

Maria Lauxen-Ulbrich / Alice Guyot

**Exemplarische Auswertung und Interpretation der
Daten für den Stadtkreis Mannheim aus dem
Projekt “Geschlechterdifferenzierende
Arbeitsmarktanalyse“**

Vorlage zur Strategieberatung
ESF-AK Mannheim (03.07.08)

Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim (2008)



DIESES VORHABEN WIRD VON DER
EUROPÄISCHEN UNION UND VOM
LAND BADEN-WÜRTTEMBERG
KOFINANZIERT:



Ministerium für Arbeit und Soziales
Baden-Württemberg

 **Innovation GmbH**

Vorbemerkung:

Das Institut für Mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim wurde vom Sozialministerium des Landes Baden-Württemberg, der Europäischen Union und proInnovation GmbH (im Rahmen des Coaching Begleitprojekts „Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg“) beauftragt, das Projekt „Geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse für die (Arbeits-)Kreise Baden-Württembergs“ durchzuführen.

Die im Rahmen der bisherigen Projektarbeit entstandene Datenbank (www.ifm.uni-mannheim.de/esf) bietet Ergebnistabellen für die Jahre 2000 bis 2006 an, die Geschlechterdifferenzen und aktuelle Problemlagen auf den regionalen Arbeitsmärkten identifizieren. Die ESF-Arbeitskreise sollen unterstützt werden, eigene Arbeitsmarktstrategien zu entwickeln.

In welcher Weise die Daten bzw. Tabellen den spezifischen Zielen des Operationellen Programms (OP) zugeordnet werden können, lässt sich der Anlage 2 zur regionalisierten Umsetzung des OP, d.h. der „Checkliste zur Ermittlung der regionalen Bedarfslage“ entnehmen.

Zum besseren Verständnis und zur zielgerichteten Anwendung der Daten werden in vorliegender Anlage 1 der Arbeitshilfe exemplarisch einige mögliche Interpretationsmuster offeriert. Hierfür werden beispielhaft die für den Kreis Mannheim ermittelten Daten zugrunde gelegt. Es geht folglich darum, die aus der geschlechterdifferenzierenden regionalen Analyse erzielbaren Erkenntnisse in den Kontext des im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Arbeit und Soziales liegenden Operationellen Programms zu stellen, um hieraus entsprechende Handlungsbedarfe/-empfehlungen auf lokaler Ebene aufzuzeigen.¹ Dabei wird auf die spezifischen Ziele B 4.1, B 4.4, C 7.1, C 7.2, C 8.1 und C 8.2 Bezug genommen und gleichzeitig vor allem das Querschnittsziel einer Gleichstellung der Geschlechter verfolgt (SM BW 2007).

Generelle Anmerkung: Einige der hier dokumentierten Analysen und Befunde zwingen dazu, den Blickwinkel zunächst auch auf vor- und nachgeordnete Zusammenhänge zu lenken, da ihre Implikationen nur in diesem Kontext zu erkennen sind.

Ferner wird darauf hingewiesen, dass die hier exemplarisch aufgelisteten Ergebnisse für Mannheim als Orientierungshilfen zur Beurteilung der Strukturen und Entwicklungen auf dem Mannheimer Arbeitsmarkt zu verstehen sind. Die daraus abgeleiteten Handlungsbedarfe/-empfehlungen wurden in dem Bewusstsein formuliert, dass die AkteurInnen in vielen Fällen nur bedingt Einfluss auf Entwicklungen nehmen können, die außerhalb der vom ESF erreichbaren Förderbereiche und Maßnahmen (wie etwa bei den TarifpartnerInnen usw.) liegen.

¹ Einige Daten liegen nicht auf Kreisebene vor, so dass die Empfehlungen aus der Gesamtstruktur in Baden-Württemberg abgeleitet werden müssen. Dies ist einerseits problematisch, da damit regionale Besonderheiten vernachlässigt werden. Andererseits wird davon ausgegangen, dass sich die Muster der Geschlechterungleichheiten in den regionalen Arbeits- und Beschäftigungsmärkten reproduzieren.

Prioritätsachse B - Verbesserung des Humankapitals

Strategisches Ziel B4: Erhöhung der Chancen der nachwachsenden Generation

Spezifisches Ziel B 4.1: Vermeidung von Schulversagen und Erhöhung der Ausbildungsreife von schwächeren SchülerInnen (SM BW 2007, 56)

Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter:

- Förderung von Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Zielgruppen (SM BW 2007, 101)
- Verringerung der geschlechertypischen beruflichen Segregation (SM BW 2007, 79)

Anmerkungen zu den Daten: Die verfügbaren Daten zum Schulversagen in Deutschland entsprechen nicht den Kriterien der EU-Definition. In Deutschland werden hierfür Angaben über SchulabgängerInnen ohne Hauptschulabschluss zur Interpretation herangezogen. Laut Definition der Europäischen Union (EU 2006) werden aber folgende Benchmarks vorgegeben:

- „Senkung des Anteils frühzeitiger Schulabgänger auf einen Durchschnittswert von höchstens 10 % (Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung).“ Die Europäische Kommission schlägt zur Vergleichbarkeit internationaler Daten vor, sich an der Definition von Eurostat zu orientieren. Danach sind *SchulabbrecherInnen* (early school leavers) 18- bis 24-Jährige, deren Bildungsabschluss nicht über die Sekundarstufe I hinausgeht und die an keiner Bildungs- oder Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen.² In Baden-Württemberg trifft dies auf rund 15% der jungen Frauen und 13% der jungen Männer zu (Jahr 2005).³
- „Erreichung einer Quote von mindestens 85 % der 22-Jährigen, die die Sekundarstufe II abgeschlossen haben. (Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung)“. Hier zeigen sich in Baden-Württemberg zwar kaum Geschlechterunterschiede, aber mit rund 78% der 22-jährigen in Baden-Württemberg, die im Jahr 2005 einen Abschluss der Sekundarstufe II hatten, liegt Baden-Württemberg auch hier noch unter der EU-Forderung.⁴

Auf Kreisebene bietet die amtliche Statistik keine Angaben zu ausländischen SchulabgängerInnen differenziert nach ihrem Abschluss und Geschlecht, weswegen diesbezüglich auf die Daten der Bewerberdatenbank der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen wird.

Bei einem Vergleich der Abschlüsse von SchulabgängerInnen aus allgemein bildenden und aus beruflichen Schulen ist Folgendes zu beachten: Die Einzugsgebiete allgemein bildender und beruflicher Schulen sind häufig nicht deckungsgleich. Der Besuch allgemein bildender Schulen ist i.d.R. wohnortgebunden, berufliche Schulen sind dagegen frei wählbar und umfassen daher meist größere Einzugsgebiete. Insofern ist nicht trennscharf zu überprüfen, inwieweit AbsolventInnen mit niedrigeren allgemeinbildenden Schulabschlüssen ggf. durch den Besuch einer beruflichen Schule am gleichen Ort einen höheren Abschluss nachholen.

Wichtigste Ergebnisse für Mannheim

Junge Frauen verfügen beim **Schulabgang** aus allgemein bildenden Schulen in Mannheim über ein leicht höheres Bildungsniveau als junge Männer (Tab. I.9.1.a, I.9.1.b). Der Geschlechterunterschied ist in Baden-Württemberg insgesamt auffälliger. Sowohl in Mannheim als auch in Baden-Württemberg überwiegen beim Abgang aus allgemein bildenden Schulen Mittlere Reife-Abschlüsse.

Das „Bildungsdefizit“ bzw. der Nachholbedarf der jungen Männer wird teilweise durch einen zu einem späteren Zeitpunkt absolvierten höheren Abschluss an beruflichen Schulen kompensiert (Tab. I.9.2.a, I.9.2.b). Dies zeigt sich insbesondere daran, dass von allen männlichen Abiturienten 53% der Schüler aus beruflichen Schulen entlassen werden (Abiturientinnen: 43%).

