Maria Lauxen-Ulbrich / René Leicht

Geschlechterdifferenzierende regionale Arbeitsmarktanalyse

Ein Leitfaden für regionale AkteurInnen im ESF in Baden-Württemberg

(Vorläufige Version)

Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim (2006)

Das Institut für Mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim führt im Rahmen des Coaching Begleitprojektes „Gender Mainstreaming im ESF in Baden-Württemberg“ das Projekt „Geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse in ausgewählten Regionen“ durch. Verantwortlich für die Durchführung des Projektes ist Herr Dr. René Leicht (Projektleitung).

****

Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim (ifm)
68131 Mannheim
Tel. 0621-181-2788
Fax: 0621-181-2892
http://www.ifm.uni-mannheim.de

Projektleitung: Dr. René Leicht, e-mail: leicht@mail.ifm.uni-mannheim.de

Mitarbeit: Maria Lauxen-Ulbrich, e-mail: lauxen@mail.ifm.uni-mannheim.de

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 4

2. Ausgangslage 6

2.1 Theoretische Bezüge zur Ungleichheit der Geschlechter am Arbeitsmarkt 6
2.2 Allgemeine Trends in Deutschland und Europa 9
2.3 Geschlecht im Kontext von Region 14

3. Auf was kommt es bei der regionalen Umsetzung an? 16

3.1 Grundlegendes und Grundsätze 17
3.2 Indikatoren zur Erkennung und Formulierung von Handlungsbedarf 19

4. Datenzugang und Anforderungen an die Daten 24

4.1 Wie und wo taucht Geschlecht in Daten auf? 24
4.2 Wie müssen Daten gestaltet sein und welche Probleme gibt es? 26
4.3 Welche Daten stehen unterm Strich zur Verfügung? 30

5. Verknüpfung Indikatoren und Daten – eine Übersicht 34

6. Beispielhafte Nutzung und Analyse von Daten 39

6.1 Beispiel: Erwerbsbeteiligung 39
6.2 Beispiel: Jugendbeschäftigung und -arbeitslosigkeit 49

7. Strategien und Probleme der Umsetzung / Rüstzeug / Instrumente 64

8. Zusammenfassung 65

9. Literatur 66

Übersichten

Übersicht 1: Untersuchungs- und Indikatorenbereiche 20
Übersicht 2: (Stichworte) 21
Übersicht 3: Untersuchungsbereiche, Indikatoren und Fragestellungen 22
Übersicht 4: „Schnelle Übersicht“ Statistischen Landesamtes: „Beschäftigung und Arbeitsmarkt“ 26
Übersicht 5: Erwerbskonzept des Statistischen Bundesamts 27
Übersicht 6: Vergleich Erwerbslose - Arbeitslose im ersten Quartal des Jahres 2005 in Deutschland 27
Übersicht 7: Gegenüberstellung des vom Statistischen Bundesamt genutzten ILO-Konzepts und des Nationalen Konzepts der Bundesagentur für Arbeit 28
Übersicht 8: Indikatoren und verfügbare Datenquellen 34

Grafiken

Grafik 1a: Entwicklung (in %) der Zahl erwerbstätiger Frauen und Männer 1980 und 2004 40
Grafik 1b: Entwicklung (absolut) der Zahl erwerbstätiger Frauen und Männer 1980 und 2004 41
Grafik 2: Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2004 42
Grafik 3: Erwerbsbeteiligung und Teilzeit-Anteile von Frauen und Männern in Baden-Württemberg 2003 43
Grafik 4: Teilzeitbeschäftigung von Frauen mit und ohne Kinder in Baden-Württemberg 1985-2004 45
Grafik 5: Erwerbstätige Frauen und Männer nach Stellung im Beruf und Alter in Baden-Württemberg 2004 47
Grafik 6a: SchulabgängerInnen nach Abschlussart in Baden-Württemberg 1995 und 2004 50
Grafik 6b: SchulabgängerInnen nach Abschlussart in ausgewählten Modellregionen 2004 51
Grafik 7: Angebot an und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen 2004 53
Grafik 8: Rangfolge der BewerberInnen nach Ausbildungswunsch in Baden-Württemberg 54
Grafik 9: Ausbildungsbeteiligungsquote in Baden-Württemberg 56
Grafik 10: SchülerInnen an beruflichen Schulen nach Schularten in Baden-Württemberg 57
Grafik 11: Entwicklung weiblicher und männlicher Auszubildender in Baden-Württemberg 1980 bis 2004 58
Grafik 12: Veränderung (in %) Auszubildende nach Ausbildungsbereichen in Baden-Württemberg 1995-2004 59
Grafik 13: Anteil langzeitarbeitsloser Jugendlicher an allen arbeitslosen Jugendlichen in ausgewählten Modellregionen 2004 61
Grafik 14: Veränderung arbeitsloser und langzeitarbeitsloser Jugendlicher unter 25 Jahren von 1998 bis 2004 in ausgewählten Modellregionen 62

Tabellen

Tabelle 1: Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in Baden-Württemberg 1980 und 2004 40
Tabelle 2: Entwicklung der Zahl erwerbstätiger Frauen und Männer nach Vollzeit/Teilzeit in Baden-Württemberg 1980-2004 44
Tabelle 3: Erwerbstätige Frauen und Männer nach Stellung im Beruf in Baden-Württemberg 2004 46
Tabelle 4: SchulabgängerInnen nach Abschlussart in ausgewählten Modellregionen 2004 51
Tabelle 5: BewerberInnen nach Ausbildungswunsch in ausgewählten Modellregionen 55
Tabelle 6: Arbeitslose Jugendliche in ausgewählten Modellregionen 2004 60
Tabelle 7: Anteil arbeitsloser Jugendlicher an der Bevölkerung von 15 bis unter 25 Jahre in ausgewählten Modellregionen 2004 60

1. Einleitung

Frauen stellen in Baden-Württemberg knapp über die Hälfte (51%) der Bevölkerung und inzwischen auch nahezu die Hälfte aller Erwerbstätigen (45%). Doch trotz mancher Angleichungsprozesse unterscheiden sich die beruflichen Positionen und Chancen sowie die Lebens- und Erwerbsverläufe deutlich von denen der Männer. Dies wird schon daran deutlich, dass Männer mehr bezahlte und Frauen vergleichsweise mehr unbezahlte Arbeit verrichten (wobei wir uns an dieser Stelle auf die bezahlte Erwerbsarbeit konzentrieren müssen). Geschlechtsspezifische Ungleichheiten lassen sich insbesondere am *Arbeitsmarkt*, bspw. in Bezug auf die Erwerbs- und Aufstiegsmöglichkeiten, die Entlohnung oder die Teilhabe an Weiterbildung sowie an vielen anderen Stellen konstatieren. Die Ursachen sind vielfältig und werden kontrovers diskutiert. Sie sind (grob zusammengefasst) vor allem in der Trägheit von Rollenbildern und rollenspezifischen Verhaltensweisen, etwa bei der Berufswahl oder der Übernahme von Familienverantwortung sowie in der Vereinbarkeitsproblematik, aber vor allem auch in den institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen zu sehen.

Soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bilden ein Hemmnis in der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung und verlangen Gender Mainstreaming-Maßnahmen mit dem Ziel, auf allen Handlungsebenen und in jeglichen Phasen politischer Konzeption und Entscheidung eine geschlechtersensible Sichtweise einzubeziehen. Dies erfordert detaillierte Kenntnisse über die Struktur und Beschaffenheit des Arbeitsmarktes, wobei nicht nur *geschlechtsspezifische Diskrepanzen* insgesamt sondern u.U. auch *regionale Spezifika* von Bedeutung sind.

Ein in der ESF-Förderung vielfach dokumentiertes Defizit bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming (GeM) am Arbeitsmarkt ist jedoch der Mangel an aussagekräftigen *geschlechterdifferenzierenden Daten*. Da Maßnahmen der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung vielfach in der Zuständigkeit lokaler Akteure liegen, müssen auch in den Regionen die Strukturen und Wirkungen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung erkannt, bewertet und konzeptionell angegangen werden. Es ist davon auszugehen, dass regionale Besonderheiten die Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt verstärken oder auch vermindern.

Mit dem vorliegenden Bericht wird ein *Leitfaden* für die Akteure der regionalen ESF-Arbeitskreise bereitgestellt, in welchem unter anderem Fragen der Verfügbarkeit und der Nutzung solcher Daten erörtert werden. Noch bevor eine Arbeitsmarktanalyse durchgeführt werden kann, ist der Bedarf an gleichstellungsrelevanten Indikatoren auf regionaler Ebene zu ermitteln sowie eine Bestandsaufnahme der regional verfügbaren geschlechterdifferenzierenden Daten vorzunehmen. Dazu wird zunächst die Ausgangslage von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt beschrieben (Kapitel 2). Vor Abschluss des Projekts können im Leitfaden nur allgemeine Trends und einige regionale Strukturen vorgestellt werden. Zur praktischen Hilfestellung bei der Arbeit vor Ort werden im Weiteren Vorschläge zum grundsätzlichen Vorgehen und zur Verwendung von Indikatoren gemacht, welche die Geschlechterdisparität am Arbeitsmarkt beschreiben (Kapitel 3). Sodann wird dokumentiert, welche Daten an welcher Stelle in geschlechterdifferenzierender Form vorliegen und auf was diesbezüglich zu achten ist (Kapitel 4). Eine tabellarische Hilfestellung führt schließlich die Indikatoren- und Datenebene zusammen (Kapitel 5). Welchen Nutzen eine geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse birgt hängt auch von der Aussagekraft einzelner

Merkmale ab, was an einigen Beispielen demonstriert werden soll (Kapitel 6). Bei allem tauchen allerdings auch einige Probleme in der Umsetzung und vor allem auch in der künftigen Durchführung von Arbeitsmarktanalysen auf, wenn es um die dauerhafte bzw. nachhaltige Sicherung des hier projektförmig und daher temporär organisierten Verfahrens geht (Kapitel 7). Abschließend sollte eine Zusammenfassung (Kapitel 8) erfolgen. Diese wird allerdings erst nach der Diskussion und Reflexion unserer Vorschläge mit den Arbeitskreisen erstellt.

2. Ausgangslage

Jegliche Analyse und Interpretation der geschlechtsspezifischen Strukturen am Arbeitsmarkt verlangt den Rückgriff auf bisherige empirische Befunde und – damit verbunden – auch auf theoretische Überlegungen. Im Folgenden werden zunächst ausgewählte konzeptionelle Ansätze zur Beschreibung und Erklärung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern vorgestellt, bevor auf einige allgemeine Trends am Arbeitsmarkt in Deutschland sowie auf die Bedeutung von „Geschlecht“ im Kontext regionaler Bedingungen eingegangen wird.

2.1 Theoretische Bezüge zur Ungleichheit der Geschlechter am Arbeitsmarkt

Wie werden die ungleichen Chancen und Positionen von Frauen und Männern im Erwerbsleben gedeutet? Die hier nur knapp skizzierten Konzepte spiegeln nicht in jedem Fall die Meinung des/der Leitfadenverfasser/in, aber immerhin einen Ausschnitt des durchaus breiten Spektrums an Argumentationen wider. Theoretische Überlegungen befassen sich zum einen mit *arbeitsmarkt-internen* Faktoren (Aufstiegschancen, Entlohnung, Qualifikation, Arbeitszeit etc.) und zum anderen mit *arbeitsmarkt-externen* (häusliche Arbeitsteilung, gesellschaftliche Kinderversorgung, Sozialpolitik etc.). Dennoch ist unbestritten, dass beide Bereiche in einem engen Beziehungsgeflecht zu sehen sind. Denn schließlich lassen sich berufliche Ungleichheit sowie weibliche Erwerbsformen und -verläufe kaum ohne den Zusammenhang mit der ungleichen häuslichen Arbeitsteilung und den gesellschaftlichen Arrangements verstehen. Spätestens seit Beginn der 60er Jahre hat sich in Deutschland das Modell der sog. „modernisierten Versorgerehe“ (männlicher Familienernährer und unter Umständen hinzuverdienende Hausfrau) zum Leitbild der Arbeitsmarkt- und wohlfahrtsstaatlichen Politik entwickelt und dabei kritische Reflexionen produziert.

Je nach theoretischer Modellierung werden die Ursachen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung nicht nur auf der *strukturellen* oder *institutionellen* Ebene, sondern genauso auf der Ebene *sozialer Organisation* oder auf der *individuellen Handlungsebene* gesucht. Dies zeigt bereits eine diesen Betrachtungsweisen vorgelagerte Diskussion. Die Theoriebildung in Fragen der Ungleichheit wird schon im Vorfeld durch unterschiedliche *Konzepte zur Bedeutung und zum Verständnis von „Geschlecht“* tangiert. Hierauf kann im Folgenden nur in knapper Form eingegangen werden.

Konzepte und Deutung der Geschlechterhierarchie

Es wird heute kaum noch in Frage gestellt, dass „Geschlecht“ nicht nur eine Kategorie aus der biologischen Begriffswelt sondern mit Blick auf die gesellschaftliche Entwicklung sowie auf die Lebensoptionen und Arbeitsmarktchancen von Menschen auch ein *soziales* Strukturierungsprinzip bildet. Die Geschlechtszugehörigkeit beeinflusst die soziale Position, den Zugang zu Ressourcen, zu Aufgabenbereichen sowie die Rechte und Pflichten.

Mit dem Konzept des „*Doing Gender*“ (West/ Zimmermann 1987) wurde ein Zusammenhang zwischen Arbeitsteilung bzw. Berufsarbeit und einer differenten Wertung der Geschlechter hergestellt. Hier geht es um den Versuch, die soziale Konstruktion von Geschlecht analytisch zu erfassen (Gildemeister 2004), wobei das Geschlecht weniger als Eigenschaft von Individuen sondern als ein Ergebnis komplexer sozialer Prozesse gesehen wird. Es sind

zwar „Individuen, die das Geschlecht hervorbringen“ (Gildemeister/ Wetterer 1992: 237), aber ein solcher Prozess ist in der sozialen Situation verankert und er orientiert sich an den Erwartungen anderer. Letztlich ist die geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung, welche die Arbeit von Frauen und Männern als *„verschieden“ denkt*, eine der wichtigsten und grundlegendsten Mittel zur Herstellung von zwei Geschlechtern und nicht umgekehrt. So wird Zweigeschlechtlichkeit im Berufsalltag beständig reproduziert (Wetterer 2004). Diese Form der „Vergeschlechtlichung (gendering)“ führt vor allem dann zur Benachteiligung von Frauen, wenn sie in Männerberufen tätig sind (Gildemeister 2004: 137).[1] Eine ausführliche Kritik am Konzept des „Doing gender“ findet sich bei Gottschall (1998). Sie plädiert für die Erweiterung dieses eher mikro-soziologisch und handlungstheoretisch verfassten Verständnisses in der sozialen Konstruktion von „Geschlecht“, und zwar um „differenziertere machttheoretische Konzepte“ (ebd.: 88f.) sowie durch die Verknüpfung der Geschlechterklassifikation, unter anderem mit Klasse, Ethnie, Alter usw.

In anderen Konzepten steht weniger der Geschlechterbegriff und dessen Konstruktion als vielmehr der arbeits- und lebensweltliche Konflikt im Vordergrund. Während die Auseinandersetzung in den 70er Jahren noch wesentlich aus der Perspektive der „*Frauenforschung*“ und dabei u.a. mit dem Ziel geführt wurde, das Besondere des weiblichen Verhältnisses zur Erwerbs- und privaten Hausarbeit sowie die damit einhergehenden Benachteiligungen zu thematisieren (z.B. Beck-Gernsheim/ Ostner 1978),[2] war die nachfolgende Debatte bemüht, die Polarisierung zwischen Arbeitsmarkt und familialer Lebensführung zu hinterfragen und stärker die widersprüchlichen sozialen Anforderungen an Frauen herauszustellen. Denn während ihnen noch Stereotype der Weiblichkeit zugeschrieben werden, sollen sie gleichzeitig Kompetenzen des rationalen Arbeitsmarkthandelns entwickeln (Geissler 1998).

Das Theorem der *„doppelten Vergesellschaftung“* (Becker-Schmidt 1987, Knapp 1990) betont, dass Frauen ihr Arbeitsvermögen zum einen als Hausarbeit und zum anderen als Erwerbsarbeit einbringen (müssen) und dies „kein ‚Frauenproblem’ ist, sondern ein gesellschaftliches Dilemma, das auch gesellschaftlich gelöst werden muss“ (Becker-Schmidt 2004: 63). Kreckel (1993) weist darauf hin, dass beide Geschlechter von der Trennung in private Familiensphäre und öffentlicher Berufsphäre betroffen sind, es aber der männlichen Seite – auf Kosten der Frauen – besser gelungen ist, sich von der Ambivalenz zwischen produktiver und reproduktiver Arbeit zu entlasten. Für Frauen jedoch führt die widersprüchliche Vergesellschaftung zu einem Einsatz in oftmals randständigen Arbeitsbereichen und damit zu einem „Prozeß der Integration und der Segregation“ am Arbeitsmarkt zugleich (Geissler 1998: 161).

Etwas fernab vom „mainstream“ und in gewisser Weise provozierend geht ein anderes Konzept von einer „*Mittäterschaft von Frauen*“ aus (Haug 1981 in Löw 2005, Thürmer-Rohr 2004, 1987). Zwar wird auch hier die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in ihrer diskriminierenden Wirkung für Frauen betrachtet, doch werde die „Hausfrauisierung“ gesellschaftlicher Lebensbereiche – so Haug (1981) – nicht über Gewalt erzeugt und könne daher

[1] Studien zur Frage „doing gender while doing work“ wurden vor allem von Williams (1993) und Leidner (1993) durchgeführt. Vor allem Williams (1993, 1989) untersucht Frauen und Männer in jeweils „geschlechtsuntypischen“ Berufen. Es zeigt sich, dass von der jeweiligen Minderheit große Anstrengungen vorgenommen werden, um die nicht passende Geschlechtszugehörigkeit in das Alltagshandeln einzubringen (ebd.). Männer in Frauenberufen betonen ihre Geschlechtszugehörigkeit (Heintz et al. 1997) und erzielen dadurch Vorteile z.B. bessere Aufstiegschancen (Williams 1993, 1989, Leidner 1993). Im Gegensatz dazu lassen Frauen in Männerberufen ihre Geschlechtszugehörigkeit in den Hintergrund treten (Heintz et al. 1997) und stoßen insbesondere beim beruflichen Aufstieg auf Barrieren (Williams 1993, 1989, Leidner 1993).

[2] Vgl. „Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens“.

nicht ohne die Einwilligung von Frauen vonstatten gehen. Demnach interessieren sich Frauen übermäßig für Mutterschaft und Ehe und nicht für die großen Fragen des Lebens, weshalb sie eine Mitverantwortung an ihrer „ungünstigen“ Situation zu tragen hätten (vgl. Löw 2005, Thürmer-Rohr 2004, 1987). Der Hinweis auf diesen Ansatz an dieser Stelle hat eher dokumentarischen Charakter, da ihm heute kaum noch Bedeutung zugemessen wird.

Im Gegenteil: Mit Blick auf einige Umfrageergebnisse unter jüngeren Menschen konstatieren bspw. Geissler und Oechsle (2000) einen „weitreichenden gesellschaftlichen Umbruch“ derart, dass in allen sozialen Schichten das Selbstverständnis junger Frauen weit stärker von einem *Gleichheitsanspruch* geprägt sei. Sie machen zumindest unter der jüngeren Generation eine Modernisierung des Geschlechterverhältnisses aus. Das gestiegene Bildungsniveau und die allgemeine Akzeptanz, dass (auch) Mädchen Anspruch auf eine qualifizierte Ausbildung haben sowie die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen führten zu einer Individualisierung subjektiver Orientierungen und Lebensentwürfe. Infolge erweiterter Spielräume, so lautet die Argumentation, erklären junge Frauen Benachteiligungen im Berufsleben weniger mit dem Bezug auf das Geschlecht sondern als Folge individueller biographischer Entscheidungen. Geissler und Oechsle (2000) räumen allerdings ein, dass es mit Blick auf die häusliche Arbeitsteilung wenig empirische Anhaltspunkte für einen Wandel gebe (ebd: 7). Insofern stellte sich also nach wie vor die Frage, welcher Geschlechterpart das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in welcher Weise löst. Nicht selten münden daher die Lebensentwürfe junger Frauen in eine „Vielfalt weiblicher Projekte“ (Keddi 2004: 379), die in unterschiedlichen Phasen und Abfolgen angegangen werden.

Geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt

Nicht nur in traditionalen und auf Familienwirtschaft beruhenden, sondern auch in modernen, auf der Trennung von Haus und Arbeitsstätte fußenden Gesellschaften zeichnet sich ein Grundmuster ab: „Männer tun anderes als Frauen und Männerarbeit ist höher bewertet“ (Degele 2003: 4). Aber auch in Bezug auf andere Merkmale weist der Arbeitsmarkt sowohl eine *horizontale* (z.B. in der Verteilung auf Berufe) als auch eine *vertikale Segregation* (z.B. bei den Einkommen und Karrierechancen) auf.

Kennzeichnend ist vor allem die geschlechtsspezifische Segregation nach Berufsfeldern, die in nahezu allen europäischen Ländern zu beobachten ist (Handl/ Steinmetz 2003). Frauen und Männer folgen bestimmten Berufswahlmustern (siehe Kapitel 2.3). Und hierarchisch macht sich die Ungleichheit bspw. darin bemerkbar, dass Frauen in den Führungspositionen großer Unternehmen (Schiersmann 1994, Fehrenbach/ Leicht 2002), aber auch in der beruflichen Selbständigkeit weit unterrepräsentiert sind (Leicht/ Lauxen-Ulbrich 2005, Tonoyan/ Strohmeyer 2005). Sie verdienen zudem bei gleichen Qualifikationen weniger (Allmendinger/ Hinz 1999, Engelbrech/ Nagel 2002). Verschärfend kommt hinzu, dass Frauen in bestimmten atypischen oder prekären Beschäftigungsformen, wie in der Teilzeit- oder Heimarbeit, überrepräsentiert sind (Holst/ Maier 1998). Bublitz stellt letztlich fest: „Je randständiger ein Aufgabenbereich, je weniger Aufstiegsmöglichkeiten es gibt und je weniger einflußreich eine gesellschaftliche Gruppe ist, um so größer ist die Wahrscheinlichkeit, daß Frauen in diesen Feldern vertreten sind“ (1992: 72). Auf die Bedeutung und Folgen geschlechtsspezifischer Segregation wird in Kapitel 2.3 im Zusammenhang mit empirischen Befunden nochmals näher eingegangen.

Was sind die *Ursachen* der Geschlechtersegregation? Die Existenz von sog. „Frauen-„ und „Männerberufen“ wird im *Alltagsverständnis* häufig damit erklärt, dass für bestimmte Tätigkeiten Frauen und Männer qua Geschlecht – bzw. daraus abgeleiteten psychischen und physischen Eigenschaften – besser geeignet seien. Aus einer eher angebotsorientierten Sicht, so bspw. aus Sicht der *neoklassischen Ökonomie*, läge dies auch daran, dass Frauen sozusagen aufgrund der Zuständigkeit für die Familie andere Ausbildungen und Berufe wählen, die in Anbetracht der Erwerbsunterbrechungen nur geringe Fehlinvestitionen in ihr Humankapital nach sich ziehen (Becker 1957, Polaschek 1981). In einer eher nachfrageorientierten Argumentationsweise gehen die s*egmentationstheoretischen Ansätze* von bewusst gewählten betrieblichen Strategien bei der Beschäftigung von Frauen (als günstige Reservearmee) und daher davon aus, dass es ein hohes Maß an Überschneidung zwischen den mit Frauenberufen besetzten Betrieben bzw. Branchen und den sog. „Jedermannsarbeitsmärkten“ mit ihren geringen Beschäftigungsgarantien und Entlohnungen gibt (z.B. Lappe 1981; zur Kritik vgl. Pfau-Effinger 1990). Demgegenüber verweist die Frauen- und Geschlechterforschung unter anderem auf die *sozialisationsbedingten* Ursachen unterschiedlicher Berufswahl, etwa durch den Einfluss von Familie, Schule sowie die Erfahrung am Arbeitsmarkt (z.B. Hagemann-White 1984, Blättel-Mink 2002). Vor allem aber ist es ihr Anliegen, die Bedeutung der Geschlechtszugehörigkeit für die Strukturierung von Berufsarbeit herauszustellen (Teubner 2004). So sollte bspw. der zuvor dargestellte Ansatz des „*Doing Gender*“ (siehe oben) dazu beitragen, vorgefertigte „Geschlechts-Label“ von Berufen kritisch zu hinterfragen. Schwierig erscheint jedoch der empirische Zugang bzw. die Überprüfung, ob und wie die Geschlechtszugehörigkeit ihre Wirkung im Berufssystem entfaltet.

2.2 Allgemeine Trends in Deutschland und Europa

Zur Einordnung dieser eher theoriebezogenen Debatte sowie zur besseren Einschätzung der geschlechtsspezifischen Strukturen in den Arbeitsmärkten der Regionen werden nachfolgend einige empirische Befunde zusammengestellt, welche die zuvor angedeuteten Entwicklungen und Ungleichheitsstrukturen mit teils konkreteren und aktuelleren Zahlen unterstreichen. In diesem Überblick wird hauptsächlich auf die Situation in Deutschland insgesamt Bezug genommen, da in Kapitel 4 dann die eigenen Befunde aus Baden-Württemberg in etwas detaillierterer Form dargestellt werden.

Gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen

Frauen sind überall in Europa zu einem geringeren Anteil erwerbstätig (KOM 2006), doch lässt sich sowohl international als auch in Deutschland feststellen, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen seit Mitte der 1970er Jahre deutlich angestiegen ist. Zwar lag die Erwerbsquote von Frauen (15- bis 65-jährige) in Westdeutschland 1972 mit 48 % nur auf halb so hohem Level wie bei den Männern (1972: 88%), sie hat sich aber bis 2004 mit 65% zwischenzeitlich der Erwerbsquote der Männer (79%) genähert.[3] Anders in Ostdeutschland: Denn hier lag die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern schon immer deutlich höher als im Westen (Dressel 2005). Allerdings stieg dort seit 1991 die Zahl der Arbeitslosen enorm, was sich jedoch stärker auf die Erwerbstätigen- als auf die Erwerbsquote auswirkte.[4] Ein Vergleich

[3] Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

[4] Zur Unterscheidung siehe Erläuterungen (Kap. 4). Es ist davon auszugehen, dass sich ein Teil der erwerbslosen Frauen in die „Stille Reserve“ begab bzw. dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung steht, und daher nicht nur die Erwerbstätigen-

der Erwerbsquoten von Frauen aus West- und Ostdeutschland zeigt, dass Letztere auch heute noch stärker erwerbsorientiert sind.[5] Allerdings ist die Quote westdeutscher Frauen seit 1991 von 58% auf 65% gestiegen, während bei den Ost-Frauen ein Rückgang von 77% auf 73% zu verzeichnen ist (Dressel 2005: 101f.), so dass sich „unterm Strich“ nunmehr doch eine Annäherung ergibt. Bei den Männern liegen die Erwerbsquoten im Jahr 2004 in beiden Teilen Deutschlands auf gleicher Höhe.

Formale Bildung: Jüngere Frauen haben Männer überholt

Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen ist auch in einem Zusammenhang mit der besseren schulischen und beruflichen Qualifizierung von Frauen zu sehen. In punkto Schulbildung haben die Frauen der jüngeren Generation ihre männlichen Pendants nicht nur eingeholt sondern überholt. Sie starten ihren beruflichen Werdegang mit einer höheren formalen Bildung.

Eine bundesweite Darstellung der Schulabschlüsse oder ein Ländervergleich fällt schwer, da hier unterschiedliche Schularten zugrunde liegen. Aber zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich weniger Mädchen als Jungen mit einem Hauptschulabschluss begnügen und Mädchen demgegenüber häufiger ein Gymnasium oder eine andere höhere Schule besuchen (Stürzer 2005). Diese Differenzen in der Bildungsbeteiligung entstehen schon früh, da ein leicht höherer Anteil der Mädchen früher eingeschult wird und die Mädchen eine Klasse auch weniger häufig als Jungen wiederholen (Statistisches Bundesamt).

Junge Frauen drängen vermehrt in die Hochschulen. Sie konnten seit Anfang der 80er Jahre ihre Studienbeteiligung verdoppeln, bei jungen Männern stieg sie um etwa die Hälfte an (Stürzer 2005: 71). Mehr als die Hälfte aller studienberechtigten SchulabängerInnen sind weiblich (Thiel 2005). Damit sollte den Mädchen bei einem guten Start ins Berufsleben eigentlich weniger als den Jungs entgegenstehen. Doch wie sieht es bei der beruflichen Bildung jenseits vom Studium aus? Wenn Männer insgesamt einen geringeren Anteil an ungelernten Arbeitskräften aufweisen als Frauen liegt dies an den älteren Generationen. Denn mit Blick auf die Jüngeren zeigt sich, dass unter den Männern der Anteil an Geringqualifizierten höher ist (Stürzer 2005: 81). Allerdings verfügen Männer deutlich häufiger über einen Fachschulabschluss oder über einen Meister- oder Technikerbrief.

Andere Seite der Medaille: Mädchen wählen weiterhin Frauenberufe

Diese in der Geschlechterperspektive positive Entwicklung sollte nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich bereits nach der schulischen Ausbildung das Berufswahlspektrum von Mädchen und Jungen deutlich unterscheidet (Thiel 2005). Mädchen wählen nach wie vor in starkem Maße sog. „Frauenberufe“ und Studienrichtungen, die von vorneherein einem beruflichen Aufstieg entgegenstehen (Plicht/ Schreyer 2002). Zunächst über alle Generationen hinweg betrachtet zeigt die Verteilung der Berufe, dass in Deutschland mehr als die Hälfte (51%) aller Frauen auf lediglich 5 Berufsgruppen entfallen, worunter die einfacheren Büroberufe und kaufmännischen Angestellten sowie Krankenschwestern, Arzthelferinnen, Verkäuferinnen und Erzieherinnen das Gros der Frauen stellen (Statistisches Bundesamt 2005; ähnlich Lauxen-Ulbrich/ Leicht 2002). Aber auch das Berufsspektrum von Akademikerinnen weist, gemessen an den Studienrichtungen, einen hohen Anteil „frauentypischer“ Berufe aus (Strohmeyer 2004, Stürzer 2005). So sind Frauen nach wie

quote sondern auch die Erwerbsquote (wenn auch in geringerem Maße) sank.

[5] Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist (vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit im Osten) allerdings im Osten und Westen gleich hoch.

vor in den naturwissenschaftlichen und technischen Studienfächern, wie etwa in der Physik oder der Informatik mit einem Frauenanteil von rund einem Zehntel, nur schwach vertreten (Blättel-Mink 2002, Schreyer et al. 2002).

Von besonderer Bedeutung ist, dass die berufliche Ungleichheit zwischen den Geschlechtern auch entgegen allen Modernisierungstendenzen eine erstaunliche Beharrlichkeit beweist. Obwohl die jungen Frauen in punkto Bildung die Männer überholt haben und in den letzten 40 Jahren die Erwerbsbeteiligung von Frauen in allen EU-Ländern deutlich angestiegen ist, blieb das Ausmaß der beruflichen Segregation mehr oder weniger unverändert (Reinberg/ Hummel 2002, Handl/ Steinmetz 2003). Der Gleichstellungsbericht der EU (2006) stellt sogar für den jüngeren Zeitraum fest, „dass den größten Zuwachs bei der Frauenbeschäftigung jene Bereiche und Berufe zu verzeichnen hatten, in denen bereits jetzt überwiegend Frauen tätig sind. Die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt hat also zugenommen“ (ebd.: 6). Nach Falk (2002) zeigt sich in Deutschland eine Verdrängung von Frauen in zahlreichen Berufen und damit ein Prozess, der sich über die Schließung für Frauen in männerdominierten Berufen und über die Öffnung für Männer in frauendominierten Berufen vollzog. „Neben diesem quantitativen Verdrängungsprozess gibt es Hinweise auf einen qualitativen Verdrängungsprozess, der sich darin äußert, dass Frauen nicht in der gleichen Weise wie Männer in qualifizierten Dienstleistungsberufen Fuß fassen konnten“ (ebd: 37).

Reskin (1994) weist auf die noch immer wesentlich rollenkonforme Sozialisation als einen Grund für die beruflichen Orientierungen hin (vgl. auch Blättel-Mink 2002), betont aber auch Zweifel, da die Geschlechtersegregation genauso durch die sich bietenden (oder nicht bietenden) Gelegenheiten entwickelt wird. Granato und Schittenhelm (2004) stellen bspw. fest, dass es nicht unbedingt dem Wunsch von jungen Frauen entspricht eine Ausbildung eher in einem frauentypischen Beruf[6] zu absolvieren, sondern dies eher aus einer Notwendigkeit resultiert, weil ihnen der Zugang zu anderen Ausbildungsplätzen oftmals auch verwehrt bleibt. Es sind somit unter anderem auch die schlechteren Chancen auf dem Ausbildungsmarkt, die für die Entscheidung von Mädchen in einem bestimmten Beschäftigungsfeld tätig zu werden, mit verantwortlich sind (ebd., ähnlich Thiel 2005). Vor dem Hintergrund der insgesamt rückläufigen Ausbildungsstellen konnten Mädchen deutlich seltener als Jungen ihren Wunsch nach einer Ausbildung in einem Betrieb verwirklichen (Granato/ Schittenhelm 2004, Thiel 2005).

Segregation verstärkt Geschlechterhierarchie

Da in modernen Gesellschaften die Lebenschancen in hohem Maße durch den Beruf und die damit erreichte Arbeitsmarktposition bestimmt werden, hat die Über- oder Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Berufsfeldern weitreichende Folgen. Auch wenn Frauen verstärkt höhere Qualifikationen vorweisen können, zieht die (*horizontale*) berufliche Segregation infolge der geringeren Wertschätzung, der Chancen oder auch der Perspektivlosigkeit bestimmter Berufe oftmals eine *vertikale* Segregation nach sich: So erklärt die Konzentration von Frauen auf „ungünstige“ Berufsfelder zum Teil auch das insgesamt feststellbare Lohngefälle zwischen den Geschlechtern (Jacobs 1989, Anker 1998, OECD 1998).

Hinzu kommt, dass sich Frauen weit seltener als Männer in Führungspositionen befinden. Dies trifft allerdings oftmals selbst dann zu, wenn sie ein männertypisches Hochschulstudium abgeschlossen haben. Dass eine höhere Qualifikation nicht zu mehr Gleichheit führt, zeigt sich auch an den Ar-

[6] Die Autorinnen sind sich der Problematik des Begriffs in Anbetracht der „Doing Gender“-Diskussion durchaus bewusst.

beitsmarktchancen. So sind Akademikerinnen – auch in Ingenieurberufen – häufiger befristet beschäftigt oder arbeitslos als Akademiker (Plicht/ Schreyer 2002, Schreyer 2001). Die Abschlüsse von Frauen erfahren gerade in männertypischen hochqualifizierten Berufen eine geringere Anerkennung am Arbeitsmarkt.

Die Geschlechterhierarchie am Arbeitsmarkt zeigt sich auch darin, dass Frauen weit weniger häufig ein Unternehmen gründen oder führen. Mit knapp 7% liegt die Selbständigenquote unter Frauen in Deutschland lediglich halb so hoch wie die der Männer (Leicht/ Lauxen-Ulbrich 2005). Unter allen Determinanten beruflicher Selbständigkeit zeigt der ausgeübte Beruf einen der maßgeblichsten Effekte. D.h. ein typischer Frauenberuf verringert deutlich die Wahrscheinlichkeit der Gründung eines Unternehmens, und dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen (ebd.: 143f.). Die Allokation auf bestimmte Berufsfelder vermindert gleichzeitig die Chancen des Erwerbs von führungs- und selbständigkeitsrelevanten Erfahrungen und dies erklärt zudem die geringeren Leistungspotentiale der von Frauen geführten Betriebe (Tonoyan/ Strohmeyer 2005/2006, Tonoyan/ Strohmeyer 2005).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt ein Frauenproblem

Trotz stärkerer Erwerbsorientierung von Frauen ist der Weg zu einer egalitären Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit noch weit. Geschlechterdisparitäten zeigen sich diesbezüglich unter anderem darin, dass Elternzeit (vormals Erziehungsurlaub) fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen werden. Ohnehin tragen Frauen weiterhin die Hauptverantwortung in der Erziehungs- und Hausarbeit oder Pflege älterer Menschen (Notz 2004, Kahle 2004). Soweit sich inzwischen Männer stärker bei der Erziehung ihrer Kinder einbringen stehen Sport und Spiel im Vordergrund, während Studien zur häuslichen Arbeitsteilung zeigen, dass Frauen den Großteil der traditionellen Hausarbeiten wie Waschen, Bügeln, Kochen und Saubermachen übernehmen (Statistisches Bundesamt/ BMFSFJ 2003). Männer fühlen sich dagegen viel eher für handwerkliche Aufgaben, wie für Reparaturen usw. verantwortlich. Und wenn ihre Frauen berufstätig sind übernehmen sie nur geringfügig mehr an Hausarbeitspflichten als andere Männer (ebd.).

Steigen Frauen nach der Elternzeit wieder in die Erwerbsarbeit ein, dann zumeist in eine Teilzeitbeschäftigung. Nicht wenige Untersuchungen zeigen, dass die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Kleinkindern vor allem durch fehlende Betreuungsangebote eingeschränkt wird (z.B. Büchel/ Spieß 2003).[7] Ein beachtlicher Teil erwerbstätiger Frauen ist mit den sich bietenden Erwerbsmöglichkeiten, so mit der Arbeitszeit, unzufrieden. Vor allem geringfügig und teilzeitbeschäftigte Frauen streben eine höhere Stundenzahl an. Umgekehrt würden vollzeitnahe und vollzeitbeschäftigte Frauen gerne weniger arbeiten (Esch/ Stöbe-Blossey 2005). Die Kinderbetreuungsproblematik wird dabei in den Zusammenhang mit der mangelnden Flexibilität und damit verbunden mit der bisher unzureichenden Bedarfsorientierung in der Angebotsstruktur zurückgeführt. Bezeichnend ist im Übrigen, dass der Wunsch nach Teilzeitarbeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kaum ein die Erwerbsarbeit von Männern berührendes Forschungsthema ist.

[7] Inwieweit insbesondere bei der Zahl angebotener Plätze für die Kinderbetreuung die Forderungen der Frauenlobby der Europäischen Union (2005: 9) in ihrer „Roadmap“ 2006 bis 2015 im gesamten EU-Bereich für „90% der Kinder von der Geburt bis zum Schulpflichtalter …“ in Deutschland verwirklicht werden, wird die Zukunft zeigen, derzeit ist insbesondere in Westdeutschland eine solche Betreuungsquote für die unter Dreijährigen eine Illusion.

Sind Frauen „Gewinnerinnen auf dem Arbeitsmarkt"?

Die gestiegene Erwerbsquote der Frauen und die gesunkene der Männer sowie auch die Feststellung, dass Frauen derzeit zu einem leicht geringeren Anteil arbeitslos sind (12,5% gegenüber 14,4%)[8] und von Maßnahmen der Arbeitsförderung stärker profitieren (Bothfeld 2005) führt nicht selten dazu, dass Frauen als „eigentliche Gewinnerinnen am Arbeitsmarkt" gesehen werden. Dagegen sprechen jedoch nicht nur die dargestellten beruflichen Positionen und geringeren Verdienstmöglichkeiten, sondern auch der Umstand, dass Frauen deutlich häufiger als Männer in prekären Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind (Notz 2004, Bothfeld 2005). Hierzu zählen zahlreiche einfache, untergeordnete und anstrengende Tätigkeiten wie Putzen, Heimarbeit und Arbeiten an der Kasse und am Ladentisch (Notz 2004: 423). D.h. Frauen sind zwar stärker in den Bereich wachsender Dienstleistungsarbeit aber dabei weniger in zukunftsträchtige Berufsfelder integriert. Hinzu kommt, dass bei zunehmender Flexibilisierung des Beschäftigungssystems Frauen in stärkerem Umfang auf Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und befristete Arbeitsverhältnisse verwiesen sind (ebd., sowie Dressel 2005). Die Teilzeitquote bei Frauen beträgt derzeit 42% und bei Männern lediglich 6% (Statistisches Bundesamt). Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit stellen Frauen drei Viertel der sog. „Midijobs" und 68% der „geringfügig Entlohnten".

