

GLEICHSTELLUNG JETZT!



Aktionstag
2. März 2021
10 - 12 UHR

bad homburger

NETZWERK
FRAUENvereine
und -organisationen



Inhalt

Vorwort

One Billion Rising – eine weltweite Aktion gegen Gewalt an Frauen und Mädchen
• 14.2.

Equal Care Day – Aktionstag für mehr Wertschätzung und eine faire Verteilung der Sorgearbeit • 29.02.

- Corona und die Sorgearbeit
- Die Sorgelücke (Gender Care Gap) und ihre Folgen
- Armutsrisiko Alleinerziehend
- Armut im Alter
- Aushandlungsprozesse in Paarbeziehungen
- Faire Arbeitsteilung nicht in Sicht
- Teilzeitquoten der abhängig beschäftigten Frauen und Männer in Deutschland
- Gründe für Teilzeittätigkeit nach Elternschaft

Equal Pay Day – Entgeltgleichheitstag • 10.03.

- Woher kommen diese Einkommensunterschiede?

Weltfrauentag • 08.03.

Die Quote kommt - mehr Frauen in den Vorständen

Familienbezogene Leistungen

Recht auf steuerrechtliche Gleichbehandlung

Führung

Internationaler Tag „Nein zu Gewalt an Frauen - Frei leben ohne Gewalt!“ • 25.11.

Typisch Mädchen – Typisch Junge?

- Berufswahl - Studienfächer
- Warum ist Parität bei der Studien- und Berufswahl wichtig?
- Berufswahl – Ausbildungsberufe
- Stereotype in rosarot und himmelblau -Kinderspielzeug als Rollenverstärker

Frauen in Politik und Parlamenten

- Parität: 50 Prozent Frauen im Landtag
- Frauenanteil im Hessischen Parlament
- ...und in Bad Homburg v. d. Höhe

Sprache und Geschlechtergerechtigkeit

- Hessen - Bad Homburg v. d. Höhe

Frauen weltweit - Fairtrade - SAG ES MIT FAIREN ROSEN

What does your life look like?

Enter your gender and country of birth to see how your life could turn out.

As a Woman from Germany
Source: Eurostat, Statistics explained.

In your national parliament, 33% of decision-makers are women.



You have a 20.4% chance of graduating from university, compared to 28.3% for men.



During your life, you will work 4.2 year(s) less than an average man in Germany



You are 43.2 percentage points* more likely to do housework or cook every day, compared to men.



You live in a country where 60% of women have experienced sexual harassment.



As a woman from Germany, you are likely to live 4.7 year(s) more than a man from your country.



* Note: The term percentage point is used when comparing two different percentages.
Example: A rate was 10% and it increased to 12%, then it increased by 2 percentage points.

Vorwort

Frauenorganisationen in der ganzen Welt feiern den Weltfrauentag

Die Idee zum Weltfrauentag hatte die deutsche Frauenrechtlerin Klara Zetkin schon 1910. Am 19. März 1911 wurde der erste Weltfrauentag gefeiert. Mehr als eine Million Frauen zogen in Deutschland mit der Forderung „Heraus mit dem Wahlrecht“ auf die Straße. 1921 wurde der Weltfrauentag auf den 8. März gelegt.

Doch nicht nur der Weltfrauentag wird begangen! Um den 8. März gibt es eine stattliche Anzahl von Aktionstagen, die die Gleichstellung der Geschlechter in den Fokus nehmen und an welchen Frauen das Thema Geschlechtergerechtigkeit in die Öffentlichkeit tragen.

Wir sind dabei!

Mit unserer Aktion, am 2. März 2021 die unter dem Motto **Gleichstellung jetzt!** steht, wollen wir Sie auf der Louisenstraße auf diese Aktionstage und die gleichstellungspolitischen Themen aufmerksam machen. Unsere Broschüre hält dazu viele spannende Informationen für Sie bereit.

Sie finden uns am 2. März 2021 von 10 – 12 Uhr auf der Louisenstraße sowie an unserer Station auf Höhe von P&C.

Ihr Bad Homburger Netzwerk der Frauenvereine und -organisationen



One billion rising ist eine der größten Kampagnen zur Beendigung von Gewalt gegen Frauen, mit tausenden Events weltweit. Seit 2013 nehmen jährlich Menschen aus über 200 Ländern, meist Frauen, in Protestzügen, spontanen Happenings und bei Tanz- und Kunstaktionen an der Kampagne teil.

Was sie meint, wenn sie NEIN sagt:

NEIN!

Viele Frauen aus dem Hochtaunuskreis schließen sich dem jährlichen großen Event in Frankfurt an.

Quelle: www.onebillionrising.de

Equal Care Day – Aktionstag für mehr Wertschätzung und eine faire Verteilung der Sorgearbeit • 29.02.



29. FEBRUAR

EQUAL CARE DAY

Das Datum für diesen Aktionstag, der 29. Februar, wurde bewusst gewählt. Es soll auf die „Unsichtbarkeit“ der geleisteten Sorgearbeit hinweisen. In Nicht-Schaltjahren wird er am 1. März begangen.

Mit der Care-Arbeit, auf Deutsch auch als Sorgearbeit bezeichnet, sind alle unbezahlten Tätigkeiten gemeint, die für einen Haushalt und seine Mitglieder zur Verfügung gestellt werden und essentiell für die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Pflege und den Schutz für jemanden oder etwas sind. Sie umfasst Pflege- und Sorgearbeit für Personen, Hausarbeit sowie das Ehrenamt.