² Gemeint sind also *nicht* die SchulabgängerInnen ohne Hauptschulabschluss, die in Baden-Württemberg rund 6% ausmachen. Sekundarstufe I beinhaltet Hauptschul- und Mittlere Reife-Abschlüsse. Sekundarstufe II beinhaltet einen Abschluss der gymnasialen Oberstufe oder einen anderen allgemein bildenden Abschluss mit einer beruflichen Ausbildung.

³ Berechnungen des ifm Universität Mannheim (Quelle: Mikrozensus scientific use file 2005).

⁴ Berechnungen des ifm Universität Mannheim (Quelle: Mikrozensus scientific use file 2005).

In Mannheim zeigen sich einige interessante Unterschiede im Vergleich zur Situation auf Landesebene:

- In Mannheim verlassen anteilmäßig mehr Mädchen und Jungen die allgemein bildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss (Tab. I.9.1.b). Allerdings ist die Zahl der SchulabgängerInnen ohne Hauptschulabschluss stärker als im Landesdurchschnitt zurückgegangen (Tab. I.9.1.a).
- Zwar ist der Anteil junger Frauen mit Mittleren Reife-Abschlüssen (35%) aus allgemein bildenden Schulen in Mannheim niedriger als in Baden-Württemberg (41%) (Tab. I.9.1.b), jedoch hat die Zahl der Mädchen und Jungen mit Mittlere Reife-Abschlüssen stärker zugenommen als im Land (Tab. I.9.1.a).
- In Mannheim werden anteilmäßig ungefähr genauso viele Frauen und Männer wie in Baden-Württemberg mit einer Studienberechtigung aus den allgemein bildenden Schulen entlassen (Tab. I.9.1.b). Bedenklich ist, dass die Zahl der Frauen mit Fachhoch-/Hochschulreife in Mannheim um 4% zurückgegangen ist.
- In Mannheim wird häufiger als in Baden-Württemberg der Hauptschulabschluss an beruflichen Schulen nachgeholt.⁵ Die Zahl nachgeholter Hauptschulabschlüsse von Mädchen in Mannheim hat sich fast verdoppelt, während die Zahl bei den Jungen rückläufig war. In Baden-Württemberg waren dagegen die Zahlen sowohl von Frauen als auch von Männern rückläufig, die mit Hauptschulabschlüssen von beruflichen Schulen abgingen. (Tab. I.9.2.a).

Dem Bildungsbericht für Baden-Württemberg zufolge ergibt sich mit Blick auf **ausländische Jugendliche** folgendes Bild (LIS STALA 2008):⁶

- 25% der SonderschülerInnen und 35% der FörderschülerInnen sind AusländerInnen oder AussiedlerInnen (ebd., 92).
- An Hauptschulen sind knapp 30% aller SchülerInnen AusländerInnen/AussiedlerInnen, an Realschulen 9%, an Gymnasien 5% (ebd., 100ff.).

Eine Benachteiligung ausländischer Jugendlicher ist festzuhalten. Aus dem Bildungsbericht für Baden-Württemberg lässt sich ablesen, dass in Mannheim ausländische Kinder und Jugendliche an Hauptschulen mit 46% deutlich überrepräsentiert sind (LIS STALA 2008, 102).⁷ Hinzukommt, dass von allen ausländischen SchulabgängerInnen allgemein bildender Schulen in Mannheim nur 5% die Fachhoch-/Hochschulreife, 33% die Mittlere Reife, aber fast die Hälfte mit Hauptschulabschluss (48%) und weitere 14% ohne Hauptschulabschluss entlassen werden (nicht ausgebildet).⁸ Der Anteil an AusländerInnen an den LehrstellenbewerberInnen entspricht in Mannheim mit rund 28% (Tab. I.10.2.b) zwar ungefähr ihrem Anteil an der 15- bis 24-jährigen Bevölkerung (Tab. bev.3.a). Der Anteil von AusländerInnen an den Auszubildenden liegt allerdings mit 11% weit darunter (Tab. I.11.2.b). Hinzu kommt, dass die Zahl der ausländischen Auszubildenden zwischen 2000 und 2006 deutlich zurückgegangen ist, während die Zahl der Auszubildenden mit deutschem Pass zugenommen hat (Tab. I.11.2.a).

Handlungsbedarfe/-empfehlungen:

Die Interpretation der Ergebnisse für Mannheim hat die Problematik von jungen Frauen und Männern beim Schulab- und -übergang in den Beruf aufgezeigt. Es liegt also nahe bildungs-

⁵ Vgl. Anmerkungen zu den Daten zu Beginn dieses Kapitels.

⁶ Ergebnisse aus dem Bildungsbericht Baden-Württemberg unter <http://www.schule-bw.de/entwicklung/bildungsbericht/d3-d6.pdf>.

⁷ Der Anteil setzt sich zusammen aus einem Anteil von 44,5% ausländischen SchülerInnen und 1,7% AussiedlerInnen an allen SchülerInnen in Hauptschulen.

⁸ Hier SJ 2006/07, also AbgängerInnen Sommer 2007. Für die ausländischen SchulabgängerInnen liegen keine Angaben nach Geschlecht vor.

bezogene Projekte anzubieten, die jungen Frauen und Männern den Einstieg in den Arbeitsmarkt bzw. den Übergang von der Schule in den Beruf erleichtern.

Alle Maßnahmen in der Prioritätsachse B sind darauf ausgerichtet, die berufliche Geschlechtersegregation abzubauen. Das spezifische Ziel B 4.1 fokussiert zunächst auf eine Erhöhung der Ausbildungsreife durch Vermeidung von Schulversagen. Das bedeutet, dass Jungen und Mädchen zur Erlangung einer späteren wirtschaftlichen Unabhängigkeit – wie von der EU gefordert – durch frühzeitige Förderung die Möglichkeit erhalten, die erste Schwelle am Arbeitsmarkt zu überwinden.

In Mannheim lässt sich eine Bildungsbenachteiligung ausländischer Jugendlicher nachweisen, die – wie oben dargestellt – deutlicher zutage tritt als in Baden-Württemberg insgesamt. Aus diesem Grund ist eine gezielte Förderung von ausländischen Jugendlichen notwendig z.B. bei der Berufsvorbereitung und in der Nachhilfe, die Qualifikationsdefizite (auch sprachliche) auffängt. Das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter ist zu berücksichtigen. Sofern aus der vor Ort vorliegenden Schulstatistik Zahlen zur Situation ausländischer Schülerinnen und Schüler und ihren allgemein bildenden Abschlüssen vorliegen, sollte selbstverständlich sein, dass Frauen mindestens entsprechend ihres Anteils in der jeweiligen Gruppe (z.B. ausländische Frauen an allen ausländischen SchulabgängerInnen ohne Hauptschulabschluss) gefördert werden.

Darüber hinaus sind Maßnahmen notwendig, die eine gendersensible Berufs-/Studienberatung bereits deutlich vor dem Schulabgang anbieten. Die Vermeidung von Schulversagen und das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter erfordern Projekte, in denen Mädchen mindestens entsprechend ihrem Frauenanteil an der jeweiligen Zielgruppe gefördert werden (z.B. Förderung von Mädchen entsprechend ihrem Anteil an allen SchulabgängerInnen ohne Hauptschulabschluss).

Außerdem kann Jugendlichen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die höchstens einen Mittlere Reife-Abschluss haben, aber keine berufliche Ausbildung besitzen, mangelnde Ausbildungsreife unterstellt werden. Diese Jugendlichen befinden sich bereits in einem Alter, in dem es schwierig ist, überhaupt ins Berufsleben einzutreten. Besonders diese Jugendlichen könnten als Zielgruppe in den Blick rücken. Dies auch vor dem Hintergrund der bereits oben erwähnten EU-Benchmark, die in Deutschland bisher nicht berücksichtigt wird.