Zu beachten ist, dass die Angewiesenheit auf atypische Beschäftigungsformen nicht allein das Resultat zunehmender Müttererwerbstätigkeit ist. Beckmann und Engelbrech (2002) weisen darauf hin, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern gerade jenseits des Normalarbeitsverhältnisses auseinander klafft. Daher ist nicht nur die Entwicklung dieser Beschäftigungsformen von Interesse, sondern stehen auch die damit verbundenen Risiken und evtl. Chancen zur Untersuchung an.

Wirtschaftliche Einbußen sind auf Dauer kaum zu verantworten

Eine von Beblo, Lauer und Wrohlich (2005) durchgeführte Mikrosimulationsstudie für Deutschland, in der unter verschiedenen Reformszenarien die Investitionskosten für den Ausbau von Ganztagsschulen berechnet werden, gibt die jeweils steigende Erwerbsbeteiligung von Müttern an. In der Studie wird neben den Kosten auch auf die Einnahmen, die durch die Reformen resultieren, hingewiesen. So führt eine steigende Erwerbsbeteiligung zu einer Erhöhung des Einkommenssteueraufkommens und der geleisteten Sozialversicherungsbeiträge. Spieß (2004) bringt es auf den Punkt, in dem sie sowohl den kurz- bis mittelfristigen als auch den langfristigen (volkswirtschaftlichen) Nutzen aus Sicht der primären Nutzenverursacher, nämlich Kinder, Eltern und Angestellten im Betreuungsbereich, vorstellt und zu dem Fazit gelangt „Der Nutzen ist höher als die Kosten!" (ebd.: 132).

[8] Im Jahr 2005 (Bothfeld 2005: 154). Wenn bspw. Gesterkamp (2004) die Beschäftigungskrise bei Frauen in Anbetracht günstigerer Entwicklungen der Arbeitslosenquote relativiert, ist hinzuzufügen, dass hierbei „Veränderung der Stillen Reserve bzw. die Abgänge in die Stille Reserve" unberücksichtigt bleiben (vgl. Bothfeld 2005: 147 f.). Hinzukommt, dass Frauen deutlich länger arbeitslos sind (ebd.).

2.3 Geschlecht im Kontext von Region

Diesem Kapitel muss vorangestellt werden, dass es keine theoretisch fundierten Konzepte gibt, die einen direkten Zusammenhang zwischen geschlechtsspezifischen und regionalen Disparitäten herstellen könnten. Denn das durch institutionelle Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Arrangements konstituierte Geschlechterverhältnis erzielt seine Wirkung zunächst in Regionen übergreifender Weise – es sei denn, andere lokale Ausgangsbedingungen prägen das Geschehen in noch entscheidenderer Form, was nicht auszuschließen ist: Da der regionale Arbeitsmarkt und das örtliche institutionelle Umfeld nicht nur durch Bundes- und Landesgesetze sondern darüber hinaus genauso durch ökonomische Bedingungen sowie durch soziale und kulturelle Settings beeinflusst werden, können lokale Strukturen (bspw. die Branchenzusammensetzung, Qualifikationsstruktur) oder kommunale Regime (bspw. die Politik von Gemeinden und Unternehmen) sowie bestimmte geistig-kulturelle Milieus (bspw. Wertorientierungen und bürgerschaftliches Engagement) auch spezifisch andere Geschlechterverhältnisse hervorbringen. Und nicht zuletzt werden diese Verhältnisse dadurch geformt, in welcher Weise es gelingt, GeM-orientierte Ziele und Maßnahmen in das Alltagshandeln zu implementieren.

Es sind auf kommunaler Ebene jedoch vor allem die infrastrukturellen Maßnahmen (und teils haushaltspolitischen Prioritäten), die der Geschlechterdiskrepanz am Arbeitsmarkt entgegenwirken können. So ist etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stark von den regionalen Betreuungsangeboten bzw. -angebotsformen abhängig. Hier dürften Stadt-/Landunterschiede nicht unbedeutend sein.

Geschlechtsspezifische Erwerbsmuster innerhalb einer Region

Die einzige geschlechter- und gleichzeitig nach verschiedenen Regionen differenzierende Arbeitsmarktanalyse stammt aus dem Jahr 1993 (Bender/ Hirschenauer 1993)[9]. Hier wurden die Erwerbsmöglichkeiten von Frauen in westdeutschen Regionen ermittelt, die sich in den Großstädten deutlich von anderen Regionen durch eine stärkere Berufsorientierung der Frauen unterscheidet. Soweit in den Regionen Baden-Württembergs und Bayerns jedoch eine hohe Frauenerwerbsbeteiligung festzustellen ist, geht sie mit einem niedrigen Qualifikationsniveau einher[10] (obwohl hier sogar sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen betrachtet wurden). Diese Situation stellt sich in den nördlichen Bundesländern eher umgekehrt dar.

Zu den hochverdichteten Regionen mit überdurchschnittlichem Einkommen, hoher Erwerbsbeteiligung und hohem Qualifikationsniveau der Frauen zählen dieser älteren Untersuchung zufolge in Baden-Württemberg v.a. Mannheim und Karlsruhe[11] bei einer – gemessen an der Frauen-Arbeitslosenquote – eher „durchschnittlich“ prekären Situation. Darüber hinaus liegen Arbeiten vor, die sich mit der Situation in einer bestimmten Regionen befassen, wozu bspw. eine gründliche Analyse der Frauenerwerbsarbeit in Mannheim in den 90er Jahren gehört (Geisel 2001). Für diesen Zeitraum wird ein niedriger Frauenanteil an den Beschäftigten bei gleichzeitig hohem Arbeitsplatzverlust konstatiert und der Stadt daher ein besonderer „Nachholbedarf“ im Ver-

[9] Daneben untersucht eine Dissertationsschrift von Sommerfeldt-Siry (1990) die regionale Erwerbsbeteiligung von Frauen im früheren Bundesgebiet auf Basis von Mikrozensusdaten der Jahre 1972 und 1978. Leider wird in dieser sehr umfangreichen Arbeit auf einen Geschlechtervergleich verzichtet.

[10] Gemessen am Beschäftigtenanteil der Frauen ohne Berufsausbildung 1990 (Bender/ Hirschenauer 1993: 298).

[11] Mit kleinen Abweichungen trifft dies auch auf die anderen hochverdichteten Regionen wie z.B. Stuttgart zu (ebd.).

gleich zu den südwestlich angrenzenden Regionen attestiert (ebd.: 153).[12] Vergleiche mit anderen Regionen konnten leider nicht durchgeführt werden.

Regionale Besonderheiten der Frauen-Arbeitslosigkeit

Bothfeld (2005) untersucht Frauen-Arbeitslosigkeit in den bundesdeutschen Kreisen, wobei sich drei Beobachtungen hervorkehren lassen: So liegt die Arbeitslosenquote der Frauen im Jahr 2005 in der Mehrheit der Regionen unter derjenigen von Männern. Aber im Zuge der statistischen Neuerfassung wegen Hartz IV hat sich der Frauenanteil an den Arbeitslosen zwischen 2002 und 2005 um ca. 2 Prozentpunkte erhöht. Bei den vergleichsweise niedrigeren Frauen-Arbeitslosenquoten handelt es sich zum überwiegenden Teil um ländliche Regionen, in denen auch die Frauenerwerbsbeteiligung eher gering ist. Der Anstieg der Arbeitslosenzahlen fällt durch die Neuerfassung bei Frauen mit 14% doppelt so hoch aus wie bei Männern (ebd: 152 ff.). In Bezug auf die Arbeitslosigkeit findet sich neben dem bekannten Ost-West-Gefälle, aber auch ein leichtes Nord-Süd-Gefälle. Sommerfeldt-Siry (1990, 1988) zeigt in mehreren Untersuchungen die besondere Benachteiligung von Frauen in ländlichen Regionen in Westdeutschland. So finden Mädchen „auf dem Lande“ im Vergleich zu Jungen und im Vergleich zu denen in Verdichtungsräumen seltener einen Ausbildungs- und in der Folge seltener einen Arbeitsplatz (Sommerfeldt-Siry 1988: 528).[13]

Familienfreundlichkeit und „work-life-balance“ in Gebietstypen

Mit dem Familienatlas 2005 von Prognos (BMFSFJ 2005) liegt ein umfangreicher Überblick zur Familienfreundlichkeit der bundesdeutschen Kreise vor. Zur Bemessung wurden in den 5 Themenbereichen (Demografie, Betreuungsinfrastruktur, Bildung & Arbeitsmarkt, Familie & Beruf, Sicherheit & Wohlstand) jeweils zwischen zwei bis vier Indikatoren verwendet. Die baden-württembergischen Landkreise schneiden hier überwiegend positiv ab, d.h., sie fallen in der Zusammenstellung relativ häufig unter diejenigen Regionen (Zitat) „Wo es sich als Familie gut wohnen und leben lässt“, wie z.B. in Ravensburg oder in „Klassischen Mittelstandsregionen“ wie im Rhein-Neckar-Kreis (BMFSFJ 2005: 17f.). In der erstgenannten Regionengruppe zeigen sich zwar gute Lebensverhältnisse, sie weist jedoch in der Gesamtbewertung eine deutliche Unterversorgung in der Ganztagesbetreuung und Krippenversorgung auf. Hinzu kommt, dass es sich bei vielen Kreisen um „Pendler- oder „Stadtflüchter-Regionen“ (ebd.: 11) handelt.

Mannheim und Karlsruhe werden den sogenannten „Singlestädten“ soz. als biografische „Durchlaufstation“ (ebd.: 17 f.) zugeordnet. Familien sind in dieser Gebietskategorie eher unterrepräsentiert, obwohl nach Auffassung der AutorInnen gerade hier bei hoher Teilzeit- und Frauenerwerbsquote eine Vereinbarung mit der Sphäre „Beruf“ gut möglich wäre. Als Ursachen für den geringen Kinderanteil werden der hohe Studierendenanteil, der städtische Lebensstil oder die hohen Mieten gesehen. In den dieser Gruppe zugehörigen Städten wird laut Familienatlas „die Chance vergeben, qualifizierte junge Erwachsene nicht nur vorübergehend als biografische „Nomaden“ zu gewinnen, sondern auch dauerhaft zu Einheimischen zu machen.“ (ebd.: 21).

Ob und inwieweit sich die bisher geschilderten Ergebnisse durch die eigenen geschlechterdifferenzierenden regionalen Arbeitsmarktanalysen bestätigen lassen und in welchen weiteren, nicht thematisierten Feldern Handlungsbedarf besteht, wird sich im Verlaufe des Projekts noch zeigen.

[12] Durch die Verwendung des Frauenanteils an den Beschäftigten ergeben sich, wie nachfolgend deutlich wird, allerdings andere Interpretationen als wenn im interregionalen Vergleich die Erwerbsquote verwendet wird.

[13] Die Untersuchungen stützen sich jedoch auf Ergebnisse aus den 1970er Jahren.

3. Auf was kommt es bei der regionalen Umsetzung an?

Für die PraktikerInnen in den (Modell)Arbeitskreisen des ESF stellen sich in Anbetracht der Fülle an theoretischen Überlegungen und bisherigen empirischen Befunden zunächst die Fragen:

- Welche Relevanz besitzen die anderweitig erzielten Erkenntnisse für die konkrete Arbeit vor Ort? Lassen sie sich ohne weiteres auf die regionalen Verhältnisse übertragen oder kommen hier spezifisch andere Strukturen zur Geltung?
- In welcher Weise können die Arbeitskreise einen Beitrag leisten, den Gender-Mainstreaming-Gedanken nicht nur bei der Umsetzung von ESF-geförderten Projekten, sondern darüber hinaus dauerhaft und aktiv in der regionalen Arbeitsmarktpolitik zu verankern?
- Das heißt aber auch: Wie können mögliche Anzeichen einer Ungleichheit der Geschlechter in den Lebens- aber vor allem den Erwerbs- und Arbeitsbedingungen in der Region identifiziert werden? Und:
- Wo bieten sich am regionalen Arbeitsmarkt Ansatzpunkte, um gleichstellungspolitische Zielsetzungen in die oftmals lange „Pipeline“ kommunaler Programme und in das Alltagshandeln der Akteurinnen und Akteure einzubringen?

Der vorliegende Leitfaden soll Vorschläge unterbreiten, wie mit Hilfe einer Arbeitsmarktanalyse die Strukturen und Wirkungen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in den Regionen

1) erkannt,
2) bewertet und
3) konzeptionell

angegangen werden können.

Die zuvor umrissene Debatte mag zwar dazu beitragen, das Problembewusstsein im Sinne einer Sensibilisierung für Gender-Mainstreaming-Maßnahmen zu schärfen. Aber zur konkreten Umsetzung bedarf es zum einen geeigneter geschlechterdifferenzierender Daten und zum anderen einer ganzen Reihe von Indikatoren, um die Ungleichheitsstrukturen überhaupt zu erkennen und in der Folge auch bewerten zu können.

Ferner verlangt die Zusammenarbeit der Arbeitskreise unter dem Dach des ESF und der Federführung von Sozialministerium und Projektcoaching auch bei der Durchführung von Arbeitsmarktanalysen eine gemeinsame und abgestimmte Vorgehensweise, um hierüber auch zu interregional vergleichbaren Ergebnissen zu kommen. Daher werden im Folgenden zuerst einige Grundsätze erörtert und danach – durchaus in den Arbeitskreissitzungen zu diskutierender – Vorschläge unterbreitet, mit welchen Indikatoren im Einzelnen die geschlechtsspezifischen Disparitäten auf den Arbeitsmärkten der Regionen identifiziert werden könnten.

Erst danach wird auf das Instrumentarium bzw. auf die Grundlagen der Analysen, d.h. auf die Daten und ihre Leistungen eingegangen. Letztlich steht also an, die Zielrichtungen, Indikatoren und verfügbare Daten zu verknüpfen.

Eine Diskussion dieser Vorschläge und damit des Leitfadens ist schon deswegen erforderlich, weil aus unserer bzw. aus Sicht des ifm Mannheim zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht beurteilt werden kann, ob und in welcher Weise die Arbeitskreise selbst über die Möglichkeiten verfügen, auf die

Daten zurückzugreifen und sie – im Interesse der Nachhaltigkeit des Projekts – mittel- oder längerfristig auch in eigener Regie aufzubereiten und zu analysieren. An diese Aspekte soll abschließend nochmals erinnert werden.

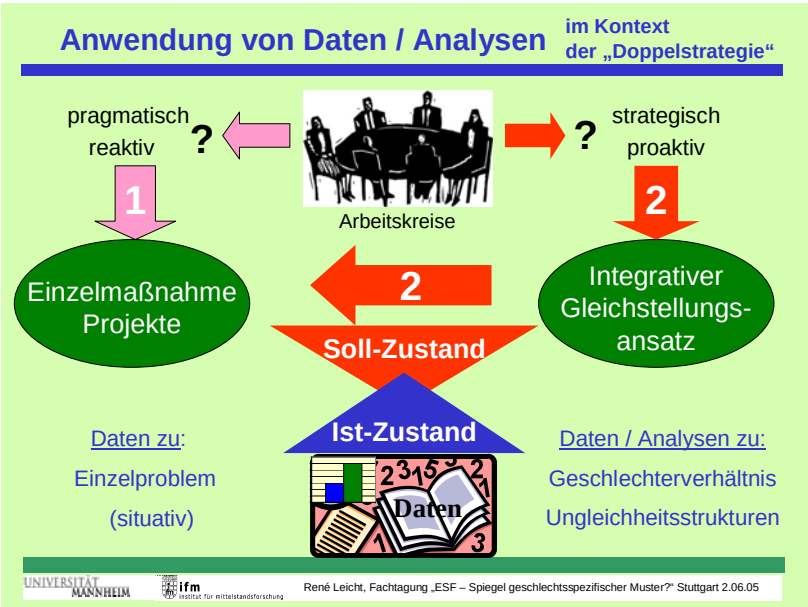
3.1 Grundlegendes und Grundsätze

Welchen Grundsätzen und Zielen folgt die geschlechtersensible Analyse des regionalen Arbeitsmarktes, was wird damit bezweckt und welche Rahmenbedingungen sind hierbei maßgeblich?

Umsetzung von GeM in den regionalen Arbeitskreisen

In der Regel befassen sich die regionalen ESF-Arbeitskreise mit der Auswahl, Beurteilung und ggf. der Förderung von Projekten und haben hierbei darauf zu achten, dass bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen der Gender-Mainstreaming-Gedanke in allen Bereichen Anwendung findet. Worauf es hier ankommt und wie dabei vorgegangen werden sollte, kann allerdings nicht das Thema des vorliegenden Leitfadens sein (siehe hierzu vor allem die Arbeiten der Coaching-Partnerin bzw. von proInnovation). Vielmehr geht es an dieser Stelle vorrangig darum, die *proaktive Komponente* bei der Umsetzung von GeM stärker ins Blickfeld zu rücken und dafür die diagnostischen und strategischen Voraussetzungen zu schaffen. Das heißt, Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt kann keinesfalls nur über GeM-gerechte und ESF-geförderte Projekte erzielt werden, sondern verlangt ein aktives Eingreifen in die strukturformenden Determinanten des Arbeitsmarktes insgesamt.

Dies wiederum erfordert *grundlegendes Wissen* in Gestalt von konkreten Zahlen. Denn „das Vorhandensein von geschlechterdifferenzierten Statistiken und Hintergrundinformationen bildet die Grundlage für die Identifikation von Themenfeldern und Arbeitsansätzen zur Geschlechtergleichstellung und machen GeM erst möglich“ (proInnovation 2004: 11). Aussagekräftige Daten zur sozialen und beruflichen Positionierung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und letztlich zur Gleichstellungssituation dienen mehreren *Zwecken*, worin sich gleichzeitig die Doppelstrategie aus speziellen Maßnahmen (reaktiv) und einem *integrativen Gleichstellungsansatz* (proaktiv) widerspiegelt. Wie diese Strategie aussehen könnte, wurde vom ifm in der Fachtagung am 02.06.2005 bereits demonstriert (siehe Abbildung).



Auf der Ebene einzelner Projekte flankieren die Daten soz. die Begründung, Ausgestaltung und Bewertung von Maßnahmen, indem bspw. projektbezogene Leistungsindikatoren eine möglichst objektive Vergleichsgrundlage erfahren.

Von weit höherer Bedeutung sind geschlechterdifferenzierende Daten jedoch zur Erkennung von *grundlegendem Handlungsbedarf*, denn eine den gesamten Arbeitsmarkt umfassende Implementierung von GeM kann nur gelingen, wenn die Daten nicht nur die angestoßenen Projekte legitimieren, sondern dazu beitragen, Maßnahmen systematisch und zielgruppenorientiert zu initiieren. Letztlich ist die Sicherstellung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statistiken (Forderung der EU-Kommission) nur der erste Schritt. Ein zweiter besteht in der gendersensiblen Analyse der Daten.

Zielebenen und Reichweite der Analysen

Das Leitprinzip der Chancengleichheit lässt sich zwar nicht auf die Fragen der geschlechtsspezifischen Strukturierung von Erwerbsarbeit und auch nicht auf gesellschaftliche Arbeitsteilung reduzieren, aber es sind in den modernen Gesellschaften vor allem die beruflichen Positionen, welche die individuellen Lebenschancen bestimmen. Die Europäische Kommission nennt fünf Bereiche, die geeignet erscheinen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern voran zu bringen. Es sind dies insbesondere

1. „Zugang zu und Teilhabe an allen Bereichen des Arbeitsmarktes;
2. allgemeine und berufliche Bildung, insbesondere im Hinblick auf Fachkompetenzen und berufliche Qualifikationen;
3. Gründung und Wachstum von Unternehmen;
4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
5. ausgewogene Beteiligung an Entscheidungsprozessen."

