



HESSISCHER LANDTAG

03. 12. 2007

Antwort der Landesregierung

**auf die Große Anfrage der Abg. Fuhrmann, Dr. Pauly-Bender,
Eckhardt, Habermann, Schäfer-Gümbel, Dr. Spies (SPD)
und Fraktion**

**betreffend berufliche Situation und Perspektiven von Frauen in
Hessen**

Drucksache 16/7475

Vorbemerkung der Fragesteller:

Frauen sind zu Beginn des 21. Jahrhunderts zwar verstärkt in Spitzenpositionen von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft vertreten, doch kann von einer wirklich gleichberechtigten Teilhabe noch nicht gesprochen werden. Nach wie vor liegt die Führungsverantwortung in allen gesellschaftlichen Bereichen hauptsächlich in der Hand von Männern, auch wenn es zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik eine Kanzlerin gibt.

Die in den 80er-Jahren geführte Diskussion um Frauenquoten in der Politik hat einiges bewegt, um eine stärkere Repräsentanz von Frauen in öffentlichen Ämtern zu erreichen. Hinzu kamen Gesetze, die Frauenförderung im öffentlichen Dienst regelten. Die Entwicklung hin zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen ist jedoch ins Stocken geraten.

Vorbemerkung der Sozialministerin:

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen ist zwar noch nicht erreicht, wir sind jedoch auf einem guten Weg dahin.

Vieles ist heute selbstverständlich, was noch vor 20 Jahren undenkbar schien und der Prozess, dass alte Rollenklischees ihre Bedeutung verlieren, ist unumkehrbar. Nicht zuletzt durch Beharrlichkeit und langen Atem der Frauen, die mit ihrem Engagement und ihrer Kompetenz dafür sorgen, dass dieser Wandel anhält. Das Wissen über die Notwendigkeit eines partnerschaftlichen Verhältnisses zwischen Männern und Frauen ist gewachsen und die Gesellschaft wird sich weiter in diese Richtung entwickeln.

Frauen und Mädchen haben das gleiche Recht auf Bildung in den letzten Jahrzehnten Schritt für Schritt genutzt mit dem Ergebnis, dass die gut ausgebildeten und qualifizierten Mädchen und Frauen heute die Mehrheit in den Gymnasien stellen und ihr Anteil an Studierenden inzwischen 47 v.H. beträgt.

Der Weg zu Chancengleichheit kann aber nur erfolgreich sein, wenn sowohl die Voraussetzungen für Chancengleichheit im Erwerbsleben Berücksichtigung finden, als auch Rahmenbedingungen geschaffen werden, die helfen, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Dies bestätigen alle Befragungen und Studien, die sich mit dem Thema Chancengleichheit für Frauen und Männer befassen.

Die McKinsey-Studie 2007 etwa stellt fest, dass der Frauenanteil im Topmanagement in Deutschland deswegen u.a. bei 11 v.H. liegt, weil die Frauenarbeitszeit an der Gesamtarbeitszeit auch nur bei 38 v.H. liegt. Diese Zahl hat deswegen Relevanz, weil 77 v.H. der Familien mit einem Kind unter drei Jahren das Modell praktizieren: "Einer arbeitet Vollzeit, der andere ist nicht erwerbsfähig" - gewünscht wird dieses Modell aber nur von 14 v.H. - so eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Flankiert wird diese Aussage durch die aktuellen Ergebnisse der Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) "Frauen an der Spitze - Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte" von 2007. Sie hat sich auf die Bedingungen und Voraussetzungen konzentriert, unter denen Männer und Frauen Karriere machen - oder eben nicht. Ein Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften verdeutlicht, dass es mehr Unterschiede als Gemeinsamkeiten im beruflichen Alltag und den privaten Lebensverhältnissen gibt.

Drei Viertel der Frauen in Führungspositionen hatten 2004 keine Kinder unter 18 Jahren, aber 53 v.H. der männlichen Führungskräfte leben in Familien mit Kindern.

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Nachwuchskräfte systematisch zu fördern sind und Arbeitsbedingungen geschaffen werden müssen, die den Flexibilisierungsbedürfnissen der Familien entgegen kommen. Bessere Möglichkeiten der Kinderbetreuung könnten eine längere Unterbrechung im Job verhindern und damit die Karrierechancen von Frauen deutlich erhöhen.

Eine weitere Befragung belegt, dass 88 v.H. der Mütter von Kindern unter neun Jahren, die gegenwärtig nicht berufstätig sind, sich wünschen, neben der Erziehungsarbeit auch wieder beruflich tätig zu werden. (forsa, 2006).

In Anerkennung dieser Realität hat die Landesregierung ein Konzept für Chancengleichheit entwickelt, das in eine Kultur familienfreundlicher Maßnahmen als moderne Gleichstellungspolitik eingebettet ist. Dazu gehören die Instrumentarien für Personalentwicklung ebenso wie der kontinuierliche Ausbau der Kinderbetreuung oder Mentorinnenprogramme für weiblichen Führungsnachwuchs.

Mittlerweile existiert landesweit neben den Aktivitäten des Landes sowie der freien Wirtschaft eine Vielzahl gemeinsamer Maßnahmen und Kooperationsprojekte in Kommunen, Betrieben und Institutionen, die sich im Interesse der Bevölkerung flächendeckend des Themas work-life-balance annehmen.

Die Unterschiedlichkeit der Talente von Frauen und Männern zu nutzen, ist bereits Teil der Personalstrategie von Unternehmen, weil das Prinzip des Gender Diversity auf der Erkenntnis aufbaut, dass erst durch Anerkennung der Verschiedenheit das ganze Potenzial für kreative Lösungen zur Entfaltung kommen kann.

Auch das in diesem Jahr von der Bundesregierung geschaffene Elterngeld ist auf der Höhe der Zeit, weil es dem Bedürfnis von Frauen und Männern nach verbesserter Teilhabe und Gleichberechtigung im Beruf und Privatleben Rechnung trägt. Schon innerhalb des ersten halben Jahres stieg der Anteil von Männern, die sich für Väterurlaub entschieden haben, von dem jahrelang gleichbleibenden Level von 3,5 v.H. auf 8,48 v.H., in Hessen liegt der Anteil innerhalb dieses Zeitraums mit 8,56 v.H. etwas über dem Bundesdurchschnitt.

Nur durch konkrete Unterstützung in der Arbeitswelt bei gleichzeitiger öffentlicher Wertschätzung und tatsächlichen Hilfestellungen für die Familie wird sich die Entwicklung hin zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen weiter verbessern.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantwortet die Sozialministerin im Einvernehmen mit der Staatskanzlei, dem Minister des Innern und für Sport, dem Minister der Finanzen, dem Minister der Justiz, der Kultusministerin, dem Minister für Wissenschaft und Kunst, dem Minister für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung und dem Minister für Umwelt, ländlichen Raum und Verbraucherschutz die Große Anfrage im Namen der Landesregierung wie folgt:

Schule und Ausbildung:

- Frage 1. Wie hoch ist der Anteil von Mädchen, die im Jahr 2006
- a) einen Hauptschulabschluss,
 - b) einen Realschulabschluss oder
 - c) die allgemeine Hochschulreife an einer hessischen Schule erreicht haben?

Zu a: Der Anteil von Mädchen, die im Jahr 2006 einen Hauptschulabschluss erreicht haben, liegt bei 42 v.H.

Zu b: Der Anteil von Mädchen, die im Jahr 2006 einen Realschulabschluss erreicht haben, liegt bei 51,6 v.H.

Zu c: Der Anteil der Mädchen, die im Jahr 2006 die allgemeine Hochschulreife erreicht haben, liegt bei 54,8 v.H.

Frage 2. Wie hoch ist der Anteil der Mädchen an der Gruppe, die 2006 die Schule ohne einen Abschluss verlassen haben, in Prozent?

Der Anteil von Mädchen, die im Jahr 2006 keinen Abschluss erreicht haben, liegt bei 39,5 v.H.

Frage 3. In welchen drei Ausbildungsberufen gibt es den höchsten und in welchen drei den niedrigsten Mädchenanteil in Prozent?

In folgenden drei Ausbildungsberufen ist der Mädchenanteil am höchsten:

1. Medizinische Fachangestellte (99 v.H. bei 2689 Mädchen von 2712 Auszubildenden),
2. Zahnmedizinische Fachangestellte (99 v.H. bei 2568 Mädchen von 2588 Auszubildenden),
3. Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk (91 v.H. bei 1471 Mädchen von 1623 Auszubildenden).

In folgenden drei Ausbildungsberufen ist der Mädchenanteil besonders niedrig:

1. Metallbauer/in (1 v.H. bei 6 Mädchen von 595 Auszubildenden),
2. Anlagemechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (1 v.H. bei 8 Mädchen von 704 Auszubildenden),
3. Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik (0,3 v.H. bei 2 Mädchen von 673 Auszubildenden).

Frage 4. Wie hoch war der Mädchenanteil an den abgebrochenen Ausbildungen in Prozent?

Es wurden 2006 insgesamt 7908 Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst; davon waren 3399 Frauen, was einem Anteil von 43 v.H. entspricht.

Frage 5. Wie hoch ist 2006 der Mädchenanteil an den sogenannten Altbewerbern um einen Ausbildungsplatz in Prozent?

Der Anteil von Altbewerberinnen, die mindestens 1 Jahr nach ihrer Entlassung aus der allgemeinbildenden Schule trotz Bewerbung noch keinen Platz in der dualen Ausbildung gefunden hatten, lag zum Jahreswechsel 2006 auf 2007 in Hessen bei 44 v.H. (zum Vergleich die Zahl des Bundes: 47 v.H.). Die Antwort stützt sich auf statistische Angaben der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Hessen aus 2006.

Studium:

Frage 6. Wie hoch ist 2006 der Anteil von Studienanfängerinnen in Hessen in Prozent, jeweils aufgeschlüsselt nach Studienfächern, an den hessischen Universitäten und Fachhochschulen?

Der Frauenanteil an der Gesamtanzahl der Studierenden im 1. Fachsemester in den einzelnen Studienfächern an den Hochschulen des Landes Hessen (Universitäten und Fachhochschulen) sowie den Hochschulen in anderer Trägerschaft im Studienjahr 2006 (Sommersemester 2006 und Wintersemester 2006/2007) ist der Aufstellung zu entnehmen, die als Anlage 1 beigefügt ist. Im Ergebnis beträgt der Anteil von Studienanfängerinnen in Hessen an den Hochschulen 48,96 v.H.

Frage 7. Wie hoch ist der Anteil von Studienabbrecherinnen in 2006, jeweils aufgeschlüsselt nach Studienfächern?

Unterlagen über Studienabbrecherinnen bzw. Studienabbruchsquoten liegen nicht vor. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat die Hochschul-Informationssystem GmbH im Jahre 2002 damit beauftragt, eine Studie hierzu durchzuführen. Diese Studie beruht auf einer Befragung von Studierenden, die ihr Studium abgebrochen haben.

Danach brechen in Deutschland durchschnittlich 25 v.H. eines Studienjahrganges ihr Studium ab. Bei den Männern sind es durchschnittlich 27 v.H., bei den Frauen rund 25 v.H. An den Universitäten liegt die Studienabbruchsquote mit 26 v.H. höher als bei den Fachhochschulen mit 22 v.H. Vor allem in den Studiengängen der Sprach- und Kulturwissenschaften, der

Wirtschaftswissenschaften und auch in den Studiengängen Maschinenbau und Elektrotechnik der Universitäten sind hohe Abbruchquoten zu verzeichnen. Auch an den Fachhochschulen findet der überdurchschnittlich hohe Studienabbruch in den Wirtschaftswissenschaften, der Informatik und der Elektrotechnik statt.

Frage 8. Wie hoch ist der Anteil der Absolventinnen in 2006 in Prozent, jeweils aufgeschlüsselt nach Studienfächern?

Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Absolventinnen und Absolventen in den einzelnen Studienfächern an den Hochschulen des Landes Hessen (Universitäten und Fachhochschulen) sowie den Hochschulen in anderer Trägerschaft im Prüfungsjahr 2006 (Wintersemester 2005/2006 und Sommersemester 2006) ist der Aufstellung zu entnehmen, die als Anlage 2 beigelegt ist.

Der Anteil der Absolventinnen an den Hochschulen des Landes beträgt demnach insgesamt 49,72 v.H.

Frage 9. In welchen drei Studienfächern liegt der höchste und in welchen drei der niedrigste Frauenanteil vor?

Bei Betrachtung der Anteile weiblicher Studierender sollte nicht allein der Anteil in Prozent herangezogen werden, denn dieser liegt bei einigen Studienfächern bei 100 v.H. allein nur durch die Einschreibung von einer Person. Die Frage wird in dem Sinne beantwortet, dass solche Studienfächer genannt werden, in denen Frauen am stärksten bzw. am wenigsten vertreten sind.

Bei den Hochschulen des Landes Hessen ist Germanistik das bei den Studierenden am häufigsten von Frauen gewählte Studienfach; hier sind insgesamt 5.268 Frauen (dies entspricht einem prozentualen Frauenanteil in Höhe von 72,28 v.H.) eingeschrieben. Die Medizin mit einem Frauenanteil von 57,80 v.H. liegt mit insgesamt 4.358 Frauen auf Platz 2, gefolgt von der Betriebswirtschaft mit 3.858 Frauen und einem Frauenanteil von 44,52 v.H.

Bei den Hochschulen in anderer Trägerschaft belegen die Fächer Betriebswirtschaftslehre (1.019 Frauen), Wirtschaftsrecht (673 Frauen) und Sozialwissenschaften (536) Frauen die ersten drei Plätze mit den Frauenanteilen von 32,88 v.H., 47,29 v.H. bzw. 73,93 v.H. Es gibt insgesamt neun Studienfächer, die einen Frauenanteil von 0,00 v.H. aufweisen. Hier sind die absoluten Zahlen (z.B. lediglich ein bzw. zwei Studenten) jedoch so niedrig, sodass diese Nennung keine Aussage zulässt.

Erst bei der Mikroelektronik (zwei weibliche und 93 männliche Studierende) mit einem Frauenanteil von 2,11 v.H. und der Mechatronik mit 16 Frauen und 581 Männern (Frauenanteil 2,68 v.H.) ergeben sich relevante Werte.

Auch bei den Hochschulen in anderer Trägerschaft sind es die ingenieurwissenschaftlichen Fächer Elektrotechnik und Mechatronik, die mit 3,23 v.H. und 6,30 v.H. die niedrigsten Frauenanteile aufweisen.

Frage 10. Existieren Programme, die junge Frauen dazu motivieren sollen, naturwissenschaftliche oder technische Studiengänge aufzunehmen, oder plant die Landesregierung derartige Maßnahmen bzw. sind ihre Planungen von anderer Seite bekannt?

Bestandteil des Bildungs- und Erziehungsplanes für Kinder von 0 bis 10 Jahren in Hessen ist die Vermittlung früher naturwissenschaftlicher Lernerfahrungen. Dieses innovative institutionenübergreifende Bildungskonzept für die gesamte kindliche Entwicklung, das im Kindergarten-/Schuljahr 2007/2008 hessenweit Anwendung findet, vermittelt kindgerecht Erkenntnisse aus Bereichen der Naturwissenschaften und liefert ein grundlegendes Wissen über Vorgänge der belebten und unbelebten Natur, die für das Leben in unserer hochtechnisierten Wissensgesellschaft unverzichtbar sind. Das Konzept des Bildungs- und Erziehungsplanes fördert das natürliche Interesse der Kinder an den Funktions- und Gebrauchsmöglichkeiten technischer Geräte und berücksichtigt, dass bereits in der kindlichen Lebenswelt eine fortschreitende Technisierung statt findet. Der Bildungs- und Erziehungsplan ist daher auch eine Motivationsförderung für Mädchen, sich für naturwissenschaftliche oder technische Felder zu interessieren, die später in eine Berufsorientierung in den Bereichen der Naturwissenschaft münden können.

Seit 2002 unterstützt und beteiligt sich die Landesregierung aktiv an dem Girls` Day, der dazu dient, dass Mädchen sogenannte frauenuntypische Berufsfelder kennen lernen und technische, handwerkliche oder naturwissen-

schaftliche Berufsbereiche ausprobieren können. Federführend für die Umsetzung im Land sind das Hessische Sozialministerium und das Hessische Kultusministerium; darüber hinaus gibt es eine erfolgreiche Medienpartnerschaft mit dem Hessischen Rundfunk, der zum Girls` Day laufend informiert und den Girls` Day mit Sendungen wie z.B. "Frauenkarrieren in einer Männerwelt" flankierte.

Der Girls` Day informiert Mädchen der Jahrgangsstufen 5 - 10 aller Schulformen über die moderne Arbeitswelt, um den Anspruch auf Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verdeutlichen. Der Informationstag hat eine Signalwirkung für das Familienleben und den Generationendialog. Er lädt dazu ein, über die Berufswünsche der Töchter zu diskutieren. Denn wissenschaftliche Studien belegen den entscheidenden Einfluss der Eltern auf die Berufswahl der Mädchen.

Die große Bildungskampagne TEKNO-NOW wurde unter Federführung des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst, und gemeinsam mit dem Hessischen Kultus- und Wirtschaftsministerium, hessischen Hochschulen, mehreren Wirtschafts- und Fachverbänden, Unternehmen und Medien im Januar 2001 gestartet. Die Kampagne "TEKNO-NOW - Natur und Technik entdecken" zielt darauf ab, Schülerinnen und gleichermaßen Schüler für ein Studium der Natur- und Ingenieurwissenschaften zu interessieren. Adressaten waren bisher junge Leute ab Klasse 9, seit Herbst 2003 werden auch Grundschüler angesprochen.

Im Rahmen dieser bundesweit einmaligen Bildungskampagne wurden bisher in ganz Hessen zahlreiche Großveranstaltungen durchgeführt:

- Schul-Informationstage "Hochschule für einen Tag" in Wiesbaden, Wetzlar, Kassel, zweimal Hanau, Limburg, Fulda, Frankfurt und Rüsselsheim,
- hessische Wochen der Mathematik in Wiesbaden, Frankfurt, Kassel und Fulda sowie
- Weiterbildungsveranstaltungen für Lehrer.