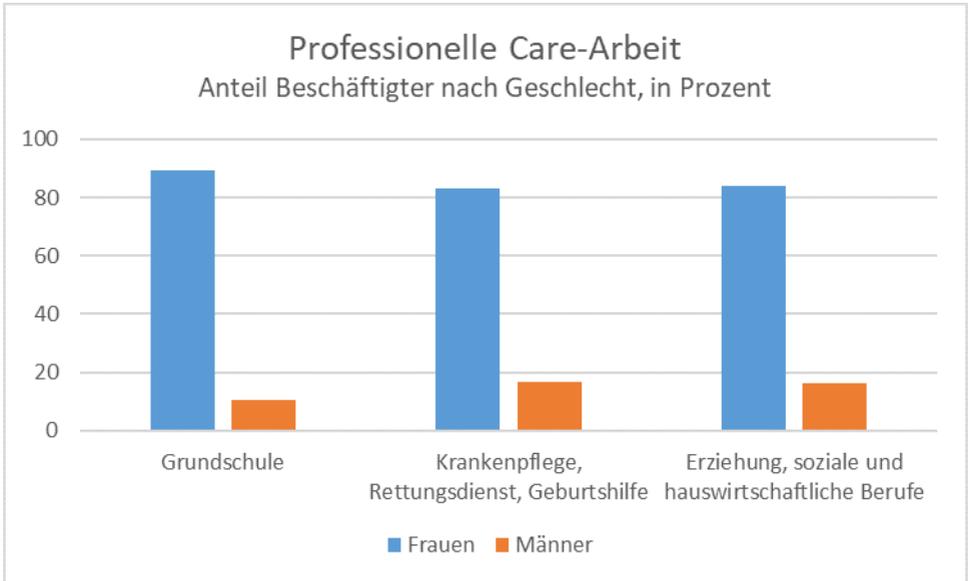
Der Gender Care Gap beträgt gut 52 %

Frauen wenden durchschnittlich täglich **52,4 Prozent** mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. So leisten Männer pro Tag im Schnitt zwei Stunden und 46 Minuten unbezahlte Sorgearbeit, bei Frauen sind es vier Stunden und 13 Minuten.

„Nicht nur unter der Woche ist die Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung zwischen Männern und Frauen ungleich. Werktags wird diese Ungleichverteilung häufig mit Unterschieden im Erwerbsumfang begründet, an Sonntagen ist dieses Argument wenig überzeugend.“

(Quelle: C. Samtleben, DIW Wochenbericht, 10/2019)

Bezahlte Sorgearbeit – Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht



Corona und die Sorgearbeit

Selten zuvor sind die Konsequenzen der unfairen Verteilung von Sorgearbeit – bezahlt und unbezahlt - gesellschaftlich derart spürbar gewesen, wie in der jetzigen Corona-Pandemie. Aber wer nach dem ersten Lockdown noch dachte, ein Zurück ins Unsichtbare werde es für die Care-Tätigen nicht geben - waren sie doch systemrelevant! Unverzichtbar! Und wurde ihnen doch immer wieder applaudiert - ist inzwischen enttäuscht worden. Schnell haben sich die Prioritäten wieder hin zur produktiven Wirtschaft verschoben.

Care-Arbeit ist eine ökonomische Leistung, die aber nicht ökonomisch eingepreist ist

Quelle: www.Equalcareday.de

Je mehr Sorgearbeit, desto weniger Verdienst und spätere Rente

Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern ist bis zum Alter von 30 Jahren zwar vorhanden aber vergleichsweise gering. Ab 30 Jahren bleibt das Lohnwachstum von Frauen stehen, während das von Männern kontinuierlich wächst.

Dies steht in direktem Zusammenhang mit der Familiengründung und der Entscheidung der Paare für Teilzeit, in der Regel der der Frauen. Die Teilzeitquote der Frauen steigt und bleibt dann über den Lebensverlauf gleich, während die der Männer sinkt. Die größten Unterschiede beim Gender Care Gap, also der Sorgelücke, zeigen sich bei 34-Jährigen: In dieser Altersgruppe beträgt der Gender Care Gap **110,6 Prozent**. Die Frauen verbringen täglich durchschnittlich fünf Stunden und 18 Minuten mit Care-Arbeit, die Männer dagegen nur zwei Stunden und 31 Minuten.

In dieser Phase bündeln sich zentrale Lebensereignisse und -entscheidungen, so im Beruf wie auch in der Verantwortlichkeit für Kinder und Eltern. Das hat Konsequenzen! Zum Beispiel für die Arbeitszeiten von Frauen und Männern und damit auch für das Gehalt und die spätere Rente!

Quelle: www.gleichstellungsbericht.de



Quelle: [www.gleichstellungsbericht](http://www.gleichstellungsbericht.de) der Bundesregierung

Übergangsphasen prägen den Lebensverlauf. Alle Entscheidungen haben Auswirkungen auf die aktuelle und auf die weiteren Lebensphasen und bedingen sich wechselseitig. (Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Mitglied der Sachverständigen Kommission der Bundesregierung zum 1. und 2. Gleichstellungsbericht)

Die Sorgelücke (Gender Care Gap) und ihre Folgen:

- Eine langfristige Sicherung des Lebensunterhalts ist nicht möglich!!
2/3 der erwerbstätigen Frauen in Deutschland verdienen nicht genug, um ihre Existenz langfristig zu sichern.
- Die Hälfte der Frauen ist nicht einmal in der Lage, sich und ein Kind kurzfristig finanziell eigenständig zu versorgen – schon gar nicht, um für Zeiten ohne eigenes Einkommen vorzusorgen.
- Nur jeder vierten Frau gelingt es überhaupt, langfristig für sich und ihre Kinder den Unterhalt zu erwirtschaften.

Quelle: Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Vortrag am 7.3.2020 zum Weltfrauentag in Bad Homburg v. d. Höhe

Armutrisiko Alleinerziehend

Laut dem Statistischen Bundesamt waren im Jahr 2019 in Deutschland rund 2,2 Millionen Mütter und etwa 407.000 Väter alleinerziehend. Dabei ist auffallend, dass die Zahl der alleinerziehenden Mütter deutlich höher ist, als die der Väter. Dennoch ist ein tendenzielles Wachstum bei den alleinerziehenden Vätern zu verzeichnen, während die Zahl der alleinerziehenden Mütter im Jahr 2019 im Vergleich zu 2015 deutlich niedriger ist.

Quelle: Veröffentlicht von Statista Research Department, 16.07.2020, Alleinerziehende in Deutschland nach Geschlecht bis 2019

Von allen Haushaltstypen haben Alleinerziehende-Haushalte die mit Abstand höchste Armutsquote. Vier von zehn Menschen in einem Alleinerziehenden-Haushalt sind arm. (Armutbericht 2018)

Armut im Alter

Hochrechnungen zufolge wird bei bis zu 75 Prozent der heute 35- bis 50jährigen Frauen die gesetzliche Rente unter dem jetzigen Hartz-IV-Niveau liegen. Für die heute 45- bis 50-Jährigen ist dieser Effekt besonders ausgeprägt.

(Quelle: Dr. Christiane Boll (2016), Forschungsdirektorin am Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland)



Die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern beträgt 46 Prozent

Aushandlungsprozesse in Paarbeziehungen

Die gesellschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit hängt ganz wesentlich von der Arbeitsteilung in Familien und insbesondere in Paarbeziehungen ab.

