und Mitgestaltung
- Sinngebung für Senioren und Menschen mit Hilfsbereitschaft
- Aufbau einer zukunftsgerechten Bürgerkommune und Verantwortungsgemeinschaft

**9. Familienarbeit, Erwerbsarbeit und Freiwilligenarbeit in die Wirtschafts- und Standortförderprogramme integrieren**

Die oben genannten Strategien und Maßnahmen sollen so in die bestehenden Förderprogramme integrieren, dass sie einfach und wirkungsvoll in den Landkreisen und Regionen maßgeschneidert für deren Erfordernisse umgesetzt werden können.

Weiterhin gilt es, die für EU-geförderte Strukturfondsprogramme verbindliche Vorgabe zur systematischen Integration der drei Kernthemen der Chancengerechtigkeit im Sinne einer geschlechtergemäßen Sichtweise auf ALLEN Ebenen der Programmentwicklung und Umsetzung für den Wirtschaftsstandort Bayern nutzbar zu machen. Auf allen Ebenen gilt dies von der Erstellung von Förderprogrammen zu deren Steuerung, von der Projektauswahl bis hin zum Monitoring und der Evaluierung.

**Strategie:**

- Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Sichtweise, der Erfordernisse der Familienarbeit und der Freiwilligenarbeit als wesentliche Säulen für die lokale Wirtschaft und Gesellschaft auf ALLEN Ebenen der Programmentwicklung, der Programmsetzung und der Projekte
- Rechtzeitige Planung, Abstimmung und Absicherung von familienentlastenden Infrastrukturen in den ländlichen Räumen Bayerns unter Einbeziehung von Freiwilligenarbeit
- Systematische Entwicklung und Optimierung von Unterstützungsstrukturen für die Freiwilligenarbeit

**Maßnahmen:**

- Bei der Programmentwicklung der Wirtschafts- und Standortförderung werden Chancengerechtigkeitsexpertinnen und -experten, Vertreterinnen und Vertreter von und Vereinsplattformen zur Freiwilligenarbeit als Entwicklungs- und Umsetzungspartner eingebunden
- Begleitausschüsse und Entscheidungsgremien werden im Hinblick auf Chancengerechtigkeitsziele und die Erfordernisse von Familien- und Freiwilligenarbeit paritätisch mit Frauen und Männern aus diesem Bereich besetzt
- Bei der Projektauswahl und bei der Projektbeurteilung gehen die Themen Alltagsmanagement und Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit und die Integration von Freiwilligenarbeit explizit in die Bewertung ein (mind. 50% der geförderten Projekte mit diesem Bezug)
- Indikatoren zur Beschreibung der Projektwirksamkeit und zum Monitoring der Zielerreichung beinhalten auch Chancengerechtigkeitsaspekte

**Effekte:**

- Förderprogramme unterstützen verstärkt die Lebensalltage und die Bedürfnisse der Zielgruppen (Beschäftigte, Unternehmerinnen und Unternehmer, Forscherinnen und Forscher, Vereinsobleute und Verbände etc.
- Mehr und möglichst viele Projekte im Bereich Familienarbeit, familiengerechte Arbeitswelt und Freiwilligenarbeit, auch durch KMUs und durch Vereine, werden gefördert
- Steigerung von Partizipation und Mitgestaltung von Frauen an der Entwicklung der regionalen Wirtschaft
- Bessere Nutzung und Entwicklung der Standortpotentiale in den Regionen und für den Standort Bayern insgesamt – je nach Förderschwerpunkt – im Bereich Facharbeitermangel, in der außerlandwirtschaftlichen Diversifizierung, in der Personalentwicklung oder in der Forschungs-, Technologie und Clusterpolitik
- Der Stellenwert von Familienarbeit und Freiwilligenarbeit in der Wirtschafts- und Standortpolitik rückt vom Rand in den Mittelpunkt

**10. Modellprojekte und Kampagnen**

Durch Modellprojekte soll das Thema Chancengerechtigkeit im Bewusstsein der Bevölkerung und der politisch Verantwortlichen gestärkt werden. Ferner sollen Informations- und Vernetzungsmöglichkeiten zwischen Akteuren und Partnern ermöglicht und unterstützt werden. Es sollen Anreize zur konkreten Umsetzung auf regionaler und kommunaler Ebene gegeben werden.