Die Themen reichen quer durch alle Bereiche der Naturwissenschaften und Technik sowie von Studieninformationen bis zu Berufschancen und der Alltagspraxis in Naturwissenschaft und Ingenieurwesen. Die große Bandbreite der beteiligten Institutionen, die bei TEKNO-NOW Hand in Hand arbeiten, machte und macht es möglich, all diese Bereiche mit fundierten Informationen abzudecken.

Seit 2001 besteht das Mentorinnen-Netzwerk an allen hessischen Universitäten und Fachhochschulen. Die Studentinnen in den naturwissenschaftlichen und in den technikwissenschaftlichen Studiengängen können dort eine Betreuung durch eine Mentorin in fachlicher und in studienorganisatorischer Hinsicht erhalten.

Frage 11. Wie groß ist der Frauenanteil an den Habilitationen und Promotionen in Hessen in Prozent?

Im Jahr 2006 gab es an den Hochschulen des Landes Hessen insgesamt 154 Habilitationen, davon wurden 31 von Frauen abgeschlossen, d.h. der Frauenanteil betrug 20,13 v.H. Der Frauenanteil bei den Promotionen im Prüfungsjahr 2006 betrug 40,35 v.H. (1.502 Frauen von insgesamt 3.722 Promotionen).

Frage 12. In welchen Fächergruppen schlossen Frauen besonders häufig Promotionen und Habilitationen ab und in welchen Fächergruppen gab es die wenigsten Promotionen und Habilitationen von Frauen?

In der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften lag der Frauenanteil bei den Habilitationen bei 41,67 v.H. (insgesamt 24 Habilitierte, darunter 10 Frauen). In der Veterinärmedizin, den Ingenieurwissenschaften, den Kunstwissenschaften und auch im Sport gab es in 2006 keine Habilitationen von Frauen.

In der Fächergruppe Humanmedizin haben die meisten Frauen (= 509 Frauen) promoviert, gefolgt von Mathematik, Naturwissenschaften mit insgesamt 391 Frauen und den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 224 Frauen.

Vereinbarkeit von Beruf/Studium/Ausbildung und Familie:

Frage 13. Welche Konzepte und Einrichtungen gibt es zur Vereinbarung von Beruf und Familie (jeweils aufgeschlüsselt in Konzepte für den Landesdienst und Konzepte der freien Wirtschaft?)

a) Konzepte für den Landesdienst

In der hessischen Landesverwaltung gibt es seit vielen Jahren eine Reihe rechtlicher Regelungen, die es zunehmend den Beschäftigten in der Landesverwaltung erleichtern, Beruf und Familie zu vereinbaren. Der hohe Anteil weiblicher Beschäftigter verdeutlicht dies.

Gerade in den letzten Jahren wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen, wie

- Hessisches Beamtengesetz (Förderung von Teilzeitarbeit im Falle der Betreuung von kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen - bis zu 15 Stunden pro Woche -),
- Hessisches Gleichberechtigungsgesetz mit den drei grundsätzlichen Zielen: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Chancengleichheit sowie Beseitigung von Unterrepräsentanz,
- Arbeitszeitverordnung (Möglichkeit, die Mindestarbeitszeit einzuführen; großzügige Ausnahmeregelung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen),
- Rahmenkonzept zur Personalentwicklung (familienfreundliche Ausgestaltung einzelner Instrumente, z.B. Rotation, Telearbeit),
- Mobilitätsrichtlinien (Anerkennung von mindestens sechs Monaten Elternzeit als Rotationsstation),
- Führungsgrundsätze (sie sind getragen von einer partnerschaftlichen Kommunikation und fordern das Verständnis für persönliche Anliegen der Beschäftigten ein - verpflichtendes Jahresgespräch),
- Konzept zur Weiterentwicklung der Führungskräfteentwicklung (fordert soziale Kompetenz der Führungskräfte ein und offeriert im Themenfeld "Führungsaufgabe Personal" eine Einheit "Führungskräfte für die Belange von Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen sensibilisieren..."),
- Förderung der alternierenden Telearbeit (Kabinettsbeschluss und Anschlussvereinbarung zum Tarifvertrag "Bildschirmarbeitsplätze")

weiter im Sinne familienfreundlicher Arbeitsbedingungen verbessert.

audit berufundfamilie®

Um Familienfreundlichkeit überprüfbar zu machen, hat die Hessische Landesregierung im April 2005 beschlossen, dass sich alle Ministerien, die Staatskanzlei und die Landesvertretung in Berlin am audit berufundfamilie® der gemeinnützigen Hertie-Stiftung beteiligen sollen, um damit allen Landesdienststellen ein Vorbild zu geben. Mit dem Zertifikat soll dokumentiert werden, dass sich die Ministerien freiwillig verpflichten, künftig familienorientierte Aspekte noch stärker als bisher in die Personalarbeit einfließen zu lassen. Als anerkanntes Managementinstrument eignet es sich hervorragend, die Personalpolitik der Verwaltung familienbewusst zu gestalten. Mit Hilfe des audit berufundfamilie® werden bereits umgesetzte Maßnahmen begutachtet und das betriebsindividuelle Entwicklungspotenzial aufgezeigt; verwaltungsspezifische Lösungen werden erarbeitet, die bedarfsgerecht und praktikabel sind.

Das audit berufundfamilie® war seit dem Jahr 2001 bereits erfolgreich im Hessischen Sozialministerium und der Hessischen Zentrale für Datenverarbeitung erprobt worden. Zwischenzeitlich wurden alle übrigen obersten Landesbehörden mit dem Grundzertifikat ausgezeichnet. Auch alle Universitäten des Landes sowie vier Fachhochschulen haben den Prozess erfolgreich absolviert.

Entsprechend des Rahmenkonzepts von audit berufundfamilie® als strategisches Managementsystem zur Vereinbarkeit von Ausbildung, Studium, Beruf und Familie ist geplant, dass nach Ablauf von drei Jahren die obersten Landesbehörden ein Re-Auditierungsverfahren durchlaufen. Das Hessische Sozialministerium strebt ab November 2007 bereits zum zweiten Mal eine solche Re-Auditierung an. Neben dem HSM strebt auch die HZD zum zweiten Mal die Re-Auditierung an.

Inzwischen haben sich die auditierten Dienststellen in einem Erfahrungsaustausch zusammengeschlossen. Ziel ist es, die Kräfte zu bündeln, gemeinsame Ziele auch gemeinsam zu verfolgen, umzusetzen und voneinander zu lernen.

Die ersten Ergebnisse liegen vor:

- Kindertagesstätten

Bereits vor der Einführung des Auditierungs-Verfahrens wurden im Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung familienfördernde Maßnahmen umgesetzt. Hierzu zählt auch die Einrichtung einer Kindertagesstätte im Haus. Unterstützung erhalten auch die Kindertagesstätte Nesthäkchen von der Hessischen Zentrale für Datenverarbeitung, die Elterngemeinschaft Kiddy e.V. von der Bereitschaftspolizei Westhessen sowie die Kindertagesstätte Zauberhut im Behördenzentrum Frankfurt vom Finanzressort. In der Regel werden die Räumlichkeiten (sowie Wasser und Strom) kostenlos zur Verfügung gestellt (u.U. auch eine geringe Personalfreistellung). Der Trägerverein bzw. die Eltern tragen die übrigen Kosten.

Das Justizministerium fördert im Wege einer institutionellen Zuwendung die "Gesellschaft zur Förderung betrieblicher und betriebsnaher Kinder-einrichtungen e.V." für den Betrieb der Kindertagesstätte für Bedienstete der Frankfurter Justizbehörden (120.000 € im Jahr, seit 1992) sowie für den Betrieb der Limburger Justizbehörden (50.000 € im Jahr, seit 1994).

- Ferienbetreuung

Nachdem das Sozialministerium drei Jahre lang erfolgreich Sommerferienbetreuung für die eigenen Beschäftigten organisierte, wurde für das Jahr 2006 erstmals ein gemeinsames Angebot für die Ministerien, Staatskanzlei und die Hessische Zentrale für Datenverarbeitung entwickelt. Seither existiert eine Kooperation zwischen der Stadt Wiesbaden und allen Landesdienststellen in Wiesbaden, die inzwischen dazu geführt hat, dass die Landesbediensteten, auch Nicht-Wiesbadenerinnen und Nicht-Wiesbadener, zu den gleichen günstigen Konditionen wie die Bürgerinnen und Bürger der Landeshauptstadt diese Ferienangebote in Anspruch nehmen können. Das Angebot gilt nicht nur für die Sommerferien, sondern auch für die Oster-, Herbst- und Winterferien.

Auch anderen Orts werden neue Wege für die Ferienbetreuung eingeschlagen. Neben der Landeshauptstadt Wiesbaden, mit der seit den Sommerferien 2006 eine Kooperationsbeziehung besteht, fand erstmals auf Initiative des Regierungspräsidiums Kassel eine Kooperation zwischen der Stadt Kassel und den Landesdienststellen für die Sommerferien 2007 statt. Weiteren Landesbehörden in den Städten Frankfurt, Darmstadt und Gießen soll ab 2008 ein Ferienbetreuungsangebot zur Verfügung stehen. Daran wird derzeit gearbeitet.

- Eltern-Kind-Arbeitszimmer/Spielercontainer

Für Notsituationen bietet die Staatskanzlei, das Sozial-, Finanz- und Wirtschaftsministerium den hier beschäftigten Müttern und Vätern ein Kinderzimmer an, in dem die Kinder spielen können, während Vater oder Mutter der Arbeit nachgehen.

Das Innenministerium sowie das Justizministerium bieten Eltern in solchen Situationen einen mobilen Spielcontainer an, der bei Bedarf in das jeweilige Arbeitszimmer gerollt werden kann.

Im Wissenschaftsministerium steht eine Kinderspiele-Box bereit, die es den Bediensteten in Fällen, in denen eine Betreuungsmöglichkeit überraschend ausfällt, ermöglicht, ihre Kinder mit an den Arbeitsplatz zu bringen.

Im Umweltministerium bedient man sich mit Spielsachen aus einem zentralen Depot. Das Hessische Kultusministerium und die Hessische Zentrale für Datenverarbeitung planen ähnliche Maßnahmen.

- Mitarbeiterportal

Damit alle Landesbeschäftigten von dem profitieren, was einzelne Dienststellen entwickeln, wurde im Mitarbeiterportal unter der Rubrik "Personal" ein eigener Navigationspunkt Beruf & Familie eingerichtet. Hier werden alle praktischen Maßnahmen vorgestellt und Informationen durch Links zugänglich gemacht. Die federführende Bearbeitung dieses Bereichs obliegt dem Sozialministerium. Darüber hinaus nutzen die Ressorts das Mitarbeiterportal für weitere hausinterne Informationen zu dem Thema.

- Fortbildung

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Bestandteil des Fortbildungskonzeptes für die Führungskräfte im Lande Hessen. So sieht die zentrale Fortbildung für Führungskräfte im Themenkomplex "Perso-

nal/Personalentwicklung" das Thema Familienbewusste Führung - Leben und Arbeiten im Gleichgewicht vor. Dieses Seminar wurde erstmals im Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung durchgeführt.

Zahlreiche Fortbildungen einzelner Dienststellen befassen sich ebenfalls direkt oder indirekt mit der Thematik. Sie richten sich an besondere Zielgruppen wie Beurlaubte, Berufsrückkehrer/innen sowie Führungskräfte. Hierbei handelt es sich z.B. im Justizressort um Fortbildungsmaßnahmen zu folgenden Themen: Zeit- und Selbstmanagement, rechtliche Grundlagen der Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung, Chancengleichheit unter dem Leitprinzip Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe.

- Flexibilisierung der Arbeitszeit

Gerade die Arbeitszeit stellt in den Einzelzielvereinbarungen der Ministerien und der Staatskanzlei ein wichtiges Thema zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Hier bemühen sich alle Beteiligten im Wege des Erfahrungsaustauschs die Flexibilisierungsmöglichkeiten der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen in allen Dienststellen auszuschöpfen. Die derzeit gültigen Regelungen bieten drei Möglichkeiten flexibler Arbeitszeit an:

- Kernarbeitszeit,
- Mindestarbeitszeit von täglich vier Stunden mit Präsenzzeit,
- Sabbatjahrregelung.

Weiterhin existiert überall eine Vielzahl von Teilzeitmodellen, die es den Beschäftigten ermöglicht, ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Dies kann zum Beispiel durch eine 3- oder 4-Tage-Woche mit festen oder flexiblen Arbeitstagen, rollierende Wochenarbeit (verschiedene Arbeitstage pro Woche im 2- bis 4-Wochenrhythmus) oder Arbeitszeit en bloc (1 Woche Arbeit, 1 Woche frei) erfolgen.

Im Bereich der hessischen Polizei ermöglichte das Hessische Ministerium des Innern und für Sport die Einführung eines IT-gestützten Verfahrens zur Planung, Erfassung und Auswertung von Arbeitszeiten, d. h. eines Integrierten Zeitmanagements (IZEMA), eine flexiblere und stärker lagebildorientierte Personaleinsatzplanung. Durch die Flexibilisierung der individuellen Dienstplanung können die dienstlichen Erfordernisse und die Beschäftigungsbedürfnisse stärker als bislang möglich in Einklang gebracht werden, wodurch positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie entstehen.

- Alternierende Telearbeit

Bereits seit dem Jahr 2001 gibt es in der hessischen Landesverwaltung die alternierende Telearbeit. Zielsetzung für die Einführung war die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nach zwei Jahren erfolgreicher Erprobung wurde die alternierende Telearbeit flächendeckend eingeführt. Sie dient dem Vereinbarkeitsziel, indem sie

- es Müttern und Vätern ermöglicht, frühzeitig aus der Elternzeit zurückzukehren und damit die vorhandene Qualifikation zu sichern,
- Eltern mehr Aufsichtsmöglichkeiten bei Jugendlichen einräumt,
- Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen Flexibilität ermöglicht.

Im Rahmen des audit berufundfamilie® haben sich das Ministerium des Innern und für Sport, das Finanzministerium, das Justizministerium, das Ministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Verkehr, das Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, das Sozialministerium sowie die Staatskanzlei den Ausbau beziehungsweise die Optimierung der Telearbeit zum Ziel gesetzt. So konnten im Hessischen Sozialministerium seit Einführung des audit berufundfamilie® die Telearbeitsplätze von 20 auf 50 aufgestockt werden. Der Geschäftsbereich im gesamten Ressort des Finanzministeriums verfügt derzeit über 74 Telearbeitsplätze. Eine Erhöhung der Telearbeitsplätze wird angestrebt.

- Pflegebedürftige Angehörige

Im Rahmen der zentralen Fortbildung werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Landesdienst Informationsveranstaltungen zum Thema "Unterstützung für pflegebedürftige Angehörige" angeboten. Die Erst-

veranstaltung fand am 21. November 2006 statt. Nahezu 100 Anmeldungen zeigten, wie wichtig diese Frage ist. Weitere Veranstaltungen fanden am 4. September 2007 in Gießen und am 27. September 2007 in Frankfurt statt. In Kassel wurde eine entsprechende Veranstaltung am 22. Mai 2007 durchgeführt. Das Angebot soll im Jahr 2008 fortgeführt werden.

- Wiedereinstieg in den Beruf nach Beurlaubungsphase

Zahlreiche Formen des Kontakthaltens zu (meist aus familiären Gründen) beurlaubten Beschäftigten wurden als Ziele vereinbart und sind bereits zum Teil umgesetzt (Staatskanzlei, HMdF, HMDJ, HMWVL, HMULV, HSM). Sie reichen von eingehender mündlicher und schriftlicher Beratung vor Antritt der Beurlaubung, Einladungen zu dienstlichen Versammlungen, Betriebsausflug und Schulungsangeboten per Post oder E-Mail während der Freistellungsphase und frühzeitige Beratung vor der Rückkehr in die Dienststelle.

- Gesundheit

Für den Geschäftsbereich des HMdF wurde eine Arbeitsgruppe zum Thema Gesundheitsmanagement eingerichtet. Ziel ist, die Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern und sie fit zu halten für die täglichen Belastungen in Beruf und Familie.

Im Hessischen Sozialministerium hat sich ein Arbeitsschutzausschuss konstituiert. Das Gremium wird sich u.a. mit der Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung befassen.

Systematisch sollen die technischen, ergonomischen und psychischen Belastungen analysiert, dokumentiert und - sofern möglich - beseitigt werden.

Außerdem erfolgt eine Auswertung der Alters- und Beschäftigtenstruktur des Hauses mit entsprechenden Rückschlüssen für ein Gesundheitsprogramm.

Die bereits angebotenen Seminare und Workshops zur Gesundheitsförderung (Rückenschule, Augen- und Sehtraining, progressive Muskelentspannung und Selbstmanagementtrainings) werden fortgeführt.

Aufgrund der hohen Resonanz des 1. Gesundheitstages fand am 21. Juni 2007 der zweite Gesundheitstag im Ministerium statt. In Kooperation mit der DAK, AOK, dem DRK und der MAS GmbH fanden

- Vorträge,
- Ausstellungen,
- Gesundheitschecks und
- ein gesundes Frühstück statt.

Ca. 180 Personen beteiligten sich an den verschiedenen Angeboten.

Eine Dienstvereinbarung zur Gesundheitsvorsorge und -fürsorge für suchtmittelgefährdete und suchtmittelabhängige Beschäftigte wurde zwischen Personalrat und Dienststellenleitung abgeschlossen.

Weitere Aktivitäten, die der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, sind Kooperationsprojekte und Einrichtungen zwischen Land, Kommunen, Institutionen sowie der Wirtschaft. Hierzu gehört die Kongressreihe "Dialog Beruf und Familie in Hessen" in den Jahren 2004 bis 2006. Das Hessische Sozialministerium stand als Partnerin für Unternehmen und Institutionen mit folgenden Themen für die Zielsetzung von mehr Familienfreundlichkeit zur Verfügung: "Wettbewerbsvorteil für Unternehmen" "Hessische Hochschulen zeigen Profil", "Väter aktiv", "Kinder bilden - Zukunft schaffen".