(Europäische Kommission 2000)

Nahezu alle Bereiche nehmen unmittelbar oder mittelbar Bezug auf die Chancen und Positionierung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Denn gleichstellungspolitische Ziele, die auf

- die gleiche Teilhabe (*Partizipation*),
- den Abbau von Benachteiligungen (*Diskriminierungen*) und
- eine von tradierten Rollenmustern freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung beider Geschlechter (*Wahlfreiheit*)

setzen, müssen immer auch die „Randbedingungen“ der geschlechtsspezifischen Disparitäten am Arbeitsmarkt berücksichtigen. So steht bspw. die Frage, wie eine gerechte „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (Pkt. 1) zu sichern ist, in einem nicht zu leugnenden Zusammenhang mit der Frage der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (Pkt. 4). Und auch die Gewährleistung einer „Beteiligung an Entscheidungsprozessen“ (Pkt. 5) ist bspw. abhängig von der Frage, in welchem Umfang Frauen und Männer an der „allgemeinen oder beruflichen Bildung“ (Pkt. 2) sowie an den „Gründungen von Unternehmen“ (Pkt. 3) beteiligt sind.

Dieses Einflussgeflecht macht es schwierig, die geforderte geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse gegenüber anderen Problem- und Handlungsfeldern abzugrenzen. Daher wird es hinsichtlich der *Reichweite* und

Abgrenzung der nachfolgend beschriebenen Aufgaben immer auch berechtigte Diskussionen geben.

3.2 Indikatoren zur Erkennung und Formulierung von Handlungsbedarf

Wie ist nun im Einzelnen vorzugehen? Und welche Indikatoren zur Beurteilung der Ungleichheit der Geschlechter am Arbeitsmarkt werden vom ifm Mannheim derzeit verwendet bzw. welche sollten – mit Blick auf die Nachhaltigkeit des Projekts – zu einem späteren Zeitpunkt von den für die Analyse zuständigen regionalen Institutionen herangezogen werden?

Quantitative und qualitative Aspekte der Ungleichheit

Wenn wir die zu Beginn vorgestellten konzeptionellen Überlegungen und bisherigen empirischen Befunde strukturieren, lassen sich die festgestellten Disparitäten in der Teilhabe und Positionierung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt unter eher *quantitativen* sowie eher *qualitativen* Aspekten bewerten. Allerdings sind beide Kriterienebenen kaum sinnvoll und trennscharf auseinander zu halten. Denn quantitative Diskrepanzen berühren z.B. zwar Fragen der Erwerbsbeteiligung, und im Konkreten der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, ziehen aber gleichzeitig qualitative Ungleichheiten nach sich, da die Partizipation am Erwerbsleben eine wesentliche Determinante der Selbstbestimmung ist.

Arbeitsmarkt-interne und -externe Faktoren

Im Grunde sind – wie bereits angedeutet – zur geschlechtsspezifischen Analyse der regionalen Arbeitsmarktbedingungen nicht nur Faktoren maßgeblich, die am Arbeitsplatz selbst eine Rolle spielen, sondern zudem auch solche, welche die Art und Weise der Erwerbsbeteiligung regeln. Während sich die *arbeitsmarkt-internen Faktoren* mit der Partizipation am Erwerbsleben sowie mit den Aufstiegschancen, mit der Entlohnung und den zum Einsatz kommenden Qualifikationen oder mit den Arbeitszeiten der Beschäftigten befassen, geben die *arbeitsmarkt-externen Faktoren* Auskunft, unter welchen Rahmenbedingungen sich diese Teilhabeformen entwickeln können. Dazu zählen die institutionellen Settings, insbesondere auch Infrastruktur in der Kinderbetreuung sowie die Gestaltung der häuslichen Arbeitsteilung.

Mehr noch: Sollen in der Analyse sinnvolle Vergleiche zwischen den Regionen durchgeführt werden, müssten eigentlich auch die demografischen Ausgangsbedingungen, wie etwa die Bevölkerungszusammensetzung (nicht nur Geschlechterverteilung, sondern auch Alter, Nationalität usw.) berücksichtigt werden. Wenn der Datenkranz nicht zu umfangreich werden soll, kann diesem Anspruch allerdings nur in begrenztem Umfang nachgekommen werden.

Wichtigste Untersuchungsfelder und Indikatorenbereiche

Um die Reihe der maßgeblichen Indikatoren zu begrenzen schlagen wir eine Aufteilung nach folgenden Untersuchungsfeldern vor:

Übersicht 1: Untersuchungs- und Indikatorenbereiche

Untersuchungsbereich 1:	Faktoren, die über den Umfang der *Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben* Auskunft geben, wobei an vorderster Stelle Fragen der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit sowie des Übergangs zwischen Schule und Beruf, aber auch die zeitlichen Dimensionen der Erwerbsbeteiligung eine Rolle spielen.
Untersuchungsbereich 2:	Faktoren, welche die *horizontale Segregation* am Arbeitsmarkt beschreiben, wozu insbesondere die Verteilung der Geschlechter auf die Berufsfelder und Branchen zählt.
Untersuchungsbereich 3:	Faktoren, welche die *vertikale Segregation* bzw. die Hierarchie zwischen den Geschlechtern im Arbeitsleben aufzeigen, wozu vor allem Informationen über die Höhe der Einkommen, über die Besetzung von Führungspositionen und der Qualifikationsverwertung von Bedeutung sind.
Untersuchungsbereich 4:	Faktoren, welche über Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. über die Chancen der Umsetzung einer *work-life-balance* Auskunft geben, wobei die Kinderbetreuung durch kommunale Institutionen aber auch die Familienfreundlichkeit von Betrieben bemessen wird.
Untersuchungsbereich 5:	Faktoren, die sich nicht zu den o.g. zuordnen lassen, aber die Egalität der Geschlechter bemessen.

Übersicht 2 (Stichworte)

	Strukturierungs-prinzip	Indikatoren (nach Geschlecht)	Re-gion	Ba-Wü
Bereich 1	Partizipation	- Erwerbsbeteiligung nach Alter, Qualifikation, Staatsangehörigkeit	x	x
		- sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Stellung im Beruf	x	x
		- SchulabgängerInnen nach Abschlussart	x	x
		- BewerberInnen für Ausbildungsstellen (gemeldete und nicht vermittelte)	x	x
		- Auszubildende, neu abgeschlossene / vorzeitig gelöste Verträge, TN mit bestandenem Abschluss		x
		- BerufsschülerInnen nach Art der BS	x	x
		- Existenzgründung/ Gewerbemeldungen	x	x
		- Arbeitslosigkeit (Zugang/Abgang/Bestand)	x	x
		- Arbeitslosigkeit unter 20 und unter 25 (Zugang/ Abgang/Bestand) (auch langzeit-al)	x	x
		- Arbeitslosigkeit Ältere über 55 (Zugang/Abgang/ Bestand)	x	x
		- AL-Quoten	x	x
		- Teilnahme an BA-geförderten Maßnahmen	x	x
		- Arbeitssuchende nach SGB II	x	x
Bereich 2	horizontale Segregation	- Berufswunsch von BewerberInnen für Ausbildungsstellen	x	x
		- Auszubildende nach Ausbildungsbereichen		x
		- Auszubildende nach Ausbildungsberufen		x
		- Erwerbstätige nach ausgeübtem Beruf		x
		- ExistenzgründerInnen nach Wirtschaftsbereichen	x	x
Bereich 3	vertikale Segregation	- BewerberInnen für Ausbildungsstellen nach Schulabschluss	x	x
		- Beschäftigte nach Einkommen, Qualifikation und Weiterbildung	x	x
		- Besetzung von Führungspositionen		x
		- Beamte/Angestellte im Öffentlichen Dienst nach Laufbahngruppen	x	x
Bereich 4	work-life-balance	- Betreuungsquoten Krippe, Kindergarten und Hort	x	x
		- Betreuungsformen (Regel-/verlängerte Öffnungs-/Ganztagesplätze; Zusatzbetreuung im Rahmen der Verlässliche Grundschule)	x	
		- Teil-/Vollzeit, Arbeit zu Hause		x
		- Erwerbstätigkeit von Müttern		x
Bereich 5	Sonstige	- gendersensible Maßnahmen kommunaler Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung		

Übersicht 3: Untersuchungsbereiche, Indikatoren und Fragestellungen

Untersuchungsbereich 1: Indikatoren der Partizipation am Erwerbsleben	• Wie gestaltet sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern, ausgedrückt in Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten? • Wer tritt durch Arbeitssuche und wer durch Beschäftigung am Arbeitsmarkt in Erscheinung? • Welches Geschlecht ist stärker von der Arbeitslosigkeit in der Region betroffen? • In welchem Umfang gelingt Mädchen und Jungen der Übergang zwischen Schule und Beruf? • Wie partizipieren Mädchen und Frauen an der Besetzung von Ausbildungsplätzen? • Wie stellt sich die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation für Jugendliche dar? • Wie gestalten sich Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage? • Wie sieht die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System aus? • Wie hat sich die Zahl der Auszubildenden entwickelt? • Inwieweit sind Mädchen und Jungen von Jugendarbeitslosigkeit betroffen? • Wie steht es um die Gründungs- und unternehmerischen Neigungen von Frauen? • Inwieweit korrelieren ethnienspezifische und geschlechtsspezifische Faktoren?
Untersuchungsbereich 2: Indikatoren der horizontalen Segregation	• Welchen Berufswunsch haben Mädchen und Jungen (BewerberInnen für Ausbildungsstellen)? • Auf welche Berufsfelder und Wirtschaftsbereiche konzentrieren sich die Auszubildenden / Beschäftigten / Erwerbstätigen? • Wie entwickelt sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in Bezug auf das Berufs- und Studienwahlverhalten?

Untersuchungsbereich 3: Indikatoren der vertikalen Segregation	• Gibt es Geschlechterunterschiede beim Einkommen von Auszubildenden, von Beschäftigten / Erwerbstätigen? Wenn ja, wie zeigen sie sich? Wie stark ist z.B. das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in den einzelnen Regionen? • Welche Geschlechterunterschiede sind in Bezug auf formale Bildung und Verwertbarkeit von Bildungsabschlüssen feststellbar? • Gibt es Geschlechterunterschiede in der Qualifikation von Auszubildenden, von Beschäftigten / Erwerbstätigen? Inwiefern spielt dabei das Alter eine Rolle? • Welche Stellung nehmen Frauen im Erwerbsleben ein (Führungspositionen)? • Wie stark ist das „gender gap“ in der beruflichen Selbständigkeit und in den betrieblichen Führungspositionen? • Organisatorischer Wandel und die Flexibilisierung von Arbeit und Beschäftigung greifen in Tätigkeitsfeldern um sich, die zu einem hohen Anteil von Frauen eingenommen werden: In welchem Maße sind Frauen bspw. von der Ausweitung von Arbeitszeiten und Niedriglohnsektor oder der Befristung von Arbeitsverhältnissen betroffen?
Untersuchungsbereich 4: Indikatoren für work-life-balance	• Einfluss von Familie bzw. der Lebensformen auf die Erwerbsmöglichkeiten bzw. work-life-balance? Einfluss von tradiertem Rollenverständnis bzw. geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung? • Welche Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsorganisation haben Frauen und Männer (z.B. Telearbeit zuhause, VZ/TZ)? In welchem Umfang werden Teilzeitarbeitsplätze bereitgestellt und für wen? Bleibt Teilzeitarbeit in den Regionen eine „Frauenangelegenheit“? • Wer übernimmt Familienverantwortung? • Wie sieht die Betreuungsinfrastruktur in den Regionen aus? Welche Betreuungsformen werden erwerbstätigen Eltern angeboten? Wie ist die Kinderbetreuung geregelt bzw. in welcher Form tragen Landkreise, Gemeinden und Arbeitgeber für familienfreundliche Lebens- und Arbeitsbedingungen bei? • Gibt es Ansätze einer „geschlechtersensiblen“ Politik in den Regionen und welche Unterschiede zeigen sich (z.B. Teilhabe am Audit Beruf und Familie oder Lokale Bündnisse für Familie)?
Untersuchungsbereich 5: sonstige Indikatoren	• Einfluss regionaler Besonderheiten? Wie ist regionale Wirtschafts- und / oder Beschäftigungsförderung gestaltet? Inwiefern werden dabei gendersensible Projekte angeboten?

4. Datenzugang und Anforderungen an Daten

Die zuvor in Kapitel 2 dargestellten Forschungsbefunde und die dabei aufgeworfenen Fragen verdeutlichen die Vielfalt der zu berücksichtigenden Aspekte, wenn es um den Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkt und Region unter Gender-Gesichtspunkten geht. Die hierzu erforderlichen Informationen und Daten müssen einer Reihe von Anforderungen genügen. Ziel dieses Kapitels ist es, einerseits diese Anforderungen näher zu spezifizieren, andererseits aber auch auf die Probleme hinzuweisen, die mit einer geschlechterdifferenzierenden Nutzung der einzelnen Datenquellen verbunden sind.

4.1 Wie und wo taucht Geschlecht in Daten auf?

Bevor nachfolgend auf die Anforderungen an die Qualität der Daten und die Aussagekraft der dort enthaltenen Indikatoren eingegangen wird, sind zunächst einige eher generelle Anmerkungen zur Verfügbarkeit von Daten - insbesondere zur Unterscheidung zwischen einer an Institutionen oder ForscherInnen gebundenen Datenproduktion einerseits und den amtlichen Daten andererseits - zu treffen. Eine zweite Unterscheidung betrifft die Frage, inwieweit der allseits konstatierte Mangel an geschlechterdifferenzierenden Daten auf ein Erhebungsdefizit oder aber auch auf ein Defizit in der Darstellung bzw. Dokumentation der Daten rückführbar ist.

Singuläre projektbezogene Daten:

Forschungsprojekte zur Bedeutung und Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes mit dem Anspruch der Umsetzbarkeit des Gender Mainstreaming liegen in Deutschland (aber auch international) so gut wie keine vor. Deshalb wurden auch relativ selten Primärerhebungen spezifisch zu diesem Zweck durchgeführt, welche den Datenmangel kompensieren könnten. Soweit dies der Fall war, handelt es sich häufig um meist kleinere Stichproben, die zudem entweder aufgrund einer unzureichenden oder aber auch begrenzten Auswahlgrundlage keinen Rückschluss auf die Grundgesamtheit bzw. repräsentative Aussagen zulassen. Dies betrifft i.d.R. Umfragen, die nur Frauen in bestimmten Umfeldsituationen (einzelne Branchen, einzelne Regionen, Kontakte in Beratungsstellen usw.) erfassen. Hinzu kommt, dass sich die Befragungen zumeist nur an Teilnehmerinnen spezieller Maßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg wenden und daher weder einen Geschlechtervergleich noch einen Vergleich mit abhängig beschäftigten Frauen zulassen (Putzing 1995). Ein weiteres Defizit ist darin zu sehen, dass – wie in vielen befristeten Projekten natürlich der Fall - das Erhebungsdesign auf ausgewählte Fragestellungen begrenzt ist und auch Wiederholungsbefragungen eher ausgeschlossen sind. Bei all dem ist natürlich mit Blick auf die Verfügbarkeit der Daten - etwa für Sekundärauswertungen - zu berücksichtigen, dass der Datensatz i.d.R. für andere Institutionen oder ForscherInnen nicht zugänglich ist.[14]

[14] Dies ist evtl. dann der Fall, wenn die Daten dem Kölner Zentralarchiv (meist jedoch nach Jahren) zur Verfügung gestellt werden.

Amtliche Daten:

Geschlecht und Region als Erhebungs- oder als Dokumentationsdefizit: Zugangsprobleme treten aber auch bei vielen amtlichen oder halbamtlichen Daten auf. Um welche Daten es sich im Einzelnen im Feld der amtlichen Statistik handelt, wird nachfolgend genau und detailliert erläutert.

Hier ist vorerst die Feststellung zu treffen, dass das Merkmal „Geschlecht" längst in vielen amtlichen Statistiken zum Standardrepertoire gehört. D.h. ein Erhebungsdefizit liegt in den wenigsten Fällen - oder aufgrund von Nachbesserungen immer seltener - vor. Auch wenn in vielen Fällen die amtliche Statistik inzwischen sehr „gendersensibel" ausgerichtet ist, kann deswegen dennoch nicht generell davon ausgegangen werden, dass in allen von den statistischen Ämtern veröffentlichten Tabellen dann auch Geschlechterunterscheidungen vorgenommen werden. D.h. häufig liegt hier ein Dokumentationsdefizit bzw. Veröffentlichungsdefizit vor. Dies ist insofern nachvollziehbar, da nicht für alle denkbaren Variablenkonstellationen bzw. Indikatoren das Geschlecht zusätzlich ausgewiesen werden kann. Soweit eine Geschlechterdifferenzierung nicht auf dem Weg von (zumeist kostenintensiven) Sonderauswertungen für die Datennutzer vorgenommen werden kann, muss daher auf die – wenigstens teilweise – der Wissenschaft zur Verfügung gestellten Individualdaten (scientific use files) zurückgegriffen werden. Für die Forschung äußerst hilfreich ist der Aufbau der Forschungsdatenzentren bei den Statistischen Landesämtern, beim Statistischen Bundesamt sowie beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit zu werten. Dort werden WissenschaftlerInnen Daten per Datenfernverarbeitung oder im Rahmen von Gastaufenthalten vor Ort bereitgestellt.

Der Zugriff auf bzw. die Verfügbarkeit von regionalen Daten sinkt mit der Größe der Einheit: Je kleiner die regionalen Einheit umso weniger Personen, Haushalte oder auch Betriebe werden befragt, so dass viele Daten aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht mehr zugänglich sind. Allerdings werden (z.T. geschlechterdifferenzierende) Regionaldaten im Internet über Landinformationssysteme (LIS: kostenfrei) und die GENESIS-Online Regional-Seite des Statistischen Bundesamtes zur Verfügung gestellt.

An dieser Stelle soll ein Beispiel die Problematik verdeutlichen: Über das LIS beim Statistischen Landesamt Baden-Württemberg finden sich Daten auf Kreisebene[15] wie folgt (Übersicht 4). Auffällig ist, dass in den hier abgebildeten Übersichtsdaten die Frauen unter den Arbeitslosen zwar ausgewiesen sind, bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aber fehlen.[16] Dieses Beispiel an sich wäre unwichtig, wenn es eine Seltenheit wäre, jedoch bildet es eher die Regel ab.

[15] http://www.statistik-bw.de/SRDB/home.asp?H=ArbeitsmErwerb&U=99&T=99025020&K=212

[16] Zum Verständnis sei hier angemerkt, dass auf der Internetseite des Statistischen Landesamtes für jeden Stadt-/Landkreis sogenannte „Schnelle Übersichten" abrufbar sind. Hier fehlt für jeden Kreis die Angabe zu den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen, während die Frauen unter den Arbeitslosen ausgewiesen sind. Allerdings werden auch Tabellen zur Beschäftigung nach Stellung im Beruf und Geschlecht bereitgestellt, die finden sich aber erst unter der Rubrik „Erwerbstätige" „Beschäftigung und Arbeitsmarkt".

Übersicht 4: „Schnelle Übersicht“ Statistischen Landesamtes:
„Beschäftigung und Arbeitsmarkt“

Karlsruhe, Stadt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			
am Wohnort 2004 [1)]	91376	je 1000 Einwohner	323
am Arbeitsort 2004 [1)] darunter:	148087	je 1000 Einwohner	523
Beschäft. im Produzierenden Gewerbe	31402	je 1000 Beschäftigte	212
Beschäft. im Dienstleistungsbereich	116415	je 1000 Beschäftigte	786
Arbeitslose			
Arbeitslose 2004 [1)] und zwar	11562	je 1000 der 15-65-jährigen	59
Frauen	4842	je 1000 Arbeitslose	419
Arbeitslose unter 25 Jahren	997	je 1000 Arbeitslose	86
Ausländer	2652	je 1000 Arbeitslose	229
Langzeitarbeitslose (über 1 Jahr)	3928	je 1000 Arbeitslose	340

1) Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Stand 20.06.), © Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

Zugriffsprobleme ergeben sich auch mit Blick auf nicht-amtliche oder „halbamtliche“ Forschungsdaten. In den meisten dieser Datenressourcen wird zwar „Geschlecht“ als Merkmal erfasst, aber nicht explizit ausgewertet, die Befragungen liegen relativ lange zurück oder die regionalen Einheiten sind nicht auf Kreis- (und schon gar nicht auf Gemeinde-)Ebene – wie hier notwendig – verfügbar (z.B. die Surveys beim Deutschen Jugendinstitut) und regelmäßig veröffentlicht.