Spezifisches Ziel B 4.4: Verbesserung der Berufswahlkompetenz (SM BW 2007, 56)

Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter:

- Förderung von Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Zielgruppen (SM BW 2007, 101)
- Verringerung der geschlechtertypischen beruflichen Segregation (SM BW 2007, 79)

Wichtigste Ergebnisse für Mannheim

Zwar weisen Mädchen schon seit längerem eine bessere Schulbildung als Jungen auf, dies schlägt sich bisher allerdings noch wenig in der beruflichen Qualifikation nieder. Darüber hinaus wählen junge Frauen wie Männer nach wie vor eher geschlechtstypische Berufe und arbeiten überwiegend in den entsprechenden Branchen.

Wie auch in Baden-Württemberg ist in Mannheim das Berufswahlspektrum von Auszubildenden sehr begrenzt (Tab. II.2.3.a-b, II.2.4.a-b). Bereits bei der Entscheidung für eine bestimmte Lehrstelle, sind die Wünsche und Vorstellungen der LehrstellenbewerberInnen sehr stark an geschlechtertypischen Berufen orientiert und demzufolge stark eingeschränkt (Tab. II.2.1.a-b, II.2.2.a-b). So wünschen in Mannheim 47% aller weiblichen Lehrstellenbewerberinnen einen kaufmännischen Beruf als Warenkauffrau oder Bürofachkraft und weitere 23% wollen in den Gesundheitsdienstberufen oder als Körperpflegerin ausgebildet werden (Tab. II.2.1.b). Diese Wünsche können zwar nicht immer in die Realität umgesetzt werden, so werden von allen weiblichen Auszubildenden deutlich mehr in den Gesundheitsdienstberufen ausgebildet als dies vorher gewünscht wurde. Dennoch zeigt sich eine geschlechtstypische Verteilung sowohl unter den BewerberInnen als auch unter den Auszubildenden.⁹ Insgesamt werden 89% der jungen Frauen in den Top-10-Ausbildungsberufen ausgebildet, bei den jungen Männern sind es lediglich 66% (Tab. II.2.3.b, II.2.4.b).¹⁰ Das Berufswahlspektrum von jungen Männern ist also weniger begrenzt, aber auch hier gibt es geschlechtstypische Präferenzen. Neben kaufmännischen Berufen konzentrieren sie sich wesentlich stärker als junge Frauen auf technische und handwerkliche Berufe (Tab. II.2.4.b).¹¹

Junge Männer absolvieren häufiger als junge Frauen eine betriebliche Erstausbildung im Dualen Berufsbildungssystem, während junge Frauen häufiger als Männer eine schulische Erstausbildung anstreben (Tab. I.11.1.b). In Mannheim befinden sich rund 58% aller Schüler beruflicher Schulen in einer dualen Erstausbildung (Schülerinnen: 45%). Dagegen sind rund 42% der Schülerinnen in Berufsfachschulen, in Berufskollegs oder in den Schulen für Berufe des Gesundheitswesens zu finden (Schüler: 23%) (Tab. I.11.1.b).

⁹ Aufholprozesse unter sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen zeigen sich in Mannheim anhand der deutlich gestiegenen Zahl an Ingenieurinnen und Technikerinnen (u.a. Bildungseffekt) (Tab. II.2.6.a). Auch unter SchlosserInnen und MechanikerInnen ist ein Zuwachs von Frauen bei niedrigem Ausgangsniveau zu verzeichnen. Allerdings liegen die Frauenanteile nach wie vor in diesen Berufen zwischen 2% und 11%. Zu bedenken ist, dass gerade in hochqualifizierten typischen Männerberufen (z.B. IngenieurInnen) selbst in Zeiten des sich bereits bemerkbar machenden Fachkräftemangels Frauen nach wie vor häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die Frauen-Arbeitslosenquote liegt hier in etwa doppelt so hoch wie die bei den Männern (Biersack et al. 2007).

Aber auch bei Männern deuten sich Veränderungsprozesse an: So ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer in den frauentypischen Berufsgruppen übrige Gesundheitsdienstberufe, sozialpflegerische Berufe und Bürofachkräfte zwischen 2000 und 2006 angestiegen.

¹⁰ Ein hohes Maß beruflicher Segregation zwischen den Geschlechtern zeigt sich nicht nur am Ausbildungsmarkt, sondern auch im Beschäftigungssystem (vgl. Ergebnisse in C 7.1 und 7.2).

¹¹ Auch Studierende haben sehr geschlechtsspezifische Interessen. So ist der Frauenanteil an Pädagogischen Hochschulen und im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften außerordentlich hoch, während Frauen im mathematischen, naturwissenschaftlichen und im ingenieurwissenschaftlichen Bereich stark unterrepräsentiert sind.

Dies hat zur Folge, dass Mädchen nicht nur die meist höheren finanziellen Kosten einer schulischen Erstausbildung (z.B. Physiotherapie) aufwenden müssen. Die eingeschränkte Berufswahl (horizontale Segregation)¹² bzw. die Konzentration auf so genannte Frauenberufe¹³ minimiert zudem die Chancen, zu einem späteren Zeitpunkt ein höheres Einkommen zu erzielen oder Karriere zu machen (vgl. im Folgenden Ergebnisse spezifische Ziele C 7.1/7.2).¹⁴

Um zu beurteilen, in welchen Berufsgruppen Beschäftigungsperspektiven für junge Frauen und Männer in Mannheim bestehen, dienen die Entwicklungszahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Tab. II.2.5.a, II.2.6.a). Insgesamt waren sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer zwischen 2000 und 2006 von deutlichen Beschäftigungsverlusten (-10%) betroffen, während die Zahl beschäftigter Frauen nur leicht gesunken ist (-2%). Anders bei den Auszubildenden, deren Zahl nahezu stagniert (Tab. II.2.3.a, II.2.4.a). Günstige Beschäftigungsperspektiven zeigen sich vor allem in sozialpflegerischen Berufen und in den übrigen Gesundheitsdienstberufen, in denen sowohl die Zahl der beschäftigten Frauen als auch die der Männer gestiegen ist (Tab. II.2.5.a) Auffällig ist ein deutlicher Anstieg der Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Ingenieurinnen von 24% und ebenso ein starke Zunahme von Frauen als Technikerinnen, Schlosserinnen und Mechanikerinnen (Tab. II.2.4.a), auch wenn Frauen in diesen Berufsgruppen mit einem Frauenanteil zwischen 2% und 11% nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind (Tab. II.2.6.b).

Die beschriebenen Entwicklungen innerhalb der Berufsgruppen spiegeln sich bei den Auszubildenden ähnlich wider. Lediglich in den sozialpflegerischen Berufen steht einer Abnahme weiblicher Auszubildender einer Zunahme männlicher gegenüber (Tab. II.2.3.a). Zu beobachten ist in Mannheim ein Zuwachs männlicher Auszubildender in einigen Frauenberufen (übrige Gesundheitsdienstberufe, sozialpflegerische Berufe, Bürofach-/Bürohilfskräfte, KörperpflegerInnen) aber kaum ein Anstieg weiblicher Auszubildender in Männerberufen. Hier ist in den meisten Berufen allerdings das niedrige Ausgangsniveau von weiblichen bzw. männlichen Auszubildenden in den jeweils geschlechtsuntypischen Berufen zu beachten.