Auch der im Jahre 2002 eingerichtete Landeswettbewerb "Familienfreundliche Kommune" richtet sich an solche Städte oder Gemeinden, die Herausragendes und Vorbildliches für mehr Familienfreundlichkeit geleistet haben. Durch den Wettbewerb erfahren die Kommunen öffentliche Aufmerksamkeit und Anerkennung für die Verbesserung der Lebensbedingungen von Familien.

Der Hessische Familientag ist ein öffentliches Forum, um hessenweit über neue Familien-Angebote zu informieren und diese vor Ort bekannt zu machen. Das Hessische Sozialministerium und die Karl Kübel Stiftung laden Vereine, Gruppen und Initiativen aus ganz Hessen dazu ein, sich aktiv am Hessischen Familientag zu beteiligen. Seit 2002 haben insgesamt vier Familientage mit sehr großer Resonanz in Bensheim, Fulda, Hofgeismar und Eschborn stattgefunden.

Der FamilienAtlas www.familienatlas.de als Online-Serviceangebot dient Wirtschaft, Institutionen und der hessischen Bevölkerung in Hessen als umfassende Informations- und Diskussionsplattform zu Themen und Fragestellungen "rund um die Familie". Durch intelligente Vernetzung sind die verschiedenen Themen so aufbereitet, dass sie vom Nutzer (User) in ihrer ganzen Komplexität abgefragt werden können (Verlinkungen, Downloads, Hinweise, Datenbank etc.). Der FamilienAtlas bietet zurzeit mehr als 140 Artikel, über 4.000 Adressen, zahlreiche Veranstaltungshinweise sowie kommunale und regionale Webtipps.

Einrichtung von Familieninformationsstellen bei den Hessischen Ämtern für Versorgung und Soziales (HÄVS)

Mit der Einrichtung der Familieninformationsstellen wird das Ziel verfolgt, kunden- und bürgerfreundliche zentrale Anlaufstellen zu schaffen und die Kooperation zwischen den einzelnen Behörden sowie den Kommunen und der Landesebene über die Bündelung von Informationen familienpolitischer Aufgaben zu erleichtern. Die Familieninformationsstellen helfen Auskunftsuchenden, die richtige Stelle für die Vielzahl von Leistungen, Unterstützungen, Beratungsangeboten und Regelungen für Familien zu finden und somit kundennah die Frage "Wer macht was?" zu beantworten.

Einrichtung einer "Servicestelle Familie"

Um mehr Transparenz über die vielfältigen Programme und Maßnahmen für Familien herzustellen, die das Land und der Bund anbieten, sowie Unternehmen und Kommunen in ihren Aktivitäten für mehr Familienfreundlichkeit zu unterstützen, wurde im Hessischen Sozialministerium eine "Servicestelle Familie" eingerichtet. Die Servicestelle übernimmt Lotsen- und Beratungsfunktion für Kommunen, Unternehmen und private Initiativen. Darüber hinaus wird die Servicestelle Familie ein Internetportal "Familienfreundliche Kommunen" aufbauen.

Das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung hat im Rahmen des Programms "Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten" das Konzept "Berufliches Coaching für Beschäftigte in der Elternzeit" entwickelt und erprobt.

Das Angebot informiert und sensibilisiert Unternehmen im konkreten Umgang mit der Elternzeit. Außerdem wurde prozessbegleitendes Coaching von Elternzeitlern während der Qualifizierungsphase angeboten.

Als Projektergebnisse liegen ein "Beratungs- und Kooperationsleitfaden für Unternehmen" sowie ein "Qualifizierungskonzept für zielgruppenspezifisches Coaching" vor.

Das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung und die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) hat in diesem Jahr den Sonderpreis "Familienfreundliches Unternehmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Arbeitswelt" im Rahmen des Wettbewerbs "Hessen Champions" vergeben. Die Auszeichnung "Hessen Champions" erhalten hessische Firmen, die in ihrer Branche weltweit führend sind oder - unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße - überdurchschnittlich viele neue Arbeitsplätze in Hessen geschaffen haben.

Außerdem steht den Unternehmen als Informations- und Beratungsangebot eine Hotline unter der Nummer 0180/5010727 zur Verfügung, um bei betrieblichen familienfreundlichen Maßnahmen und deren effizienter Organisation zu beraten und zu unterstützen. Familienorientierte Personalpolitik und Informationen über "best practice"-Beispiele sind ebenso Bestandteil dieses Beratungsangebotes.

Das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung hat das Projekt "Vertrauensarbeitszeit" zur Beratung und Qualifizierung von Betriebsrat und Management bei der Einführung flexibler und sozialverträglicher Arbeitszeiten initiiert und mit gefördert. Entwickelt wurde das Handbuch "balance-akt" mit einzelnen Themenheften, die über das pro und contra flexibler Arbeitszeiten informieren, die rechtlichen Rahmenbedingungen erläutern und die Umsetzung in sechs Phasen beschreiben. Das Handbuch enthält ebenso Musterbeispiele für Betriebsvereinbarungen wie Checklisten, Literaturangaben und Umsetzungsbeispiele.

Darüber hinaus begleiten zahlreiche Veranstaltungen der Landeszentrale für politische Bildung im Bereich Gender Mainstreaming die Gesamthematik, die die Vereinbarkeit von Ausbildung, Studium, Beruf und Familie zum Gegenstand haben.

b) Konzepte und Einrichtungen der freien Wirtschaft zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Umfassende Angaben hierzu liegen nicht vor.

Nach den Daten von berufundfamilie gGmbH haben sich bislang 34 hessische Unternehmen, Industrie- und Handelskammern sowie Arbeitgeberverbände dem Zertifizierungsverfahren durch die gemeinnützige Hertie-Stiftung im Rahmen von audit berufundfamilie® mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterzogen. Die hessischen Unternehmen, die am Auditierungsverfahren teilgenommen haben, sind der Aufstellung zu entnehmen, die als Anlage 3 beigelegt ist.

Bestandteile der Konzepte und Einrichtungen der freien Wirtschaft zur Erlangung des Zertifikats audit berufundfamilie® sind solche Angebote wie eine interne Anlauf- und Kontaktstelle zur Beratung vor und während der Elternzeit (Kinderbetreuung, Weiterbildung, Reintegration), betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtungen, Babysitterpool, Übernahme von Betreuungskosten, kostenlose Tageselternvermittlung, Ferienbetreuung, Notdienste, Mittagessen, Alternierende Telearbeit bzw. reduzierte Vollzeit auch im Führungsbereich oder Anrechnung von Erziehungszeiten sowie Weiterbildungsangebote für Führungskräfte zum Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie".

Im Übrigen wird auf die Antworten zu den Fragen 30 und 34 verwiesen.

Frage 14. Welche Konzepte und Einrichtungen gibt es zur Vereinbarung von Ausbildung und Familie (jeweils aufgeschlüsselt in Konzepte für den Landesdienst und Konzepte der freien Wirtschaft)?

Das Berufsbildungsgesetz mit § 8 Abs. 1 Satz 2, das eine Teilzeitausbildung regelt, verbessert die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie.

Das Ministerium der Finanzen bot im Rahmen der Öffnung der Ausbildung im mittleren Dienst der Steuerverwaltung für Beschäftigte, die in die PVS gemeldet waren, neben der zentralen Bildungsstätte in Rotenburg a.d. Fulda auch den Standort Frankfurt am Main an. So konnten sich auch Bedienstete mit familiären Verpflichtungen für diesen Weg entscheiden. Gleiches wurde für die fachtheoretischen Teile der Qualifizierungsmaßnahme zum/zur Bilanzbuchhalter/in angeboten. Diese Ausbildung wurde an vier Standorten durchgeführt. Trotz aller sich daraus für das Ressort ergebenden Schwierigkeiten haben zudem alle PVS-Bediensteten, die Ausbildungslehrgänge im Bereich der Steuerverwaltung absolvieren, die Zusage erhalten, im Anschluss an die Ausbildung in der Nähe ihrer bisherigen Stammdienststelle eingesetzt zu werden im Sinne einer dienstortnahen Verwendung.

Um die Ausbildung mit Beruf und Familie besser vereinbaren zu können, hat die hessische Landesregierung seit 2000 das Landesprogramm "Betriebliche Ausbildung Alleinerziehender" aufgelegt. Das Landesprogramm im Hessischen Sozialministerium geht aus dem 1998 begonnenen Modellversuch 'JAMBA' (Junge alleinerziehende Mütter in Berufs-Ausbildung) hervor, mit dem Alleinerziehende ohne Berufsausbildung die nötigen Rahmenbedingungen erhalten, um ihre Erziehungsaufgaben mit einer Berufsausbildung vereinbaren zu können.

Die geförderten Träger sprechen die ausbildungswilligen Alleinerziehenden an, akquirieren einen passenden betrieblichen Ausbildungsplatz, helfen bei der Vorbereitung der Ausbildung und auch bei der Organisation der Ausbildung in Teilzeitform. Gemeinsam mit den Alleinerziehenden lösen sie auch die Probleme der Vereinbarkeit von Ausbildung und Kindererziehung. Das reicht von der Hilfe bei der Organisation notwendiger ergänzender Kinderbetreuung über sozialpädagogische Begleitung und notfalls Krisenintervention bis hin zu Stützunterricht, wo erforderlich.

Das Hessische Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft und Verbraucherschutz hat das Aus- und Weiterbildungsangebot des LLH (Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen) für die freie Wirtschaft an den Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe orientiert. So werden z.B. die Kurse für Agrarbürofachfrauen in ihrer Terminierung mit den Kursteilnehmerinnen abgesprochen und individuell, je nach Teilnehmergruppe, ganztägig, vormittags oder nachmittags durchgeführt, um so die Teilnahme von Müttern bzw. Frauen mit familiärem Betreuungsengagement zu ermöglichen.

Die Studie des Wirtschaftsministeriums "Qualifizierung für Innovation, Beschäftigung und Chancengleichheit in der Logistikregion Nordosthessen"

aus dem Jahre 2005/2006, gefördert aus Mitteln des ESF mit 71.600 € sowie mit Landesmitteln in Höhe von 94.500 €, befasste sich neben der Ermittlung von Qualifizierungsbedarf bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Logistikbranche in der Region Nordosthessen auch mit den Rahmenbedingungen für Weiterbildung unter Berücksichtigung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es wurde deutlich, dass zeitlich flexible Angebote die Teilnahmemöglichkeiten an Weiterbildungsangeboten verbessern. Es besteht Handlungsbedarf im Hinblick auf die Arbeitszeitkorridore - insbesondere bei Nacharbeit - und bei der Abstimmung zwischen den zeitlichen Anforderungen der Unternehmen mit den vergleichsweise starren Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen.

Im Übrigen wird hierzu auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

Frage 15. Welche Konzepte und Einrichtungen gibt es zur Vereinbarung von Studium und Familie?

Ein innovatives Projekt der Landesregierung ist das *audit familiengerechte hochschule*[®]. Gerade im Hochschulbereich zeigt sich die Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in besonderer Weise. Ziel ist es, Leitbilder und konkrete Arbeitsstrukturen zu entwickeln und in das tägliche Leben der Hochschulen so zu implementieren, dass Studium, Lehre, Forschung, Dienstleistung und Verwaltung nach ihren jeweiligen Ansprüchen und Standards funktionieren und zugleich mit der Wahrnehmung elterlicher Aufgaben vereinbar werden. Hier gilt es nicht nur, familiengerechte Arbeitsbedingungen für die Hochschulangestellten zu schaffen, sondern auch, die Studienbedingungen mit den familiären Bedürfnissen der Studentinnen und Studenten in Einklang zu bringen. Daher hat das Hessische Sozialministerium zusammen mit der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung das Programm "Audit - familiengerechte Hochschule" ins Leben gerufen und in Absprache mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst im Sommer 2004 entschieden, die Auditierung von Hessischen Hochschulen im Rahmen der Familienpolitischen Offensive des Landes Hessen zu fördern und durchzuführen.

Dem haben sich die hessischen Universitäten und Fachhochschulen angeschlossen. In den Jahren 2004 bis 2006 wurden insgesamt acht Hochschulen und ein Klinikum aus Mitteln der Familienpolitischen Offensive mit jeweils 10.000 € gefördert:

1. Fachhochschule, Gießen-Friedberg,
2. Justus-Liebig Universität, Gießen,
3. Philipps- Universität, Marburg,
4. Johann Wolfgang Goethe Universität, Frankfurt,
5. Universität Kassel,
6. Technische Universität Darmstadt,
7. Klinikum der Philipps- Universität, Marburg,
8. Fachhochschule Fulda,
9. Fachhochschule Wiesbaden.

Im Jahre 2007 wurde die Re-Auditierung der Fachhochschule Frankfurt ebenfalls aus Mitteln der Familienpolitische Offensive in Höhe von 3.500 € gefördert. Ziel des Audits ist es, eine tragfähige Balance zwischen den betrieblichen Interessen der Hochschule und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden zu erreichen und dies langfristig in der Hochschule zu verankern.

Weiterhin bringt sich das Hessische Sozialministerium federführend bei einer länderoffenen Arbeitsgruppe zu dem Themenbereich "Vereinbarkeit von Studium, Promotion, Beruf und Familie - familiengerechte Hochschule" im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft der Obersten Landesjugend- und Familienbehörden ein. Hier werden weitere Anregungen und Vorschläge erarbeitet, um so eine bessere Vereinbarkeit auch im Studium und für die wissenschaftliche Arbeit zu ermöglichen.

Neben dem Programm des Hessischen Sozialministeriums "Audit - familiengerechte Hochschule" ist das Projekt "Studieren und Forschen mit Kind" zu nennen, das durch die hessenstiftung - familie hat zukunft gefördert wird.

- Frage 16. Welche Projekte der Landesregierung existieren, um die Vereinbarkeit von Ausbildung, Studium, Beruf und Familie zu verbessern?
Welche weiteren Projekte der Landesregierung sind geplant, um die Vereinbarkeit von Ausbildung, Studium, Beruf und Familie zu verbessern?

Auf die Antworten zu den Fragen 13, 14 und 15 wird verwiesen.

Arbeit und Einkommen:

- Frage 17. Welche Ergebnisse haben Förderungsprogramme der Landesregierung zur besseren Vereinbarkeit von Ausbildung, Studium, Beruf und Familie gebracht?
Auf welche Forschungen/Studien stützt die Landesregierung diese Ergebnisse?

Zur Bewertung des Erfolgs der alternierenden Telearbeit in der hessischen Landesverwaltung wurde das Institut für Soziologie der Technischen Universität Darmstadt beauftragt, eine Evaluation durchzuführen. Die ersten Ergebnisse, basierend auf einer umfangreichen Befragung, zeigen, dass alternierende Telearbeit die Teilnehmenden hochgradig motiviert, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Es ist die gewonnene Flexibilität bei der Alltagsorganisation, die die Betroffenen hervorheben. Führungskräfte und kollegiales Umfeld teilen diese Auffassung ganz überwiegend.

Flexibilität ist auch das ausschlaggebende Argument für die Einführung des Mindestarbeitszeitmodells in vielen Landesdienststellen. Belegschaftsbefragungen, die nach der Einführung der Mindestarbeitszeit in verschiedenen Dienststellen durchgeführt wurden, haben gezeigt, dass die Beschäftigten unter keinen Umständen mehr zu den "alten" Kernarbeitszeitregelungen zurück wollten.

Die Ausweitung der Ferienbetreuung findet große Akzeptanz. Diejenigen, die die Ferienbetreuung nutzen bzw. potentiell nutzen könnten, bescheinigen bei entsprechenden Befragungen, dass sie das Angebot ausdrücklich begrüßen. Es hilft ihnen sehr, während der Ferienzeiten die Betreuung ihrer Kinder in guten Händen zu wissen.

Im Rahmen des Landesprogramms "Betriebliche Ausbildung Alleinerziehender" hat sich die Berufsausbildung in Teilzeitform für die Alleinerziehenden als sehr erfolgreich erwiesen. Durch die organisatorische und persönliche Unterstützung der geförderten Träger gelang es den Alleinerziehenden, Familie und eine erfolgreiche Berufsausbildung miteinander zu vereinbaren. Auch die Betriebe, in denen Alleinerziehende ausgebildet wurden, bewerten ihre Erfahrungen überwiegend positiv.

Mit den ko-finanzierten Mitteln aus dem Europäischen Sozialfond "Landesprogramm "Betriebliche Ausbildung Alleinerziehender"", das im Jahre 2000 aus dem 1998 begonnenen Modellversuch 'JAMBA' (Junge alleinerziehende Mütter in Berufs-Ausbildung) hervorgegangen ist, erhalten Alleinerziehende ohne Berufsausbildung die nötigen Rahmenbedingungen, um ihre Erziehungsaufgaben mit einer Berufsausbildung vereinbaren zu können. Mit der bundesweit erstmaligen Ausbildung in Teilzeitform wirkt das Landesprogramm bis heute als Vorbild über die Landesgrenze hinaus.

Konkrete Daten zur Wirksamkeit des ESF-geförderten Landesprogramms werden über eine Evaluation - finanziert mit ESF-Mitteln - bis Mitte 2008 zur Verfügung stehen.

Das Modellprojekt 'JAMBA' wurde vom Institut für Berufspädagogik der Technischen Universität Darmstadt wissenschaftlich begleitet. Die Ergebnisse der Begleitung sind in einem Abschlussbericht enthalten, der in Buchform veröffentlicht ist:

Band 1: Uta Zybell: An der Zeit. Zur Gleichzeitigkeit von Berufsausbildung und Kindererziehung aus Sicht junger Mütter. Reihe: Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik Bd. 47, ISBN 3-8258-7172-x.

Band 2: Laima Nader, Gwendolyn Paul, Angela Paul-Kohlhoff: An der Zeit. Zur Gleichzeitigkeit von Selbständigkeit und Begleitung aus Sicht der Betriebe, der Berufsschulen und der Bildungsträger. Reihe: Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik Bd. 48, ISBN 3-8258-7183-5.