Wesentliche Faktoren in Aushandlungsprozessen sind:

- Ressourcenausstattung der Partnerinnen und Partner, wie z.B. das Gehalt
- Effekte der Einübung und Gewöhnung bei allen anfallenden Arbeiten
- öffentliche Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur, betriebliche Arbeitszeit-routinen, steuerliche und ökonomische Anreize

Quelle: Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Vortrag am 7.3.2020 zum Weltfrauentag in Bad Homburg v. d. Höhe



Alle Menschen sollen neben der Erwerbsarbeit auch private Sorgearbeit ausüben können. Ohne Überforderung!

Faire Arbeitsteilung nicht in Sicht

- Über 81 Prozent der 18 – 44-jährigen Männer glauben, dass Frauen einfach besser bügeln und putzen können („Bügel- und Putz-Gen“).
- 64 Prozent von ihnen sind der Auffassung, dass es jetzt reiche mit der Gleichberechtigung der Frau (Quelle: Vorwerk-Familienstudie 2013)
- Junge Frauen sind irritiert, dass ihr eigener Partner am traditionellen Ernährermodell festhalten will. Vor allem in modernen gehobenen Milieus (Performer, Postmaterielle, Etablierte) wünschen sich Männer in einer Partnerschaft endlich eine Familie und fragen ihre Partnerin, ob sie nicht auf ihren Job verzichten würde, finanziell könne man sich das leisten.



(Quelle: C. Wippermann, Was junge Frauen wollen, 2016)

Die Mitarbeiterin einer Bundesbehörde erhält nach der Elternzeit keine Verlängerung ihres Arbeitsvertrages mit der Begründung, sie habe eine „unglückliche Lebensplanung gewählt.“

(Quelle: DIE ZEIT, Nr. 13, 23.3.2019:22)

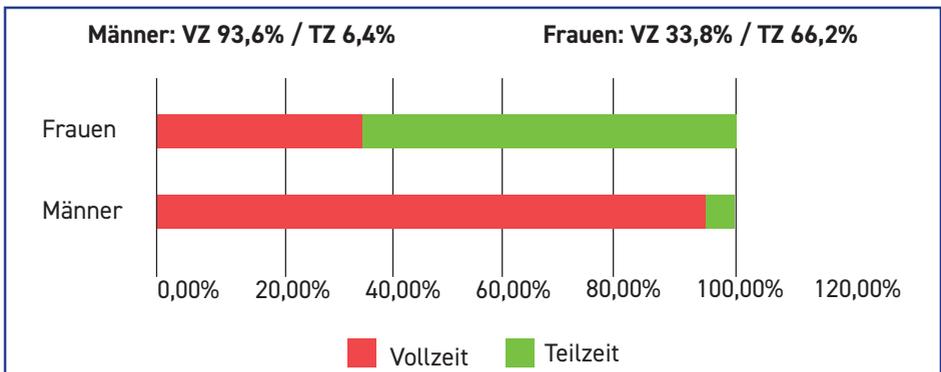
Teilzeitquoten der abhängig beschäftigten Frauen und Männer in Deutschland

Männer arbeiten häufiger in Vollzeit als Frauen. Teilzeitbeschäftigung kommt bei Frauen deutlich häufiger vor als bei Männern.

Teilzeit (TZ) = Zuverdienstmodell

Vollzeit (VZ) = Ernährermodell

Vollzeit- und Teilzeitquote von erwerbstätigen Männern und Frauen mit minderjährigen Kindern im Haushalt im Jahr 2019



Gründe für Teilzeittätigkeit nach Elternschaft

Für Frauen und Männer unterscheiden sich die Gründe für eine in Teilzeit ausgeübte Haupterwerbstätigkeit in Deutschland grundlegend:

Mit familiären Verpflichtungen wie die Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen, begründet rund jede zweite Frau ihre Teilzeitarbeit, aber nur jeder neunte Mann.

Männer in Teilzeit geben hingegen sehr viel häufiger an, dass sie keine Vollzeittätigkeit finden konnten (20 Prozent). Dies ist nur für jede zehnte Frau ein ausschlaggebender Grund für die eigene Teilzeitbeschäftigung.

Quelle: www.wsi.de/de/zeit

Gründe für Teilzeittätigkeit aktiv erwerbstätiger Frauen und Männer mit und ohne Kinder in Deutschland (2017), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Tabellen von Matthias Keller (Destatis), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018



WSI GenderDatenPortal: Zeit

Equal Pay Day – Entgeltgleichheitstag • 10.03.

Der Equal Pay Day veranschaulicht an einem Datum die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen. Aktuell beträgt sie 19 Prozent, d.h. Frauen verdienen in Deutschland im Schnitt 19 Prozent weniger als Männer (Statistischem Bundesamt in Deutschland)

**equal
pay
day, -**

Die Lohnlücke ist seit 2019 von 21 Prozent um 2 Prozent gesunken und damit ist auch der Aktionstag in diesem Jahr um 7 Tage früher als im letzten Jahr. Das heißt: wir haben aufgeholt, wenn auch nicht viel. Wir bleiben damit Schlusslicht im internationalen Vergleich.

**Gender Pay Gap
2021:**

19 Prozent

Woher kommen die Altersunterschiede?

Ein Teil dieser Lohnlücke lässt sich auf sogenannte strukturelle Unterschiede zurückführen. Viele Frauen erlernen Berufe, die schlechter bezahlt sind, arbeiten seltener in Führungspositionen und häufiger in Teilzeit oder in Minijobs. Doch selbst wenn man diese Faktoren herausrechnet und sich Frauen und Männer anschaut, die in der gleichen Branche und gleichen Position gleich viel arbeiten, dann ergibt sich in Deutschland immer noch eine **nicht zu erklärende Lohnlücke von sechs Prozent.**

Es bestehen große Einkommensunterschiede zwischen Industrie- und Dienstleistungsbranchen. Begründet werden solche Unterschiede mit der geringen Produktivität in den hauptsächlich weiblich besetzten Dienstleistungsberufen. Allerdings versagen hier die herkömmlichen Bewertungsansätze aus der Industrieproduktion, denn: **wir können zwar immer schneller Autos produzieren, aber nicht schneller Kinder erziehen und Alte pflegen.**

Über Jahrzehnte favorisierte Deutschland das Ernährermodell. Damit blieb die meist von Frauen verrichtete Arbeit im Haushalt unsichtbar und erfährt auch in der späteren Verberuflichung keine Anerkennung.

Nicht von ungefähr befürchten viele junge Frauen im Hinblick auf die Gründung eines eigenen Familienhaushalts den Rückfall in traditionelle Geschlechterrollen und sehen einen wesentlichen Grund dafür in der fehlenden Lohngerechtigkeit (BMFS-FJ/DELTA-Institut 2016).