Handlungsbedarfe/-empfehlungen:

In diesem spezifischen Ziel geht es um eine Verbesserung der Berufswahlkompetenz. Das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter beinhaltet die o.g. Ziele. Nämlich die Förderung von jungen Frauen mindestens in Höhe ihres Anteils an der entsprechenden Gruppe der SchülerInnen ab der 7. Klasse und die Verringerung der geschlechtertypischen beruflichen Segregation. Zur Vereinfachung aufgrund der Datenlage sollte hier der Frauenanteil an den SchulabgängerInnen in der jeweiligen Schulform bzw. nach Abschlussart zugrunde gelegt

¹² Zur horizontalen Segregation nach Wirtschaftszweigen und Berufen unter Auszubildenden und unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten geben folgende Tabellen Auskunft: Tab. II.1.1.a-b, Tab. II.1.2.a-b, Tab. II.1.3.a-b, Tab. II.1.4.a-b, II.2.3.a-b, II.2.4.a-b, II.2.5.a-b, II.2.6.a-b, II.3.2.b, II.3.3.b, II.3.4.b.

¹³ Als "frauendominiert" bzw. *Frauenberufe* werden solche Berufe (hier Berufsgruppen) bezeichnet, in denen der Frauenanteil mehr als 15%-Punkte über demjenigen Anteil liegt, den Frauen (in Baden-Württemberg) insgesamt an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einnehmen (Tab. II.2.5.b, Tab. II.2.6.b). D.h. „frauendominierte Berufe“ sind 2006 solche mit einem Frauenanteil von mehr als $(44\% + 15\%) = 59\%$. Frauenberufe in Mannheim sind bspw. übrige Gesundheitsdienstberufe, sozialpflegerische Berufe, Bürofachkräfte, Reinigungsberufe etc. (Tab. II.2.5.b). Für typische *Männerberufe* gilt eine adäquate Rechnung $(44\% - 15\%) = 29\%$ → Männerberuf: Frauenanteil bis 28% einschließlich). Dazu gehören bspw. TechnikerInnen, IngenieurInnen, SchlosserInnen, MechanikerInnen, ElektrikerInnen usw. *Integrierte Berufe (Frauenanteil zwischen 29-59%)* sind diejenigen, die „zwischen“ den frauen- und männerdominierten Berufsfeldern liegen bzw. in denen beide Geschlechter einen mehr oder weniger ausgewogenen Anteil ausmachen. In Mannheim sind dies beispielsweise Rechnungs-/Datenverarbeitungskaufleute, Bank-/Versicherungskaufleute.

¹⁴ Zur vertikalen Segregation geben die Tabellen aus dem Tabellenband im Untersuchungsbereich III Auskunft. Auf Kreisebene liegen lediglich die wenigen ausgewiesenen Daten vor.

werden (Tab. I.9.1.b, Tab. I.9.2.b). Da sich die eingeschränktere und stärkere geschlechtstypische Berufswahl von Frauen nach wie vor ungünstiger auf ihren weiteren beruflichen Werdegang auswirkt als für Männer, wird eine überproportionale Förderung von Frauen im Ziel B 4.4 empfohlen.

Die Entwicklung von arbeitsmarktevaluierenden Projekten und Aufklärungsmaßnahmen sind hier vorstellbar. Dabei sollten Jugendliche darin unterstützt und motiviert werden, Ausbildungen in Branchen und Berufen mit längerfristigen Beschäftigungsperspektiven anzustreben, soweit dies eine Erweiterung des Berufswahlspektrums induziert.

Überdies sollten sozialisationsbedingte Hürden von jungen Frauen und Männern dahingehend beseitigt werden, dass sich junge Menschen für Ausbildungs- und Studiengänge interessieren, die keine geschlechtstypischen Merkmale aufweisen. Hier sollte bereits vor der Berufswahlentscheidung angesetzt werden, z.B. durch gendersensible Berufsberatung. Inwieweit die erwähnten Projekte, geschlechtergetrennt durchgeführt werden, wird hier bewußt offen gehalten. Dabei ist denkbar, dass Mädchen stärker in den Fokus rücken, da sie sich nicht nur stärker als Männer auf geschlechtstypische Berufe konzentrieren, sondern ihr gesamtes Berufswahlspektrum viel stärker eingeschränkt ist als das der Jungen.

Darüber hinaus wird je nach Problemlage Bedarf an getrennten Maßnahmen für Mädchen und Jungen gesehen. Konkret wird dabei an Projekte gedacht, die das Interesse von Jungen für Wege der schulischen Erstausbildung (z.B. in Gesundheitsdienst- und sozialpflegerischen Berufen) oder für ein Studium als Grund-/Hauptschullehrer, also in Berufen mit Beschäftigungsperspektiven wecken, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Außerdem sollten für Mädchen Projekte initiiert werden, die ihr Interesse für eine berufliche (duale) Erstausbildung (z.B. als Rechnungs- und Datenverarbeitungskauffrau) oder für ein Studium als Ingenieurin oder Technikerin wecken.

Insgesamt sollte in jede dieser vorgeschlagenen Projekte oder Maßnahmen auf die unterschiedlichen Lebensentwürfe von jungen Frauen und Männern eingegangen werden. Jungen Frauen und Männern sollte klar werden, dass sie die volle Verantwortung für sich selbst übernehmen müssen. Es muss davon ausgegangen werden, dass junge Frauen sich aufgrund traditioneller Rollenvorstellungen zu sehr auf die „kommende“ Rolle innerhalb einer Familie einstellen und deswegen vielleicht einen eher geschlechtstypischen Beruf wählen, bei dem sich ihrer Meinung nach Familie und Beruf besser vereinbaren lassen, jedoch keine wirtschaftliche Unabhängigkeit ermöglicht. Die Lebensentwürfe von jungen Männern sind häufig auf einen Beruf orientiert, der ihnen die Rolle des Haupt- oder Alleinernährers ermöglicht. Aufgrund der traditionellen, geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung verbinden junge Männer eine Vaterschaft und „Sorge“ weniger mit Familienaufgaben sondern stärker mit der materiellen Verpflichtung, die Familie ernähren zu müssen. Insofern sollte jungen Männern ermöglicht werden, ihre männliche Geschlechterrolle zu erweitern, Familienkompetenzen zu entwickeln und zu stärken (Lebensplanung).

Prioritätsachse C - Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie soziale Eingliederung von benachteiligten Personen

Strategisches Ziel C7: Integration in den ersten Arbeitsmarkt

Spezifisches Ziel C 7.1: Integration von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt (SM BW 2007, 58)

Spezifisches Ziel C 7.2: Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt

Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter:

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (SM BW 2007, 58).
- Um die zukünftige Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften decken zu können und gleichzeitig die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, sind Instrumente einzusetzen, die an bisher nicht oder unzureichend ausgeschöpften Beschäftigungspotenzialen und hier insbesondere bei Frauen ansetzen. Eine umfassende und an regionalen Erfordernissen ausgerichtete Förderung der Qualifizierung von Arbeitslosen ist daher auch weiterhin notwendig, flankiert von Maßnahmen, die auf die Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung ausgerichtet sind (SM BW 2007, 91, 4. Absatz).
- Überproportionale Förderung von Frauen zur Höhe ihres Anteils an den jeweiligen Zielgruppen (SM BW 2007, 92).
- Sicherstellung einer gendergerechten Förderung durch a) zielgruppenorientierte Ansätze, die sich an den unterschiedlichen Anforderungen und Bedarfen von Frauen und Männern ausrichten und b) Maßnahmen zur Verbesserung der Genderkompetenz ergreifen (SM BW 2007, 92).
- Erhöhung der nachhaltigen Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben durch Abbau der strukturellen Ungleichheiten für Frauen. Z.B. ist die Erhöhung der Erwerbstätigkeit auf die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung von Frauen zurückzuführen, die in der Regel nicht zu einem existenzsichernden Einkommen führt (SM BW 2007, 98).
- Suche nach neuen geschlechtsspezifischen Integrationswegen für Frauen aus dem Regelkreis des SGB III, die keine Leistungsansprüche haben (SM BW 2007, 98).
- Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt (SM BW 2007, 101).