4.2 Wie müssen Daten gestaltet sein und welche Probleme gibt es?

Neben der generellen Verfügbarkeit der Daten treten vor allem Probleme bei der Datenanalyse und -verwertung auf, die sich im Hinblick auf bestimmte Anforderungen an das Datendesign ergeben. Dies betrifft vor allem folgende Bereiche:

- Definitionen
- Klassifikationen und Differenzierungen
- Repräsentativität
- Aggregat-/Mikrodaten
- Aktualität
- Quer-/Längsschnitterhebungen
- Personen-/betriebsbezogene Daten

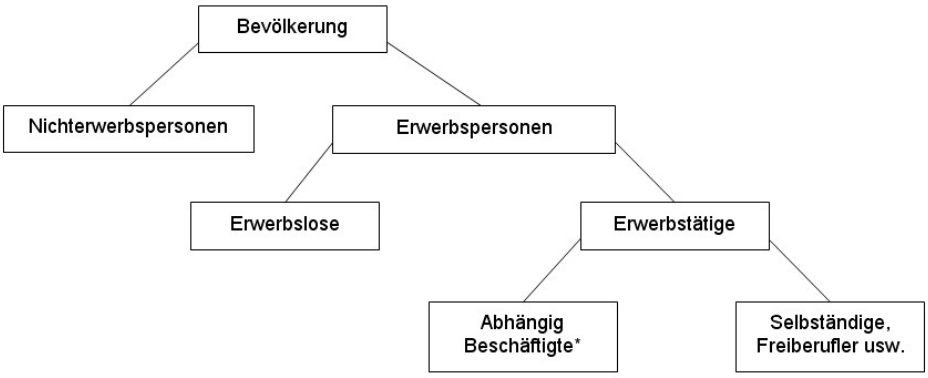
Definitionen: Erwerbstätige, Beschäftigte, Erwerbslose, Arbeitslose

Die Begriffe „Erwerbstätige“ / „Beschäftigte“ oder „Erwerbslose“ / „Arbeitslose“ werden oft einheitlich verwendet. Diesen liegen aber unterschiedliche Konzepte zugrunde, weswegen gewisse Abgrenzungen zur Interpretation von Forschungsergebnissen bzw. zur Auswertung von Datenquellen notwendig sind.

Soweit dieser Leitfaden auch Nicht-Wissenschaftler dazu befähigen soll, für ihre Region geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktdaten zusammen zu tragen und sodann eine Arbeitsmarktanalyse zu erstellen, ist zu beachten, dass die verfügbaren Datenquellen nicht immer dieselben Tatbestände widerspiegeln.

Übersicht 5 stellt vereinfacht das Bevölkerungs- und Erwerbskonzept des Statistischen Bundesamtes dar. Es ist allerdings zu beachten, das Erwerbstätige per definitionem nicht gleich Beschäftigte sind und im gleichen Sinne Erwerbslose nicht gleich Arbeitslose sind (Übersicht 6, Übersicht 7).

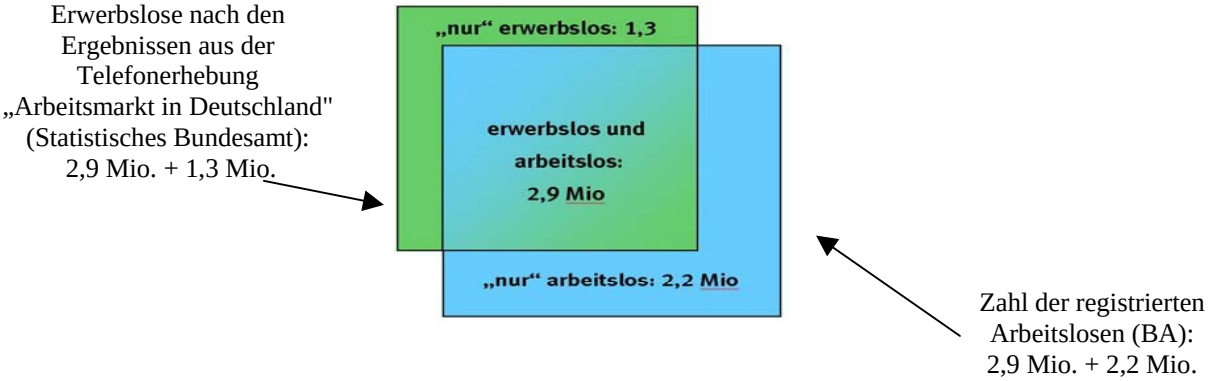
Übersicht 5: Erwerbskonzept des Statistischen Bundesamts



*Beamte, Angestellte, Arbeiter (einschl. Auszubildende)

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Darstellung

Übersicht 6: Vergleich Erwerbslose - Arbeitslose im ersten Quartal des Jahres 2005 in Deutschland



Quelle: © Statistische Bundesamt [17]: Erhebung „Arbeitsmarkt in Deutschland“, Durchschnitt des ersten Quartals 2005

17 http://www.destatis.de/dt_erheb/arbeitsmarkt/am_ilokonz.htm.

Übersicht 7: Gegenüberstellung des vom Statistischen Bundesamt genutzten ILO-Konzepts[18] und des Nationalen Konzepts der Bundesagentur für Arbeit

Statistisches Bundesamt (Labour Force Konzept)	*Bundesagentur für Arbeit (Nationales Konzept)*
Erwerbstätige sind Personen die - mindestens 15 Jahre alt sind - *und* in einem Arbeitsverhältnis mit mindestens einer Stunde geleisteter Arbeitszeit je Woche stehen (einschl. Soldaten), - *oder* Selbstständig oder freiberuflich tätig, - *oder* Mithelfende Familienangehörige sind.	Als sozialversicherungspflichtig **Beschäftigte** gelten alle Arbeiter und Angestellte (einschließlich Auszubildende), die kranken- oder rentenversicherungspflichtig nach SGB III sind (also ohne Selbständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten, Wehrpflichtige ohne vorangegangene Beschäftigung sowie Beamte).
Erwerbslose: Personen - im Alter von 15 bis 74 Jahren - *und* ohne Arbeitsverhältnis bzw. nicht selbständig und nicht freiberuflich tätig - *und* aktive Arbeitssuche (in den vergangenen vier Wochen) - *und* sofort verfügbar (innerhalb von zwei Wochen). Eine Registrierung beim Arbeitsamt ist hingegen nicht erforderlich. Einerseits ist damit der Begriff der Erwerbslosen umfassender als der Begriff der Arbeitslosen. *Aber*: Andererseits zählen *Arbeitslose*, die vorübergehend **geringfügige Tätigkeiten** ausüben, nach dem Erwerbskonzept *nicht zu den Erwerbslosen*, sondern zu den Erwerbstätigen.	**Arbeitslose:** nach §§ 16 und 119, SGB III). Als arbeitslos gilt, wer - keine oder nur eine weniger als 15 Stunden pro Woche umfassende Erwerbstätigkeit ausübt, - eine versicherungspflichtige Beschäftigung sucht und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht, - sich persönlich bei der Agentur für Arbeit oder einem kommunalen Träger arbeitslos gemeldet hat, - momentan nicht an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilnimmt (registrierte Arbeitslose).

Quelle: Statistische Bundesamt[19], eigene Darstellung

Klassifikationen und Differenzierungen

Die Ausübung der Erwerbstätigkeit ist in hohem Maße von dem wirtschaftlichen, sozialen und regionalen Umfeld abhängig, in welchem Frauen tätig sind. Daher müssen es die Daten erlauben, den situativen Kontext durch entsprechende Differenzierungen zu erfassen. Viele Daten erfüllen diese Anforderung schon deswegen nicht, weil bspw. niedrige Fallzahlen keine weiteren Differenzierungen zulassen oder auch weil die Daten bereits ausschließlich auf einen bestimmten Sektor oder eine bestimmte Region bezogen sind (siehe auch Problem der „Repräsentativität“ im Folgenden).

Differenzierungen sind vor allem zur Klassifikation des Arbeitsmarktgeschehens nach ökonomischen oder technologischen Gesichtspunkten notwendig, um etwa wachstumsträchtige oder moderne Wirtschaftszweige (wissensintensive Dienste, IT-Branchen etc.) bzw. auch um bestimmte Cluster zu identifizieren. Hinzu kommt das Problem, dass Veränderungen dieser Klassifikationen zeitweise nötig sind (sei es um internationale Standards oder EU-weite Vorgaben zu erfüllen, oder um Anpassungen an die ökonomische Entwicklung, den sozialen oder gesellschaftlichen Wandel oder den technischen Fortschritt wirklichkeitsnäher abzubilden), weshalb eine hohe Variationsfreiheit im Datenumgang erforderlich ist.

[18] Konzept auf europäischer Ebene: International Labour Organization (ILO)
[19] http://www.destatis.de/dt_erheb/arbeitsmarkt/am_ilokonz.htm

Repräsentativität

Von besonderer Bedeutung ist die Repräsentativität von Stichproben, d.h. die Frage, inwiefern eine Stichprobe als „verkleinertes Abbild“ der Grundgesamtheit (z.B. Erwerbstätige, Arbeitslose, Betriebe) gelten kann.[20] Die Erfüllung dieses Postulats ist bei der Nutzung von Daten der amtlichen Statistiken i.d.R. erfüllt, wirft aber ansonsten bei vielen anderen Befragungen eine Reihe von Problemen auf (vgl. Kapitel 3.1).

Auch wenn in der Forschung ansonsten die Repräsentativität von Stichproben eher als „Leerformel“ (Stier 1996) bezeichnet wird, ist - je nach Forschungsinteresse - eine genaue Definition der Stichprobe (Auswahlgrundlage, Umfang, Erhebungstechnik) vielfach unerlässlich, um selektive oder verzerrte Abbildungen zu vermeiden.

Bereitstellung als Aggregat- oder als Mikrodaten

Einige Daten, etwa der amtlichen Statistik, stehen relativ zeitnah nach der Erhebung als Makro- bzw. Aggregatdaten (in Form von Standardtabellen) zur Verfügung. Solche Daten erlauben eine grobe Beschreibung von Strukturen und Entwicklungen, ermöglichen jedoch noch keine Untersuchungen kausaler Zusammenhänge und vor allem auch keine detaillierte Betrachtung von bestimmten Kontextsituationen, von Übergängen zwischen Erwerbsstellungen oder auch von Arbeitsbedingungen erwerbstätiger Frauen und Männer, zumal in tieferer Differenzierung. Dagegen ermöglichen Analysen auf Basis von Mikrodaten, z.B. anhand des Mikrozensus oder vergleichbarer Großerhebungen, neben deskriptiven Verfahren auch erklärende bzw. fortgeschrittene statistische Modellierungen, mit denen sich Aussagen über Determinanten der Erwerbstätigkeit und -losigkeit von Frauen und Männern erzielen lassen.

Aktualität

Zur Abbildung jüngerer Trends und Gewinnung neuer Erkenntnisse ist die Aktualität von Daten unabdingbar. Allerdings liegt zwischen Erhebungszeitpunkt, Datenproduktion und -dokumentation ein beträchtlicher zeitlicher Abstand und Aufwand, der eine gewisse Verzögerung unumgänglich macht. D.h. der Zugang zu aktuellen Daten wird vielfach erschwert. Dies gilt insbesondere für die Verfügbarkeit von Individual- bzw. Mikrodaten, da diese aufgrund der Durchführung datenschutzrechtlicher Bestimmungen, wie etwa Anonymisierungsverfahren, zumeist erst nach längerer Zeit zur Verfügung stehen.

Quer-/Längsschnitterhebungen

Zu den bisher angeführten Problemen kommt, dass der überwiegende Teil vorliegender Statistiken als Querschnittsbefragungen angelegt ist. Dadurch ergeben sich Probleme bei der Identifizierung von Geschlechterunterschieden in den Erwerbsverläufen. Demgegenüber haben Panelbefragungen den Vorteil, dass sie (oft in regelmäßigen) Abständen auf der Grundlage einer identischen Stichprobe vorgenommen werden, so dass sich wie im IAB-Betriebspanel Unterschiede zwischen Frauen- und Männerbetrieben ausmachen lassen. Abgesehen davon, dass solche Daten bisher nicht in zufriedenstellendem Maße existieren, ist zu berücksichtigen, dass bei längerfristig angelegten Panelstudien erhebliche Ausfälle aufgrund

[20] Zur methodischen Problematik vgl. Stier (1996), an dieser Stelle wird nicht weiter darauf eingegangen.

von Sterblichkeit, Wegzügen, Verweigerung oder anderen Gründen der Nichterreichbarkeit zu verzeichnen sind.[21]

Personen-/Betriebsbezogene Daten

Das Gros der Datenquellen zur Erwerbstätigkeit und Beschäftigung von Frauen und Männern bezieht sich jeweils entweder auf die Merkmale von Personen oder auf die organisationalen Merkmale von Betrieben. Eine Verknüpfung beider Sphären mit dem Ziel, die Arbeitsangebots- und -nachfrageseite besser beleuchten zu können, ist bisher kaum möglich. (Neuere) Datensätze wie der Linked Employer-Employee (LIAB, s. auch im Folgenden) sind eine Ausnahme und bedürfen noch einiger Erfahrungswerte im Umgang mit ihnen, weswegen bisher Auswertungen ausschließlich über einen Gastaufenthalt für Wissenschaftler im Forschungsdatenzentrum des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) möglich sind.

4.3 Welche Daten stehen bislang zur Verfügung?

Daten des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg

Über das Statistische Landesamt Baden-Württemberg sind sowohl online über die Struktur- und Regionaldatenbank (LIS) als auch über die Statistischen Berichte Daten zu folgenden Indikatoren verfügbar[22]:

1. Fläche und Bevölkerung: der *Mikrozensus* und Labour-Force-Survey (regional für die 12 Regionen in Baden-Württemberg)[23],

2. Erwerbstätigkeit[24] [25]

   a) ebenfalls Mikrozensus (Erwerbstätige, keine Kreise),

   b) Angaben aus der *Erwerbstätigenrechnung* (nicht nach Geschlecht)[26] in der Struktur- und Regionaldatenbank,

   c) zudem Angaben aus der *Beschäftigtenstatistik* der Bundesagentur für Arbeit zum Arbeitsmarkt, zur Beschäftigung und zu Berufspendlern nach Geschlecht (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Arbeitslose, Berufspendler bis auf Kreisebene)

   d) *Personalstandsstatistik* (Bedienstete Bund/Länder/Gemeinde nach Geschlecht für die 44 Kreise per Sonderauswertung)

[21] Paneldaten können allerdings nicht nur durch eine spezifische Panelerhebung erstellt werden. Möglich sind - wie es in vielen Datenquellen teilweise vorgenommen wird - mittels Retrospektivfragen Informationen über zurückliegende Zeitpunkte zu erhalten. Dabei werden Fragen zu früheren Ereignissen gestellt. Bei solchen Retrospektivfragen (z.B. Bildungsabschluss, Berufsbeginn, frühere Tätigkeit) fallen Erhebungszeitpunkt und Zeitpunkt, auf den sich die Fragen beziehen, auseinander. Zu berücksichtigen ist dabei, dass in der Regel Fragen zur gegenwärtigen Situation zutreffender beantwortet werden als Fragen nach der Situation in der Vergangenheit (Diekmann 1997).

[22] Nicht alle folgenden Daten sind „sowohl ... als auch“ verfügbar, bitte Anmerkungen beachten.

[23] http://www.statistik-bw.de/SRDB/home.asp?H=1

[24] http://www.statistik-bw.de/SRDB/home.asp?H=6

[25] In der Regionaldatenbank der Statistischen Landesämter finden sich in Übersichten auch Angaben zum Thema Arbeitslosigkeit. Daten zur Arbeitslosigkeit nach Kreisen können allerdings bei der Bundesagentur für Arbeit unter http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/q.html weniger zeitaufwendig zusammengestellt werden.

[26] Der Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“ führt diese Berechnung nicht nach Geschlecht durch.

3. Übergang Schule/Beruf, Jugendbeschäftigung und -arbeitslosigkeit:

   a) *Schulstatistik*[27] (auf Kreisebene z.T. nach Geschlecht): SchulabgängerInnen allgemeinbildender Schulen nach Art des Abschlusses sowie SchülerInnen beruflicher Schulen,

   b) *Berufsbildungsstatistik:* Auszubildende nach Ausbildungsereichen (entspricht den jeweiligen IHK- bzw. Handwerkskammerbezirken, Statisches Landesamt Baden-Württemberg und Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB)[28],

4. Familienfreundlichkeit:

   a) Kinderbetreuungsangebote (bis auf Kreisebene in der Kinder- und Jugendhilfestatistik) [29],

   b) siehe die unter 2. genannten Statistiken zur Erwerbstätigkeit.

Der überwiegende Teil dieser Tabellen wird in der LIS-Regionaldatenbank nicht nach Geschlecht ausgewiesen. Die „Statistischen Berichte“ sowie die „Statistischen Monatshefte“ enthalten in der Regel eine Differenzierung nach Geschlecht, dort werden aber selten Kreisdaten zur Verfügung gestellt. In letzterem Fall liegt dies allerdings für einige Indikatoren daran, dass bei weiteren Differenzierungen geringe Fallzahlen vorliegen, so dass Datenschutzregelungen greifen, die weitere Analysen nicht erlauben. Das heißt, für eine geschlechterdifferenzierende regionale Arbeitsmarktanalyse (kleine regionale Einheiten) sind zeitaufwändige Recherchen und/oder direkte Anfragen in den jeweiligen Fachbereichen des Statistischen Landesamtes (bzw. der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder) notwendig, die dann je nach Größe und Umfang nicht mehr kostenfrei bereitgestellt werden.

Das bundesweite Pendant zur LIS-Datenbank ist das statistische Informationssystem des Bundes und der Länder, nämlich die Datenbank GENESIS-Online regional.[30] Sie ermöglicht einerseits eine kostenfreie Gastnutzung, andererseits wird für Auswertungen nach mehreren Indikatoren eine kostenpflichtige (derzeit 75 €/anno) Nutzung (für nichtgewerbliche Zwecke) bereitgestellt. Darin sind alle oben erwähnten Indikatoren nach Geschlecht und Region bis auf Kreisebene verfügbar.

Daten der Bundesagentur für Arbeit

Ebenfalls deutliche Neuerungen sind bei den verfügbaren Daten auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit im letzten Jahr feststellbar. So sind unter http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/q.html aktuelle und/oder Jahresdurchschnittswerte für die Kreise verfügbar, die z.T. Geschlecht (und weitere Indikatoren mehr oder weniger differenziert) ausweisen. Zudem stellt der Datenservice der Bundesagentur für Arbeit

[27] http://www.statistik-bw.de/SRDB/home.asp?H=2&R=GE222000

[28] Nach mündlicher Auskunft des Statistischen Landesamtes ist derzeit eine Arbeitsgruppe der zuständigen Ämter mit der Überarbeitung der Berufsbildungsstatistik beauftragt, die u.a. die Verfügbarkeit auf Kreisebene plant. Nähere Angaben können derzeit nicht gemacht werden.

[29] Betreuungseinrichtungen wurden bisher nur im 4-jährigen Turnus als Teil III der Kinder- und Jugendhilfestatistik erhoben und weisen bis Ende 2005 lediglich die Betreuungsquoten für Krippe, Kindergarten und Hort aus. Ab 2006 wird dieser Teil III „Kindertagesbetreuung und sonstige Einrichtungen der Jugendhilfe“ (Eisenreich/ Krautwald 2005: 26f.) um Einzelangaben zu Kindern und tätigem Personal –auch in der Tagespflege- sowie Angaben zu Bedarfen für unter Dreijährige erweitert.