Das Bundesarbeitsgericht hat gerade die Rechte von Frauen gestärkt und entschieden, dass ungleiche Bezahlung ein ausreichendes Indiz für die Diskriminierung von Frauen ist. Es sei denn, der Arbeitgeber beweist das Gegenteil.

Weltfrauentag • 08.03.

Seit mehr als 100 Jahren steht der Weltfrauentag für den Kampf um mehr Gleichberechtigung. Er ist in Berlin seit 2019 sogar Feiertag. Anfangs ging es um das Wahlrecht für Frauen – sie konnten zum ersten Mal 1919 wählen gehen und gewählt werden. Das nationalsozialistische Regime strich diesen Tag und erst Ende der 60er Jahre rückte er durch die „neue“ Frauenbewegung wieder ins Blickfeld.

Unsere Themen heute sind:

Frauenrechte sind Menschenrechte: Jeder Mensch sollte die gleichen Rechte haben und dazu gehören auch die Frauen. Bereits 1993 wurde auf der Menschenrechtskonferenz die vorrangigen Ziele der internationalen Gemeinschaft festgelegt:

- Frauen die volle und gleichberechtigte Teilhabe am politischen, bürgerlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben,
- auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene,
- die Beseitigung aller Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Frauenwahlrecht weltweit: noch immer gibt es Länder, in denen Frauen kein und nur eingeschränktes Wahlrecht besitzen.

Lohnlücke von Frauen und Männern (Lohnlücke = Gender Pay Gap): Deutschland ist EU weit eines der Schlusslichter.

Rentenlücke von Frauen und Männern: denn aus der Lohnlücke entsteht die Rentenlücke. Armut im Alter ist weiblich.

Sorgelücke von Frauen und Männern (Gender Care Gap): Frauen wenden durchschnittlich täglich **52,4 Prozent** mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Je mehr Sorgearbeit, desto weniger Verdienst und spätere Rente.

Veraltete Rollenbilder wie: „die Mutter gehört und bleibt bei den Kindern“ oder „der Vater ist der Familiernährer“ oder „Frauen sind fürsorglich“ oder „Männer können Technik“ gehören in die unterste Schublade.

Armut im Alter und bei Alleinerziehenden: davon sind insbesondere Frauen betroffen. Durch Familiengründung und einem längeren Ausstieg aus dem Job sind Frauen viel öfter von Altersarmut bedroht als Männer oder finanziell abhängig vom Ehemann. Die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen liegt bei über 50 Prozent. Auch das Steuerrecht begünstigt eher Abhängigkeit als die Eigenständigkeit von Frauen: Ist man verheiratet, dann beschert einem das Ehegattensplitting erhebliche Vorteile bei der Besteuerung des Gehalts. Alleinerziehende haben das Nachsehen und müssen oft mehr Steuern zahlen.

Führungspositionen: in Vorständen haben Frauen Seltenheitswert. Die Pandemie prägt derzeit auf beispiellose Weise die Wirtschaft weltweit. Doch nicht überall ist die Reaktion der Unternehmen dieselbe. In der Krise strukturieren deutsche Konzerne ihre Führungsetagen um, allerdings ganz anders als ihre Wettbewerber in anderen westlichen Industrieländern. Während dort die Vorstände deutlich weiblicher werden, sind in deutschen Börsenunternehmen im Krisenjahr zwei Mechanismen zu beobachten: eine Verkleinerung der Vorstände und der Rückgriff auf Gewohntes, Vertrautes, „Altbewährtes“ – man setzt auf Männer.

Ganz anders im Ausland: In den USA, Großbritannien, Schweden, Frankreich und Polen werden in der Krise kontinuierlich vielfältigere Führungsteams aufgebaut, die komplexen Herausforderungen besser gewachsen sind. (www.allbright-Stiftung.de/berichte)

Wenn Männer in öffentlichen Einrichtungen, im privaten Sektor oder in religiösen Einrichtungen Führungspositionen einnehmen, müssen sie auch zur Verantwortung gezogen werden, falls strukturelle Ungleichheiten nicht abgebaut werden. (UNWOMEN)

Die Quote kommt - mehr Frauen in Vorständen

Die Frauenquote ist kommt! In Zukunft muss in den Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mindestens eine Frau sitzen, wenn dieser Vorstand mehr als drei Mitglieder hat. So steht es in dem Gesetzentwurf, den Bundesfrauenministerin Franziska Giffey und Bundesjustizministerin Christine Lambrecht im vergangenen Jahr erarbeitet haben.

Auf Freiwilligkeit war nicht länger zu setzen, denn laut einer Studie vom April 2019 hatten sich von den 160 börsennotierten Unternehmen in Deutschland 53 (darunter: Fielmann, Südzucker, Norma Group, Heidelberger Druckmaschinen und Jenoptik) definitiv zum Ziel gesetzt, bis 2022 einen Frauenanteil von **null Prozent** im Vorstand anzustreben bzw. beizubehalten (Quelle: Allbright-Stiftung, April 2019, S. 12)

»Darüber hinaus hält es der Aufsichtsrat nicht für im Interesse der Gesellschaft, höhere Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand festzulegen. Daher ist hier die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand weiterhin null.« Norma Group: Geschäftsbericht 2017, S. 42

Ärztinnen in Führungspositionen sind in Deutschland selten. Alte Rollenbilder, Familie sowie ein vom Spardruck gezeichnetes Gesundheitswesen bremsen den Aufstieg. Einige Mediziner fordern jetzt eine Männerquote für das Medizinstudium, um die Versorgung der Bevölkerung künftig zu sichern!!!! Frauen würden ja ohnehin ausfallen, sobald sie Kinder bekommen oder Ärzte aus Osteuropa sollen die Lücke füllen.

(Quelle: Gleichstellungsbericht.de)

A woman's place is in leadership
A woman's place is in the lab
A woman's place is in space
A woman's place is in academics
A woman's place is in engineering
A woman's place is in peacekeeper
A woman's place is EVERYWHERE

Die 10 besten
Länder, die Ge-
schlechtergerechtig-
keit erreicht haben...

Da sind keine!

Mütterleben

Auch heute macht man noch am einfachsten politische Karriere, wenn man ein Mann ist und eine Frau hat, die die Erziehung der Kinder übernimmt. Das umgekehrte Modell ist die Ausnahme. (ZEITMAGAZIN)

Familienbezogene Leistungen: FORDERUNG

Gegenwärtig fließen 13 Prozent der staatlichen Familienleistungen an die reichsten 10 Prozent der Privathaushalte. Den untersten 10% der Privathaushalte in Armutslagen kommen lediglich 7 Prozent der familienpolitischen Ausgaben zugute (Stichoth 2015).