**Maßnahmen:**

- Integration des Themas „Chancengerechtigkeit“ in die Informationsplattform ländlicher Raum und Landentwicklung“
- Weiterentwicklung der Möglichkeiten des Netzwerkes „Dialog Landentwicklung“ zu einem Landesnetzwerk ehrenamtlicher Initiatoren und Mitglieder innovativer Genossenschaften im ländlichen Raum
- Kampagne innerhalb des Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (LNBE)
- Periodischer (2-3 Jahre) Landeswettbewerb generationen- und familienfreundliche Gemeinde in Kooperation von Landwirtschaftsministerium, Sozialministerium, Wohlfahrtsverbänden, Kommunalen Spitzenverbänden und der Demographiestabsstelle in der Bay.StK

## 8 Wie kann Chancengerechtigkeit umgesetzt werden?

Wie kann das Querschnittsthema Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern in den ländlichen Räumen Bayerns umgesetzt werden? Um Fortschritte zu erreichen muss gleichzeitig an zwei Punkten angesetzt werden:

1. Das Thema Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer muss weiter thematisiert werden, Rollenbilder und Klischees müssen abgebaut werden.
2. Das Thema Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer muss in Fachthemen / Fachpolitiken integriert und umgesetzt werden.

Nachfolgende Grafik stellt die notwendigen Parallelstrukturen dar.