Wichtigste Ergebnisse für Mannheim

In Mannheim sind die Beschäftigungsquoten von Frauen (sowohl am Arbeitsort als auch am Wohnort) niedriger als diejenigen der Männer (Tab. I.2.1.b).¹⁵ Die Beschäftigungsquoten von Frauen (63,8%) und Männern (84,7%) am Arbeitsort liegen wie überwiegend in Kernstädten deutlich über dem Baden-Württemberg-Durchschnitt. Interessant ist, dass der Abstand der Frauen- und Männer-Beschäftigungsquote am Arbeitsort mit 21 Prozentpunkten zu einem der ungünstigsten Werte in ganz Baden-Württemberg gehört (Tab. I.2.1.b). Entsprechend sind auch nur 42% aller Beschäftigten in Mannheim weiblich, in Vollzeit sogar nur 35% (Tab. I.7.1.b).

Darüber hinaus zählen sehr viele Frauen zur so genannten „Stillen Reserve“.¹⁶ In Baden-Württemberg ist mehr als die Hälfte aller Mütter mit Kindern unter 3 Jahren nicht erwerbstätig.

¹⁵ Dies gilt unverändert für das Jahr 2007.

¹⁶ Zwar ist die Datenlage problematisch und es lässt sich auf Kreisebene keine Aussage zur Stillen Reserve treffen. Doch zeigen allein die niedrigen Beschäftigungsquoten von Frauen am Arbeitsort in Mannheim, dass ein großer Teil erwerbsfähiger Frauen zur Stillen Reserve zu zählen ist. Zumindest für Baden-Württemberg kann gezeigt werden, dass 26% aller Frauen zwischen 25 und 55 Jahren nicht erwerbstätig sind und auch nicht als Arbeitslose gemeldet sind (Männer: 6%). Besonders hoch ist die Anzahl von Müttern, die nicht erwerbstätig

tig. Auch geht ein Drittel aller Mütter mit Kindern im Alter zwischen 3 und 6 Jahren keiner Erwerbstätigkeit nach.

Die formal schulische Qualifikation von jungen Frauen – wie bereits erwähnt – ist zwar höher als die der Männer, jedoch schlägt sich dies bisher noch wenig in der beruflichen Qualifikation nieder: Lediglich 10% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen gegenüber 16% der Männer besitzen einen Hochschul-/Universitätsabschluss, während 20% der Frauen gegenüber 18% der Männer keinen Berufsabschluss haben (Tab. I.1.3.b).

Zwar hat die Beschäftigung von Frauen und Männern von 2006 auf 2007 in Mannheim zugenommen (bisher nicht im Tabellenband abgebildet). Allerdings ist der Beschäftigungszuwachs von Frauen ausschließlich auf eine Zunahme von Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen, während bei Männern eine Zunahme von Voll- und Teilzeitbeschäftigten erfolgte.

Die Struktur der Gesamtbeschäftigung im Jahr 2006 zeigt, dass von allen beschäftigten Frauen rund 78% sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Männer: 86%) und 17% (Männer: 7%) ausschließlich geringfügig beschäftigt sind (Tab. I.6.1.b).¹⁷ Zudem arbeitet ein knappes Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit (Männer: 5%; Tab. I.7.1.b). Dies ist in Baden-Württemberg sehr ähnlich. Die Beschäftigungssituation von Frauen erscheint insofern problematisch, da häufig mit der Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung und insbesondere mit einer geringfügigen Beschäftigung kein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden kann, so dass Frauen damit ein erhöhtes Verarmungsrisiko insbesondere im Alter tragen.

Ein ebenfalls nicht nur in Mannheim zu beobachtendes Phänomen ist die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung im Nebenjob. Innerhalb der letzten Jahre ist ein sehr starker Zuwachs der Zahl von Frauen und Männern zu verzeichnen, die einer solchen zusätzlichen Erwerbstätigkeit nachgehen. Zudem liegt der Zuwachs in Mannheim sowohl bei Frauen als auch bei Männern über dem Baden-Württemberg-Durchschnitt. Hier stellt sich insbesondere die Frage, in welchem Umfang eine geringfügige Beschäftigung als „notwendiger Zuverdienst“ ausgeübt wird bzw. werden muss.

AusländerInnen sind in Mannheim unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 12% (Tab. I.1.1.b) deutlich seltener vertreten als es ihrem Anteil in der erwerbsfähigen Bevölkerung (26%) nach zu erwarten wäre. Hinzu kommt, dass Frauen und Männern ohne deutschen Pass viel stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Nahezu ein Drittel aller Arbeitslosen in Mannheim hat keine deutsche Staatsangehörigkeit (Tab. I.8.2.b). Eine stärkere Benachteiligung ausländischer Frauen zeigt sich insofern, dass sie zum einen leicht seltener als Männer einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen und die Zahl arbeitsloser ausländischer Frauen in Mannheim zwischen 2000 und 2006 um 61% gestiegen ist, während die der Männer zurückging (Tab. I.8.2.a). Trotz der etwas günstigeren Situation im Jahr 2007 (nicht abgebildet), hat sich an diesem Gesamttrend für 2000 und 2007 wenig geändert.

Ein hohes Maß beruflicher Segregation zwischen den Geschlechtern zeigt sich nicht nur am Ausbildungsmarkt, sondern auch im Beschäftigungssystem: Rund 68% bzw. 76% aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten in den Top-10-Wirtschaftszweigen bzw. Top-10-Berufen (Tab. II.1.3.b, Tab. II.2.5.b); dagegen 59% bzw. 46% (Tab. II.1.4.b,

sind. Vor allem diejenigen mit Kindern unter 3 Jahren. In Baden-Württemberg gingen 2005 58% der Mütter mit Kindern unter 3 Jahren keiner Erwerbstätigkeit nach (diejenigen, die sich in Elternzeit befinden, zählen hierzu nicht).

¹⁷ Hinzu kommen 4% Beamtinnen und 1% Gründerinnen (Männer: 4% Beamte, 3% Existenzgründer; Tab. I.6.1.b). Diese Gesamtbeschäftigungsstruktur ist allerdings insofern nicht ganz vollständig, dass nicht alle Erwerbstätigen erfasst sind. Auf Kreisebene gibt es keine weiteren Daten zu den Selbständigen.

Tab. II.2.6.b) aller Männer. Die wirtschaftliche und berufliche Tätigkeit von Frauen konzentriert sich auf weit weniger Segmente als dies bei Männern zu beobachten ist.¹⁸

In der Regel führen die von Frauen ausgeübten Berufe zu niedrigeren Einkommen und bieten per se auch geringere Chancen, eine Führungsposition zu erlangen. Aber auch wenn Frauen die gleichen Berufe wie Männer ausüben, erhalten sie in Mannheim (selbst bei gleicher Arbeitszeit) nur rund 76% (Vollzeit-Beschäftigte) bzw. 70% (Teilzeit-Beschäftigte) der von Männern erzielten Einkommen (vgl. Tab. III.2.1.b).¹⁹ Diese Situation wird durch die ungleiche Zahl an Führungspositionen verschärft: So erreicht nur jede neunte weibliche Vollzeit-Angestellte (11%) im Öffentlichen Dienst eine höhere Position, unter Männern schafft dies fast jeder Fünfte (18%; Tab. III.1.3.b).²⁰

Auch im längerfristigen Rückblick stellt die Arbeitslosigkeit in Mannheim ein größeres Problem als in Baden-Württemberg dar. So liegt die Arbeitslosenquote im Jahr 2006 deutlich über dem BW-Durchschnitt (Tab. I.8.1.a). Während Frauen in Mannheim lediglich 42% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausmachen, sind sie unter den Arbeitslosen mit 46% überrepräsentiert (Tab. I.1.1.b, I.8.2.b). Obwohl die Arbeitslosenzahl zurückgegangen ist, hat sich der Frauenanteil an den Arbeitslosen im Jahr 2007 sogar noch leicht erhöht (nicht abgebildet).

Insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit ist in Mannheim ein größeres Problem als in Baden-Württemberg. Fast die Hälfte (rund 44%) aller arbeitslosen Frauen und auch Männer in Mannheim waren im Jahr 2007 *über 25 Jahre* alt und langzeitarbeitslos (nicht abgebildet),²¹ was sich im Vergleich zu 2006 geringfügig verbessert hat (Tab. I.8.2.b).²² Darüber hinaus zeigt sich zwischen 2000 und 2007 ein leichter Anstieg der Zahl langzeitarbeitsloser Frauen in Mannheim, während die Zahl langzeitarbeitsloser Männer deutlich rückläufig ist

Unter den jugendlichen (Langzeit-)Arbeitslosen waren junge Männer in Mannheim im Jahr 2006 mit 58% leicht überrepräsentiert (Tab. I.8.2.b), da sie unter den Auszubildenden knapp 53% ausmachen (Tab. I.11.2.b). Inzwischen ist bei deutlich rückläufigen Zahlen jugendlicher arbeitsloser Frauen und Männer, der Männeranteil an den 15- bis 24-jährigen Langzeitarbeits-

¹⁸ Aufholprozesse unter sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen zeigen sich in Mannheim anhand der deutlich gestiegenen Zahl an Ingenieurinnen und Technikerinnen (u.a. Bildungseffekt) (Tab. II.2.6.a). Auch hat die Zahl der Schlosserinnen und Mechanikerinnen zugenommen. Allerdings liegen die Frauenanteile nach wie vor auf einem sehr niedrigen Niveau. Zu bedenken ist, dass gerade in hochqualifizierten typischen Männerberufen (z.B. IngenieurInnen) selbst in Zeiten des sich bereits bemerkbar machenden Fachkräftemangels Frauen nach wie vor häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die Frauen-Arbeitslosenquote liegt hier in etwa doppelt so hoch wie die bei den Männern (Biersack et al. 2007).

Aber auch bei Männern deuten sich Veränderungsprozesse an: So ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer in den frauentypischen Berufsgruppen übrige Gesundheitsdienstberufe, sozialpflegerische Berufe und Bürofachkräfte zwischen 2000 und 2006 angestiegen,

¹⁹ Die Einkommenssituation von Frauen und Männern in Mannheim liegt wie in anderen hochverdichteten Regionen über dem Baden-Württemberg-Durchschnitt. Nicht unerwähnt bleiben soll an dieser Stelle, dass der Frauenanteil am Männerlohn und damit auch das Gender Pay Gap geringfügig günstiger als in Baden-Württemberg gesamt ist.

²⁰ Da auf Kreisebene lediglich Angaben zu Führungspositionen im Öffentlichen Dienst vorliegen, werden im Tabellenband nur die BeamtInnen und Angestellten getrennt nach Voll- und Teilzeit nach Laufbahngruppen ausgewiesen (Tab. III.1.1.a-b bis III.1.4.a-b). Ebenfalls als Führungsposition kann die Gründung und Führung eines Unternehmens interpretiert werden: Lediglich 26% aller Existenzgründungen in Mannheim werden von Frauen vorgenommen (Tab. I.5.1.b).

²¹ In Baden-Württemberg trifft dies sowohl 2006 (Tab. I.8.2.b) als auch 2007 (nicht abgebildet) auf rund ein Drittel zu.

²² Vgl. auch Ergebnisse in C 8.1 und C 8.2. Auch bis Mai 2008 lässt sich ein nochmaliger Rückgang der Zahl langzeitarbeitsloser über 25-jähriger Erwachsener feststellen. Dennoch sind immer noch über 4.700 Erwachsene in Mannheim von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (Bundesagentur für Arbeit 2008).

losen auf 49% gesunken (nicht abgebildet). Aktuell (Mai 2008) sind noch 65 Personen unter 25 Jahre und länger als 6 Monate arbeitslos (Bundesagentur für Arbeit 2008).²³

Frauen sind in den durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahmen seltener als Männer vertreten. Der Frauenanteil in den Maßnahmen liegt unter dem entsprechenden Frauenanteil an den Arbeitslosen (nicht abgebildet).²⁴ Eine Ausnahme bilden hier die Qualifizierungsmaßnahmen (Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen und berufliche Weiterbildung), in denen der Frauenanteil über dem entsprechenden Frauenanteil an den Arbeitslosen liegt. Allerdings ist in Mannheim zwischen 2000 und 2007 die Zahl der geförderten Personen in der beruflichen Weiterbildung um 80% zurückgegangen, was sich aber nicht wesentlich von Baden-Württemberg unterscheidet.

Ein Grund für die ungünstigere Position von Frauen am Arbeitsmarkt ist die Tatsache, dass ihnen nach wie vor die Hauptverantwortung in der Zuständigkeit für die Familie zugeschrieben wird. Das Problem mangelnder Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hängt allerdings maßgeblich auch mit der Betreuungsinfrastruktur zusammen. In Mannheim liegt die Betreuungsquote der unter dreijährigen Kinder mit 12,7% über dem Durchschnitt in Baden-Württemberg von 8,8% (Tab. IV.1.1.b). Die von der Europäischen Union bis zum Jahr 2010 angestrebte Zielmarke von 33% ist allerdings auch hier noch nicht erreicht. Insbesondere für Kindergarten- aber auch für Schulkinder erscheint das Angebot an Ganztagesbetreuung ausbaufähig. So werden lediglich 30% aller Kindergartenkinder zwischen 3 und 7 Jahren ganztags betreut (nicht abgebildet).

Handlungsbedarfe/-empfehlungen:

Für die Formulierung der Handlungsbedarfe ist zunächst festzuhalten, dass alle gleichstellungspolitischen Ziele im Rahmen des Querschnittsziels Gleichstellung von Männern und Frauen berücksichtigt werden müssen (vgl. S. 9). Die spezifischen Ziele C 7.1 und C 7.2 müssen insofern getrennt betrachtet werden, als dass in C 7.1 Projekte sowohl für arbeitslose Frauen als auch für arbeitslose Männer (gemeinsam oder auch geschlechtergetrennt) entwickelt werden können. In C 7.2 sind dagegen lediglich Maßnahmen anzubieten, die die Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zum Ziel haben, es sind hier demnach nur Projekte für Frauen förderfähig.

Unter Berücksichtigung des Querschnittsziels Gleichstellung der Geschlechter sind insbesondere die überproportionale Förderung von Frauen entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe (hier also gemessen am Frauenanteil an den Langzeitarbeitslosen) sowie die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation von Bedeutung. Die überproportionale Förderung von Frauen ist vor dem Hintergrund des trotz deutlicher Entspannung auf dem Arbeitsmarkt gestiegenen Frauenanteils an Arbeitslosen noch wichtiger geworden.

Aufgrund der Tatsache, dass nach wie vor viele Menschen in Beschäftigung gering qualifiziert sind bzw. überhaupt keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und darüber hinaus Frauen mit geringer Qualifikation häufiger vertreten sind, werden Projekte zur beruflichen Weiterbildung von arbeitslosen Frauen und Männer empfohlen. Hier ist davon auszugehen, dass insbesondere unter den Langzeitarbeitslosen ein noch höherer Anteil an gering qualifizierten vorliegt. Frauen müssen in Projekten überproportional zu ihrem Frauenanteil an den Langzeitarbeitslosen bzw. an ihrem Frauenanteil an den gering qualifizierten Langzeitarbeitslosen gefördert werden.

²³ Davon sind 55 SGB III- und 10 SGB II-BezieherInnen. Angaben nach Geschlecht liegen nicht vor.