Das geht vor allem auf das Ehegattensplitting und die Kinderfreibeträge in der Einkommenssteuergesetzgebung zurück, deren Wert mit steigendem Einkommen wächst.



Es muss deutlich mehr für die Zielgenauigkeit ehe- und familienbezogener Leistungen getan werden, damit sie dort ankommen, wo sie wirklich benötigt werden.

(Quelle: Empowerment für Privathaushalte als Basiseinheiten unserer Gesellschaft – Memorandum des Fachausschusses „Strukturwandel des Haushalts“ der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft)

Recht auf steuerliche Gleichbehandlung



Um das Gleichstellungsgebot aus Art. 3 GG umzusetzen, müsste auch das Steuersystem hinterfragt werden. Nicht nur beim Ehegattensplitting.

(Dr. Ulrike Spangenberg Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Geschäftsstelle für den dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung)

Traditionelle Rollenverteilung im Steuerrecht

Im Steuerrecht hat Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz in sieben Jahren kaum Beachtung gefunden, obwohl hier einige Regelungen zu finden sind, die Frauen benachteiligen. Auch das EU-Parlament hat Anfang des Jahres auf gleichstellungspolitisch problematische Auswirkungen des Steuersystems und den entsprechenden Reformbedarf hingewiesen.

In Deutschland ist das prominenteste Beispiel die gemeinsame Einkommensbesteuerung von Eheleuten. Das bereits 1958 eingeführte Ehegattensplitting sorgt im Zusammenspiel mit der Lohnsteuerklasse V dafür, dass es sich am Ende von Elternzeit und Elterngeld finanziell oft nicht lohnt, wenn beide Eltern erwerbstätig sind. Damit werden für Frauen falsche Anreize gesetzt!

Gerade jetzt, in der Corona-Krise, spüren viele verheiratete Frauen in Kurzarbeit den Effekt auf ihrer Lohnabrechnung. Durch das Ehegattensplitting haben sie weniger Geld netto als ihre Ehemänner. Das liegt daran, dass sie zu etwa 90 Prozent in der Steuerklasse V sind, während ihre Männer in Steuerklasse III stärker vom Ehegattensplitting profitieren. Je größer der Einkommensunterschied zwischen den Ehepartnern ist, desto größer wird der Steuervorteil. Mit der Lohnsteuerklasse V haben Frauen bei der Sozialversicherung, bei Lohnersatzleistungen deutlich geringere Nettoansprüche als Männer. Dies führt auch wiederum zu geringeren Rentenleistungen.



Zu Hause bleiben lohnt sich, wenn die Ehe hält!

Studien ergaben auch, dass Männer durchschnittlich mehr Vermögen besitzen. Auch den Spitzensteuersatz zahlen doppelt so viele Männer wie Frauen. Das heißt: von vielen Steuervorteilen profitieren fast immer die Männer.

Quelle: www.tagesschau.de/inland/ehегattensplitting

Minijobs sind steuerfrei und mindern den Splittingvorteil nicht, sind aber auf lange Sicht eine Falle: im Hinblick auf Qualifikation, Einkommen und Rente. Zudem funktioniert die Konstruktion nur, solange das Einkommen des Ehemanns tatsächlich ein „Haushaltseinkommen“ ist und die Ehe hält. Im Fall der Scheidung gilt nämlich seit 2008 das Prinzip der eigenständigen Existenzsicherung. Damit wird während der Ehe die finanzielle Abhängigkeit vom Partner befördert und nach der Scheidung plötzlich die finanzielle Selbstständigkeit vorausgesetzt.

Quelle. www.lto.de/recht/hintergruende/h/70-jahre-grundgesetz-artikel-3-gleichstellung-steuern-benachteiligten-frauen/

Internationaler Tag „Nein zu Gewalt an Frauen - Frei leben ohne Gewalt!“ • 25.11.

**FLAGGE ZEIGEN AM
25.11.2021**

Terre de Femmes hat diese Aktion 2001 ins Leben gerufen, um ein Zeichen gegen jede Form von Gewalt gegen Frauen zu setzen. MeToo# und Chalk Back zeigen deutlich die alltägliche Gewalt auf.

In 2018 ist die sogenannte Istanbul Konvention in Deutschland in Kraft getreten. Die Menschenrechtskonvention verpflichtet den Bund, die Länder und Kommunen, Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu bekämpfen. Dazu gehört, die notwendigen Hilfeangebote zu schaffen. Denn es zeigt sich, dass die bestehenden Angebote auch in Hessen nicht ausreichend sind. Es soll laut Istanbul Konvention ein Familienzimmer (=2,59 Betten) pro 10.000 Einwohner*innen zur Verfügung stehen. Gesellschaftliche Veränderungen durch Aufklärung und Bildung sind dabei ein zentraler Baustein.

**Gewalt geht uns alle
an, sie ist nie privat!**

Typisch Mädchen - Typisch Junge?

Berufswahl - Studienfächer

Auch die Wahl des Berufes entscheidet heute noch über das zu erwartende Gehalt und damit die spätere Rente

In der Schule haben die Mädchen die besseren Noten, machen öfter Abitur und beginnen häufiger ein Studium als Jungen.

Wie stereotyp ist die Fächerwahl und wie kommt die Wahl des Faches zustande?

Frauen interessieren sich für Fächer mit einer praktischen Anwendung nah am Menschen. Hinzu kommt, dass die Wahl des Studienfaches stark durch das Elternhaus und die Gesellschaft geprägt ist. Dabei spielen Geschlechterstereotype eine große Rolle. Frauen und Mädchen gelten als fürsorgende, emotionale, musische Menschen. Männer und Jungs als rational, technisch interessiert, erfinderisch.



Eine Fachkraft im IT-Bereich verdient 17 €/Stunde mehr als eine Fachkraft im Gesundheitsbereich

Was studieren die jungen Leute?

Es gibt Fächer mit einem ähnlichen Anteil von Männern und Frauen, wie zum Beispiel BWL, Politik, Philosophie und Geschichte.

Medizin war dagegen lange männlich dominiert. Frauen fehlten in der Wissenschaft und im Berufsalltag, dadurch war auch die medizinische Forschung jahrzehntelang von Männern geprägt. Medikamente wurden zum Beispiel überwiegend an Männern getestet, dann aber Männern und Frauen verschrieben – obwohl sie bei den Geschlechtern unterschiedlich wirken können. Seit einigen Jahren ist die Medizin, zumindest an den Universitäten, weiblich geprägt, und deutlich mehr Frauen als Männer beginnen ein Medizinstudium.