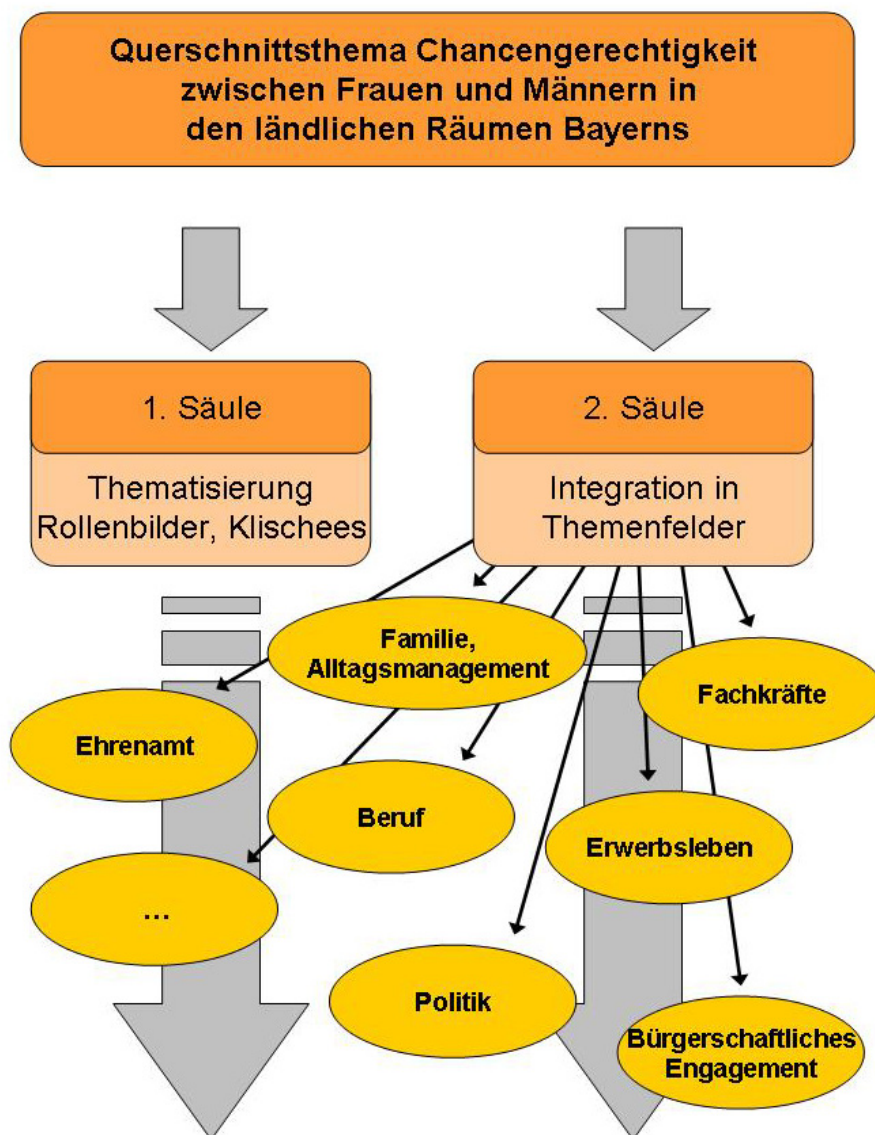


Abb. 12: Umsetzung

## 8.1 Thematisierung und Abbau von Rollenbildern und Klischees

Grundlegend und über alle Themenfelder hinweg gilt es weiterhin, die Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer zu thematisieren und vorhandene geschlechtsspezifische Klischees und Rollenbilder aufzubrechen. Neben dem Anspruch auf Chancengerechtigkeit muss auch erreicht werden, dass die damit verbundenen gesellschaftlichen Veränderungen als selbstverständlich angesehen werden. Wichtig ist hierbei, die notwendigen Änderungen positiv zu belegen und die Vorteile für beide Geschlechter zu betonen. Das Thema erscheint vielfach abgegriffen und wird zu sehr mit einer Emanzipationsbewegung in Verbindung gebracht, mit der sich auch Frauen in dieser Form nicht mehr identifizieren wollen. Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer muss deutlicher mit beiden Geschlechtern in Verbindung gebracht werden.

Grundlage für weniger Ungleichheiten ist der Abbau von Klischees und Rollenbildern. Erst durch den Abbau von Klischees ist das Erkennen einschränkender gesellschaftlicher Rahmenbedingungen oder/und diskriminierender Verhaltensweisen als solcher möglich. Zu oft werden die bestehenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern mit der freiwilligen Wahl eines bestimmten Lebensweges gerechtfertigt und nicht erkannt, dass eben diese freie Wahl in den meisten Fällen nicht besteht.

Das Erkennen einschränkender gesellschaftlicher Rahmenbedingungen oder/und diskriminierender Verhaltensweisen ist wiederum Voraussetzung dafür, dass gehandelt wird und die Vorteile und Chancen, welche der Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede bietet, erkannt, erschlossen und genutzt werden.

## 8.2 Integration in Fachthemen und Fachpolitiken

Das Thema Chancengerechtigkeit für Frauen und Männern ist ein Teilaspekt der Gesamtentwicklung des ländlichen Raumes und muss auch als solcher verstanden werden. Es sollte die Möglichkeit geprüft werden, wie das Thema und mögliche Handlungsansätze mit anderen Ansätzen verknüpft bzw. an diese angedockt werden können.

Handlungsoptionen und Maßnahmen zur Erreichung von mehr Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer sollten als wichtiger Teilaspekt in die jeweiligen Fachthemenfelder integriert und dort umgesetzt werden. Das heißt Integration in die Politiken, Initiativen, Maßnahmenbündel der verschiedenen Fachthemen. Innerhalb der jeweiligen Themen muss der Aspekt Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern in den ländlichen Räumen Bayerns einen wichtigen Part einnehmen und als Teilaspekt auch deutlich wahrnehmbar sein.

### Warum eine Integration in übergeordnete Themen?

- Um mit dieser gezielten Positionierung das Thema Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in den ländlichen Räumen Bayerns neu zu beleben
- Um direkt die richtigen Adressaten zu erreichen
- Um Personen zu erreichen, die für das Thema Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in den ländlichen Räumen Bayerns wenig Interesse, für Fachthemen jedoch großes Interesse zeigen

Viele Bürgerinnen und Bürger und viele Entscheidungsträger sehen die Notwendigkeiten und Vorteile, die einzelne Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in den ländlichen Räumen Bayerns bewirken. Diese werden jedoch weniger unter dem Label Chancengerechtigkeit, als unter dem Label des jeweils übergeordneten Themas betrachtet und wahrgenommen. Mit der Integration des Themas Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in den ländlichen Räumen Bayerns in übergeordnete Themen wird dieser veränderten Sichtweise Rechnung getragen und gleichzeitig das Interesse für Chancengerechtigkeit in Verbindung mit den jeweiligen Themen neu geweckt.