Die Landesinitiative "Mentoring für Frauen" als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenfunktion hat dazu geführt, dass neben den sechs Vertragspartnern FRAPORT AG, Sanofi-Aventis, Heraeus Holding GmbH, Merck KGaA, Darmstadt, die Gesellschaft für Schwerionenforschung mbH

(GSI) und das Max-Planck-Institut für Biophysik auch das ZDF gewonnen werden konnte. Die Landesinitiative "Mentorinnennetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik an hessischen Universitäten und Fachhochschulen" als größtes Mentoring-Netzwerk in der europäischen Hochschullandschaft wurde 2005/2006 evaluiert mit dem Ergebnis, dass 93,1 v.H. der Mentees und 90 v.H. der Mentorinnen das Mentoring als sehr erfolgreich oder erfolgreich beurteilt haben.

Im Übrigen wird auf die Antworten zu den Fragen 13, 18, 25, 30 verwiesen.

Frage 18. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um den Frauenanteil in Führungspositionen in der Landesverwaltung zu erhöhen?
Welchen Erfolg hatten diese Maßnahmen und wie belegt die Landesregierung diesen Erfolg?

Eine der wesentlichen Handlungsgrundlagen der Landesregierung für Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Landesverwaltung ist das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG). Wie die "Vorlage der Landesregierung betreffend Bericht an den Hessischen Landtag zur Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes nach § 6 Abs. 7 HGIG" für den Berichtszeitraum 2002 bis 2005 (Drucks. 16/7186) zeigt, hat die Landesregierung eine Vielzahl diesbezüglicher Maßnahmen ergriffen.

Personalentwicklung

Das Rahmenkonzept Personalentwicklung schlägt den Landesdienststellen zahlreiche Einzelmaßnahmen vor, die diese in eigener Verantwortung umsetzen müssen. Eine davon ist z.B. die ebenfalls landesweit eingeführte Mobilitätsrichtlinie mit dem dort verankerten Rotationsverfahren für den höheren Dienst. Sie hat in der Landesverwaltung für größere Flexibilität gesorgt. Allein im Jahr 2006 wurden 538 Personen im Rahmen von Rotationsverfahren abgeordnet. Die Anerkennung von sechs Monaten Elternzeit als Rotationsstelle erleichtert es insbesondere den Frauen im höheren Dienst, die formalen Anforderungen für Führungspositionen zu erfüllen.

Weitere Instrumente der Personalentwicklung, die die Ressorts in ihre unterschiedlich ausdifferenzierten ressort-, behörden- oder fachbezogenen Personalentwicklungskonzepte sowie Frauenförderkonzepte integriert haben, sind z.B.:

- Trainee-Programme,
- Hospitationen/Praktika,
- Abordnungen,
- Mentorinnen-, Mentorenprogramme (Polizei, Regierungspräsidium Kassel),
- Definition von Anforderungsprofilen,
- Berücksichtigung von familiären Verpflichtungen bei Beurteilungen,
- Führungsförderung (u. a. Führungskolleg Hessen),
- Coaching,
- Teilbare Dienstpflichten,
- Kinderbetreuungsangebote während Konferenzen.

Frauenförderplan

Frauenförderpläne, die neben Maßnahmen zur Chancengleichheit und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach dem Hessischen Gleichberechtigungskonzept vorgesehen sind und in nahezu allen Dienststellen der Landesverwaltung aufgestellt werden, helfen nach wie vor, Unterrepräsentanz von Frauen zu dokumentieren, Zielvorgaben zu formulieren und umzusetzen.

Fortbildung

Seit mehr als 10 Jahren widmet sich die zentrale Fortbildung (früher Staatswissenschaftliche Fortbildung) der hessischen Landesverwaltung in starkem Maße der Führungsförderung auf allen Führungsebenen. Hier werden Führungskräfte nicht nur für die Themen Chancengleichheit, Gleichberechtigung und Frauenförderung sensibilisiert, weibliche Beschäftigte des höheren Dienstes erhalten zugleich die Chance, sich auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten und ihre vorhandenen Führungskompetenzen auszubauen. Die Personalentwicklung der Dienststellen wird hierdurch optimal unterstützt. Dies ist angesichts der internen Vergrößerung der Führungsspanne eine notwendige Entwicklung.

Um die Bedeutung der Fortbildung für die weitere Entwicklung der Landesverwaltung zu unterstreichen, hat die Landesregierung Fortbildungskonten für die Führungsebene eingeführt.

Ein weiteres auf Fortbildung basierendes Entwicklungsinstrument, das intensiv zur Förderung von Frauen in Führungspositionen genutzt wird, ist das Führungskolleg Hessen.

Ziel ist es, frühzeitig Personen des höheren Dienstes auf die Übernahme herausragender Positionen in der Landesverwaltung vorzubereiten. Zugleich sollen Personen, die bereits eine solche Position begleiten, in ihrer Führungsrolle unterstützt werden. Kandidatinnen und Kandidaten, die für den Besuch des FKH vorgeschlagen werden, erfüllen folgende Kriterien:

- Personen des höheren Dienstes der Besoldungs- und Vergütungsgruppen A 15/A 16, R 2 bzw. BAT I a/I zu sein und
- in mehreren Behörden unterschiedlicher Verwaltungsebenen, die für Spitzenpositionen geeignet sind, bereits gearbeitet zu haben.

Die aufgeführten Maßnahmen waren erfolgreich.

Besonders hervorzuheben sind:

- Die Maßnahmen des Kultusministeriums. Sie führten dazu, dass mit Ausnahme der Berufsschulen landesweit im Schuljahr 2006/2007 zwischen 50 v.H. und 85 v.H. der Stellen der Schulleitungen mit Frauen besetzt wurden.
- Für das Trainee -Programm des Hessischen Innenministeriums konnten im ersten und zweiten Einstellungstermin über 80 v.H. Juristinnen eingestellt werden.
- Das Hessische Ministerium der Finanzen hat seinen Anteil von Frauen im höheren Dienst der Steuerverwaltung kontinuierlich erhöht. So betrug 2004 der Frauenanteil bei Einstellungen im höheren Dienst 40 v.H. Im Jahre 2006 lag der Anteil von Frauen bei Einstellungen im höheren Dienst bei 53,85 v.H.
- Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst hat seinen Anteil von Frauen in Führungspositionen zwischenzeitlich auf 36 v.H. erhöht.
- Im Hessischen Sozialministerium ist es gelungen den Frauenanteil in Führungspositionen auf 43 v.H. zu erhöhen.
- Im Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung werden neben der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Folge der gesetzlichen Regelungen zum HGIG Frauen im gesamten Geschäftsbereich auch durch die Teilnahme an der Führungskräfteentwicklung und/oder am Führungskolleg Hessen erfolgreich gefördert.

Frage 19. Wie hoch ist die Zahl der Existenzgründerinnen in Hessen in Prozent?

Unter Existenzgründerinnen werden Frauen verstanden, die eine beruflich selbstständige Tätigkeit aufgenommen oder ein Unternehmen gegründet haben.

Die Zahl der Frauen, die 2006 ein gewerbliches Einzelunternehmen anmeldeten, bezieht sich ausschließlich auf Einzelunternehmen und nicht auf Personen- oder Kapitalgesellschaften.

Insgesamt erfolgten 62 067 Gewerbeanmeldungen im Jahr 2006. Die Zahl der Frauen, die ein Gewerbe anmeldeten lag bei 21 891, was 35,3 v.H. entspricht.

Diese Daten berücksichtigen jedoch nur Personen, die ein Gewerbe angemeldet haben. Es liegt also eine Untererfassung der Existenzgründungen vor.

Ergänzende Daten zu Existenzgründerinnen liegen der Bundesanstalt für Arbeit vor. Diese sind nach Existenzgründungszuschüssen, Überbrückungsgeld sowie Gründungszuschüssen aufgeschlüsselt. Für das Berichtsjahr 2006 wurden 4.448 Frauen für Existenzgründungen in Hessen bezuschusst; das entspricht einer Quote von 34,9 v.H.

Frage 20. Gibt es Programme für Existenzgründer, die sich ausschließlich an Frauen richten oder sind solche geplant?

Im Bereich der monetären Förderung von Existenzgründungen gibt es keine Programme, die sich ausschließlich an Frauen richten. Es bestehen auch keine entsprechenden Planungen.

Gleiches gilt für das Programm zur Förderung von "Betriebsberatung", aus dem neben Unternehmensberatungen auch Existenzgründungsberatungen und weitere Maßnahmen zur Förderung des Unternehmergeistes bezuschusst werden.

An Landesmitteln (Kap. 0705 FP 13) stehen hierfür in 2007 - inklusive der eingegangenen Verpflichtungsermächtigungen der Vorjahre - 1.215.000 € zur Verfügung, an ESF-Mitteln (Politikbereich D: Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist) insgesamt 4.422.400 €.

Förderberechtigt sind natürliche Personen, freie Berufe und kleine und mittlere Unternehmen nach der Definition der EU.

Existenzgründerinnen, Unternehmerinnen und inhaberinnengeführte Unternehmen können das Beratungsangebot demnach gleichermaßen in Anspruch nehmen wie Existenzgründer, Unternehmer und inhabergeführte Unternehmen.

Der Vorgabe der EU, die Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann (gender-mainstreaming) als Querschnittsziel in allen Programmen zu berücksichtigen, wird bei der Programmumsetzung Rechnung getragen.

Neben der zielgruppenübergreifenden Existenzgründungsberatung, die in zunehmendem Maße von Gründerinnen nachgefragt wird (nach neuesten Evaluationsergebnissen stieg der Anteil der beratenen Existenzgründerinnen von 2002 bis 2005 von 31 v.H. auf 36,5 v.H.), werden aus den Programmmitteln 2007 (Landes- und ESF-Mittel) auch Maßnahmen wie Beratung, Coaching (z.B. in Form von Mentoring-Partnerschaften), Qualifizierung, Informationsveranstaltungen (wie z.B. der Hessische Unternehmerinnentag), Workshops, Existenzgründungsmessen etc. gefördert, die sich speziell bzw. ausschließlich an Frauen als Existenzgründerinnen (und/oder Unternehmerinnen) richten.

Diese Projekte wurden in 2007 mit einem Zuschuss i.H.v. rd. 200.000 € (Landes- und ESF-Mittel) gefördert.

Der Förderanteil, der darüber hinaus für Beratung, Information und Coaching von Existenzgründerinnen eingesetzt wurde, lässt sich kurzfristig nicht ermitteln.

Es ist beabsichtigt, die Förderung der Betriebsberatung auch in 2008 fortzusetzen. Die Förderung von Existenzgründerinnen, Unternehmerinnen und inhaberinnengeführten Unternehmen wird dabei als selbstverständlicher, integraler Bestandteil des gesamten Förderprogramms betrachtet.

Frage 21. Wie hoch ist die Erwerbstätigkeitsquote von Frauen in Hessen in Prozent?
Plant die Landesregierung Maßnahmen und wenn ja, welche?

Nach dem Mikrozensus beträgt die Erwerbstätigenquote von Frauen in Hessen 2006 61,7 v.H.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 25 verwiesen.

Frage 22. Wie viele erwerbstätige Frauen in Hessen sind in Teilzeit beschäftigt?

Nach den Daten des Mikrozensus aus 2006 vom Hessischen Statistischen Landesamt sind 618 100 Frauen in Hessen in Teilzeit beschäftigt.

2006 waren von den sozialversicherungspflichtig in Teilzeit Beschäftigten am Wohnort: 305 180 Frauen.

2006 waren von den sozialversicherungspflichtig in Teilzeit Beschäftigten am Arbeitsort 311 627 Frauen.

(Quelle: Bundesagentur für Arbeit.)

Als Teilzeitbeschäftigte gelten sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit mindestens 15 Wochenarbeitsstunden, aber weniger als der vollen tariflichen Stundenzahl.

Frage 23. Wie hoch ist der Anteil von Frauen an den insgesamt geleisteten Arbeitsstunden in Prozent?

Angaben zu den in Hessen 2006 insgesamt geleisteten Arbeitsstunden nach Geschlecht liegen nicht vor.

Nach den Daten aus dem Mikrozensus vom Hessischen Statistischen Landesamt lassen sich hilfsweise die normalerweise geleisteten Arbeitsstunden je Woche nach Geschlecht heranziehen. Danach waren hessische Frauen 2006 wöchentlich 29,5 Stunden erwerbstätig, während es bei den Männern 40,1 Stunden waren.

Frage 24. Wie hoch ist das durchschnittliche Erwerbseinkommen von Frauen in Hessen?
Wie hoch ist das durchschnittliche Erwerbseinkommen von Männern?

Angaben hierzu liegen nicht vor.

Hilfsweise können Daten des Mikrozensus vom Hessischen Statistischen Landesamt verwendet werden. Daten des Mikrozensus erfassen jedoch nur das monatliche Nettoeinkommen nach Einkommensklassen, die aber keine Berechnung des Durchschnittswertes zulassen und zudem weitere Einkommensarten neben dem Erwerbseinkommen enthalten.

Daten des Mikrozensus zum Nettoeinkommen nach Geschlecht 2006 in Hessen sind beigelegt (siehe Anlage 4).

Eine weitere Option bietet die Verdienststrukturerhebung.

Hier liegt der Bericht der Jahresverdiensterhebung 2006 des Hessischen Statistischen Landesamtes noch nicht vor. Hilfsweise werden die Daten der vierteljährlichen Verdienst- und Arbeitszeiterhebung zur Verfügung gestellt. Diese Daten bilden aber nur einen Ausschnitt der hessischen Wirtschaft ab (siehe Anlage 5 a und Anlage 5 b).

Frage 25. Hat die Landesregierung Maßnahmen ergriffen oder geplant, die die Diskrepanz im Einkommen zwischen Frauen und Männern abbauen helfen sollen, und wenn ja, welche?

Die Landesregierung hat mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 18. Dezember 2006 (GVBl. I, S. 713) gesetzliche Regelungen festgeschrieben, die auf den Ausschluss der Diskrepanzen im Einkommen zwischen Frauen und Männern zielen. Diesem mit dem Begriff "Entgeltgleichheit" bezeichneten Ziel tragen insbesondere folgende Regelungen Rechnung:

- § 3 Abs. 4 HGIG, der die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Frauen und Männern aufgrund ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes untersagt,
- § 10 Abs. 1 und 2 HGIG, die die Bestenauslese bei Einstellung und Beförderung regeln und die Berücksichtigung von sogenannten Hilfskriterien (Dienstalter, Lebensalter, Zeitpunkt der letzten Beförderung) nur insoweit erlaubt, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt sowie
- § 13 Abs. 4 HGIG, der bestimmt, dass Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen sind wie Vollzeitbeschäftigten.

Ferner hat die Landesregierung das Konzept von Gender Mainstreaming in § 1 a der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien des Landes Hessens (GGO) festgelegt. Ziel der Festlegung ist es, die strukturellen Benachteiligungen insbesondere von Frauen durch die systematische Berücksichtigung der unterschiedlichen Auswirkungen der Lebensverhältnisse, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Politikbereichen, auf allen Ebenen von Anfang an und durch alle an den Entscheidungsprozessen Beteiligten zu erkennen und folglich zu beseitigen. Dieses Ziel schließt den Abbau der Diskrepanz im Einkommen zwischen Frauen und Männern ein.

Eine weitere Maßnahme ist die Zustimmung Hessens zum Beschluss zu TOP 7.1 "Entgeltgleichheit" der 17. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) am 31. Mai/1. Juni 2007. Mit Verweis auf den bestehenden "dringenden Handlungsbedarf zur Verringerung der gravierenden Entgelt-Ungleichheit zwischen Frauen und Männern" appelliert die GFMK an die Tarifvertragsparteien, "dass sie bei künftigen Tarifverhandlungen verstärkt diskriminierungsfreie Systeme der Arbeitsbewertung (z.B. das System ABAKABA) zugrunde legen, um geschlechts-bezogene Ungleichbehandlungen zügig abzubauen."

Basierend auf dem Erkenntnis, dass solche Arbeitsbedingungen geschaffen werden müssen, die den Flexibilisierungsbedürfnissen der Familien entgegen kommen, sind bessere Möglichkeiten der Kinderbetreuung zu schaffen. Nur sie können eine längere Unterbrechung im Job verhindern und die Karriere-chancen von Frauen deutlich erhöhen. Die deutliche Mehrzahl der Frauen mit Kindern wünscht, neben der Erziehungstätigkeit wieder Berufstätig sein

zu können. Eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit führt zu einer Senkung der Entgeltungleichheit für die Frauen.

Daher hat die Landesregierung ihren Haushaltsansatz für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren auf 90 Mio. € verdoppelt. Das Programm "KNIRPS" steht für: "Kleinkindern Nachhaltig Intensiv Rechtzeitig Plätze Schaffen" und ist neben der Gebührenfreistellung des letzten Kindergartenjahres das zweite Standbein innerhalb des BAMBINI-Programms. Dieser familienpolitische Schwerpunkt mit originären Landesmitteln in Höhe von rund 32,5 Mio. € ist eine Maßnahme, die die Diskrepanz im Einkommen zwischen Frauen und Männern abbauen wird.

Frage 26. Wie hoch ist der Anteil von Frauen an den ALG-II-Empfängern in Hessen in Prozent?

Der Anteil von Frauen an den ALG-II-Empfängern lag in Hessen im Oktober 2007 bei 51,9 v.H.

Frage 27. Wie hoch ist der Anteil von Frauen an Empfängern von Sozialgeld in Prozent?

Der Anteil von Frauen an den Empfängern von Sozialgeld lag in Hessen im März 2007 bei 48,3 v.H.

Frauen in Gremien und Führungsfunktionen im Landesdienst:

Frage 28. Wie hoch ist der Anteil an Frauen bei den von der Landesregierung zu besetzenden Positionen in Gremien (Aufsichtsräte, Rundfunkrat etc.) in absoluten Zahlen und in Prozent?

Nach § 12 HGIG sollen bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein. Die Regelung dient der Durchsetzung des Rechts auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Lebensbereichen.

Im Folgenden werden exemplarisch einige wichtige Gremien mit ihrem entsprechenden Frauenanteil genannt.