[30] Folgende URL für GENESIS-Online regional: https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/logon

Sonderauswertungen zur Verfügung. Folgende Themen, die im Rahmen des hier vorgelegten Berichts notwendig sind, werden über die Bundesagentur für Arbeit bezogen:

1. Arbeitslosigkeit:

   a) Arbeitslose nach Gemeinden, Kreisen und Geschlecht sowie Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit (auch Jahresdurchschnittswerte)[31]. Auf dieser Seite stehen seit März 2003 die Kreisreporte (monatlich) mit einigen Angaben nach Geschlecht zur Verfügung.

   b) Daten zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II[32] ausgewiesen nach Geschlecht und Kreisen.

2. Teilnehmer an Maßnahmen (*Maßnahme-Teilnehmer-Gesamtdatenbank*: für die Kreise per Sonderauswertung) z.B. Weiterbildung, Eingliederungszuschüsse uvm.

3. Jugendbeschäftigung und -arbeitslosigkeit:

   a) Bewerber für Berufsausbildungsstellen und nicht vermittelte Bewerber (*Berufsberatungsstatistik*: für die Kreise per Sonderauswertung)

   b) Wie 1.a) in der Kreisübersicht: Arbeitslose Jugendliche unter 20 und unter 25 Jahren

Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Über das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sind nach den Datenschutzregelungen nach SGB X § 75 und SGB III § 282 Abs. 7 folgende Daten ausschließlich für die Wissenschaft verfügbar:[33]

1. Die *IAB-Beschäftigtenstichprobe* (Datenquelle: Beschäftigten- und Leistungsempfänger-Historik) ist als Mikrodaten bis auf Kreise verfügbar;

2. *IAB-Betriebspanel* (Datenquelle: Betriebsbefragung) über Sondergenehmigung bis auf Kreisebene zugänglich, für besonders kleine Landkreise z.B. Ravensburg sind aufgrund zu geringer Fallzahlen keine Auswertungen möglich;

3. *BA-Beschäftigtenpanel* (Datenquelle: Beschäftigtenstatistik): Auf Kreisebene ist ein Zugang nur über einen Gastaufenthalt beim IAB seit Anfang März 2006 möglich. Aufgrund geringer Fallzahlen könnte es aber Probleme geben. Dies muss in naher Zukunft noch geprüft werden.

[31] http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/q.html
[32] http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/l.html
[33] Die Daten des IAB beinhalten Angaben zu Beschäftigten, Arbeitslosen und Betrieben. „Das Datenangebot beruht auf drei unterschiedlichen Arten der Datengenese. Zusätzlich zu den prozessproduzierten Daten, die beim Meldeverfahren der Sozialversicherungen (DEÜV) und durch BA-interne Verfahren der computergestützten Leistungsgewährung, Arbeitsvermittlung sowie der Verwaltung von Maßnahmen und Teilnahmen (coLei, coArb, coSach) erfasst werden, erhebt das IAB auch Daten durch eigene Befragungen (z.B. IAB-Betriebspanel).“ (Download http://fdz.iab.de/pageText.asp?PageID=15). Die Daten werden entweder als Mikrodaten, über Datenfernverarbeitung oder durch Gastaufenthalte zugänglich gemacht.

4. *Linked-Employer-Employee* (LIAB) (Datenquelle: Betriebspanel, Beschäftigten-/ Leistungsempfänger-Historik): Da ein Zugang bisher nur über einen Gastaufenthalt möglich ist, erscheint dies aufgrund der geringen Fallzahlen auf Kreisebene im Betriebspanel nicht sinnvoll.

5. *Integrierte Erwerbsbiografie* (IEBS) (Datenquelle: Beschäftigten-/Leistungsempfänger-Historik, Maßnahme-Teilnehmer-Gesamtdatenbank, Bewerberangebot): Der Zugang ist ebenfalls nur über einen Gastaufenthalt möglich. Dies ist im Einzelfall bzw. -projekt zu prüfen und sollte selbstverständlich in einem sinnvollen Kosten-Nutzen-Verhältnis stehen.

5. Verknüpfung Indikatoren und Daten – eine Übersicht

Übersicht 8: Indikatoren[34] und verfügbare Datenquellen

Themenbereiche Indikatoren	Region	Datenquelle	Verfügbar als ...	Erhebungszeitpunkt, Bereitstellung	Anmerkung
Soziodemographie Erwerbstätige: Geschlecht, Alter, Qualifikation, Staatsangehörigkeit Erwerbsmuster: Erwerbsbeteiligung von Frauen insgesamt ➔ Indikatoren zu geschlechtsspezifischen Erwerbsmustern für Beschäftigte in den Modell-AK (MAK) s. weiter unten im entsprechenden Themenbereich	BW, Westdeutschland BW: für 12 Regionen	Mikrozensus/ LFS	Aggregatdaten[35]	April jeden Jahres, Statistisches Bundesamt: (Fachserien) ca. 1 ½ Jahre nach Erhebung, Statistisches Landesamt BW (Statistische Berichte, Landes-/Regionaldatenbanken im Internet)	Informationen über ET können im Mikrozensus nicht bis auf Stadt- und Landkreisebene berechnet bzw. zur Verfügung gestellt werden
Berufliche Segregation am Arbeitsmarkt Besetzung von Führungspositionen	BW, Westdeutschland	Mikrozensus/ LFS	Mikrodaten[36]	April jeden Jahres, Statistisches Bundesamt: Scientific use file (SUF) z.Zt. bis 2004 verfügbar	
Beschäftigung: Sozialvers. Beschäftigte - seit 1974 nach Stellung im Beruf (MAK)	- SK/LK (keine Gesamtdatei, sondern Tab. für jeden Kreis einzeln abzurufen) - für Modell-AK (MAK)	Beschäftigtenstatistik	Aggregatdaten	Statistisches Landesamt (Regionaldatenbank), Bundesagentur für Arbeit	
Beamte, Angestellte und Arbeiter im Öffentlichen Dienst nach VZ/TZ und Laufbahngruppen (b)	MAK, BW	Personalstandsstatistik	Aggregatdaten	Statistisches Landesamt (Sonderauswertung)	
ExistenzgründerInnen nach Wirtschaftsbereichen	MAK, BW	Gewerbeanzeigenstatistik	Aggregatdaten	Statistisches Landesamt (Sonderauswertung)	

[34] Differenzierbarkeit nach Geschlecht ist selbstverständlich für alle Indikatoren vorauszusetzen.
[35] Aggregatdaten i.d.R. für Allgemeinheit in Tabellenform verfügbar, entweder über die jeweilige Internetseite oder beim Statistischen Bundesamt auch Fachserien.
[36] Mikrodaten unterliegen strengen Datenschutzbestimmungen und sind für die Wissenschaft auf Antrag meist für die Laufzeit bestimmter Projekte verfügbar.

Themenbereiche Indikatoren	Region	Datenquelle	Verfügbar als ...	Erhebungszeitpunkt, Bereitstellung	Anmerkung
Arbeitslosigkeit: Arbeitsmarktberichte, Eckwerte des AM bisher nur Arbeitslosigkeit nach Geschlecht Arbeitslose - Bestand und AL-Quote - Zu-/Abgänge, Bestand außerdem nach TZ, Arb., Ang., Ausländer, Schwerbehindert, u20, u25, 55 und älter, Langzeit-AL, ü25 u. Langzeit-AL, u25 und > 6 Monate AL - Daten zur Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II - revidierte Daten mit Wartezeit von 3 Monaten – (Bedarfsgemeinschaften, Hilfsbedürftige)	- MAK, SK/LK (nicht immer Gesamtdatei, sondern Tab. für jeden Kreis einzeln abzurufen)	Beschäftigtenstatistik	Aggregatdaten	Statistikseite der Bundesagentur: neu zur Verfügung stehen bspw. „Aktuelle Kreisdaten“ z.B. AL nach Kreisen, Gemeinden und Geschlecht oder auch Kreisreport (ab Okt. 2005) [37]	
- Teilnehmer in ausgewählten Maßnahmen	- MAK Ma, Ka, RV (SK/LK alle möglich), BW, West-D			- Bundesagentur für Arbeit: Maßnahme-Teilnehmer-Datenbank (Sonderauswertung)	
Beschäftigung und Arbeitslosigkeit: Soz.-vers. Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Leistungsbezug (mit Beginn und Ende der Beschäftigung, Leistungsbeginn/-ende beschäftigt/arbeitslos), soz.-vers. Brutto(Tages)entgelt, Leistungsart (AL-Geld, -Hilfe, Unterhaltsgeld), Schul-/Berufsausbildung Außerdem: Geburtsjahr, WZ-Aggregat, Beruf, Stellung im Beruf für VZ, ansonsten Angabe TZ (mit/ohne AL-Vers., Definition Stundenzahl wechselt), Staatsangehörigkeit (Dt./Ausländisch), Personengruppen ab 1999 (sozvers., Azubi, Besch. in Alters-TZ, Praktikanten, Werkstudenten), Abgabegrund	MAK Ma, Ka, RV (SK/LK alle möglich), BW, Westdeutschland	IAB-Beschäftigtenstichprobe IABS-R01 (Meldungen aus BeH und LeH)[38]	Mikrodaten	Forschungsdatenzentren im IAB	Arbeitsort, nicht Wohnortprinzip, aktualisiert evtl. 2006 keine Betriebsgrößenklassen, kein Familienstand, keine Kinder, lt. Tel. Auskunft können Beschäftigungsquoten, Infrastrukturvariablen, AL-Quoten, Geburtenziffern, Altersstruktur, Preisniveau nicht zugespielt werden

[37] Aktuelle Kreisdaten unter: http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/q.html. Angaben über Bedarfsgemeinschaften Hartz IV-Empfänger unter: bzgl. Hartz IV: Titel s. Spalte 1 liegt unter http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/l.html.

[38] BeH = Beschäftigten-Historik, LeH = Leistungsempfänger-Historik

Themenbereiche Indikatoren	Region	Datenquelle	Verfügbar als ...	Erhebungszeitpunkt, Bereitstellung	Anmerkung
Soz.-vers. Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung (ab 1999), Individual- und betriebliche Merkmale mit Betriebsgrößenklassen	BW, Westdeutschland,	BA-Beschäftigtenpanel (Datenquelle ist die BA-Beschäftigtenstatistik)	Mikrodaten (nur Ost/West/D)	Forschungsdatenzentren im IAB: Daten 1998 bis 2003	liegt seit Anfang März 2006 vor
dto.	MAK Ma, Ka, RV	dto.	Mikrodaten (Gastaufenthalt IAB)	dto.	für Regionen nur per Gastaufenthalt im IAB möglich, Fallzahlenproblem (insbesondere Ravensburg) könnte auftreten
Betriebe mit mindestens einem soz.-vers. Beschäftigten nach Betriebsgrößen (z.B. auch Aus-/Weiterbildung, Neueinstellungen, Personalabgänge usw.)	Ost/West/D; Sondergenehmigung für MAK Ka, Ma, RV erhalten	IAB-Betriebspanel	Standardauswertungen; Mikrodaten über Schalterstelle	Jährlich, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit bis 2003	Auswertung inzwischen erfolgt, für Modellregionen Karlsruhe und Mannheim wenig Ergebnisse, für Ravensburg keine Ergebnisse
Familienfreundlichkeit: - Betreuungsquoten Krippe/Kiga/Hort	SK/LK	Kinder- und Jugenhilfestatistik	Aggregatdaten	Statistisches Landesamt BW	
- Betreuung im Rahmen der Verlässlichen Grundschule nach Betreuungsform	Mannheim	Schulstatistik	Aggregatdaten	Jährlich, Fachbereich Bildung, Stadt Mannheim, es sind aber nur noch wenige Jahre verfügbar	Es ist zu berücksichtigen, dass in Mannheim die Betreuungsangebote für schulpflichtige Kinder zwei Fachbereichen unterstellt ist: FB Bildung sowie FB Kinder, Jugend und Familie
- Betreuungsinfrastruktur nach Betreuungsformen (z.B. im Kiga Regel, VÖ usw., im Hort TZ/VZ) bzw. Anteil Tagesbetreuung in Krippe, Kiga, Hort	Mannheim	Interne Statistik	Aggregatdaten	Fachbereich Kinder, Jugend und Familie, Stadt Mannheim	

Themenbereiche Indikatoren	Region	Datenquelle	Verfügbar als ...	Erhebungszeitpunkt, Bereitstellung	Anmerkung
Familienfreundlichkeit: Demografie, Betreuungsinfrastruktur, Bildung und AM, Familie u. Beruf, Sicherheit u. Wohlstand (jeder Themenbereich in 3 – 4 Indikatoren), s. auch nächste Zeile	SK/LK	Familienatlas	Download der Ergebnisse für SK/LK	Prognos [39]	
Familienfreundlichkeit: - Öffentliche und private Infrastruktur zur Betreuung - Betriebliche Politik zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer - Existenz von lokalen Netzwerken - Anteil Kinder und Jugendliche in Sozialhilfe	MAK Ma, Ka, RV	z.T. auf den kommunalen Seiten Infos verfügbar	MA: s.o. für Betreuung, KA: Statistisches Jahrbuch, RV: noch abzuklären	Verbände, Kommunen	
Jugendbeschäftigung und -arbeitslosigkeit: - Alter findet Berücksichtigung in allen Themenbereichen, außerdem:					
- Übergang Schule / Beruf	- Mannheim	- Erhebungen IKUBIZ		- Jährlich: Übergabeprotokoll aus Hauptschule durch das Interkulturelle Bildungszentrum IKUBIZ Mannheim	- Ähnlich über Förderband Mannheim AbgängerInnen BVJ
- SchulabgängerInnen nach Abschlussart	- MAK (alle SK/LK)	- Schulstatistik	Aggregatdaten	- Jährlich zum Schuljahresende: Statistisches Landesamt	
- BerufsschülerInnen nach Art der Schule (Ber. Gym., BOS, BFS, BK, FS/Techniker)	- MAK, BW, West	- Schulstatistik		- Jährlich zum Schuljahresbeginn: STALA (Sonderauswertung für MAK)	
- Bewerberinnen für Ausbildungsstellen nach Schulabschluss, nach besuchter Schule, nach Nationalität (Dt./Ausl.), nach Alter in Jahren (15-25J.), nach Schulabschluss, nach Vermittlungswunsch (Berufsgruppen)	- MAK, BW, West	- Berufsberatungsstatistik		- Bundesagentur für Arbeit (Sonderauswertung für MAK)	
- Noch nicht vermittelte Ausbildungsstellen	- MAK, BW, West	- dto.		- Bundesagentur für Arbeit	
- Auszubildende, neu abgeschlossene Verträge, vorzeitig gelöste Verträge, Teilnehmer mit bestandener Abschlussprüfung, nach Ausbildungsbereichen	- BW (auch Entwicklungen)	- Berufsbildungsstatistik		- Statististisches Landesamt, Bundesinstitut für Berufsbildung: Stadt-/Landkreise (hier auch MAK) nicht verfügbar	Überarbeitung der Berufsbildungsstatistik durch bundesweite Arbeitsgruppe, die u.a. SK/LK ermöglichen soll
- Arbeitslose Jugendliche unter 20 sowie unter 25 Jahren (letztere nach Langzeitarbeitslosigkeit)	- MAK (alle SK/LK)	- Arbeitslosenstatistik		- Bundesagentur für Arbeit (Homepage: aktuelle Kreisdaten)	

[39] http://www.prognos.de/familienatlas/p_familienatlas_karten.html.

Themenbereiche Indikatoren	Region	Datenquelle	Verfügbar als ...	Erhebungszeitpunkt, Bereitstellung	Anmerkung
Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung auf regionaler Ebene: - Übersicht über bestehende Maßnahmen zur Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Existenzgründungsförderung sowie zur Qualifizierung z.B. Maßnahmen für Mädchen und Frauen auch unter Genderaspekt zu diskutieren, dann wenn Frauen hier Nachholbedarf haben (Bsp. GIG7 in Ma) - Identifizierung geschlechtsspezifischer Unterschiede	MAK Ma, Ka, RV	z.T. auf den kommunalen Seiten Infos verfügbar		Verbände, Kommunen	
		Ergänzend wären zudem möglich			
		Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)	Mikrodaten	Jährlich, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), vorliegend bis 2003	
		BIBB-/IAB-Erhebungen	Mikrodaten	ca. alle 7 Jahre, Bundesinstitut für Berufsbildung mit Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, vorliegend bis 1998/99	Bereitstellung über das Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung (ZA Köln)
		Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS)	Mikrodaten	2-jährig, Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA Mannheim) und Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung (ZA Köln) bis 2004	

Außerdem: Zugang „GENESIS Online regional“[40] (Regionalstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder) nach Geschlecht und für bundesdeutsche Stadt-/Landkreise (i.d.R. kostenpflichtig, 75€/anno, für jedermann/-frau zugänglich):

- Bevölkerung nach Alter,
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ebenfalls am Wohnort) nach Alter sowie Ein-/Auspendler,
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ebenfalls am Wohnort) nach Nationalität,
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort (ebenfalls am Wohnort) nach VZ/TZ

[40] Gastnutzung auf der Internetseit Genesis Online regional unter https://www.regionalstatistik.de/genesis/online/logon. Die Daten sind z.T. für längere Zeiträume verfügbar, allerdings derzeit (Stand März 2006) bis einschließlich 2003.

6. Beispielhafte Nutzung und Analyse der Daten

Im vorliegenden Kapitel werden beispielhaft erste Projektergebnisse zu Geschlechterunterschieden in der Erwerbsbeteiligung sowie in der Jugendbeschäftigung und -arbeitslosigkeit für Baden-Württemberg vorgestellt. In Kapitel 6.2 werden an einigen Stellen Geschlechterunterschiede in den Regionen und dabei erste Trends zu regionenspezifischen Besonderheiten vorgestellt.

6.1 Beispiel: Erwerbsbeteiligung in Baden-Württemberg

Die Erwerbsmuster von Frauen und Männern weichen nach wie vor erheblich von einander ab. In Baden-Württemberg waren im Jahr 2004 ca. 2,2 Mio. Frauen erwerbstätig (Tabelle 1, letzte beiden Spalten), zusammen mit der Zahl von 181 Tausend erwerbslosen Frauen, stehen also etwas mehr als zwei Drittel (67,8 %) der baden-württembergischen Frauen im erwerbsfähigen Alter dem Arbeitsmarkt zur Verfügung (= weibliches Arbeitskräfteangebot im Alter von 15 bis unter 65 Jahren). Im Vergleich trifft dies auf rund vier Fünftel (82,1%) der Männer in Baden-Württemberg zu.

Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in Baden-Württemberg

Dennoch hat sich die Erwerbsbeteiligung der Geschlechter im Verlaufe der letzten Jahre angenähert. Die Zahl erwerbstätiger Frauen in Baden-Württemberg ist von 1980 bis 2004 um annähernd ein Drittel (+533 Tsd.) angestiegen, während sich bei den Männern lediglich ein Anstieg von 6% (161 Tsd.) ergibt (Tabelle 1, Grafik 1a und b). Dadurch verringerte sich der Abstand zwischen der Zahl der erwerbstätigen Frauen und Männer (Grafik 1b). Entsprechend ist im gleichen Zeitraum auch der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen von 40% auf 45% gestiegen (hier nicht abgebildet).