**Umsetzungsvorschlag:**

1. Schritt: Für das Thema Chancengerechtigkeit zwischen Männern und Frauen in den ländlichen Räumen Bayerns muss Interesse geweckt werden

- Bayernweite Kampagne

2. Schritt: Informationsmöglichkeiten über das Thema und Handlungsoptionen für interessierte Personen, Unternehmen und Institutionen schaffen

- allgemeine und zielgruppenspezifische Informationsangebote, die einfach zugänglich und vor allem verständlich sind
- Informationsplattform Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in den ländlichen Räumen Bayerns als Ausgangspunkt mit allgemeinen Informationen und Verlinkungen zu spezifischen Angeboten

3. Schritt: Handlungsoptionen zur Umsetzung müssen angeboten werden

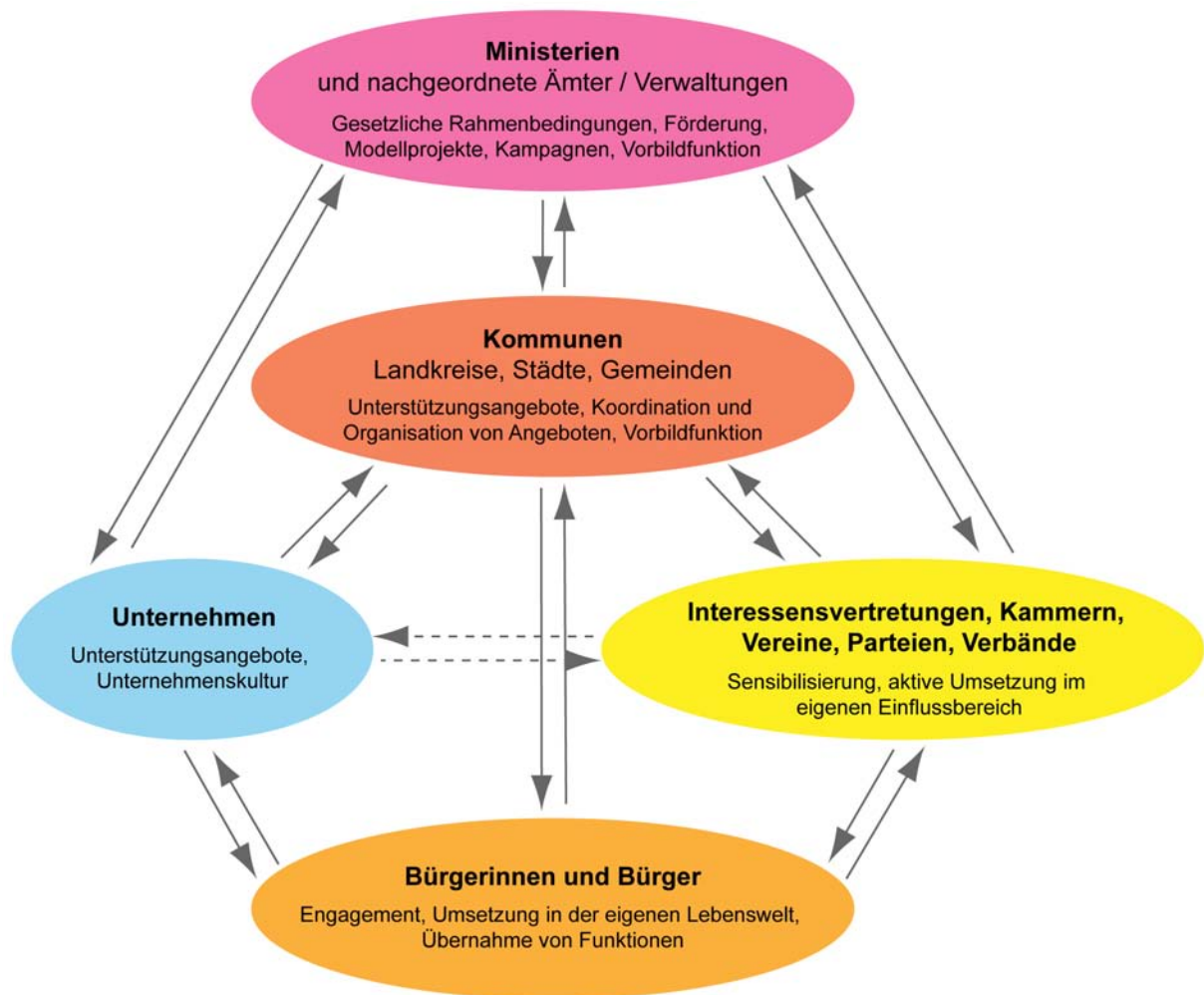
- Vorhandene Handlungsoptionen müssen bekannt sein (siehe Schritt 2)
- Neue Handlungsoptionen müssen geschaffen werden