²⁴ Bisher sind die durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahmen nicht im Tabellenband aufgenommen. Dies liegt daran, dass die Maßnahmentypen über die Jahre kaum vergleichbar sind, weil sie teilweise durch Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen eingefroren und neue Maßnahmen aufgelegt werden. Außerdem werden keine geschlechterdifferenzierenden Daten zur Inanspruchnahme der Maßnahmen durch AusländerInnen, Langzeitarbeitslose oder Jugendliche bereitgestellt.

Weiterhin lässt sich bei überdurchschnittlichem AusländerInnenanteil an den Arbeitslosen und unterdurchschnittlichem AusländerInnenanteil an den Beschäftigten eine Benachteiligung von AusländerInnen am Arbeitsmarkt feststellen, die entsprechend Projekte zur Verringerung dieser Benachteiligung erforderlich machen. Dies könnten Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Sprachförderung, zur Berufsorientierung und zur beruflichen Fort- und Weiterbildung sein. Hier sind ausländische Frauen überproportional zum Frauenanteil an den arbeitslosen AusländerInnen zu fördern.

Im Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter wird die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefordert. Die Sicherstellung einer gendergerechten Förderung durch a) zielgruppenorientierte Ansätze, die sich an den unterschiedlichen Anforderungen und Bedarfen von Frauen und Männern ausrichten und b) Maßnahmen zur Verbesserung der Genderkompetenz ergreifen, stehen ebenfalls als Querschnittsziele im Operationellen Programm. Insofern werden Maßnahmen empfohlen, die die Rahmenbedingungen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von Frauen und Männern beinhalten. Dabei sollten traditionelle geschlechtsspezifische Rollen- und Leitbilder thematisiert und aufgeweicht werden und Perspektiven für andere Lebensentwürfe aufgezeigt werden. Im Einzelfall wäre zu prüfen, ob derartige Maßnahmen für Frauen und Männer gemeinsam oder getrennt durchgeführt werden. Darüber hinaus sollten sich Maßnahmen an arbeitslose Männer richten und sie für Betreuungs- und Pflegearbeit von Kindern und älteren Menschen sensibilisieren, gewinnen und qualifizieren.

Das spezifische **Ziel C 7.2** fordert die Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Es handelt sich hier also um Maßnahmen die ausschließlich Frauen zugute kommen. Zudem gelten die Punkte im Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter wie in C 7.1.

Eine wesentliche **Empfehlung** ist, dass Frauen vor allem unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Strukturen und Entwicklungen gefördert werden.

Für Frauen mit mehreren Vermittlungshemmnissen erscheint eine Berufs(um)orientierung angeraten, die im Rahmen des Querschnittsziels Gleichstellung der Geschlechter zur Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation und zur Erhöhung der nachhaltigen Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben beitragen kann. Dabei macht die Orientierung auf bestimmte geschlechtsuntypische Berufe und Bereiche nicht immer Sinn, wenn sich beispielsweise wie in Mannheim ein deutlicher Rückgang der Beschäftigtenzahlen im Maschinenbau, in der Herstellung von Metallernzeugnissen oder im Großhandel über einen längeren Zeitraum zeigt.²⁵

Aufgrund der deutlich niedrigeren Beschäftigungsquoten von Frauen und der besonderen Beschäftigungssituation von Frauen sind Maßnahmen angezeigt, die zur Mobilisierung und Reintegration der weiblichen „Stillen Reserve“ auf den Arbeitsmarkt. Angestrebte Projekte sollen die Besonderheiten von weiblichen Lebensläufen berücksichtigen (z.B. Erwerbsunterbrechungen durch Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) und mögliche Qualifikationsverluste durch Anbindung an den Arbeitsmarkt abwenden. Hier geht es speziell um Berufswiedereinsteigerinnen und Mütter (besonders mit Kleinkindern), die entweder eine Fortbildung/Weiterbildung oder eine Umschulung benötigen. Derartige Bildungsmaßnahmen könnten Coaching- oder Beratungsprojekte beinhalten oder ihnen vorangestellt werden.

²⁵ Hier unter Berücksichtigung der Entwicklung der Zahl der beschäftigten Frauen und Männer zwischen 2000 und 2007.

Strategisches Ziel C8: Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit

Spezifisches Ziel C 8.1: Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen, die auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind (SM BW 2007, 58)

Spezifisches Ziel C 8.2: Stabilisierung von Lebensverhältnissen und Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsmarkt von Gruppen mit besonderen Vermittlungshemmnissen

Insgesamt soll sich das Ziel C8 auf „Personen konzentrieren, die eine erkennbar schlechtere Ausgangssituation auf dem Arbeitsmarkt haben als diejenigen, die im strategischen Ziel C7 (Integration in den Arbeitsmarkt) gefördert werden.“ (SM BW 2007, 99)

Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter:

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (SM BW 2007, 58)
- Um die zukünftige Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften decken zu können und gleichzeitig die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, sind Instrumente einzusetzen, die an bisher nicht oder unzureichend ausgeschöpften Beschäftigungspotenzialen und hier insbesondere bei Frauen ansetzen. Eine umfassende und an regionalen Erfordernissen ausgerichtete Förderung der Qualifizierung von Arbeitslosen ist daher auch weiterhin notwendig, flankiert von Maßnahmen, die auf die Verbesserung des Zugangs zur Beschäftigung ausgerichtet sind (SM BW 2007, 91, 4. Absatz)
- Überproportionale Förderung von Frauen zur Höhe ihres Anteils an den jeweiligen Zielgruppen (SM BW 2007, 92)
- Sicherstellung einer gendergerechten Förderung durch a) zielgruppenorientierte Ansätze, die sich an den unterschiedlichen Anforderungen und Bedarfen von Frauen und Männern ausrichten und b) Maßnahmen zur Verbesserung der Genderkompetenz ergreifen (SM BW 2007, 92).

Wichtigste Ergebnisse für Mannheim

Die Ergebnisse zur Struktur der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Mannheim wurden bereits im Abschnitt zu den spezifischen Zielen C 7.1 und C 7.2 interpretiert.²⁶ Diese Ergebnisse sind als Hintergrundinformationen für die Ziele C 8.1 und 8.2 ebenfalls zugrunde zu legen.

Im Folgenden werden daher überwiegend Daten aus dem Jahr 2007 herangezogen, die Ende März 2008 durch die Bundesagentur für Arbeit bereitgestellt wurden. Insgesamt sind im Jahr 2007 zwar Rückgänge in der Zahl der Arbeitslosen zu verzeichnen, dies verändert jedoch kaum die Struktur und soziale Zusammensetzung der Arbeitslosigkeit. Zudem haben sich Geschlechterungleichheiten sogar teilweise verfestigt, weswegen hier die neuen Zahlen interpretiert werden.

In Mannheim liegen die Frauen- und auch die Männer-Arbeitslosenquote 2007 bei 9,4.²⁷ Insgesamt ist die Situation ungünstiger als in Baden-Württemberg. Unter Berücksichtigung des

²⁶ Hierfür wurden vorwiegend die Daten aus dem Tabellenband der Jahre 2000-2006 verwendet (Tab. I.8.1a-b bis I.8.5.a-b).

²⁷ Aktuell (Mai 2008) hat sich die Arbeitslosenquote weiter reduziert und liegt bei 8,5% (an allen abhängigen zivilen Erwerbspersonen). Sie setzt sich zusammen aus 2,6% SGB III-BezieherInnen und 5,9% SGB II-BezieherInnen. Dabei zeigen sich fast keine Geschlechterunterschiede. Anzumerken ist, dass die Zahl der arbeitslosen Frauen und Männer seit März 2008 in Mannheim wieder zugenommen hat (Bundesagentur für Arbeit 2008).