Der Vergleich der Entwicklung der Zahl erwerbstätiger Frauen in Baden-Württemberg mit denen in Westdeutschland zeigt kaum Unterschiede: Frauen haben deutlich zugelegt. Im Gegensatz dazu verläuft die Entwicklung bei erwerbstätigen Männern in Baden-Württemberg etwas positiver als in Westdeutschland. Bei einem zwischenzeitlichen Aufschwung von 1987 bis 1992 ist die Zahl erwerbstätiger Männer rückläufig

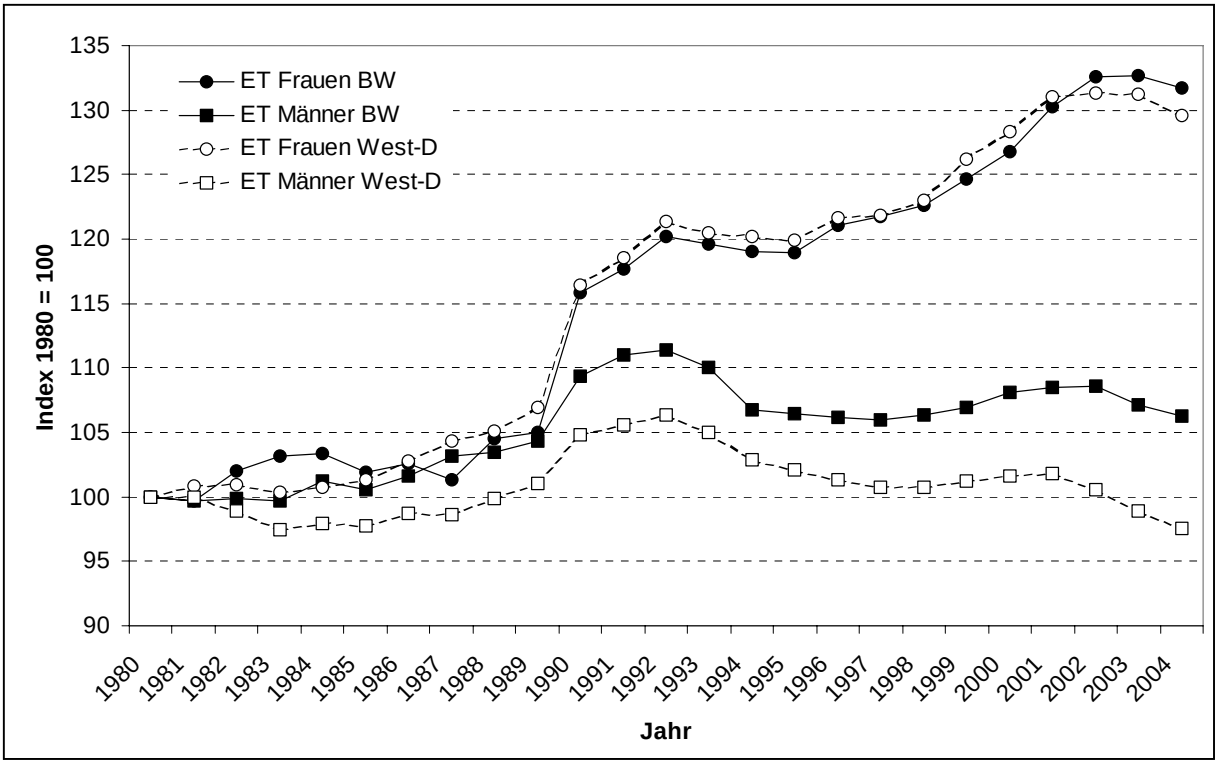
Begleitet wurde die Zunahme der Zahl erwerbstätiger Frauen und Männer (in Baden-Württemberg) von steigender Erwerbslosigkeit (Tabelle 1). Hier waren die Männer stärker betroffen als die Frauen, so dass die Erwerbslosenquote der Frauen mit 3,9% unter der der Männer mit 5,5% blieb. Allerdings lässt sich daraus lediglich schließen, dass die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen weniger als die der Männer von einem sinkenden Angebot an bezahlter Arbeit betroffen war. Hinzu kommt, dass die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen mit einer deutlichen Zunahme von Teilzeitarbeitplätzen, die überwiegend von Frauen besetzt sind, einherging (s. weiter unten).

Tabelle 1: Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in Baden-Württemberg 1980 und 2004

Beteiligung am Erwerbsleben	Bevölkerung im Alter von 15 und mehr Jahren*)				Bevölkerung von 15 bis unter 65 Jahre	
	1980		2004		2004	
	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %
			Frauen			
Erwerbstätige	1681	42,9	2214	47,9	2185	62,6
Erwerbslose	40	1,0	181	3,9	181	5,2
Nichterwerbspersonen	2201	56,1	2228	48,2	1123	32,2
insgesamt	*3922*	*100,0*	*4623*	*100,0*	*3488*	*100,0*
			Männer			
Erwerbstätige	2570	72,7	2731	62,4	2680	75,4
Erwerbslose	47	1,3	240	5,5	239	6,7
Nichterwerbspersonen	916	25,9	1402	32,1	635	17,9
insgesamt	*3534*	*100,0*	*4373*	*100,0*	*3554*	*100,0*

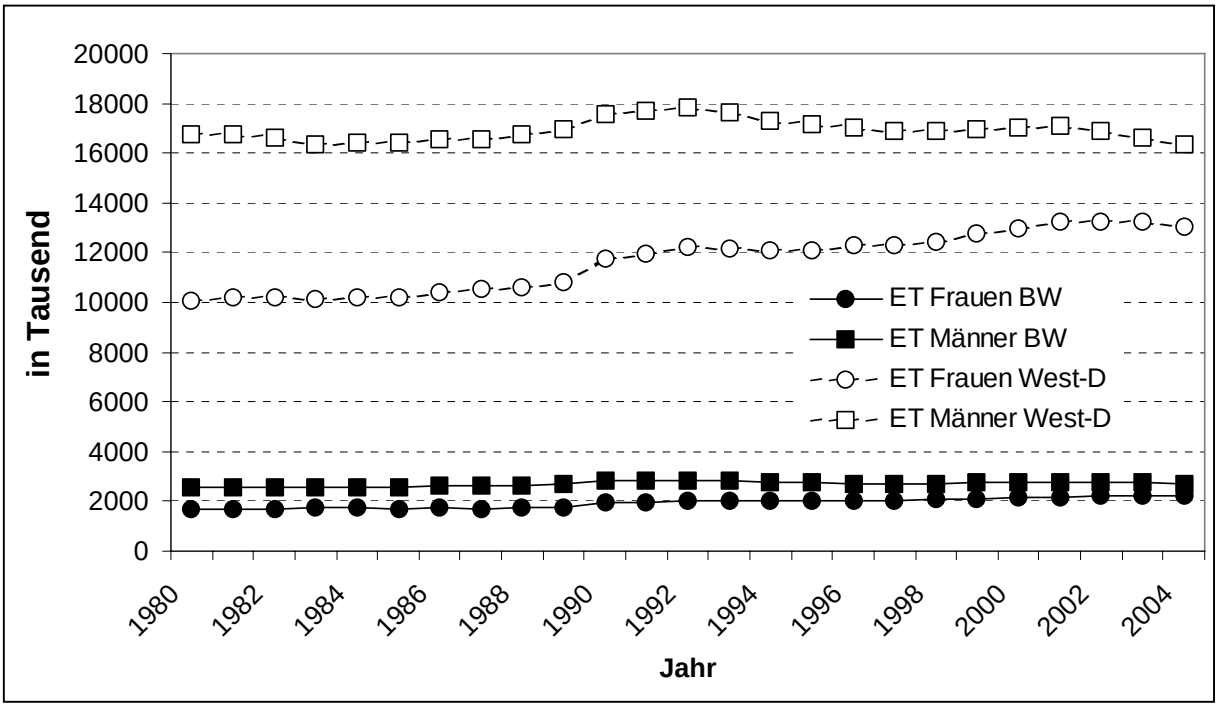
*) Da für 1980 nicht alle Werte mit der Alterseinschränkung 15 bis unter 65 Jahre verfügbar sind, wurden aus Vergleichbarkeitsgründen mit 1980 für 2004 beide Alterseinschränkungen angegeben.
Quelle: Statistisches Landesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Grafik 1a: Entwicklung (in %) der Zahl erwerbstätiger Frauen und Männer 1980 bis 2004



Quelle: Statistisches Landesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Grafik 1b: Entwicklung (absolut) der Zahl erwerbstätiger Frauen und Männer 1980 bis 2004



Quelle: Statistisches Landesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Einfluss des Alters auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern wird entscheidend durch das Alter determiniert, d.h. in jungen Jahren liegt eine geringe Erwerbsbeteiligung vor, die im Verlauf des Erwerbslebens zunächst steigt und schließlich in der Nähe des Rentenalters wieder abfällt. Bei Frauen treten zudem durch Erziehungs- und Familienzeiten Erwerbsunterbrechungen häufiger als bei Männern auf.

Die Erwerbsquoten junger Frauen und Männer in Baden-Württemberg sind noch relativ niedrig (15-24 Jahre, Grafik 2) und unterscheiden sich kaum. Während junge Männer allerdings hier noch häufig Wehr- oder Zivildienst nachgehen und zu den Erwerbstätigen zählen, nehmen junge Frauen eher schulische Ausbildungswege wahr.[41]

In allen Altersgruppen zwischen 25 bis 34 Jahre und 45 bis 54 Jahre übersteigt die Erwerbsquote[42] der Männer die 90%-Marke und liegt ca. 15%-Punkte über der Erwerbsquote der Frauen. Immer noch zwei Drittel aller Männer zwischen 55 und 64 Jahre stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, in diesem Alter ist der Abstand zu den Frauen am höchsten. Dies steht in Zusammenhang mit dem bisher früheren Renteneintrittsalter von Frauen. Deutlich wird aber auch, dass die Erwerbsspanne bei Frauen kürzer als bei Männern ist.

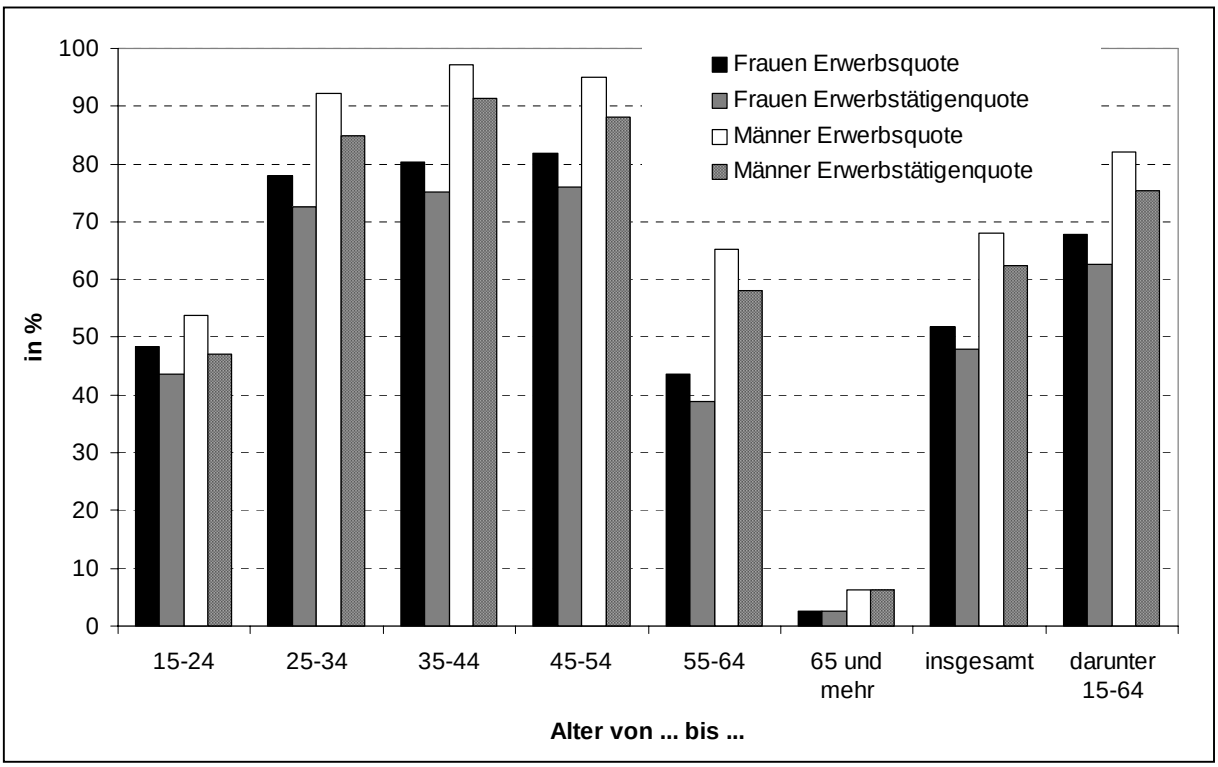
Interessant ist auch, dass die höchste Erwerbsquote bei Männern im Alter zwischen 35 und 44 Jahren liegt. Bei Frauen ist dies erst ca. fünf bis zehn Jahre später der Fall. D.h. auch, die höchste Erwerbsbeteiligung bei Frauen

[41] Darauf wird an anderer Stelle im Laufe des Projektes „Geschlechterdifferenzierende Arbeitsmarktanalyse“ noch eingegangen.

[42] Die Interpretationen für die Erwerbstätigenquote sind hier im Ergebnis die gleichen wie bei der Erwerbsquote, so dass im Folgenden nicht jedes Mal die Geschlechterunterschiede zweimal diskutiert werden. Zur Definition vergleiche die Fußnote unter Grafik 2.

liegt nicht wie häufig angenommen vor der Familiengründung, sondern erst in einer Altersphase, in der die Kinder bereits größer sind bzw. zur Schule gehen.[43]

Grafik 2: Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2004



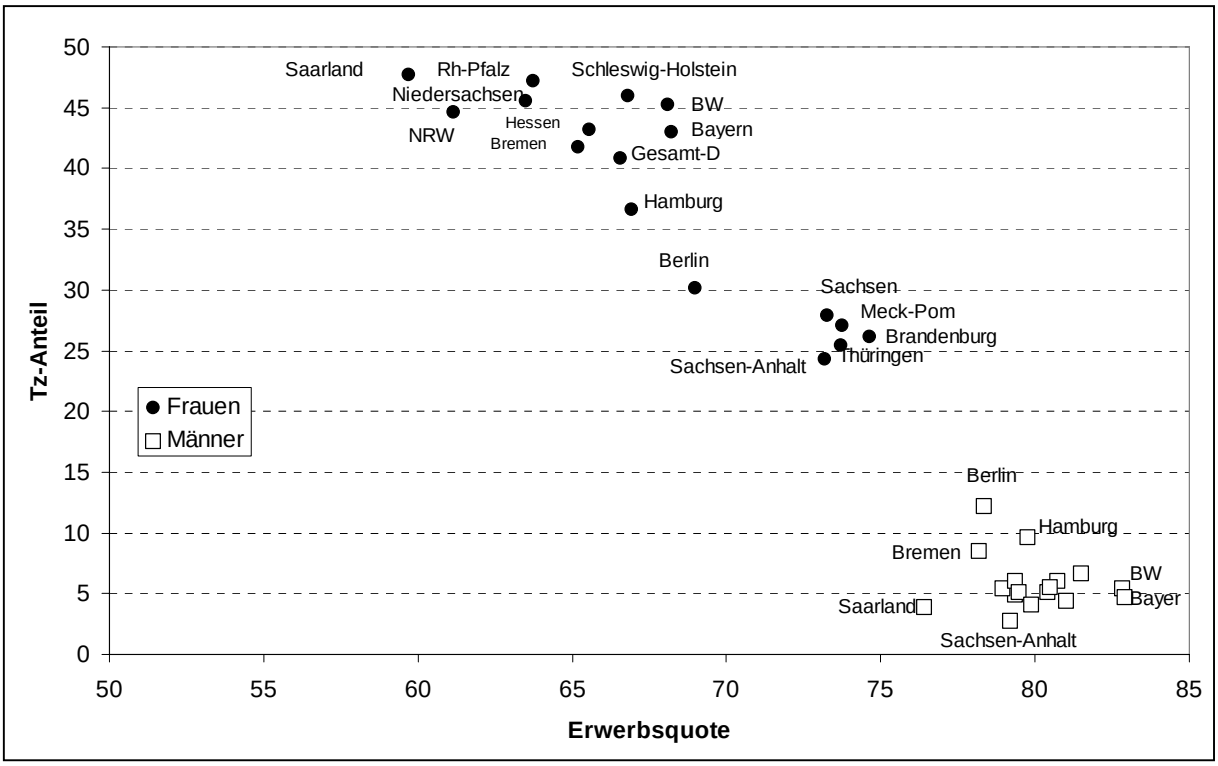
*) *Erwerbsquote*: prozentualer Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung in den jeweiligen Altersgruppen. *Erwerbstätigenquote*: prozentualer Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung in den jeweiligen Altersgruppen.
Quelle: Statistisches Landesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Erwerbsbeteiligung und Teilzeit bei Frauen und Männern im Bundesländervergleich

Grafik 3 zeigt einen Zusammenhang zwischen der Erwerbsquote und dem Teilzeit-Anteil bei Frauen (und bedingt bei Männern): Je höher die Erwerbsquote umso niedriger der Teilzeit-Anteil oder vice versa: Je höher der Teilzeit-Anteil umso niedriger die Erwerbsquote. Der Geschlechterunterschied besteht neben der bereits erwähnten höheren Erwerbsquote von Männern in einem gleichzeitig deutlich auffallend niedrigerem Teilzeit-Anteil im Vergleich zu Frauen, der bereits seit langem bekannt ist. Interessant ist aber zudem, dass es keinen erkennenswerten Unterschied bei Männern in den Bundesländern gibt, dies bei den Frauen deutlich anders ist. In den fünf neuen Bundesländern zeigt sich eine hohe Erwerbsquote der Frauen von rund 75% bei einem Teilzeit-Anteil von 25 bis 30%. In den westdeutschen Bundesländern beteiligen sich Frauen in Baden-Württemberg und Bayern mit rund 68% am stärksten am Arbeitsmarkt bei einem für die westdeutschen Bundesländer durchschnittlichen Teilzeit-Anteil von 45%.

[43] Dies stimmt weitgehend mit Ergebnissen für Deutschland überein wie sie von Dressel (2005) im Gender-Datenreport vorgestellt werden.

Grafik 3: Erwerbsbeteiligung und Teilzeit-Anteile von Frauen und Männern in Baden-Württemberg 2003



*) *Erwerbsquote*: prozentualer Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im Alter 15-64 Jahre. *Teilzeit-Anteil*: prozentualer Anteil von Frauen in Teilzeit (Selbsteinstufung) an allen erwerbstätigen Frauen (bzw. Männern).

Quelle: Statistisches Bundesamt (Scientific-Use-File 2003), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Entwicklung der Teilzeitarbeit von Frauen und Männern

Die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen von 1980 bis 2004 ist im Wesentlichen auf die Zunahme der Zahl teilzeit-tätiger Frauen (+547 Tsd., Tabelle 2) zurückzuführen. Die Zahl hat sich mehr als verdoppelt, während bei den vollzeit-tätigen Frauen sogar ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist. Auch wenn die Zahl teilzeit-tätiger Männer relativ stärker gestiegen ist als die der Frauen, arbeiten nach wie vor immer noch deutlich weniger Männer als Frauen überhaupt in Teilzeit. Von allen erwerbstätigen Männern in Baden-Württemberg sind es rund 8% aller Männer, während dies bei den Frauen rund 48% sind (vgl. Grafik 3 und Tabelle 2). Allerdings deutet die Zunahme bei den teilzeit-tätigen Männern darauf, dass Männer inzwischen auch zur Teilzeitarbeit bereit sind. Ob dies aus der Beschäftigungskrise herrührt, oder doch ein Zeichen für eine zunehmende Bereitschaft der Männer zur Übernahme von Familienpflichten ist, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden.