4. Schritt: Die Umsetzung von Handlungsoptionen muss ermöglicht und unterstützt werden

- die Umsetzung von Handlungsoptionen muss teilweise durch eine Umsetzungsberatung unterstützt werden.  
Insbesondere bei neuen Formen der Umsetzung wie z.B. in interkommunaler Zusammenarbeit, in der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen und Ebenen zum Beispiel zwischen Unternehmen und Gemeindeverwaltungen ist eine begleitende Umsetzungsberatung sinnvoll. In Gemeinden mit einer kleinen Verwaltung, bei kleinen und mittelständischen Unternehmen oder bei Vereinen ermöglicht diese erst das Engagement und die Umsetzung von Handlungsoptionen.
- die Umsetzung von Handlungsoptionen muss finanziell unterstützt werden

### **8.3 Wie können Ministerien, Kommunen, Unternehmen tätig werden?**

Das Thema Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer betrifft alle gesellschaftlichen Gruppen. Ein Fortschritt hin zu mehr Chancengerechtigkeit kann nur gemeinsam im Zusammenwirken aller Akteure erreicht werden.



**Abb. 13: Zusammenwirken der Akteurinnen und Akteure**

Nachfolgend sind für Ministerien, Kommunen, Unternehmen, Interessensvertretungen und Bürgerinnen und Bürger zusammenfassend aufgeführt auf welche Art sie tätig werden können.

### 8.3.1 Ministerien

Die Ministerien können auf verschiedenste Weise einen Beitrag zu mehr Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in den ländlichen Räumen Bayerns leisten. Wichtig ist hierbei, darauf zu achten, dass interdisziplinär zusammengearbeitet und die einzelnen Maßnahmen stringent auf eine gemeinsame Zielsetzung hin ausgerichtet werden.

Ministerien und nachgeordnete Behörden können:

- Rechtlichen Rahmen anpassen
- Bestehende Förderungen/Förderprogramme anpassen
- Neue Förderungen/Förderprogramme auflegen
- Modellprojekte durchführen
- Wettbewerbe ausloben
- Informationskampagnen durchführen
- Auszeichnungen und Preise verleihen
- Beratung und Umsetzungsbegleitung anbieten
- Als Vorbild dienen

### 8.3.2 Kommunen

Chancengerechtigkeit nimmt eine wichtige Rolle bei den Themen Wettbewerbsfähigkeit der Regionen, Konkurrenz um Fachkräfte, um Unternehmensstandorte, um Wohnstandorte ein. Familienfreundlichkeit ist ein entscheidender Standortfaktor, auch im Wettbewerb um Unternehmen. Kommunen müssen am Rahmen einer familienfreundlichen Infrastruktur mitwirken, einer Infrastruktur, die an die neuen Formen und Ansprüche der Arbeitswelt angepasst ist (längere Öffnungszeiten, kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten, vielfältige Betreuungsmodelle, Notfallbetreuung, haushaltsnahe Dienstleistungen).

Kommunen können

- Angebote selbst aufbauen und anbieten
- Koordination und Organisation übernehmen
- Finanziell unterstützen
- Durch Beratung unterstützen
- Materiell unterstützen (z.B. Räumlichkeiten, Ausstattungsmaterial)
- Personell unterstützen
- Als Vorbild dienen

### 8.3.3 Unternehmen

Der ökonomische Mehrwert und die Chancen sowie die ungenutzten Potenziale in Bezug auf Maßnahmen rund um die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern im Unternehmen müssen stärker erkannt werden. Attraktive, chancengerechte Unternehmenskultur und die Vereinbarkeit von Berufsleben und Privatleben sind entscheidende Faktoren im Wettbewerb um gute Arbeitskräfte (Karrieremöglichkeiten, Einkommensgerechtigkeit, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten).