In den Fächern Raumplanung und Umweltschutz haben die Frauen die Männer überholt.

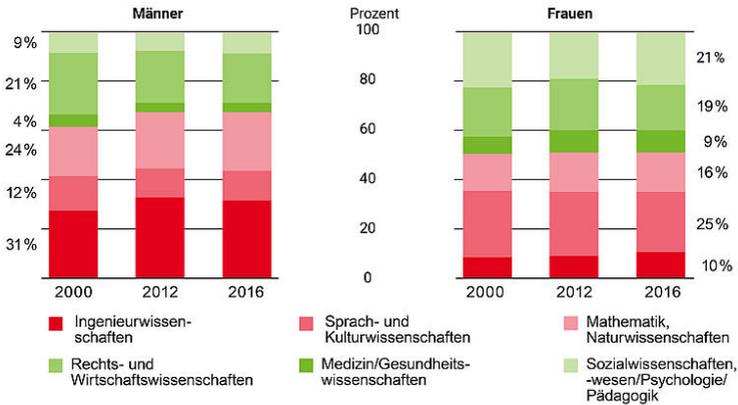
In der Schule wählen etwa vier Prozent der jungen Frauen Physik als einen Leistungskurs. Trotzdem folgt daraus nicht das Studienfach Physik, sondern sie entscheiden sich eher für eine Kombination. Vermutlich, weil auch sie die Stereotypen im Kopf haben und den eigenen guten Leistungen nicht vertrauen.

Es gibt viele Initiativen, um junge Frauen für die sogenannten MINT-Fächer (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften, **T**echnik) zu begeistern. Die Hochschulen engagieren sich dabei besonders und haben Erfolg. Der Anteil der Frauen in Fächern wie Verfahrenstechnik oder Chemie steigt - zwar langsam, aber stetig.

Ob der Frauenanteil hoch ist, ist schon am Namen des Studienfaches zu erkennen: in Biologie ist er sehr hoch, in Informatik sehr niedrig und in Bioinformatik liegt er dazwischen. Es scheint, dass die Hochschulen mit Kombinationsfächern bei Frauen punkten können.

Studiengangswahl von Männern und Frauen

Anteil der Studierenden nach Fächergruppe



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Warum ist Parität bei der Studien- und Berufswahl wichtig?

Wenn Geschlecht, Herkunft oder Migration bei der Studienfachwahl eine Rolle spielen, dann kann der einzelne Mensch seine Möglichkeiten nicht voll ausschöpfen. Denn Talente sind unabhängig von diesen Merkmalen verteilt.

Es geht also um Gerechtigkeit. Darüber hinaus entgehen der Wirtschaft eine Reihe Potenziale, denn sie ist darauf angewiesen, dass die Besten die Jobs bekommen. Und der dritte Grund ist, dass Parität gesellschaftliche Teilhabe erst möglich macht. Wenn alle Gruppen den gleichen Zugang zu Bildung bekommen, haben auch alle die Chance, in Führungspositionen zu kommen und die Gesellschaft von dort aus zu prägen. (Bildungssoziologe Dr. Markus Lörz)

Quelle: Studienanfängerinnen, „So viele Frauen wie noch nie“, Frauen wollen Pädagogik studieren, Männer etwas Technisches. Stimmt's? Von Annick Ehmann, Amna Franzke, Julius Tröger und Paul Blickle, www.zeit.de/campus

Übrigens gibt es weniger Bemühungen, Männer in sogenannte Frauenfächer zu bringen als umgekehrt.

Vorurteil: Studien zeigen, dass Codes, die von Frauen geschrieben werden, zwar eine höhere Akzeptanz haben, aber nur solange ihr Geschlecht unbekannt bleibt.

Berufswahl – Ausbildungsberufe

Bei der Berufswahl folgen Jugendliche oft Klischees, orientieren sich an klassischen Rollenbildern. Doch die Berufsvorstellungen von Jugendlichen ändern sich, wenn auch langsam.

DHKBildungsexpert*innen verglichen die zehn beliebtesten Ausbildungsberufe beider Geschlechter für die Jahre 2016 bis 2018 miteinander und stellten in jeweils zwei Topberufen Veränderungen fest:

Mädchen wollen zum Beispiel öfter Fachinformatikerin werden - ein Beruf, der bislang von Männern dominiert wurde. Demnach stieg die Ausbildung in der Beliebtheit von Rang 41 im Jahr 2016 auf Rang 33 im Jahr 2018. Bei den Jungen liegt der Beruf auf Platz drei. Auch für den Beruf des Kraftfahrzeugmechatikers interessieren sich mittlerweile mehr Mädchen: Die Beliebtheit stieg zwischen 2016 und 2018 von Platz 43 auf Platz 36.

Jungen wollen mehr den Beruf des Zahnmedizinischen Fachangestellten ergreifen. Die Ausbildung rückte von Rang 131 auf Rang 113. Bei Mädchen lag sie im Jahr 2018 auf Platz 3. Ähnlich ist es mit der Ausbildung als Friseur*in: Bei Mädchen seit Jahren auf Platz sieben, stieg die Beliebtheit bei Jungen von Platz 41 auf Platz 35 im vergangenen Jahr.

Was die Entwicklung der Berufsvorstellungen schwierig macht, ist, dass noch zu viele junge Männer und Frauen nur die Top Ten der Ausbildungsberufe kennen. Interessante Chancen können somit gar nicht erst ergriffen werden.

2018 am beliebtesten waren:

Männer	Frauen
Kraftfahrzeugmechatroniker	Kauffrau für Büromanagement
Industriemechaniker	Medizinische Fachangestellte
Elektroniker	Zahnmedizinische Fachangestellte

(Statistisches Bundesamt)

Erst kürzlich zeigte eine Erhebung des Statistischen Bundesamtes, dass immer weniger Frauen eine Lehre beginnen: Während die Zahl der neuen männlichen Auszubildenden in Deutschland 2018 im Vergleich zum Vorjahr stieg, sank die Zahl der Frauen, die eine Ausbildung begonnen haben. Einer der Gründe: Frauen zieht es häufiger an Hochschulen.

Quelle: <https://www.spiegel.de/karriere>

Stereotype in rosarot und himmelblau -Kinderspielzeug als Rollenverstärker

Die Spielwareindustrie hilft mit, Stereotype und Klischees zu festigen - und verdient daran! Denn der Trend ist ungebrochen: die Spielwarenindustrie bietet immer mehr Spielzeug an, das sich eindeutig entweder an Mädchen oder an Jungen richtet. Mit diesem sogenannten Gender-Marketing verdienen die Hersteller gut und verzeichnen kontinuierlich steigende Umsätze.