Frauenanteils an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 42%, sind Frauen in Mannheim von Arbeitslosigkeit stärker betroffen als Männer (Frauenanteil: 48%).²⁸

Insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit ist in Mannheim ein größeres Problem als in Baden-Württemberg. Fast die Hälfte (rund 44%) aller arbeitslosen Frauen und auch Männer in Mannheim waren im Jahr 2007 *über* 25 Jahre alt und langzeitarbeitslos,²⁹ was sich im Vergleich zu 2006 geringfügig verbessert hat (Tab. I.8.2.b). Darüber hinaus zeigt sich zwischen 2000 und 2007 ein leichter Anstieg der Zahl langzeitarbeitsloser Frauen in Mannheim, während die Zahl langzeitarbeitsloser Männer deutlich rückläufig ist. Auch bis Mai 2008 lässt sich ein nochmaliger Rückgang der Zahl langzeitarbeitsloser über 25-jähriger Erwachsener feststellen. Dennoch sind immer noch über 4.700 Erwachsene von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (Bundesagentur für Arbeit 2008).³⁰

In Mannheim liegt die Jugendarbeitslosenquote im Jahr 2007 bei 4,0% und hat sich damit seit 2005 um mehr als die Hälfte verringert. Der vor dem Jahr 2005 deutlich ungünstigere Trend im Vergleich zu Baden-Württemberg hat sich dem Landesdurchschnitt angeglichen. 45% aller jungen Arbeitslosen unter 25 Jahre in Mannheim sind weiblich (Jahr 2007). Unter den jugendlichen Arbeitslosen, die bereits länger als 6 Monate arbeitslos sind, trifft dies auf 51% zu, obwohl auch die Zahlen der bereits länger arbeitslosen jungen Frauen und Männer deutlich rückläufig sind. Die günstige Entwicklung scheint also jungen Männern stärker zugute zu kommen als jungen Frauen. Aktuell (Mai 2008) sind noch 65 Personen unter 25 Jahre und länger als 6 Monate arbeitslos (Bundesagentur für Arbeit 2008).³¹

Eine Benachteiligung ausländischer Jugendlicher zeigt sich in Mannheim anhand folgender Problematik: Der AusländerInnenanteil an den BewerberInnen für Ausbildungsstellen entspricht mit rund 29% (Tab. I.10.2.b) dem AusländerInnenanteil an der 15- bis 24-jährigen Bevölkerung. Dagegen sind unter den Auszubildenden lediglich 11% ohne deutschen Pass (Tab. I.11.2.b). Ein Geschlechterunterschied zeigt sich dabei nicht.

Auch erwachsene AusländerInnen haben auf dem Mannheimer Arbeitsmarkt Probleme: So liegt die Arbeitslosenquote von AusländerInnen 2007 bei 16,1%, was nach wie vor über dem Landesdurchschnitt liegt. Eine stärkere Benachteiligung ausländischer Frauen zeigt sich insofern, dass sie zum einen leicht seltener als Männer einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen und die Zahl arbeitsloser ausländischer Frauen in Mannheim zwischen 2000 und 2007 um 33% gestiegen ist, während die der Männer um 34% zurückging (nicht abgebildet).³²

Handlungsbedarfe/-empfehlungen:

Bei der Formulierung der Handlungsbedarfe ist zunächst zu beachten, dass bei den spezifischen Zielen C 8.1 und C 8.2 auf die Unterscheidung der Zielgruppen geachtet werden muss. In C 8.1 sind Langzeitarbeitslose förderfähig, die aus verschiedenen Gründen, keinen Anspruch auf SGB II-Leistungen haben, z.B. infolge des Einkommens des/der Ehepartner/-in, in C 8.2 sind allein langzeitarbeitslose SGB II-BezieherInnen förderfähig. Alle geförderten Personen müssen multiple Vermittlungshemmnisse aufweisen. Entsprechend können die im Fol-

²⁸ Mai 2008: 47% Frauenanteil (Bundesagentur für Arbeit 2008).

²⁹ In Baden-Württemberg trifft dies sowohl 2006 (Tab. I.8.2.b) als auch 2007 (nicht abgebildet) auf rund ein Drittel zu.

³⁰ Vgl. auch Ergebnisse in C 7.1 und C 7.2.

³¹ Davon sind 55 SGB III- und 10 SGB II-BezieherInnen. Angaben nach Geschlecht liegen nicht vor.

³² Im Mai 2008 liegt die Arbeitslosenquote der AusländerInnen bei 15,0%, damit sind immer noch 3.701 AusländerInnen arbeitslos. Dies ist zwar eine Besserung im Vergleich zu 2007, jedoch zeigt sich auch hier wieder ein leichter Anstieg seit März 2008 (Bundesagentur für Arbeit 2008).

genden formulierten Empfehlungen auf beide Ziele angepasst werden, hängen aber im Einzelnen von der endgültigen Zuordnung zu einer der benannten Zielgruppen ab.

In den spezifischen Zielen C 8.1 und C 8.2 kommt der überproportionalen Förderung von Frauen entsprechend ihrem Anteil an Langzeitarbeitslosen eine besondere Bedeutung zu. Denn die längerfristige Entwicklung zeigt, dass sich trotz Entspannung auf dem Arbeitsmarkt die Situation für Langzeitarbeitslose noch wenig zum Positiven gewendet hat. Dies trifft stärker auf Frauen als auf Männer zu. Auch wenn über die Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit von AusländerInnen keine Daten vorliegen, ist davon auszugehen, dass AusländerInnen größere Probleme haben, aus der Langzeitarbeitslosigkeit wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert zu werden. Aufgrund der derzeit (Mai 2008) niedrigen Zahl langzeitarbeitsloser unter 25-jähriger SGB II-BezieherInnen ist eine Förderung von Jugendlichen im Ziel C 8.2 eher als nachrangig anzusehen.

Da in den beiden vorliegenden spezifischen Zielen besonders benachteiligte Personen mit mehreren Vermittlungshemmnissen gefördert werden sollen, die individuell sehr unterschiedlich gelagert sein können, ist zu überlegen, inwieweit Maßnahmen individuell ausgerichtet sein müssen. Hier ist an Beratungs-/Trainings-/Coachingprogramme zur Stabilisierung zu denken, an die sich möglichst auch Fort- und Weiterbildungsprojekte anschließen.

Ergänzende Bemerkungen: Sofern aus der vor Ort vorliegenden Sozialstatistik Handlungsbedarfe von Frauen und Männern in benachteiligten Lebensverhältnissen (z.B. Wohnungslose, Suchtkranke, ehemalige Strafgefangene) bekannt sind, sollte selbstverständlich sein, dass hier entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. Dabei ist zu beachten, dass Frauen überproportional zur Höhe des entsprechenden Frauenanteils in dieser Gruppe gefördert werden. Darüber hinaus können soweit vorliegend die aktuellen Zahlen des Arbeitskreises ebenfalls genutzt werden.

Literatur

- Biersack, Wolfgang, Kettner, Anja & Schreyer, Franziska (2007): Engpässe. Aber noch kein allgemeiner Ingenieurmangel, IAB Kurzbericht 16/2007.
- Bundesagentur für Arbeit (2008): Arbeitsmarkt in Zahlen, Monatsbericht Mai 2008, Report für Kreise und kreisfreie Städte Mannheim, Universitätsstadt (08222).
- Europäische Union (EU 2006): Allgemeine und berufliche Bildung: Allgemeiner Rahmen. Europäische Benchmarks für die allgemeine und berufliche Bildung (URL: <http://europa.eu/scadplus/printversion/de/cha/c11064.htm>).
- Landesinstitut für Schulentwicklung & Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (LIS STALA BW 2008): Bildungsberichterstattung 2007. Bildung in Baden-Württemberg. Stuttgart. <http://www.schule-bw.de/entwicklung/bildungsbericht/d3-d6.pdf>.
- Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg (SM BW 2007): Chancen fördern – der Europäische Sozialfonds in Baden-Württemberg. Operationelles Programm des Landes Baden-Württemberg. Stuttgart (Stand: 31.10.2007).