Unternehmen können:

- Angebote selbst aufbauen und anbieten (z.B. Betriebskindergarten)
- Unterstützungsangebote zur Verfügung stellen (z.B. kurzfristige Betreuung organisieren)
- Unternehmenskultur weiterentwickeln
- Schieflagen durch Förderung gezielt beseitigen (Förderung von weiblichen Nachwuchskräften, Anpassung der Einkommen)

### 8.3.4 Interessensvertretungen, Kammern, Vereine, Parteien und Verbände

Interessensvertretungen, Kammern, Vereine und Verbände prägen und gestalten die gesamte Breite des gesellschaftlichen Lebens, von der Berufswelt über die Freizeit bis stark in den sozialen Bereich. Insbesondere in den ländlichen Räumen Bayerns nehmen Vereine, Verbände und sonstige Interessensvertretungen eine wichtige Rolle im täglichen Leben ein. Umso wichtiger ist es, auch in diesem Bereich auf Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer zu achten. Dies geschieht sowohl über das aktive Tun im jeweiligen Einflussbereich dieser Organisationen, als auch in der chancengerechten und möglichst ausgeglichenen Gestaltung interner Prozesse und Organisationen.

Interessensvertretungen, Kammern, Vereine, Parteien und Verbände können:

- Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in den ländlichen Räumen Bayerns zum Thema machen
- In ihren Kompetenzbereichen Sensibilisierungsarbeit leisten
- Angebote selbst aufbauen und anbieten
- Interne Strukturen chancengerecht gestalten
- Aktiv auf ein ausgeglichenes Engagement von Frauen und Männern hinwirken

### **8.3.5 Bürgerinnen und Bürger**

Bürgerinnen und Bürger erfahren und gestalten die Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in den ländlichen Räumen Bayerns tagtäglich in ihrem unmittelbaren Tun. Ministerien, Kommunen und Unternehmen können und müssen mit ihren Beiträgen den Rahmen und die Voraussetzungen für mehr Chancengerechtigkeit schaffen. Umgesetzt und mit Leben gefüllt werden sie durch die Menschen vor Ort.

Bürgerinnen und Bürger können:

- Sich ehrenamtlich, sozial und politisch engagieren
- Vorurteilsfrei, abseits von Klischees und Rollenbildern handeln
- Ihre Rechte auf Chancengerechtigkeit artikulieren und einfordern
- Funktionen in Vereinen, Parteien, Interessensvertretungen und Kammern übernehmen
- Ihre private Lebenswelt chancengerecht gestalten

## 9 Monitoring

Um eine kontinuierliche Beobachtung und Fortführung der im Rahmen der Studie gewonnenen Erkenntnisse und deren nachhaltiger Wirkung sicherzustellen, wird empfohlen, das vorgeschlagene Indikatorenset alle zwei Jahre zu aktualisieren. Auf Basis der dort verwendeten statistischen Daten, insbesondere der Indikatoren der Säule 2 können Entwicklungen und Fortschritte der Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in den ländlichen Räumen Bayerns nachvollzogen und zukünftig auch Entwicklungen statistisch abgebildet werden. Ebenso ist eine regelmäßige Aktualisierung der Daten Grundvoraussetzung für die Attraktivität des im Rahmen des Projekts realisierten Onlineangebots.

Neben einer zweijährlichen Aktualisierung der verwendeten Indikatoren muss weiterhin auf eine generelle Ausweitung der geschlechtsspezifischen Datenerfassung, möglichst auf Gemeindeebene hingewirkt werden. Sowohl in Bezug auf eine optimale Beurteilung der erreichten Fortschritte, als auch in Bezug auf eine bessere Informationsgrundlage für Ministerien, Kommunen und Bürgerinnen und Bürger ist eine breitere und differenziertere geschlechtsspezifische Datenbasis unerlässlich.