In vielen Spielwarenabteilungen ist es üblich, dass es eine Mädchen- und eine Jungenabteilung gibt. In der Mädchenabteilung gibt es Puppen, die singen, Malstifte und -bücher, Nagellack, meist mit Glitzer, in rosa und violett. Für die etwas älteren Mädchen steht dann beispielsweise etwas von der Marke „Topmodel“ zur Verfügung.

Autos in allen möglichen Formen und Größen, Experimentierkästen, Ritterburgen, Spielsets zu den Themen Feuerwehr, Polizei, Piraten sind dann als typisches Jungenspielzeug nebenan zu finden.

Kaum ein Buch mit Feuerwehrautos, Polizeiwagen, Baggern oder ähnlichem zeigt auf dem Titelbild ein Mädchen und damit auch nicht, dass dieses Buch an Mädchen oder Kinder mit verschiedenem Geschlecht gerichtet ist. Es zeigt ausschließlich kleine Jungs und ordnet somit eindeutig zu. Bei den „Mädchenspielsachen“ ist es genau umgekehrt.

Seltsam. Haben wir nicht den Eindruck, dass sich klassische Rollenbilder aufweichen, Frauen sich immer mehr Gleichstellung erkämpfen, ein drittes Geschlecht anerkannt wird?

Quelle: https://www.deutschlandfunk.de/von-pueppchen-piraten-und-affenkindern-praegt-spielzeug-die.724.de.html?dram:article_id=456033

Frauen in Politik und Parlamenten

Seit über 100 Jahren haben Frauen in Deutschland das Wahlrecht, seit gut 70 Jahren ist die Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Grundgesetz verankert. Trotz aller Fortschritte bei der Gleichberechtigung hinkt die Zahl weiblicher Abgeordneter weiterhin deutlich hinter dem Anteil von Frauen an der Gesamtbevölkerung her. Hätten Frauen in der Politik den Platz, der ihrem Bevölkerungsanteil entspricht, wären mindestens 50 Prozent der Abgeordneten im Bundestag, in den Länderparlamenten und in den kommunalen Gremien weiblich.

Eine solche paritätische Sitzverteilung findet sich in der Bundesrepublik allerdings lediglich in einigen wenigen Gemeinderäten. In den Parlamenten auf Landes- oder Bundesebene wird nirgends eine geschlechtergerechte Verteilung der Mandate erreicht.

Parität: 50 Prozent Frauen im Landtag

Vorreiter Brandenburg und Thüringen

Um die Repräsentanz von Frauen im Landtag zu erhöhen und Frauen den Weg in die Politik zu erleichtern, verabschiedete der brandenburgische Landtag im Februar 2019 das sogenannten „Paritätsgesetz“.

Bei zukünftigen Landtagswahlen in Brandenburg sind die Parteien demnach verpflichtet, auf ihren Landeslisten gleich viele Kandidatinnen und Kandidaten aufzustellen: Die Plätze auf diesen sogenannten „quotierten Landeslisten“ sollen abwechselnd mit Frauen und Männern besetzt werden. Brandenburg wäre damit das erste Bundesland mit einem Parité-Gesetz für den Landtag gewesen.

Im Juli 2019 verabschiedete der Landtag in Thüringen ein ähnliches Gesetz zur Änderung des Landtagswahlgesetzes und zur Einführung der paritätischen Quotierung.

In beiden Bundesländern klagten Parteien mit sehr niedrigen Frauenanteilen gegen das Paritätsgesetz. Im Juli 2020 gab der Thüringer Verfassungsgerichtshof einer Klage der AfD statt und erklärte das Paritätsgesetz für nichtig. Im Oktober 2020 kippte das Verfassungsgericht des Landes Brandenburg das Gesetz nach einer Klage von AfD, NPD und Piratenpartei. Zur Begründung hieß es, die Gesetze seien im Kern nicht mit dem Grundsatz der Freiheit und Gleichheit der Wahl vereinbar. Es sei verfassungswidrig, Parteien die paritätische Besetzung von Listen mit Männern und Frauen vorzuschreiben.

In beiden Bundesländern protestierten die Befürworterinnen und Befürworter eines Paritätsgesetzes gegen diese Argumentation und die juristischen Entscheidungen. Bisher ohne Erfolg.

Das im Grundgesetz verankerte politische Ziel der Gleichberechtigung bleibt auf jeden Fall bestehen. Gefragt ist nun die politische Kunst, auf den Wahllisten eine Gleichberechtigung von Kandidatinnen und Kandidaten herzustellen, ohne dabei die Freiheit der Wahl und der politischen Parteien zu verletzen.

Quelle: <https://www.lpb-bw.de/frauenanteil-laenderparlamenten#c46221>

Frauenanteil im Hessischen Parlament (Stand April 2020)

Das Hessische Parlament besteht aus insgesamt 137 Abgeordneten. Davon sind 47 Abgeordnete weiblich, was einer Quote von 34,3 Prozent entspricht.

Quelle: <https://www.lpb-bw.de/frauenanteil-laenderparlamenten#c46221>

...und in Bad Homburg v. d. Höhe

Stadt Bad Homburg v. d. Höhe	Mitglieder gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil, in Prozent
Magistrat	14	7	7	50
hauptamtlich	3	2	1	33,3
ehrenamtlich	11	5	6	54,5
Stadtverordneten -versammlung	49	31	18	36,7
Ausschüsse				
Hauptausschuss	11	9	2	18,2
Wirtschafts- und Finanzausschuss	11	6	5	45,5
Jugend-, Sozial- und Integrationsausschuss	11	3	8	72,7
Kultur-, Sport- und Freizeitausschuss	11	6	5	45,5
Verkehrsausschuss	11	7	4	36,4
Bau-, Planungs- und Umweltausschuss	11	7	4	36,4

Stand Januar 2021

Ortsbeiräte Bad Homburg v. d. Höhe

Stadtteile Bad Homburg v. d. Höhe	weiblich	männlich
Insgesamt je Ortsbeirat: 9 Personen		
Berliner Siedlung		
Vorsitz	0	1
Stellvertretung	1	0
Mitglieder	4	3
Dornholzhausen		
Vorsitz	0	1
Stellvertretung	1	0
Mitglieder	5	4
Gonzenheim		
Vorsitz	0	1
Stellvertretung	0	1
Mitglieder	3	6
Innenstadt		
Vorsitz	0	1
Stellvertretung	0	1
Mitglieder	4	5
Kirdorf		
Vorsitz	0	1
Stellvertretung	0	1
Mitglieder	1	8
Ober-Erlenbach		
Vorsitz	1	0
Stellvertretung	1	0
Mitglieder	7	2
Ober-Eschbach		
Vorsitz	1	0
Stellvertretung	0	1
Mitglieder	2	7

Sprache und Geschlechtergerechtigkeit

Das Justizministerium hat einen Gesetzentwurf komplett in der weiblichen Form verfasst. Das Innenministerium stuft das Gesetz deswegen jetzt als „höchstwahrscheinlich verfassungswidrig“ ein, weil es so nur für Menschen weiblichen Geschlechts gelten könnte.