- Dem Verwaltungsrat des Hessischen Rundfunks gehören bei einer Mitgliederzahl von neun Mitgliedern drei Frauen an (33,33 v.H.).
- Im Rundfunkrat des Hessischen Rundfunks, der aus 30 Mitgliedern besteht, sind zwei Frauen vertreten (6,66 v.H.).
- Nach Angaben des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport ist in dem Kuratorium der Verwaltungsfachhochschule des Landes Hessen von fünf vom Land zu besetzenden Positionen eine Frau (20 v.H.).
- Das Hessische Ministerium der Finanzen hat in den Aufsichtsgremien bei Beteiligungen an privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Unternehmen einen Frauenanteil von acht Frauen (6 v.H.). In den Prüfungsausschüssen für die Steuerberaterprüfung sind 20 Frauen (16 v.H.), im Kunstbeirat des Landes Hessen sind zwei Frauen (25 v.H.) vertreten.
- Das Hessische Ministerium der Justiz hat für die Prüfungsabteilung I des Justizprüfungsamtes 71 Frauen bestellt (22,4 v.H.); der Anteil von Frauen in der Prüfungsabteilung II beträgt 30 (15,54 v.H.). Der Anteil von Frauen und Männern in den jeweils gebildeten Prüfungsausschüssen: für den Ausbildungsberuf "Justizfachangestellte/r" im Aufgaben-Auswahl-Ausschuss sind zum Beispiel neun Frauen (60 v.H.) bestellt; im Prüfungsausschuss 26 Frauen (51 v.H.). Im Ausbildungsberuf "Gerichtsvollzieher/in" sind zwei Frauen (50 v.H.) vertreten.
- Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst nennt 199 Gremienpositionen, von denen 50 mit Frauen besetzt sind (25,13 v.H.).
- Im Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung ist eine der von der Landesregierung zu besetzenden Positionen an eine Frau vergeben (1,32 v.H.).
- Das Hessische Ministerium für Umwelt, ländlichen Raum und Verbraucherschutz hat in das Beratungskuratorium beim LLH (Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen) acht Mitglieder berufen, davon drei Frauen (37,5 v.H.); im Beirat der Stiftung "Förderung der Land- und Forstwirtschaft" sind zwei Frauen vertreten (50 v.H.), und für den Verbraucherschutzbeirat der Hessischen Landesregierung wurden neun Frauen (52,94 v.H.) benannt.
- Das Hessische Sozialministerium hat derzeit 89 Frauen (33,46 v.H.) von 266 Gremienpositionen für die Themenfelder "Arbeitsmarkt, Chancengleichheit für Frauen, Familie, Gesundheit, Integration, Jugend, Soziales und Senioren" berufen.

In der "Vorlage der Landesregierung betreffend Bericht an den Hessischen Landtag zur Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes nach § 6 Abs. 7 HGIG" für den Berichtszeitraum 2002 bis 2005 (Drucksache 16/7186) wurde festgestellt, dass sich trotz eingeschränkter Aussagekraft der Befunde der Frauenanteil in den obersten Landesbehörden im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum insgesamt von 18,40 v.H. um 10,60 v.H. auf 29 v.H. erhöht hat.

Die Landesregierung ist weiterhin kontinuierlich darum bemüht, den Frauenanteil in den Gremien bei den von der Landesregierung zu besetzenden Positionen zu erhöhen.

Frage 29. Wie hoch ist der Anteil an Frauen im Landesdienst in den Vergütungsgruppen B 5 und höher in Prozent?

Im unmittelbaren Landesdienst sind 7 Frauen von 102 Personen B 5 oder höher eingruppiert, was einem Anteil von 7 v.H. entspricht.

Bei den rechtlich selbständigen Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform (zu denen in Hessen auch die Hochschulen gehören) sind unter den 3 Personen in B 5 und höher keine Frauen (0 v.H.). (Stichtag 30. Juni 2006).

Frage 30. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um den Frauenanteil in Spitzenfunktionen zu erhöhen?
Welche weiteren Maßnahmen sind geplant?

Die Landesregierung ist der Auffassung, dass die Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenfunktionen am effektivsten durch Instrumente der Personalentwicklung gelingt.

Auf dieser Grundlage hat die Landesregierung folgende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenfunktionen ergriffen:

Im Jahr 2000 hat das Hessische Sozialministerium die Landesinitiative "Mentoring für Frauen" auf den Weg gebracht, die darauf abzielt, den weiblichen Führungsnachwuchs in den Gesundheitsberufen, in Naturwissenschaft und Technik sowie in der Privatwirtschaft Hessens zu fördern.

Im Folgenden werden die beiden Teilprojekte der Landesinitiative "Mentorinnennetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik an hessischen Universitäten und Fachhochschulen" (1) sowie "Mentoring für den weiblichen Führungsnachwuchs des Siemens Konzerns" (2) wegen ihrer bundesweiten Bedeutung dargestellt.

1. Das Hessische Koordinierungsbüro des Mentorinnennetzwerkes an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main hat sich seit Abschluss der Modellphase im Jahre 2001 zu einem "Kompetenzzentrum Mentoring" entwickelt. Mittlerweile hat es sich nicht nur als das größte Mentoring-Netzwerk in der europäischen Hochschullandschaft, sondern auch als gefragte Beratungsinstanz für Wirtschaftsunternehmen profiliert.

Seit 2004 werden Kooperationsverträge zwischen dem Mentorinnennetzwerk und Unternehmen abgeschlossen, durch die die Strategie des Mentoring als Instrument der Personalentwicklung in den Unternehmen verankert wird und somit die Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungskräften in deren Personalentwicklungsplänen als verbindliches Ziel aufgenommen ist. Dieses schließt die Erhöhung des Frauenanteils in den Spitzenfunktionen ein.

Seit 2004 haben folgende sechs hessische Wirtschaftsunternehmen Kooperationsverträge mit dem Mentorinnennetzwerk abgeschlossen:

FRAPORT AG, Sanofi-Aventis, Heraeus Holding GmbH, Merck KGaA, Darmstadt, die Gesellschaft für Schwerionenforschung mbH (GSI), Darmstadt und das Max-Planck-Institut für Biophysik, Frankfurt am Main.

Die wachsende Bedeutung der Strategie des Mentoring als Instrument der Personalentwicklung zeigt sich insbesondere darin, dass das ZDF im Jahr 2006 als nunmehr siebenter Vertragspartner gewonnen werden konnte.

Als Folge der Kooperationsverträge haben sämtliche Unternehmen eine weibliche Fachkraft ihrer Personalabteilung für die Personalentwicklung der Mentees bestimmt. Die Fachkräfte überwachen die Personalentwicklung der Mentees, stellen Fortbildungen zur Verfügung, werben für Mentoring in ihrem Unternehmen und halten Kontakt zum Koordinierungsbüro.

2. Mit dem Titel "Chancengleichheit für den weiblichen Führungsnachwuchs in Hessen" starteten das Hessische Sozialministerium und der Siemens Konzern 2004 eine Offensive an insgesamt fünf Siemens Standorten in Hessen, um Frauen mit ersten Berufserfahrungen in ihrem beruflichen Fortkommen bis hin zur Übernahme von Führungspositionen zu unterstützen. Die Förderung schließt die Übernahme von Spitzenfunktionen ein.

In diesem Kooperationsprojekt erfolgt die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen durch die Strategie des Mentoring als Instrument der Personalentwicklung.

Die Mentorinnen und Mentoren gehören zum oberen Führungs- und Direktionskreis. Die Mentees sind Frauen mit Führungspotenzial, die durch das Mentoring-Programm in die Firmenstrategie und das Firmenmanagement eingebunden sind und von den Erfahrungen und Kompetenzen der Führungskräfte profitieren.

Aktuell nehmen die hessischen Siemens-Standorte in Bebra, Karben, Schwalbach, Wetzlar sowie vier Standorte in Frankfurt mit unterschiedlichen Produktionsbereichen an dem Projekt teil. Seit dem Projektstart in 2004 fanden insgesamt acht zweitägige Workshops statt.

Am Beispiel des Workshops vom 22./23. November 2006 werden im Folgenden seine Themen, seine Ziele und die damit verbundenen Kompetenzen dargestellt:

Themen	Ziele	Kompetenzen
<ul style="list-style-type: none"> Umgang mit Niederlagen Aus Fehlern lernen 	<ul style="list-style-type: none"> Hauptfaktoren des Führungsverhaltens kennen lernen und trainieren Unterschiede des männlichen und weiblichen Führungsverhaltens kennen lernen 	Einstellung auf unterschiedliche Fähigkeiten
Zeitmanagement	<ul style="list-style-type: none"> Selbstmanagement fördern Zeitmanagement gewährleisten 	<ul style="list-style-type: none"> Strukturiertes Arbeiten Effektives Arbeiten Zielorientiertes Arbeiten
Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Vermarktung des Projekts fördern Selbstmarketing stärken Bei Anderen, insbesondere Frauen, Interesse wecken 	<ul style="list-style-type: none"> Strategische Planung Systematische Planung Teamarbeit Zuverlässigkeit in der Abarbeitung der zugeordneten Aufgaben
Expertentalk	<ul style="list-style-type: none"> Strukturierte Problembehandlung Führungsverhalten stärken Sicher kommunizieren können Sich für Coaching als Führungskraft öffnen 	<ul style="list-style-type: none"> Sicheres Auftreten in der Öffentlichkeit Umgang mit den eigenen Stärken und Schwächen Unterstützung von Kolleginnen

Die durchgängigen Globalziele des Programms sind:

- Führungsverhalten optimieren und Führungsinstrumente kennen lernen und anwenden,
- Persönlichkeitsentwicklung fördern und Selbstmanagement stärken,
- Erfolgsfaktoren für die Karriere kennen lernen und einsetzen,
- Karriere planen und gestalten und Selbstmarketing beherrschen,
- Netzwerke ausbauen und Öffentlichkeitsarbeit fördern.

Die Landesregierung setzt den Ausbau der Landesinitiative "Mentoring für Frauen" auch zukünftig fort und wird sich dabei insbesondere auf den Transfer von Konzepten und Erfahrungen auf weitere hessische Wirtschaftsunternehmen sowie der öffentlichen Verwaltung in Hessen konzentrieren.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 18 verwiesen.

Frage 31. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um den EU-rechtlichen Vorgaben zur Förderung von Frauen zu entsprechen?
Welche Maßnahmen sind geplant und welche Wirkung verspricht sich die Landesregierung davon?

Mit dem Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 14. Juni 2002 (GVBl. I, S. 265) hat die Landesregierung § 3a (Experimentierklausel) in das Gesetz eingeführt und damit den Weg für eine effektive Weiterentwicklung der strukturellen Chancengleichheit von Frauen und Männern in Konzepten und konkreten Maßnahmen im Sinne der rechtsverbindlichen Vorgaben der Europäischen Union frei gemacht.

Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 18. Dezember 2006 (GVBl. I, S. 713) hat die Landesregierung diesen Weg konsequent weiterverfolgt und das Gesetz entsprechend der rechtsverbindlichen Vorgaben der Europäischen Union modernisiert. Zu dieser Modernisierung zählen insbesondere folgende Regelungen:

- § 1 (Ziel des Gesetzes), der die tatsächliche Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst normiert,
- § 3 (Grundsätze) Abs. 1, der bestimmt, dass die Dienststellen bei allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben können, die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Leitprinzip zugrunde zu legen haben,
- § 5 (Inhalt des Frauenförderplanes) Abs. 8 - 12, der die Experimentierklausel als Frauenförderplan definiert und sie somit im Sinne der Ziele und Grundsätze des Gesetzes verstetigt und
- § 11 (Personalentwicklung) Abs. 1, der bestimmt, dass die Dienststellen bei Maßnahmen zur Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Leitprinzipien zugrunde zu legen haben.

Die Landesregierung sieht in der Umsetzung dieser Regelungen eine ihrer wichtigsten zukünftigen Gestaltungsaufgaben. Mit dem Ziel, die strukturelle Benachteiligung und die Unterrepräsentanz von Frauen in den betroffenen Bereichen abzubauen, verspricht sich die Landesregierung davon eine Belebung der inhaltlichen Diskussion zur Frauenförderung, eine Fokussierung auf die Qualitätsentwicklung der Frauenförderung sowie einen Zuwachs an kreativen Frauenförderkonzepten im öffentlichen Dienst des Landes Hessen.

Weiterhin hat die Landesregierung mit der Einführung von Gender Mainstreaming in § 1 a der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien des Landes Hessens (GGO) ein Instrument zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern geschaffen. Dadurch wird geltendes europäisches Recht gemäß Art. 2, Art. 3 Abs. 2 und Art. 141 des Vertrags von Nizza umgesetzt. Auch hiervon verspricht sich die Landesregierung, dass die strukturelle Benachteiligung von Frauen beseitigt wird.

Frage 32. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um der vom Grundgesetz vorgegebenen Frauenförderung und dem Abbau der Benachteiligung von Frauen zu entsprechen?
Wodurch belegt die Landesregierung die Wirkung der von ihr ergriffenen Maßnahmen?
Welche weiteren Maßnahmen sind geplant und welche Wirkung verspricht sich die Landesregierung davon?

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz ist ein Instrument zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz. Die Maßnahmen, die die Landesregierung ergriffen hat, um der vom Grundgesetz vorgegebenen Frauenförderung und dem Abbau der Benachteiligung von Frauen zu entsprechen, ist der "Vorlage der Landesregierung betreffend Bericht an den Hessischen Landtag zur Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes nach § 6 Abs. 7 HGIG" für den Berichtszeitraum 1998 bis 2001 (LT-Drucks. 15/4793) sowie für den Berichtszeitraum 2002 bis 2005 (LT-Drucks. 16/7186) zu entnehmen.

Die Wirkung der von der Landesregierung ergriffenen Maßnahmen wird durch die beiden genannten Vorlagen belegt.

Die Landesregierung wird die Ziele, die sie in ihrer "Vorlage betreffend Bericht an den Hessischen Landtag zur Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes nach § 6 Abs. 7 HGIG" für den Berichtszeitraum 2002

bis 2005 (LT-Drucks. 16/7186) in Abschnitt 4 "Bilanz und Perspektiven" dargelegt hat, konsequent umsetzen. Dabei werden Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an Führungspositionen, der Ausbau der Frauenförderpläne als Instrument der Personalentwicklung, die Fortbildung für Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Schwerpunkte sein.

Dem Hessische Gleichberechtigungsgesetz in seiner Fassung vom 18. Dezember 2006 bietet die Möglichkeit, an die Stelle eines Frauenförderplans neue Modelle der Verwaltungssteuerung und Personalentwicklung treten zu lassen. Dieser Weg wird im Hessischen Sozialministerium beschritten. Zunächst wurde das Personalkostenbudget unter Gender-Gesichtspunkten bewertet. Hieraus und aus der Analyse der Unterrepräsentanz nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen werden Zielvorgaben erstellt, die es in den nächsten Jahren zu erfüllen gilt.

Zur Förderung gleicher beruflicher Chancen von Frauen und Männern werden in den nächsten Jahren verschiedene Maßnahmen und Instrumente entwickelt und eingesetzt. Zu ihnen gehören:

1. Potenzialerkennung und -förderung hinsichtlich Sozial-, Führungs- und Fachkompetenz unterschiedlicher Zielgruppen,
2. Fortbildung zur Erlangung von Genderkompetenz für Führungs- und Fachaufgaben,
3. Entwicklung von Organisationsanalyseprozessen zur Feststellung, wer in welchem Umfang künftig freierwerdende qualifizierte Aufgabenbereiche bearbeitet,
4. Rotationen im gehobenen Dienst für Frauen und Männer gleichermaßen möglich zu machen,
5. Gleichbehandlung der Geschlechter beim Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst durch ein transparentes Verfahren.

Dem Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen alle bereits erwähnten und im Zuge der 2. Re-Auditierung noch zu entwickelnden Maßnahmen und Instrumente familienfreundlicher Personalpolitik. Bereits jetzt steht fest, dass ein Väterprogramm zusammen mit den Vätern und Müttern des Hauses entwickelt wird. Auch die bessere Integration von Beschäftigten bei ihrer Rückkehr aus Beurlaubungen und Rotationen wird durch einen Leitfadens unterstützt.

Die noch vorhandene Unterrepräsentanz in einzelnen Besoldungs- und Vergütungsgruppen insbesondere im höheren Dienst soll behoben werden durch:

- die bereits beschriebenen Maßnahmen zur Erleichterung des beruflichen Alltags bei gleichzeitiger familiärer Beanspruchung,
- die Instrumente des klassischen Frauenförderplans (Bestandsaufnahme, Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie Festlegung von Zielvorgaben),
- adäquate Fortbildung (u. a. FKH), Potenzialanalyse und -entwicklung.

Die Landesregierung verspricht sich davon, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern entsprechend der europä- und der verfassungsrechtlichen Vorgaben tatsächlich verwirklicht wird.

Im Übrigen wird auf die Antworten zu den Fragen 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 25, 30 und 31 verwiesen.

Frauen in Führungsfunktionen der Wirtschaft:

Frage 33. Wie hoch ist der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten hessischer Dax- bzw. M-Dax-notierter Unternehmer in absoluten Zahlen und in Prozent?
Wie viele davon sind auf Arbeitnehmerseite, wie viele auf Arbeitgeberseite?

Von den insgesamt 30 DAX-Unternehmen sind sechs hessische Unternehmen an der Börse notiert.

Nach Auskunft der Industrie- und Handelskammer Frankfurt sitzen in den Aufsichtsräten dieser sechs Unternehmen insgesamt elf Frauen, die sämtlich von der Arbeitnehmerseite benannt wurden. Dies entspricht einem Anteil von 10,4 v.H.

Von den insgesamt 50 M-DAX notierten Unternehmen sind sieben in Hessen ansässig. In diesen sieben Unternehmen sitzen neun Frauen in den Aufsichtsräten, wovon fünf für die Arbeitgeber- und vier für die Arbeitnehmer-

Seite benannt sind. Der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten dieser hessischen Unternehmen beträgt insgesamt 11 v.H.

Frage 34. Welche Programme hessischer Unternehmen sind der Landesregierung bekannt, die gezielt die Förderung von Frauen in Führungspositionen zum Inhalt haben? Welche Erfolge wurden damit erreicht und wodurch sind diese belegt?

Der Landesregierung sind Programme der genannten Art folgender hessischer Unternehmen bekannt:

1. Die Siemens AG

Hierzu wird auf die Antwort zu Frage 30 verwiesen.