Das Indikatorenset bildet die Lebenssituation von Frauen und Männern in den ländlichen Räumen Bayerns ab. Um diesem Anspruch auch zukünftig gerecht zu werden ist eine Prüfung der verwendeten Indikatoren im Hinblick auf Ihre Eignung zur Abbildung der sich verändernden gesellschaftlichen Situationen und individuellen Lebensumstände notwendig. In vier-jährigem Turnus sollten im Rahmen des Monitorings deshalb, neben der Aktualisierung der Daten, auch die Struktur und die Inhalte des Indikatorensets überprüft und weiterentwickelt werden.

## 10 Literatur / Quellen

- Barca, F. 2009: An Agenda for a reformed cohesion policy. A place-based approach to meeting European Union challenges and expectations. URL: [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/policy/future/pdf/report\\_barca\\_v0605.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/policy/future/pdf/report_barca_v0605.pdf).
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (Hg.) 2009: Geschlechtersensible Sichtweise. Strategie und Methode. URL: <http://www.arbeitsministerium.bayern.de/gs/strategie/index.htm>.
- Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie (Hg.) 2006: Landesentwicklungsprogramm Bayern 2006. München.
- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hg.) 2007: Frauen – Männer – Räume. Berichte: Band 26. Bonn.
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) (Hg.) 2011: Gender Index. URL: [www.gender-index.de](http://www.gender-index.de).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2009: Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Berlin.
- Denilda, I., Thorslund, J. G. (Hg.): Innovation & Gender. URL: <http://www.vinnova.se/upload/EPiStorePDF/vi-11-03.pdf>.
- Europäische Kommission (Hg.) 2010: Gleichstellung der Geschlechter. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=de>.
- N. Frantzen et. al (2008): Herausforderung Vielfalt – Ländliche Räume im Struktur- und Politikwandel. ARL Nr. 4.
- Genanet Leitstelle Gender, Umwelt, Nachhaltigkeit (Hg.) 2011: Gender. Umwelt. Nachhaltigkeit. URL: <http://www.genanet.de/nachhaltig.html>.
- Gendercc – woman for climate justice (Hg.) 2011: Willkommen auf der GenderCC Informations- und Vernetzungs-Plattform zu Geschlechtergerechtigkeit und Klimaschutz/Klimawandel. URL: <http://www.gendercc.net>.
- Handelsblatt GmbH (Hg.) 2008: Bringen mehr Frauen in Top-Positionen tatsächlich wirtschaftliche Vorteile? URL: <http://www.wiwo.de/politik-weltwirtschaft/bringen-mehr-frauen-in-top-positionen-tatschlich-wirtschaftliche-vorteile-302654/>.
- Hans Böckler Stiftung (Hg.) 2007: Gender-Index – eine Landkarte für Deutschland. Machbarkeitsstudie. Arbeitspapier 136. Düsseldorf.
- Hösle, Vittorio: Zeiten des Übergangs: Die grüne Lehre: Die Politik muss soziale Gerechtigkeit der Nachhaltigkeit unterordnen. Süddeutsche Zeitung, (München), Ausg. Nr. 89 vom 16./17.04.2011, S. 13.
- Kotirante, A., Kovalainen, A., Rouvinen, P. (Hg.) 2007: Female Leadership and Firm Profitability. URL: [http://www.eva.fi/wp-content/uploads/files/2133\\_Analyysi\\_no\\_003\\_eng\\_FemaleLeadership.pdf](http://www.eva.fi/wp-content/uploads/files/2133_Analyysi_no_003_eng_FemaleLeadership.pdf).
- Organisation for Economic Co-operation and Development OECD (Hg.) 2006: The New Rural Paradigm. OECD Rural Policy Reviews Policies and Governance. URL: [http://www.unisi.it/cipas/ref/OECD\\_2006\\_Rural\\_Paradigm.pdf](http://www.unisi.it/cipas/ref/OECD_2006_Rural_Paradigm.pdf).

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (Hg.) 2011: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. [http://www.fraunhofer.de/Images/110509\\_Gleichstellungsbericht\\_final\\_tcm7-78851.pdf](http://www.fraunhofer.de/Images/110509_Gleichstellungsbericht_final_tcm7-78851.pdf), Zugriff 01.03.2011.

Statistisches Bundesamt (Hg.) 2006: Leben und Arbeiten in Deutschland. Sonderheft 1: Familien und Lebensformen – Mikrozensus 1996 – 2004. Wiesbaden, S.5