Hm, heißt das im Umkehrschluss, dass Gesetze, die rein in der männlichen Form geschrieben wurden, nicht für Frauen gelten...?

Für eine erfolgreiche Gleichstellung der Geschlechter ist die sprachliche Gleichbehandlung von unerlässlicher Bedeutung. Nach wie vor sind viele Texte im generischen Maskulinum gehalten. Frauen werden dabei nicht erwähnt, sind nicht sichtbar.

Es genügt nicht, wohlwollend zu erklären, Frauen seien mitgemeint. Ziel muss sein, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und Frauen grundsätzlich sichtbar zu machen.



**Sprache drückt aus,
wer gemeint ist!**

Das Grundgesetz kennt nur den Bundeskanzler, nicht die Bundeskanzlerin!
(GG, Art. 63)

Hessen – Bad Homburg v. d. Höhe

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGLG) verpflichtet alle Beschäftigten, insbesondere Vorgesetzte, Leitungen und die Leitung der Dienststelle zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei Rechts- und Verwaltungsvorschriften und im dienstlichen Schriftverkehr, das heißt: nach innen und nach außen. Im beruflichen Zusammenhang ist die geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.

So auch bei der Stadt Bad Homburg v. d. Höhe.

Hier ein Auszug daraus:

Sprache ist

- ein Kulturgut, welches sich stetig wandelt und entwickelt
- der Schlüssel zur Teilhabe
- Ausdruck des Denkens
- ein Instrument der Verständigung aber auch der Macht und des Ausschlusses

Welche Sprache wollen wir innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung sprechen?
Welche Sprache fördert Demokratie und Gleichberechtigung?
Welche Sprache verdeutlicht unsere Haltung, unsere Ziele und wird unserer Aufgabe gerecht?

Es ist sicherlich eine Herausforderung, Formulierungsgewohnheiten zu überdenken, alle Menschen gleichermaßen anzusprechen, sprachlich und bildlich sichtbar zu machen und auf geschlechterstereotypische Darstellungen zu verzichten.

Daher hat die Stadt Bad Homburg v. d. Höhe allen Beschäftigten der Stadtverwaltung eine Handreichung zur Verfügung gestellt. Sie dient der Orientierung und Unterstützung und ist eine verbindliche Anleitung für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch.

Quelle: Handreichung zu verbindlichen Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache im dienstlichen Schriftverkehr der Stadtverwaltung Bad Homburg v. d. Höhe

Frauen weltweit – Sag es mit Fairen Rosen! **Fairtrade – Kampagne zum Weltfrauentag**

Rund um den Weltfrauentag am 8. März, ruft TransFair zur Rosenaktion „Flower Power – Sag es mit fairen Rosen“ auf. Mit Rosenaktionen in ganz Deutschland setzen Aktive ein Zeichen für Frauenrechte und den fairen Handel mit Rosen.



Der Großteil der Blumenproduktion erfolgt in Ländern des globalen Südens, wo Arbeitnehmer*innen oft unter niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen leiden. Auf Fairtrade-zertifizierten Blumenfarmen profitieren die Beschäftigten unter anderem von festen Arbeitsverträgen, Mutterschutz und Weiterbildungsmöglichkeiten.

FAIRTRADE FÖRdert DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Nach aktuellen Schätzungen wird etwa 43 Prozent der landwirtschaftlichen Arbeit weltweit von Frauen geleistet, in sehr armen Ländern bis zu 70 Prozent. Ihre Gestaltungsmöglichkeiten sind jedoch gering, da sie oft kein Land besitzen und ihnen der Zugang zu Krediten, technischer Unterstützung und Informationen fehlt. Frauen leisten oft die Hauptarbeit, besitzen aber wenig Rechte – zum Schaden der Gemeinschaft.

Nach Schätzungen der UN-Organisation für Ernährung und Landwirtschaft (FAO) könnte die Zahl der unterernährten Menschen um 100 – 150 Millionen reduziert werden, wenn die Ungleichheit der Geschlechter im Agrarsektor beseitigt werde.

Während Frauen ihr verdientes Geld etwa zu 90 Prozent für die Ernährung der Familie und die Ausbildung der Kinder verwenden, sind es bei den Männern im Schnitt nur 30 Prozent.

Auch in Fairtrade-Organisationen ist die Gleichstellung von Mann und Frau nicht zufriedenstellend. Nur 25 Prozent der Kleinbäuer*innen und Arbeiter*innen sind weiblich.

Fairtrade stärkt Frauen innerhalb ihrer Organisationen und fördert ihre gleichberechtigte Teilhabe an Prozessen und Entscheidungen. Der Fairtrade-Ansatz zur Reduzierung des Geschlechterungleichgewichts kann unter dem Begriff „empowerment“ zusammengefasst werden. Frauen erfahren eine individuelle Förderung, um sozial, finanziell und physisch selbstbestimmter handeln zu können.

Quelle: www.fairtrade-kampagnen.de

What does your life look like?

Enter your gender and country of birth to see how your life could turn out.

As a Man from Germany

Source: Eurostat, Statistics explained.

In your national parliament, 67% of decision-makers are men.

You have a 28.3% chance of graduating from university, compared to 20.4% for women.

During your life, you will work 4.2 year(s) longer than an average woman in Germany

You are 43.2 percentage points* less likely to do housework or cook every day, compared to women.

You live in a country where 60% of women have experienced sexual harassment.

As a man from Germany, you are likely to live 4.7 year(s) less than a woman from your country.

* Note: The term percentage point is used when comparing two different percentages. Example: A rate was 10% and it increased to 12%, then it increased by 2 percentage points.



Kontakt für Fragen und Information:

Magistrat der Stadt Bad Homburg v. d. Höhe

Kommunale Frauenbeauftragte

Tel: 06172-100 3002

gaby.pilgrim@bad-homburg.de

www.bad-homburg.de/frauen

Herausgeber + Druck

Magistrat der Stadt Bad Homburg v. d. Höhe

Stadträtin Lucia Lewalter-Schoor

61343 Bad Homburg v. d. Höhe