2. Die FRAPORT AG

Im Arbeitsprogramm des Vorstands Personal der FRAPORT AG ist verankert, dass der Prozess Chancengleichheit von Frauen und Männern in alle personalpolitischen Bereiche zu integrieren ist und insbesondere mehr Frauen in Führungsverantwortung kommen sollen. Das Ziel "Steigerung des Anteils hochqualifizierter Frauen in Führungspositionen" ist Teil der Unternehmensstrategie.

Die Verwirklichung dieses Ziels wird insbesondere durch interne Mentoring-Programme und Crossmentoring-Programme für hochqualifizierte Frauen unterstützt.

Die beiden Programme werden durch folgende Maßnahmen flankiert:

- Seminare zur Personalentwicklung,
- innerbetriebliche Informationen (Intranet, schriftliches Informationsmaterial),
- spezielle Veranstaltungen (Versammlungen, Führungstreffen),
- flexible Arbeitszeitregelungen, Teilzeit, reduzierte Vollzeit auch im Führungsbereich,
- Home Office,
- Kinderbetreuung (Betriebskindergarten, Mitfinanzierung von Kinderbetreuungskosten Notfall-Kindergarten) und
- Familienservice.

3. Die Lufthansa AG

Das Ziel "Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erreichen und zu sichern" ist in der Betriebsvereinbarung Chancengleichheit (1994) und der Betriebsvereinbarung Familie (2001) der Lufthansa AG verankert.

Die Verwirklichung des Ziels wird vor allem durch Mentoring-Programme für hochqualifizierte Frauen gefördert.

Zwecks Steigerung der Effektivität werden die Programme in folgende Maßnahmen zur Personalentwicklung von hochqualifizierten Frauen eingebunden:

- Einsatz als Dozentinnen und Moderatorinnen in Weiterbildungsmaßnahmen,
- Besondere Beachtung bei Potenzialdiskussionen,
- Besondere Beachtung bei Besetzungsentscheidungen sowie
- Angebot von Fachlaufbahnen oder Projektlaufbahnen neben den traditionellen hierarchischen Aufstiegsmöglichkeiten.

4. Die Commerzbank AG

Die Commerzbank AG verfolgt das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern seit 15 Jahren. Zahlreiche Entscheidungen wurden im Rahmen von Betriebsvereinbarungen geregelt und verabschiedet. Dazu zählt zum Beispiel das in den Auswahlrichtlinien von 1992 formulierte Ziel, die Anteile der Frauen in gehobenen Fach- und Führungspositionen zu erhöhen.

Die Verwirklichung dieses Ziels erfolgt unter anderem durch interne Mentoring-Programme, Crossmentoring-Programme und durch das Skill-Management-System.

Jährlich nehmen rund 20 potenzialstarke weibliche Nachwuchskräfte an dem unternehmensübergreifenden Mentoring-Programm teil.

Mit Hilfe des Skill-Management-Systems können die weiblichen Nachwuchskräfte ihre persönlichen Qualifikationen, Erfahrungen, Kompetenzen und Interessen sichtbar machen und mit den Anforderungen der Position abgleichen, die zu dem jeweils ausgewählten Karriereweg gehören. Dadurch erhalten die weiblichen Nachwuchskräfte Klarheit über Entwicklungs- und Einsatzchancen.

Die Programme werden von zahlreichen Maßnahmen zur Personalentwicklung hochqualifizierter Frauen flankiert, wie zum Beispiel Workshops und Seminare für Fach- und Führungskräfte und gezielter Einsatz als Referentinnen bei Vorträgen und Workshops.

5. Die AOK Hessen

Eines der Hauptziele der AOK Hessen ist die berufliche Entwicklung von Frauen.

Die Verwirklichung dieses Ziels erfolgt insbesondere durch das Mentoring-Programm für Frauen und das Studienprogramm zur AOK-Betriebswirtin/zum AOK-Betriebswirt (Bachelor of Business Administration).

Wie die "Vorlage betreffend Bericht an den Hessischen Landtag zur Umsetzung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes nach § 6 Abs. 7 HGIG" für den Berichtszeitraum 2002 bis 2005 (LT-Drucks. 16/7186) in Abschnitt 2.6.2. "AOK Hessen" belegt, wurde das 15-monatige Mentoring-Pilotprogramm, an dem sieben Frauen mit Potenzial für die mittlere und untere Führungsebene teilnahmen, im November 2005 mit positivem Ergebnis abgeschlossen. Die Abschlussveranstaltung war gleichzeitig der Start für den zweiten Mentoring-Umlauf mit 12 Teilnehmenden.

Das interne Studienprogramm zur AOK-Betriebswirtin/zum AOK-Betriebswirt ist Basis zur Besetzung von Führungs-, Spezialisten- und Projektfunktionen. Der Frauenanteil an dem Studiengang ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

Mit Ausnahme der Siemens AG (Workshop-Protokolle) und der AOK Hessen (Berichte nach § 6 Abs. 6 HGIG) sind der Landesregierung die mit den Programmen erreichten Erfolge sowie die Dokumente, mit denen sie belegt werden, nicht bekannt.

Die hessischen Unternehmen, die bei der Landesinitiative "Mentoring für Frauen" zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses kooperieren, haben gezielt die Förderung von Frauen in Führungspositionen zum Inhalt.

Die seit 2004 abgeschlossenen Kooperationsverträge zwischen dem Mentoringnetzwerk und Unternehmen haben die Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungskräften zum Ziel.

Wiesbaden, 6. November 2007

Silke Lautenschläger

Anlage 1

Studium:

Frage 6. Wie hoch ist 2006 der Anteil von Studienanfängerinnen in Hessen in Prozent, jeweils aufgeschlüsselt nach Studienfächern, an den hessischen Universitäten und Fachhochschulen?

Frauenanteil an der Gesamtanzahl der Studierenden im 1. Fachsemester an den hessischen Hochschulen, nach Fächergruppe und Studienfach im Studienjahr 2006

Hochschulen	Studienfach	Frauen- anteil in %	
Hochschulen des Landes Hessen			
Sprach- und	Afrikanistik	100,00%	
Kulturwissenschaften	Allg. Sprachwissenschaft/Indogermanistik	0,00%	
	Allgemeine Literaturwissenschaft- Komparatistik -	70,97%	
	Alte Geschichte	23,53%	
	Amerikanistik/Amerikakunde	69,12%	
	Angewandte Sprachwissenschaft	85,71%	
	Anglistik/Englisch	73,33%	
	Anglophone Studies	84,38%	
	Archäologie	75,47%	
	Archäologische Wissenschaften	61,54%	
	Außereurop. Sprachen u. Kult.in Südostasien,Ozeanien und Amerika	82,35%	
	-	-	-
	Hochschulen		
	Fächergruppen		
noch	Buch- und Medienpraxis	75,00%	
Sprach- und	Deutsch als Fremdsprache	85,00%	
Kulturwissenschaften	Die Antike in Europa	50,00%	
	Dramaturgie	40,00%	
	Empirische Sprachwissenschaft	72,53%	
	Ethik	63,16%	
	Europ. Ethnologie und Kulturwissenschaft, Kulturanthropologie	85,71%	
	Europäische Literatur	66,67%	
	Evang. Theologie,- Religionslehre -	64,12%	
	Französisch	83,21%	
	Geistigbehindertenpäd./Prakt.-Bildbaren-Pädag.	74,49%	
	Germanistik/Deutsch	75,99%	
	Geschichte	46,31%	
	Geschichte-Umwelt-Stadt	66,67%	
	Griechisch	83,33%	
	Hebräisch/Judaistik	100,00%	
	Historische Sprach-, Text- und Kulturwissenschaften	85,71%	
	Indologie	50,00%	
	Islamwissenschaft	33,33%	
	Italienisch	78,57%	
Japanologie	52,94%		

	Kath. Theologie, - Religionslehre -Religionsphilosophie	60,29%
	Kognitive Linguistik	92,00%
	Latein	47,69%
	Lernbehindertenpädagog.	83,91%
	Medien und kulturelle Praxis: Geschichte, Ästhetik, Theorie	100,00%
	Medienkunde/Kommunikations-/Informationswissenschaft	62,70%
	Mittlere und neuere Geschichte	41,35%
	Modern Laguage Linguistics-English	100,00%
	Nordistik/Skandinavist.,(Nord. Philologie, Einzelsprachen a.n.g.)	55,17%
	Orientalistik, Altorientalistik	100,00%
	Orientwissenschaft	72,22%
	Osteuropäische Geschichte	50,00%
	Philosophie	37,06%
	Philosophie/Ethik	100,00%
	Religionswissenschaft	57,58%
	Romanistik (Romanische Philologie, Einzelsprachen a.n.g.)	82,19%
	Russisch	74,36%
	Semitistik	100,00%
	Sinologie/Koreanistik	62,75%
	Slawistik (Slaw. Philologie), Russistik	70,00%
	Spanisch	79,91%
	Sprache und Kommunikation	93,44%
	Sprachheilpädagogik/ Logopädie	95,83%
	Turkologie	50,00%
	Ur- und Frühgeschichte	57,14%
	Vergleichende Kultur- und Religionswissenschaft	75,00%
	Verhaltensgestörtenpädagogik	71,43%
	Völkerkunde (Ethnologie)	68,42%
Hochschulen	Studienfach	Frauen-
Fächergruppen		anteil in %
	Wirtschafts-/Sozialgeschichte	0,00%
Sprach- und Kulturwissenschaften Ergebnis		69,11%
Sport	Abenteuer- und Erlebnispädagogik	54,55%
	Motologie	72,73%
	Sportpädagogik	36,23%
	Sportwissenschaft	36,18%
	Sportwissenschaft mit Schwerpunkt Informatik	37,50%
Sport Ergebnis		37,86%
Rechts-, Wirtschafts-	Arbeitslehre/Wirtschaftslehre/Polytechnik	45,16%
und Sozialwissen-	Beratung und Sozialrecht	68,35%
schaften	Berufspädagogik Metalltechnik	50,00%
	Berufspädagogik/Intern. Berufspäd.	100,00%
	Betriebswirtschaftslehre	44,69%
	Business Law	50,32%
	Energiewirtschaft - Schwerpunkt Wirtschaftswissensch.	14,93%
	Erziehungswissenschaft (Pädagogik)	81,05%
	Europäische Integration und Globalisierung	69,23%
	Executive Master of Finance and Accounting	27,78%
	Finance	60,87%

	Friedens- und Konfliktforschung	77,14%
	Global Political Economy	57,89%
	Governance & Public Policy	66,67%
	Higher Education/Hochschulforschung u. -gestaltung	63,16%
	Insurance and Finance	42,13%
	Interkulturelle Kommunikation - ICEUS-	81,82%
	Intern.Betriebswirtschaft/Management/Intern.Business Ad.	59,74%
	International Development Studies	66,67%
	International Finance	41,30%
	International Insurance	50,00%
	Internationales und europäisches Recht sow. Rechtsvergleichung	60,00%
	Labour Policies and Globalisation	55,00%
	Law and Finance	59,26%
	Logistik	30,77%
	Luftverkehrsmanagement	34,78%
	Media Management	59,13%
	Musiktherapie	85,71%
	Öffentliches Management	31,65%
	Online-Journalismus	56,10%
	Pädagogik für Pflege und Gesundheitsberufe	72,22%
	Politik und Wirtschaft	32,43%
	Politikwissenschaft/Politologie	39,88%
	Prozessmanagement	31,25%
	Public Management	74,42%
	Quantitative Economics	69,23%
	Rechtswissenschaft	56,10%
	Sachunterricht	66,67%
	Sales and Marketing	61,54%
	Sozialarbeit/-hilfe	72,22%
	Sozialkunde	43,84%
Hochschulen	Studienfach	Frauen-
Fächergruppen		anteil in %
noch	Sozialpädagogik/Soziale Therapie	74,42%
Rechts-, Wirtschafts-	Sozialwesen	76,47%
und Sozialwissensch.-	Sozialwissenschaft	54,64%
	Sozialwissenschaften mit Schwerpunkt Interkulturelle Beziehungen, BASIB	81,58%
	Soziologie	57,82%
	Supervision	77,78%
	Theater- u. Kulturmanagement	92,31%
	Verhandeln und Gestalten von Verträgen	46,15%
	Volkswirtschaftslehre	39,36%
	Wirtschaftspädagogik	48,68%
	Wirtschaftsrecht	51,47%
	Wirtschaftswissenschaften	46,18%
	Wissenschaftsjournalismus	64,71%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Ergebnis	56,46%
Mathematik, Natur-	Anthropologie (Humanbiologie)	80,28%
wissenschaften	Biochemie	52,05%
	Bioinformatik	39,47%

	Biologie	65,35%
	Biotechnologie	57,38%
	Chemie	47,08%
	Computational Mathematics	57,14%
	Computational Science	10,00%
	Electronic Business	26,47%
	Engineering Physics	0,00%
	Geographie/Erdkunde	40,61%
	Geologie/Paläontologie	100,00%
	Geophysik	0,00%
	Geowissenschaften	43,36%
	Grundl.d.Prakt.Informatik u.Angewandten Mathematik	65,17%
	Grundzüge der Datenverarbeitung	69,18%
	High Integrity Systems	14,29%
	Informatik (Kosi)	14,81%
	Informatik, angewandte Informatik- JEM -	15,60%
	Informations- und Wissensmanagement	55,56%
	Ingenieurinformatik/Technische Informatik	6,25%
	Joint International Master (JIM)	0,00%
	Lebensmittelchemie	66,67%
	Mathematics with Computer Science	35,71%
	Mathematik	53,96%
	Medieninformatik - Telekommunikationsinformatik -	17,02%
	Meteorologie	54,17%
	Mineralogie	100,00%
	Nanostrukturwissenschaft	24,32%
	Pharmazie	66,25%
	Physics	21,05%
	Physik	22,80%
	Physik der Informationstechnologie	11,11%
	Psychologie/Psychoanalyse	80,56%
	Psychotherapie	94,12%
Hochschulen	Studienfach	Frauen-
Fächergruppen		anteil in %
noch	Techn. Redaktion u. multimed. Dokumentation	11,11%
Mathematik, Natur-	TropHEE - Tropical Hydrogeology, Engineering Geology and Environmental Man	0,00%
wissenschaften	Wirtschaftsinformatik	15,97%
	Wirtschaftsmathematik	45,45%
Mathematik, Naturwissenschaften Ergebnis		43,10%
Humanmedizin/Gesund-	Gesundheitsmanagement	82,93%
heitswissenschaften	Gesundheitswissenschaft/-management	48,48%
	Medizin (Allg.-Medizin)	62,84%
	Pflegemanagement	69,23%
	Pflegewissenschaft	76,52%
	Physiotherapie	66,67%
	Public Health	68,75%
	Theoretische Medizin	100,00%
	Zahnmedizin	55,23%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften Ergebnis		63,13%

Veterinärmedizin	Tiermedizin/Veterinärmedizin	88,46%
Veterinärmedizin Ergebnis		88,46%
Agrar-, Forst- und	Agrarbiologie	37,50%
Ernährungswissen-	Agrarökonomie	66,67%
schaften	Agrarwissenschaft/Landwirtschaft	57,96%
	Ernährungsökonomie	90,48%
	Ernährungswissenschaft	95,65%
	Food Processing	60,00%
	Gartenbau	35,56%
	Haushalts- und Ernährungswissenschaft	88,77%
	Haushaltswissenschaft	100,00%
	Hauswirtschaftliche Fachrichtung	100,00%
	International Ecological Agriculture	30,00%
	International Food Business and Consumer Science	76,92%
	Landespflege/Landschaftsgestaltung/Landschaftsplanung	44,44%
	Lebensmitteltechnologie	67,53%
	Nahrungsgewerbliche Fachrichtung	100,00%
	Ökologische Landwirtschaft	57,04%
	Pflanzenproduktion	50,00%
	Public Health Nutrition	85,00%
	Tierproduktion	100,00%
	Umwelt- und Ressourcenmanagement	73,33%
	Weinbau und Kellerwirtschaft	34,39%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften Ergebnis		68,64%
Ingenieurwissen-	Angewandte Bautechnologie	0,00%
schaften	Architektur	56,53%
	Barrierefreie Systeme (BaSys)	47,06%
	Baugewerbe	60,00%
	Bauingenieurwesen und Geodäsie	24,44%
	Bauingenieurwesen/Ingenieurbau	29,62%
	Bioinformatik	30,77%
	Biopharmazeutische Technologie	86,96%
	Bioverfahrenstechnik	44,44%
	Chemie-Ingenieurwesen/Chemietechnik	52,70%
Hochschulen	Studienfach	Frauen-
Fächergruppen		anteil in %
noch	Clinical Engineering	25,00%
Ingenieurwissen-	Computational Engineering	11,76%
schaften	Computational Mechanical and Process Engineering	33,33%
	Electrical Communication Engineering	16,67%
	Electrical Power Engineering	25,00%
	Elektr. Energietechnik	4,76%
	Elektrotechnik/Automatisierungstechnik	6,21%
	Elektrotechnik/Elektronik/MSE	9,51%
	Elektrotechnik/Energietechnik	14,63%
	Elektrotechnik/Telekommunikation	9,18%
	Energiesystemtechnik	4,05%
	Facility Management	33,33%
	Fernsehtechnik und elektronische Medien	27,27%

	Geodäsie und Geoinformation	33,33%
	Geoinformation und Kommunaltechnik	25,00%
	Holz-/Fasertechnik	0,00%
	Information and Communication Engineering	6,25%
	Information Technology	0,00%
	Information Technology & Telecommunications	0,00%
	Informationssystemtechnik	7,69%
	Ingenieur-Informatik	22,50%
	Innenarchitektur	82,86%
	KIS - Koop. Ing.-stud. Systems Engineering	14,29%
	KMU Biotechnologie	37,04%
	Kooperative Ingenieurausbildung (KING)	20,00%
	KrankenhausTechnik-Management	37,31%
	Kunststofftechnik	11,83%
	Maschinenbau/-wesen	6,17%
	Material- und Fertigungstechnologie	0,00%
	Material und Product Design	28,57%
	Mechanical and Process Engineering	9,44%
	Mechanical Engineering	11,54%
	Mechanik	0,00%
	Mechatronic/Mikrosystemtechnik	13,24%
	Mechatronik	2,25%
	Media System Design	27,94%
	Medizininformatik	20,00%
	Medizintechnik	34,38%
	Metalltechnik	18,18%
	Mikroelektronik	0,00%
	Mikrosystemtechnik	0,00%
	Nachrichten-/Informationstechnik	10,57%
	Optotechnik und Bildverarbeitung	10,39%
	Orthopädie-und Rehathechnik	50,00%
	Physikingenieurwesens/Physikalische Technik, Patentingenieurwesen	10,71%
	Product Development and Manufacturing	5,56%
	Produktionsmanagement und Automation	6,67%
	Projektmanagement	13,33%
	Raumplanung/Stadtplanung	35,37%
	Regenerative Energien und Energieeffizienz (REE)	23,68%
Hochschulen	Studienfach	Frauen-
Fächergruppen		anteil in %
noch	Technische Gebäudeausrüstung	0,00%
Ingenieurwissen-	Traffic and Transport	0,00%
schaften	TV Technology & Electronic Media	8,89%
	Umweltmanagement und Strukturplanung in Ballungsräumen (UMIB)	66,67%
	Umwelttechnik/Umweltmeßtechnik	31,29%
	Verfahrenstechnik	33,33%
	Werkstoffwissenschaften Materialwissenschaft	18,31%
	Wirtschaftsingenieurwesen/Bauingenieur	34,33%
	Wirtschaftsingenieurwesen/Elektrotechnik	14,98%
	Wirtschaftsingenieurwesen/Internationales Wirtschaftsingenieurwesen	17,21%
	Wirtschaftsingenieurwesen/Maschinenbau	6,00%

	Wirtschaftsingenieurwesen/Umweltechnik	38,10%
Ingenieurwissenschaften Ergebnis		21,39%
Kunst, Kunstwissen-	Bildende Kunst/Graphik	68,75%
schaften	Dirigieren	0,00%
	Graphikdesign/Kommunikationsgestaltung/Visuelle Kommunikation	56,52%
	Historische Interpretationspraxis/Gesang	100,00%
	Historische Interpretationspraxis/Instrumente	89,47%
	Industriedesign/Produktgestaltung	48,19%
	Klavierkammermusik	75,00%
	Komposition	0,00%
	Kunst, Musik und Medien: Organisation und Vermittlung	85,00%
	Kunstgeschichte, Kunstwissenschaft	75,34%
	Künstlerische Ausbildung/Instrumente	25,00%
	Kunstpädagogik	77,78%
	Media Production	31,67%
	Musikerziehung/Musikpädagogik	56,25%
	Musiklehrer/Gesang	100,00%
	Musiklehrer/Instrumente	50,00%
	Musikwissenschaft/-geschichte	54,43%
	Operngesang	50,00%
	Orchestermusik	73,68%
	Schauspiel	44,44%
	Solistenklasse	71,43%
	Solorepetition	50,00%
	Tanzpädagogik/Ballett	87,50%
	Theaterregie	50,00%
	Theaterwissenschaft	64,00%
	Zeitgenössische Musik	33,33%
Kunst, Kunstwissenschaft Ergebnis		63,04%
Hochschulen des Landes Hessen		49,77%
Nichtstaatliche Hochschulen		
Sprach- und	Evang. Theologie,- Religionslehre -	28,57%
Kulturwissenschaften	Kath. Theologie, - Religionslehre -Religionsphilosophie	24,71%
Sprach- und Kulturwissenschaften Ergebnis		25,00%
Rechts-, Wirtschafts-	Archivwesen	66,67%
und Sozialwissensch.	Betriebswirtschaftslehre	35,45%
	Business Administration	33,90%
	Business Psychology	78,79%
Hochschulen	Studienfach	Frauen-
Fächergruppen		anteil in %
noch	Integrative Heilpädagogik / Inclusive Education	84,13%
Rechts-, Wirtschafts-	Intern.Betriebswirtschaft/Management/Intern.Business Ad.	42,70%
und Sozialwissensch.	Kirchl.Gemeindepraxis/Religionspädagogik	80,00%
	Öffentliches Management	18,75%
	Öffentliches Management u. Verwaltungsmanagement	57,89%
	Polizei/Verfassungssch.	32,70%
	Psychosoziale Beratung	78,26%
	Rechtspflege	75,00%
	Sozialversicherung	80,00%

	Sozialwesen	76,51%
	Verwaltungswissenschaft/-wesen	66,67%
	Wirtschaftsrecht	45,94%
	Zoll- und Steuerverwaltung	61,26%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Ergebnis		46,65%
Mathematik, Natur-	Business Information Management	6,25%
wissenschaften	Informatik, angewandte Informatik- JEM -	6,79%
	Meteorologie	9,09%
	Wirtschaftsinformatik	0,00%
Mathematik, Naturwissenschaften Ergebnis		6,79%
Humanmedizin/Gesund-	Ergotherapie	92,31%
heitswissenschaften	Gesundheitswissenschaft/-management	77,78%
	Health Care Business Management	41,18%
	Logopädie	95,45%
	Pflegewissenschaft	80,00%
	Physiotherapie	71,10%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften Ergebnis		78,80%
Ingenieurwissen-	Chemical Engineering	43,24%
schaften	Chemie-Ingenieurwesen/Chemietechnik	45,71%
	Elektrotechnik/Elektronik/MSE	3,55%
	Mechatronik	5,65%
Ingenieurwissenschaften Ergebnis		10,83%
Kunst, Kunstwissen-	Advanced Architectural Design	30,00%
schaften	Malerei	50,00%
Kunst, Kunstwissenschaft Ergebnis		38,89%
Nichtstaatliche Hochschulen zusammen		41,12%
Hessische Hochschulen Insgesamt		48,96%

Anlage 2

Frage 8 **Wie hoch ist der Anteil der Absolventinnen in 2006 in Prozent, jeweils aufgeschlüsselt nach Studienfächern?**

Frauenanteil an der Gesamtanzahl der Absolventen an den hessischen Hochschulen, nach Fächergruppe und Studienfach im Prüfungsjahr 2006

Hochschulen	Studienfach	Frauen-
Fächergruppen		anteil in %
Hochschulen des Landes Hessen		
Sprach- und Kulturwissenschaften	Afrikanistik	100,00%
	Allg. Sprachwissenschaft/Indogermanistik	100,00%
	Alte Geschichte	100,00%
	Amerikanistik/Amerikakunde	89,36%
	Angewandte Sprachwissenschaft	83,33%
	Anglistik/Englisch	81,92%
	Archäologie	100,00%
	Außereurop. Sprachen u. Kult.in Südostasien,Ozeanien und Amerika	100,00%
	Berufsbezogene Fremdsprachenausbildung, Anglistik/Romanistik	87,50%
	Deutsch als Fremdsprache	95,74%
	Ethik	50,00%
	Europ. Ethnologie und Kulturwissenschaft, Kulturanthropologie	96,77%
	Evang. Theologie, - Religionslehre -	71,88%
	Französisch	89,47%
	Germanistik/Deutsch	84,70%
	Geschichte	53,85%
	Griechisch	28,57%
	Islamwissenschaft	50,00%
	Italienisch	100,00%
	Japanologie	50,00%
	Kath. Theologie, - Religionslehre -Religionsphilosophie	92,00%
	Keltologie	100,00%
	Latein	100,00%
	Medienkunde/Kommunikations-/Informationswissenschaft	25,00%
	Mittlere und neuere Geschichte	46,30%
	Nordistik/Skandinavist.,(Nord. Philologie, Einzelsprachen a.n.g.)	80,00%
	Orientalistik, Altorientalistik	50,00%
	Philosophie	35,29%
	Religionswissenschaft	100,00%
	Romanistik (Romanische Philologie, Einzelsprachen a.n.g.)	86,00%
	Russisch	60,00%
Hochschulen	Studienfach	Frauen-
Fächergruppen		anteil in %
noch	Sinologie/Koreanistik	50,00%
Sprach- und Kulturwissenschaften	Slawistik (Slaw. Philologie), Russistik	91,67%
	Spanisch	70,00%
	Sprachheilpädagogik/ Logopädie	100,00%

	Turkologie	75,00%
	Ur- und Frühgeschichte	75,00%
	Völkerkunde (Ethnologie)	64,71%
	Wirtschafts-/Sozialgeschichte	50,00%
Sprach- und Kulturwissenschaften Ergebnis		79,39%
Sport	Motologie	100,00%
	Sportpädagogik	62,03%
	Sportwissenschaft	56,52%
	Sportwissenschaft mit Schwerpunkt Informatik	53,85%
Sport Ergebnis		61,59%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Arbeitslehre/Wirtschaftslehre/Polytechnik	62,50%
	Beratung und Sozialrecht	76,47%
	Berufspädagogik Elektrotechnik	0,00%
	Berufspädagogik Metalltechnik	14,29%
	Betriebswirtschaftslehre	44,06%
	Energiewirtschaft - Schwerpunkt Wirtschaftswissensch.	25,00%
	Erziehungswissenschaft (Pädagogik)	77,78%
	Interkulturelle Kommunikation - ICEUS-	84,00%
	Intern.Betriebswirtschaft/Management/Intern.Business Ad.	58,91%
	Intern.Studiengang, Finance and Law	33,33%
	Law and Finance	47,62%
	Logistik	26,83%
	Medienwirtschaft	58,93%
	Musiktherapie	71,43%
	Online-Journalismus	65,00%
	Politikwissenschaft/Politologie	44,90%
	Public Management	66,67%
	Rechtswissenschaft	52,30%
	Sachunterricht	0,00%
	Sozialarbeit/-hilfe	73,13%
	Soziale Gerontologie	88,89%
	Sozialkunde	51,06%
	Sozialpädagogik/Soziale Therapie	79,52%
	Sozialwesen	82,97%
	Sozialwissenschaft	68,75%
	Soziologie	60,39%
	Supervision	71,05%
	Versicherungsmanagement, Financial Services	56,06%
	Volkswirtschaftslehre	45,00%
	Wirtschaftspädagogik	45,65%
	Wirtschaftsrecht	57,41%
	Wirtschaftswissenschaften	51,61%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Ergebnis		57,49%
Mathematik, Naturwissenschaften	Anthropologie (Humanbiologie)	77,78%
	Biochemie	44,44%
	Bioinformatik	40,00%
Hochschulen	Studienfach	Frauen-
Fächergruppen		anteil in %
noch	Biologie	66,04%
Mathematik, Natur-	Biotechnologie	53,33%

wissenschaften	Chemie	39,20%
	Electronic Business	28,57%
	Geographie/Erdkunde	44,21%
	Geologie/Paläontologie	40,00%
	Geowissenschaften	25,00%
	Informatik (Kosi)	10,53%
	Informatik, angewandte Informatik- JEM -	14,19%
	Informations- und Wissensmanagement	58,82%
	Ingenieurinformatik/Technische Informatik	0,00%
	Joint International Master (JIM)	0,00%
	Lebensmittelchemie	72,22%
	Mathematics with Computer Science	87,50%
	Mathematik	57,76%
	Medieninformatik - Telekommunikationsinformatik -	17,24%
	Mineralogie	25,00%
	Pharmazie	72,92%
	Physik	22,07%
	Psychologie/Psychoanalyse	80,62%
	Strahlenschutz- und Messtechnik	0,00%
	Techn. Redaktion u. multimed. Dokumentation	37,50%
	Wirtschaftsinformatik	17,29%
	Wirtschaftsmathematik	28,57%
Mathematik, Naturwissenschaften Ergebnis		42,12%
Humanmedizin/Gesund-	Gesundheitsmanagement	84,62%
heitswissenschaften	Gesundheitswissenschaft/-management	70,00%
	Medizin (Allg.-Medizin)	50,37%
	Pflegemanagement	44,44%
	Pflegewissenschaft	80,00%
	Physiotherapie	76,92%
	Public Health	66,67%
	Zahnmedizin	54,27%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften Ergebnis		54,75%
Veterinärmedizin	Tiermedizin/Veterinärmedizin	87,77%
Veterinärmedizin Ergebnis		87,77%
Agrar-, Forst- und	Agrarökonomie	28,57%
Ernährungswissen-	Agrarwissenschaft/Landwirtschaft	67,65%
schaften	Ernährungsökonomie	100,00%
	Ernährungswissenschaft	95,45%
	Gartenbau	64,29%
	Haushalts- und Ernährungswissenschaft	89,61%
	Haushaltswissenschaft	100,00%
	Intern. Agrarwirtschaft	100,00%
	International Ecological Agriculture	36,36%
	Landespflege/Landschaftsgestaltung/Landschaftsplanung	42,86%
	Lebensmitteltechnologie	80,65%
	Nahrungsgewerbliche Fachrichtung	88,24%
	Ökologische Landwirtschaft	55,68%
	Pflanzenproduktion	100,00%
Hochschulen	Studienfach	Frauen-
Fächergruppen		anteil in %

	Tierproduktion	100,00%
	Umwelt- und Ressourcenmanagement	66,67%
	Weinbau und Kellerwirtschaft	18,58%
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften Ergebnis		66,12%
Ingenieurwissen-	Architektur	48,63%
schaften	Baugewerbe	37,50%
	Bauingenieurwesen/Ingenieurbau	22,32%
	Bioinformatik	83,33%
	Biopharmazeutische Technologie	88,89%
	Bioverfahrenstechnik	0,00%
	Chemie-Ingenieurwesen/Chemietechnik	29,17%
	Clinical Engineering	28,57%
	Computational Engineering	0,00%
	Computational Mechanical and Process Engineering	0,00%
	Druck- und Reproduktionstechnik, Graph.Gewerbe	28,57%
	Electrical Communication Engineering	28,57%
	Electrical Power Engineering	33,33%
	Elektr. Energietechnik	0,00%
	Elektrotechnik/Automatisierungstechnik	4,49%
	Elektrotechnik/Elektronik/MSE	9,88%
	Elektrotechnik/Energietechnik	5,41%
	Elektrotechnik/Telekommunikation	7,08%
	Energiesystemtechnik	0,00%
	Energietechnik (ohne Elektrotechnik)	4,35%
	Facility Management	25,71%
	Feinwerktechnik	25,00%
	Fernsehtechnik und elektronische Medien	10,00%
	Fertigungs-/Produktionstechnik/CIM-Techniken	0,00%
	Geoinformation und Kommunaltechnik	60,00%
	Gesundheitstechnik/ Krankenhaus-u.Medizintechnik/Körperpflege	38,10%
	Holz-/Fasertechnik	0,00%
	Information and Communication Engineering	0,00%
	Information Technology	0,00%
	Ingenieur-Informatik	8,57%
	Innenarchitektur	85,92%
	KMU Biotechnologie	38,89%
	KrankenhausTechnik-Management	25,00%
	Kunststofftechnik	22,22%
	Maschinenbau/-wesen	6,15%
	Material- und Fertigungstechnologie	12,50%
	Mechanical and Process Engineering	4,17%
	Mechanik	14,29%
	Mechatronik	3,13%
	Media System Design	37,88%
	Medizininformatik	75,00%
	Medizintechnik	34,62%
	Metalltechnik	10,00%
	Mikroelektronik	20,00%
	Mikrosystemtechnik	0,00%
	Nachrichten-/Informationstechnik	4,00%
Hochschulen	Studienfach	Frauen-

Fächergruppen		anteil in %
noch	Optotechnik und Bildverarbeitung	4,35%
Ingenieurwissen-	Orthopädie-und Rehatechnik	9,09%
schaften	Physikingenieurwesens/Physikalische Technik, Patentingenieurwesen	10,34%
	Product Development and Manufacturing	14,29%
	Produktionsmanagement und Automation	20,00%
	Raumplanung/Stadtplanung	42,11%
	Technische Gebäudeausrüstung	15,79%
	Traffic and Transport	100,00%
	Umweltschutz	0,00%
	Umwelttechnik/Umweltmeßtechnik	41,03%
	Verfahrenstechnik	17,39%
	Vermessungswesen (Geodäsie)	30,77%
	Werkstoffwissenschaften Materialwissenschaft	28,57%
	Wirtschaftsingenieurwesen/Bauingenieur	15,38%
	Wirtschaftsingenieurwesen/Elektrotechnik	8,96%
	Wirtschaftsingenieurwesen/Internationales Wirtschaftsingenieurwesen	13,15%
	Wirtschaftsingenieurwesen/Maschinenbau	44,44%
Ingenieurwissenschaften Ergebnis		22,16%
Kunst, Kunstwissen-	Dirigieren	33,33%
schaften	Freie Kunst	47,62%
	Graphikdesign/Kommunikationsgestaltung/Visuelle Kommunikation	63,21%
	Historische Interpretationspraxis/Instrumente	75,00%
	Industriedesign/Produktgestaltung	42,86%
	Jazz und Populärmusik	50,00%
	Kirchenmusik	37,50%
	Klavierkammermusik	100,00%
	Komposition	33,33%
	Kunstgeschichte, Kunstwissenschaft	87,72%
	Künstlerische Ausbildung/Gesang	0,00%
	Künstlerische Ausbildung/Instrumente	41,18%
	Kunstpädagogik	89,33%
	Media Production	42,37%
	Musikerziehung/Musikpädagogik	75,86%
	Musiklehrer/Gesang	50,00%
	Musiklehrer/Instrumente	69,23%
	Musikwissenschaft/-geschichte	68,75%
	Operngesang	66,67%
	Orchestermusik	53,13%
	Schauspiel	66,67%
	Solistenklasse	50,00%
	Tanzpädagogik/Ballett	77,78%
	Theaterregie	100,00%
	Theaterwissenschaft	70,45%
Kunst, Kunstwissenschaft Ergebnis		64,19%
Hochschulen des Landes zusammen		50,16%
Hochschulen in anderer Trägerschaft		
Sprach- und	Evang. Theologie, - Religionslehre -	51,22%
Kulturwissenschaften	Kath. Theologie, - Religionslehre -Religionsphilosophie	9,38%
Sprach- und Kulturwissenschaften Ergebnis		32,88%

Hochschulen	Studienfach	Frauen-
Fächergruppen		anteil in %
Rechts-, Wirtschafts-	Archivwesen	58,33%
und Sozialwissen-	Betriebswirtschaftslehre	33,40%
schaften	Kirchl.Gemeindepraxis/Religionspädagogik	100,00%
	Öffentliches Management	35,71%
	Öffentliches Management u. Verwaltungsmanagement	46,88%
	Polizei/Verfassungssch.	33,19%
	Psychosoziale Beratung	100,00%
	Rechtspflege	75,41%
	Sozialarbeit/-hilfe	0,00%
	Sozialpädagogik/Soziale Therapie	88,89%
	Sozialversicherung	77,78%
	Sozialwesen	83,74%
	Verwaltungswissenschaft/-wesen	66,24%
	Wirtschaftsrecht	44,07%
	Zoll- und Steuerverwaltung	53,33%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Ergebnis		45,16%
Mathematik, Natur-	Informatik, angewandte Informatik- JEM -	15,07%
wissenschaften	Meteorologie	14,29%
Mathematik, Naturwissenschaften Ergebnis		15,00%
Humanmedizin/Gesund-	Ergotherapie	86,30%
heitswissenschaften	Gesundheitswissenschaft/-management	70,73%
	Logopädie	100,00%
	Management in Social Organizations	77,78%
	Physiotherapie	69,31%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften Ergebnis		76,99%
Ingenieurwissen-	Chemie-Ingenieurwesen/Chemietechnik	50,00%
schaften	Mechatronik	0,00%
Ingenieurwissenschaften Ergebnis		40,74%
Kunst, Kunstwiss.	Architektur - konzeptionelles Entwerfen -	33,33%
Kunst, Kunstwissenschaft Ergebnis		33,33%
Hochschulen in anderer Trägerschaft zusammen		46,83%
Hessische Hochschulen Insgesamt		49,72%

Anlage 3

Vereinbarkeit von Beruf/Studium/Ausbildung und Familie:

Frage 13. Welche Konzepte und Einrichtungen gibt es zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (jeweils aufgeschlüsselt in Konzepte für den Landesdienst und Konzepte der freien Wirtschaft)?

b) Konzepte und Einrichtungen der freien Wirtschaft, der Industrie- und Handelskammern sowie Arbeitgeberverbände zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Aufstellung der hessischen Unternehmen nach den Daten von berufundfamilie gGmbH, die am Auditierungsverfahren teilgenommen haben:

- ABX Logistics Air & sea (Deutschland) GmbH, Kelsterbach
- Accenture Dienstleistungen GmbH., Sulzbach
- AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen
- Braun Melsungen AG
- Chemische Fabrik Kreussler & Co. GmbH, Wiesbaden
- DekaBank-Konzern - Rhein-Main-Gebiet -
- Deutsche Bank AG, Frankfurt am Main
- Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH
- DZ Bank AG Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank, Frankfurt am Main
- Dresdner Bank AG, Frankfurt am Main
- Dow Corning GmbH, Wiesbaden
- Dyckerhoff AG, Hauptverwaltung, Wiesbaden
- ESO GmbH/OVB GmbH, Offenbach
- GFFB gGmbH, Frankfurt am Main
- Hertie-Stiftung gGmbH, Frankfurt am Main
- Hess Natur-Textilien GmbH, Standorte Butzbach und Bad Homburg)
- HessenChemie, Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrie für das Land Hessen e.V.
- IHK Frankfurt am Main
- IHK Darmstadt

- IHK Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern
- IHK Wiesbaden
- ING-DiBa AG, Standorte Frankfurt am Main, Nürnberg, Hannover
- INSOSOFT AG, Marburg
- KfW Bankengruppe, Frankfurt am Main
- Merck KGaA, Standorte Darmstadt, Gernsheim
- Merz Pharma GmbH & Co. KGaA, Standorte Frankfurt am Main, Reinheim
- Nassauische Sparkasse
- Saatchi & Saatchi GmbH, Frankfurt am Main
- SEB AG, Frankfurt am Main
- Standard Life Versicherung, Frankfurt
- TaunusSparkasse, Bad Homburg
- Technoform Caprano und Brunnhofer GmbH & Co. KG, Kassel
- Umicore AG & Co. KG, Standorte Hanau und Rheinfelden
- Wintershall AG, Zentrale Kassel

Anlage 4

Frage 24: Wie hoch ist das durchschnittliche Erwerbseinkommen von Frauen in Hessen?
Wie hoch ist das durchschnittliche Erwerbseinkommen von Männern?

Hessen		Jahr 2006 (Durchschnitt)											
ET 10 Erwerbstätige nach monatlichem Nettoeinkommen und Altersgruppen		1 000											
Monatliches Nettoeinkommen (von ... bis unter ... EUR)	Ins-gesamt	Davon im Alter von ... bis unter ... Jahren											
		15 - 20	20 - 25	25 - 30	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 65	65 und älter	
Männlich													
Unter - 150	12,1	(5,5)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	-	/
150 - 300	16,7	(5,4)	(5,2)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
300 - 500	66,9	21,8	21,9	(7,7)	/	/	/	/	/	/	/	/	/
500 - 700	49,1	(6,5)	18,3	(7,4)	/	/	/	/	/	/	/	/	/
700 - 900	44,2	/	(9,5)	(7,2)	/	(5,1)	/	/	/	/	/	/	/
900 - 1 100	75,9	/	13,1	12,9	(8,3)	(7,9)	(9,2)	(7,2)	(6,5)	/	/	/	/
1 100 - 1 300	125,1	/	15,6	19,1	19,4	15,0	16,2	10,6	11,4	10,3	/	/	/
1 300 - 1 500	146,1	/	(9,1)	19,2	18,7	22,6	22,3	16,4	14,9	14,3	(5,9)	/	/
1 500 - 1 700	149,9	/	/	16,9	19,6	20,3	26,6	20,5	18,5	15,6	(6,7)	/	/
1 700 - 2 000	187,2	-	/	16,0	24,1	36,5	33,8	26,5	20,2	16,7	(8,8)	/	/
2 000 - 2 300	139,6	-	/	(8,7)	16,9	24,8	29,4	21,2	16,9	13,6	(5,7)	/	/
2 300 - 2 600	105,5	-	/	/	11,4	18,0	20,3	19,4	14,6	11,3	/	/	/
2 600 - 2 900	58,5	-	-	/	(5,9)	10,3	10,5	11,3	(9,3)	(6,3)	/	/	/
2 900 - 3 200	55,1	-	-	/	/	(8,7)	13,3	(7,9)	(8,8)	(6,8)	/	/	/
3 200 - 3 600	51,4	-	-	/	/	(7,5)	12,6	10,2	(7,6)	(5,4)	/	/	/
3 600 - 4 000	33,8	-	-	/	/	/	(7,8)	(6,2)	(6,2)	/	/	/	/
4 000 - 4 500	29,9	-	-	/	/	/	(5,4)	(5,3)	/	/	/	/	/
4 500 und mehr	76,4	-	/	/	/	(9,1)	16,6	11,2	10,5	13,8	(7,8)	/	/
Mit Angabe des Einkommens zus.	1 423,4	42,9	102,0	127,6	149,5	202,4	238,5	182,8	155,7	134,9	62,4	24,6	
Selbstständige													
Landwirte in der Haupttätigkeit	(8,0)	-	-	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Ohne Angabe	109,8	/	(6,5)	(8,9)	10,8	15,4	17,8	11,9	12,4	14,3	(6,3)	/	/
Kein Einkommen	/	/	/	/	/	/	/	/	/	-	/	-	-
Zusammen	1 544,1	46,5	108,9	137,0	160,8	218,7	258,9	196,1	170,4	150,0	69,5	27,5	
Weiblich													
Unter - 150	22,3	(6,9)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
150 - 300	50,6	(5,0)	/	/	/	(7,2)	(7,2)	(6,4)	(5,1)	/	/	/	/
300 - 500	157,9	17,4	17,5	12,2	13,7	19,0	24,1	21,1	16,5	(9,8)	/	/	/
500 - 700	129,1	/	16,2	10,7	10,8	16,9	21,1	19,1	13,4	11,4	/	/	/
700 - 900	124,8	/	13,4	10,2	10,8	16,6	21,7	18,6	13,9	10,9	/	/	/
900 - 1 100	139,9	/	15,7	17,6	12,2	17,1	23,5	20,0	16,0	11,3	/	/	/
1 100 - 1 300	132,0	/	14,8	18,7	13,3	16,9	21,0	16,0	14,7	11,5	/	/	/
1 300 - 1 500	109,9	/	(7,2)	16,3	12,2	14,9	19,2	13,3	14,2	(9,1)	/	/	/
1 500 - 1 700	89,8	-	/	(9,3)	10,8	13,3	16,1	14,4	11,4	(8,7)	/	/	/
1 700 - 2 000	82,4	-	/	(7,8)	11,8	13,5	14,7	12,7	(8,0)	(8,0)	/	/	/

2 000 - 2 300	45,9	-	/	/	(6,9)	(8,5)	(8,6)	(5,7)	(5,9)	(5,1)	/	/
2 300 - 2 600	32,1	-	/	/	(5,1)	(5,2)	(6,1)	/	/	/	/	/
2 600 - 2 900	17,2	-	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
2 900 - 3 200	16,5	-	-	/	/	/	/	/	/	/	/	/
3 200 - 3 600	10,5	-	-	/	/	/	/	/	/	/	/	/
3 600 - 4 000	(5)	-	-	-	/	/	/	/	/	/	-	-
4 000 - 4 500	/	-	-	/	/	/	/	/	/	/	/	/
4 500 und mehr	(10)	-	-	/	/	/	/	/	/	/	/	-
Mit Angabe des Einkommens zus. Selbstständige	1 179,8	37,8	96,2	112,3	119,9	163,3	194,8	164,7	137,8	101,9	35,4	15,8
Landwirte in der Haupttätigkeit	/	-	-	-	-	/	/	/	-	/	-	/
Ohne Angabe	69,0	/	/	(6,2)	(5,9)	(9,5)	(9,9)	(9,4)	10,6	(7,2)	/	/
Kein Einkommen	(8,8)	/	/	/	/	/	/	/	/	-	/	/
Zusammen	1 259,0	39,4	101,4	119,1	126,8	175,0	205,9	175,8	149,6	109,2	38,9	17,8
Insgesamt												
Unter - 150	34,4	12,5	(5,1)	/	/	/	/	/	/	/	/	/
150 - 300	67,3	10,5	(9,7)	(6,2)	(5,3)	(7,9)	(8,5)	(6,7)	(5,3)	/	/	/
300 - 500	224,8	39,1	39,4	20,0	16,1	21,6	28,0	23,0	18,5	11,7	/	/
500 - 700	178,2	11,3	34,5	18,1	13,3	20,2	24,9	21,3	15,3	13,7	/	/
700 - 900	169,0	/	22,9	17,4	15,2	21,8	26,4	22,6	15,9	13,3	(5,9)	/
900 - 1 100	215,8	/	28,9	30,5	20,6	25,0	32,7	27,2	22,5	16,2	(6,6)	/
1 100 - 1 300	257,1	/	30,3	37,8	32,7	31,9	37,2	26,6	26,1	21,8	(8,0)	/
1 300 - 1 500	255,9	/	16,3	35,5	31,0	37,5	41,5	29,7	29,1	23,4	(8,9)	/
1 500 - 1 700	239,7	/	(5,0)	26,2	30,4	33,6	42,7	34,9	29,8	24,3	(9,9)	/
1 700 - 2 000	269,6	-	/	23,8	35,9	50,0	48,5	39,3	28,3	24,7	11,6	/
2 000 - 2 300	185,5	-	/	11,4	23,8	33,3	38,0	26,9	22,7	18,8	(7,2)	/
2 300 - 2 600	137,6	-	/	(5,7)	16,6	23,3	26,4	23,9	18,8	14,7	(6,0)	/
2 600 - 2 900	75,7	-	/	/	(8,6)	12,6	13,3	14,1	12,2	(8,4)	/	/
2 900 - 3 200	71,5	-	-	/	(6,1)	12,5	15,8	10,9	11,9	(7,8)	/	/
3 200 - 3 600	61,9	-	-	/	/	(10)	14,4	12,1	(10)	(6,6)	/	/
3 600 - 4 000	39,0	-	-	/	/	(5,5)	(8,3)	(7,2)	(7,8)	/	/	/
4 000 - 4 500	34,0	-	-	/	/	(5,4)	(5,7)	(5,8)	(5,1)	(5,3)	/	/
4 500 und mehr	86,2	-	/	/	/	11,1	17,8	13,1	12,2	15,9	(8,2)	/
Mit Angabe des Einkommens zus. Selbstständige	2 603,2	80,7	198,2	239,9	269,4	365,7	433,2	347,6	293,5	236,8	97,8	40,4
Landwirte in der Haupttätigkeit	(9,4)	-	-	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Ohne Angabe	178,8	/	11,2	15,1	16,7	24,9	27,7	21,3	23,0	21,5	(9,6)	/
Kein Einkommen	11,7	/	/	/	/	/	/	/	/	-	/	/
Zusammen	2 803,1	85,9	210,3	256,1	287,6	393,7	464,8	371,8	320,0	259,2	108,4	45,3

Quelle: Mikrozensus 2006

5. Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste der Angestellten im Produzierenden Gewerbe, im Handel sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe in Hessen und deren Veränderungen nach Geschlecht, Leistungs- und Beschäftigungsgruppen sowie nach ausgewählten Wirtschaftsgruppen im Jahr 2006¹⁾

Si- gnier- Nr.	Ge- schlecht	Leis- tungs- gruppe	Kaufm. und techn. Angestellte sowie Meister		Kaufmännische Angestellte		Technische Angestellte und Meister	
			Brutto- monats- verdienst 2006	Zu- bzw. Abnahme (-) gegenüber 2005	Brutto- monats- verdienst 2006	Zu- bzw. Abnahme (-) gegenüber 2005	Brutto- monats- verdienst 2006	Zu- bzw. Abnahme (-) gegenüber 2005
			Euro	%	Euro	%	Euro	%

C - G, J

PRODUZIERENDES GEWERBE; HANDEL; INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON
KRAFTFAHRZEUGEN UND GEBRAUCHSGÜTERN; KREDIT- UND VERSICHERUNGSGEWERBE

Alle	zus.	3 800	2,1	3 702	2,4	4 056	1,3
	II	4 948	2,0	4 986	1,8	4 869	2,2
	III	3 432	2,5	3 364	3,0	3 601	1,2
	IV	2 410	1,4	2 348	1,4	2 729	0,8
	V	1 997	2,8	1 986	3,3	2 069	-0,8
Männlich	zus.	4 126	1,9	4 122	2,1	4 132	1,5
	II	5 073	1,9	5 195	1,7	4 881	2,2
	III	3 634	2,3	3 629	3,1	3 641	1,2
	IV	2 564	1,1	2 467	0,9	2 839	1,3
	V	1 989	3,4	1 971	4,5	2 065	-1,4
Weiblich	zus.	3 145	2,5	3 124	2,6	3 368	0,5
	II	4 432	2,4	4 410	2,3	4 661	3,4
	III	3 085	2,6	3 066	2,7	3 288	0,9
	IV	2 272	1,5	2 263	1,6	2 387	-0,4
	V	2 007	2,2	2 001	2,2	2 085	1,4

C - F

PRODUZIERENDES GEWERBE

Alle	zus.	3 938	1,1	3 695	0,9	4 142	1,2
	II	4 868	1,4	4 861	1,0	4 873	1,7
	III	3 415	1,2	3 221	1,4	3 588	1,2
	IV	2 557	1,6	2 460	1,8	2 731	1,1
	V	2 227	5,5	2 199	7,1	2 306	1,9
Männlich	zus.	4 182	1,0	4 106	0,3	4 222	1,4
	II	4 931	1,4	5 026	0,8	4 883	1,8
	III	3 549	1,2	3 399	1,3	3 623	1,2
	IV	2 756	1,2	2 656	1,1	2 849	1,5
	V	2 362	4,8	2 335	7,3	2 415	2,0
Weiblich	zus.	3 231	1,3	3 168	1,5	3 457	0,6
	II	4 459	1,7	4 389	1,8	4 687	1,4
	III	3 114	1,2	3 050	1,3	3 343	0,9
	IV	2 372	1,4	2 349	1,6	2 461	0,3
	V	2 119	5,5	2 108	6,1	2 162	2,8

1) Durchschnittswerte der vier Erhebungsmonate Januar, April, Juli und Oktober.

6. Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste der Arbeitnehmer¹⁾ im Produzierenden Gewerbe in Hessen und deren Veränderungen nach Geschlecht und ausgewählten Wirtschaftsgruppen im Jahr 2006²⁾

Geschlecht	Bruttomonatsverdienst	Zu- bzw. Abnahme (-) gegenüber	Geschlecht	Bruttomonatsverdienst	Zu- bzw. Abnahme (-) gegenüber
	2006	2005		2006	2005
	Euro	%		Euro	%

C - F PRODUZIERENDES GEWERBE

Alle	3 151	1,4
Männlich	3 236	1,3
Weiblich	2 748	1,7

DB 17 Textilgewerbe

Alle	2 346	0,7
Männlich	2 453	1,0
Weiblich	2 014	-0,0

C BERGBAU³⁾

UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN

Alle	2 672	2,4
Männlich	2 712	2,2
Weiblich	2 317	3,6

DB 18 Bekleidungsindustrie

Alle	2 524	3,8
Männlich	3 150	3,6
Weiblich	2 156	3,6

D VERARBEITENDES GEWERBE

Alle	3 175	1,4
Männlich	3 276	1,3
Weiblich	2 739	1,7

DC 19 Ledergewerbe

Alle	2 323	1,8
Männlich	2 583	1,5
Weiblich	1 952	1,7

DA Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung

Alle	2 911	-0,4
Männlich	3 054	-0,3
Weiblich	2 522	-0,5

DD 20 Holzgewerbe (ohne Herstellung von Möbeln)

Alle	2 336	0,9
Männlich	2 369	0,9
Weiblich	1 966	0,9

DB Textil- und Bekleidungsindustrie

Alle	2 381	1,4
Männlich	2 527	1,5
Weiblich	2 068	1,4

DE Papier-, Verlags- und Druckgewerbe

Alle	3 110	0,1
Männlich	3 254	-0,1
Weiblich	2 674	0,4

1) Arbeiter und Angestellte zusammen. — 2) Durchschnittswerte der vier Erhebungsmonate Januar, April, Juli und Oktober. — 3) Ohne Bergmannsprämie.