Tabelle 2: Entwicklung der Zahl erwerbstätiger Frauen und Männer nach Vollzeit/Teilzeit*) in Baden-Württemberg 1980-2004

Arbeitszeit	Erwerbstätige					
	1980		2004		Veränderung 1980 bis 2004	
	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %
			Frauen			
Vollzeit	1158	68,9	1144	51,7	-14	-1,2
Teilzeit	523	31,1	1070	48,3	547	104,7
insgesamt	*1681*	*100,0*	*2214*	*100,0*	*533*	*31,7*
			Männer			
Vollzeit	2502	97,4	2526	92,5	23	0,9
Teilzeit	68	2,6	206	7,5	138	202,2
insgesamt	*2570*	*100,0*	*2731*	*100,0*	*161*	*6,3*

*) 1980 bis einschließlich 39 normalerweise geleistete Arbeitsstunden, 2004 bis einschließlich 34 normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden.
Quelle: Statistisches Landesamt (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

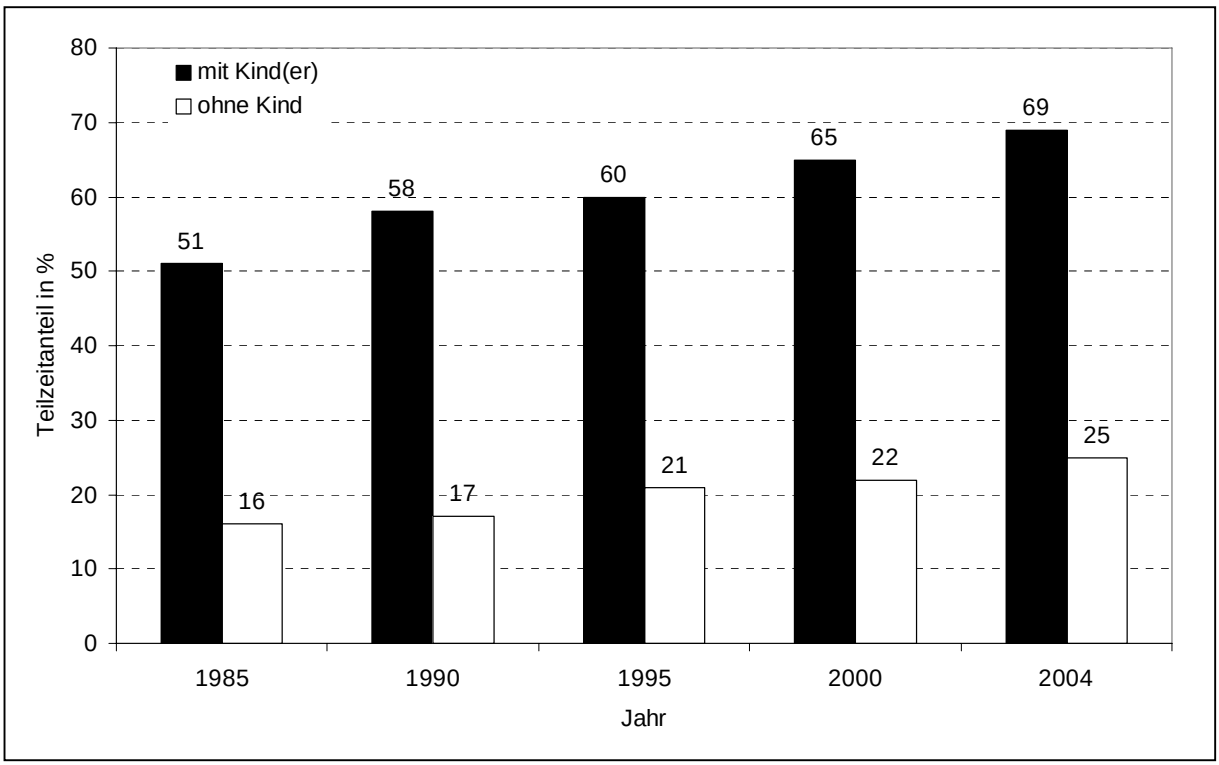
Erwerbstätigkeit mit und ohne Kind(er) in Baden-Württemberg

Teilzeitarbeit ist also auch in Baden-Württemberg eine weibliche Domäne. Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen dürfte insbesondere Müttern zugute kommen, jedenfalls solange die Infrastruktur an Betreuungsplätzen ein Problem bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt.

Als Grund für die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen wird ein geändertes Erwerbsverhalten von Müttern angesehen: 1985 waren fast die Hälfte der Mütter in Baden-Württemberg erwerbstätig (Grafik 4), 2004 sind es bereits zwei Drittel. Mütter arbeiten vor allem Teilzeit, d.h. die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit beruht auf einem enormen Zuwachs bei den in Teilzeit arbeitenden Frauen. Die geschlechterspezifische Segregation des Arbeitsmarktes bleibt jedoch erhalten (vgl. auch Statistisches Landesamt 2005).

Dagegen arbeiten gerade mal ein Viertel der Frauen ohne Kinder in Teilzeit. Ebenfalls wird deutlich, dass sich die Teilzeitbeschäftigung bei Frauen mit Kindern in den letzten neun Jahren um 18 Prozentpunkte erhöht hat. Zwar ist eine Zunahme der Teilzeitquote auch bei Frauen ohne Kinder zu verzeichnen, aber dieser liegt mit 9 Prozentpunkten deutlich niedriger.

Grafik 4: Teilzeitbeschäftigung von Frauen mit und ohne Kinder
in Baden-Württemberg 1985 bis 2004



*) Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahren ohne / mit im Haushalt lebenden minderjährigen Kindern. Hier Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen erwerbstätigen Frauen mit / ohne Kinder.
Quelle: © Statistisches Landesamt (Mikrozensus)

Formen der Erwerbstätigkeit in Baden-Württemberg

Erwerbstätigkeit tritt in unterschiedlichen Formen in Erscheinung. So setzt sich die Gruppe der Erwerbstätigen aus den Selbständigen und den mithelfenden Familienangehörigen sowie den abhängig Beschäftigten zusammen, zu denen die BeamtInnen, die Angestellten und die ArbeiterInnen (einschließlich Auszubildenden) zählen. Frauen und Männer sind in diesen Gruppen sehr unterschiedlich vertreten.

Von den insgesamt 2,2 Mio. erwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg (Tabelle 3, Grafik 5) sind fast zwei Drittel (1,4 Mio. Frauen) in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt. Mit deutlichem Abstand folgt die Gruppe der Arbeiterinnen mit nicht ganz einem Viertel (521 Tsd.) der erwerbstätigen Frauen. Bereits hier lässt sich ein deutlicher Geschlechterunterschied feststellen. Im Gegensatz zu den Frauen sind Männer genauso häufig als Angestellte oder Arbeiter beschäftigt (mit rund 40% in der jeweiligen Gruppe). Die nächst größere Erwerbstätigengruppe, bei denen sich deutliche Geschlechterunterschiede feststellen lassen, sind die Selbständigen. Während nur 6% aller erwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg selbständig sind, ist die Selbständigenquote bei Männern mit 13% mehr als doppelt so hoch.

Hinzukommt, dass verglichen mit dem Gewicht innerhalb anderer Beschäftigtengruppen der Frauenanteil unter den Selbständigen mit 27% am geringsten ist (Tabelle 3).[44] Lediglich in der Gruppe der mithelfenden Familienangehörigen sind Frauen deutlich überrepräsentiert: Mehr als drei Viertel aller Mithelfenden sind Frauen.

Vergleicht man die Erwerbsformen von Frauen und Männer nach Alter treten die Geschlechterunterschiede teilweise noch deutlicher zutage. So ist der Abstand zwischen weiblichen und männlichen Angestellten und ArbeiterInnen in jüngeren Kohorten auffälliger (Grafik 5): Mädchen landen eher in Ausbildungsberufen in einem Angestelltenverhältnis, was mit einer ausgesprochenen Orientierung auf Dienstleistungsberufe z.B. im Gesundheitswesen einhergehen dürfte, Jungen eher in Ausbildungsberufen in Arbeiter-Verhältnissen. Die beschriebenen Geschlechterunterschiede zwischen selbständigen Frauen und Männern treten deutlich im Alter ab 35 Jahren auf, was natürlich auch damit zusammenhängt, dass i.d.R. erst nach einer gewissen Berufserfahrung eine selbständige Tätigkeit aufgenommen wird.[45]

Tabelle 3: Erwerbstätige Frauen und Männer nach Stellung im Beruf in Baden-Württemberg 2004

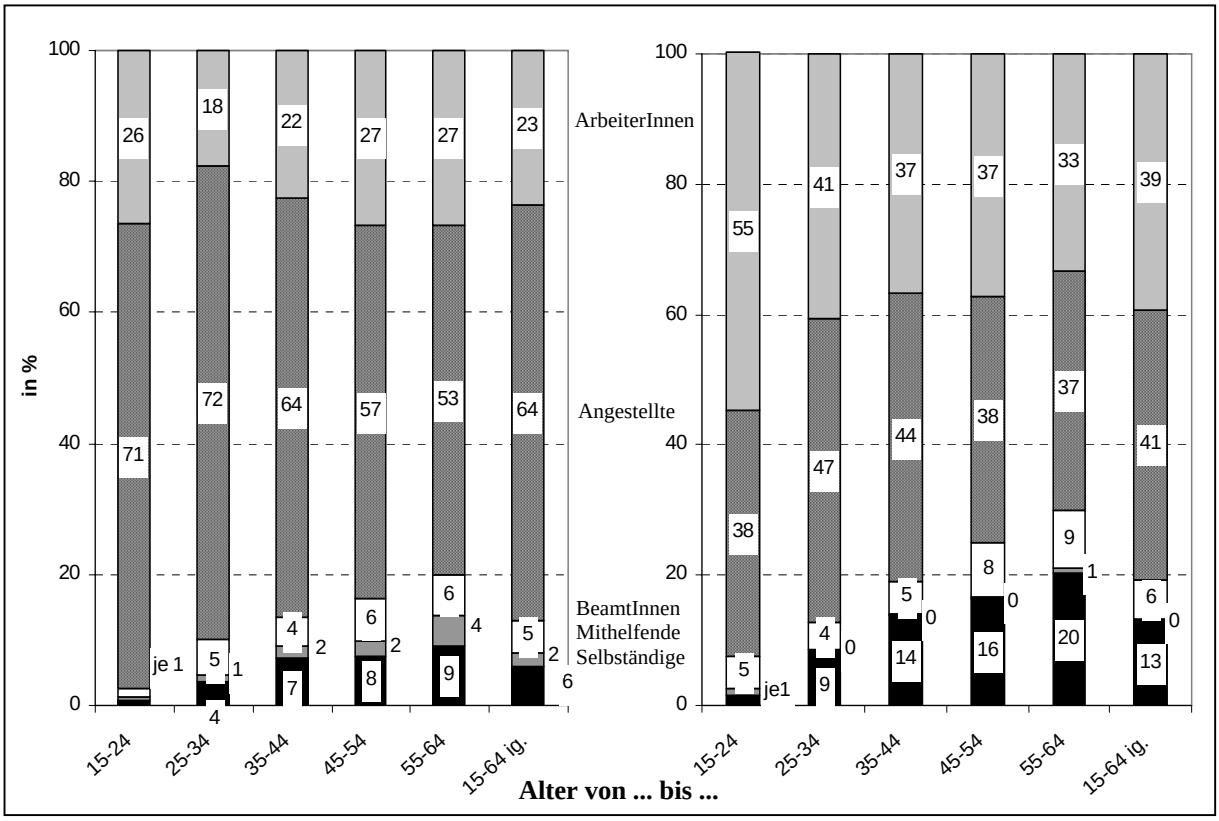
abs. in Tsd.	Selbständige	Mithelfende	BeamtInnen	Angestellte	ArbeiterInnen	*Erwerbstätige insgesamt*
Frauen	136	49	108	1400	521	*2214*
Männer	371	16	164	1118	1062	*2731*
Frauenanteil in %	26,9	75,3	39,6	55,6	32,9	*44,8*

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

[44] Nach den Ergebnissen der Gewerbeanzeigenstatistik waren unter den rund 104 Tsd. neuen Selbständigen in Baden-Württemberg annähernd ein Drittel (32 Tsd.) Frauen. Die Zahl der Existenzgründerinnen stieg im Vergleich zum Vorjahr stärker als die der Existenzgründer. Allerdings gründen Frauen kleiner und planen seltener Personal einzustellen. Jede vierte Gründerin gründet zunächst im Nebenerwerb (John 2006: 27 ff.).

[45] Ergänzend sei an dieser Stelle erwähnt, dass u.a. deutlich unterschiedliche Arbeitszeiten zwischen diesen Erwerbsformen und Geschlechtern festgestellt werden (Klenner 2005: 206 f.): So bringen Frauen in allen Gruppen normalerweise ein deutlich niedrigeres Zeitbudget für die Ausübung ihrer Erwerbstätigkeit als die Männer auf, aber auch innerhalb der einzelnen Erwerbsformen zeigen sich Unterschiede: Arbeiterinnen in Westdeutschland haben demnach die niedrigsten Arbeitszeiten mit 25 Stunden pro Woche, am meisten arbeiten selbständige Männer in Westdeutschland mit mehr als 50 Wochenstunden.

Grafik 5: Erwerbstätige Frauen und Männer nach Stellung im Beruf und Alter in Baden-Württemberg 2004



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Es bleibt anzumerken, dass das Spektrum möglicher Indikatoren zur Erwerbsbeteiligung insbesondere mit Blick auf berufliche Segregation noch mehrerer Ergänzungen bedürfte wie z.B. Berufswahl, Einkommen, Qualifikation (s. Kapitel 3). Zum einen wird im Folgenden beim Thema Jugendbeschäftigung (Kapitel 6.2) darauf eingegangen, zum anderen werden weitere Untersuchungen zur beruflichen Segregation im Rahmen des Projektes folgen.

Zusammenfassung der ersten Projektergebnisse zur Erwerbsbeteiligung:

- In Baden-Württemberg stehen rund zwei Drittel der Frauen im erwerbsfähigen Alter dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Nach wie vor übertrifft die Erwerbsbeteiligung der Männer diejenige der Frauen deutlich. Dies gilt für Baden-Württemberg, wie auch für ganz Deutschland.
- Die Zahl der erwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg ist insbesondere seit Beginn der 1990er Jahre deutlich stärker gestiegen als die der Männer. Während aber in Baden-Württemberg seit Mitte der 1990er Jahre die Zahl der erwerbstätigen Männer stagniert, ist in West-Deutschland insgesamt ein Rückgang zu verzeichnen.
- Die Erwerbsquote ist wie allgemein nachvollziehbar stark altersabhängig. Interessant ist zudem, dass die höchste Erwerbsbeteiligung bei Frauen nicht wie häufig angenommen vor der Familiengründung liegt, sondern erst in einer Altersphase, in der die Kinder bereits älter sind.
- Es besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen Erwerbsquote und Teilzeitanteil bei Frauen: Je höher der Teilzeitanteil ist, umso niedriger ist die Erwerbsquote.
- Der Beschäftigungszuwachs der Frauen in den letzten 24 Jahren in Baden-Württemberg erklärt sich vollständig durch den Zuwachs teilzeit-beschäftigter Frauen. Auf deutlich niedrigerem (absolutem) Niveau bewegt sich die Teilzeitbeschäftigung von Männern, aber immerhin hat sich die Zahl der teilzeitarbeitenden Männer in Baden-Württemberg verdreifacht.
- Ein Grund für die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen ist im geänderten Erwerbsverhalten von Müttern zu sehen, die vor allem in Teilzeit arbeiten.
- Die größte Gruppe der erwerbstätigen Frauen steht in einem Angestelltenverhältnis, was damit zusammenhängt, dass Frauen häufiger in Dienstleistungsberufen tätig sind als Männer. Erwerbstätige Männer arbeiten gleich häufig als Arbeiter und als Angestellte. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen unter den Selbständigen.

6.2 Beispiel: Jugendbeschäftigung und -arbeitslosigkeit

Im Folgenden werden Ergebnisse zum Berufseinstieg junger Frauen und Männer vorgestellt. Dabei werden Fragen wie, welche allgemeinbildenden Schulabschlüsse Jugendliche haben, wie hoch der Anteil der Jugendlichen ist, die eine Ausbildung beginnen, welche Ausbildungswünsche junge Frauen und Männer haben, wie gestalten sich in Baden-Württemberg Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage und vieles mehr untersucht. Außerdem geht es darum, aktuelle Strukturen und Entwicklung des dualen Systems darzustellen.

Schulische Qualifikation beim Übergang von Schule in den Beruf

Voranzustellen ist hier, dass zum Übergang von der Schule in den Beruf relativ wenige Erkenntnisse vorliegen. Zur Verfügung stehen zunächst Daten aus der Schulstatistik zu den Absolventinnen und Absolventen allgemein bildender Schulen (vgl. BIBB 2006).

In Baden-Württemberg sind zum Schuljahresende 2003/04 mehr als 100 Tsd. Jugendliche aus allgemein bildenden Schulen entlassen worden, darunter mehr als 48 Tsd. junge Frauen (hier nicht abgebildet, eigene Berechnungen).

Von den weiblichen Schulabgängerinnen waren knapp 6% ohne Hauptschulabschluss (Grafik 6), 30% mit Hauptschulabschluss, 42% mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluss und 22% mit Hochschulabschluss. Im Vergleich zu den männlichen Jugendlichen haben weniger junge Frauen keinen oder einen Hauptschulabschluss, aber deutlich mehr junge Frauen als Männer haben einen Realschul- oder höheren Abschluss.

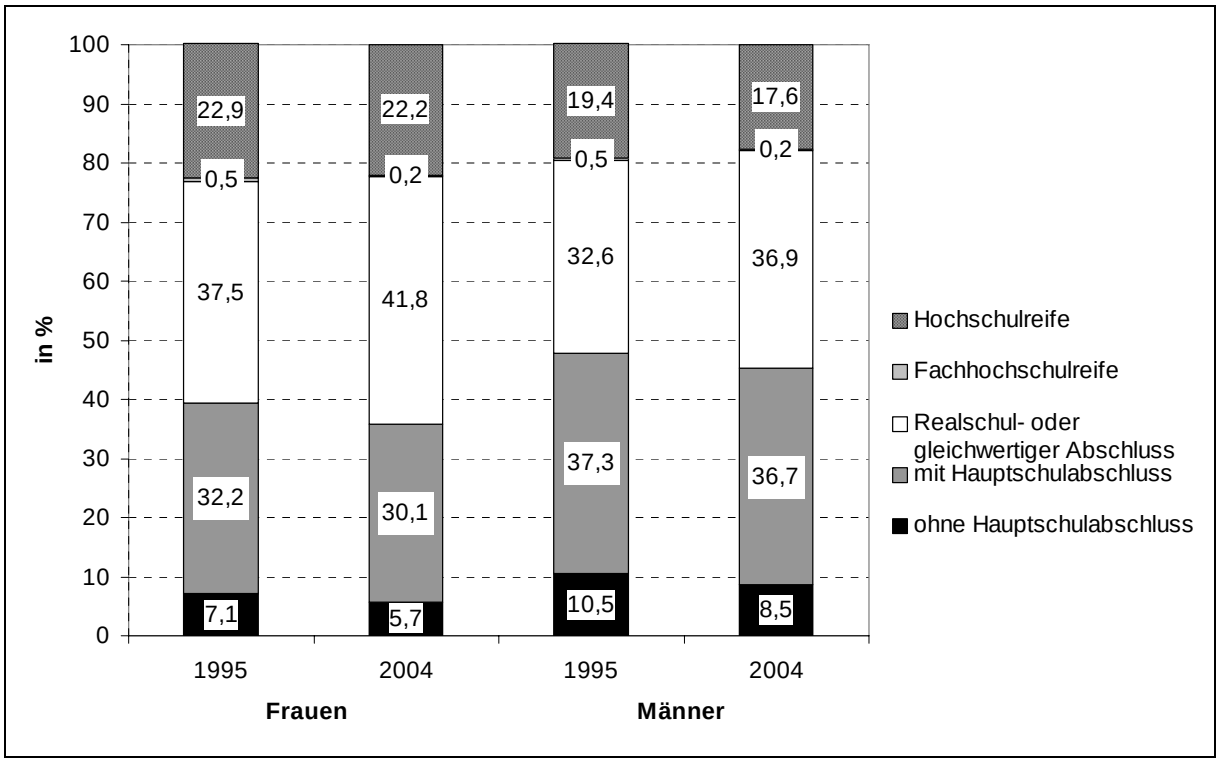
Bei insgesamt angestiegenen Schülerzahlen zwischen 1995 bis 2004, hat sich die Zahl der Schülerinnen aber auch der Schüler ohne Hauptschulabschluss nicht nur prozentual, sondern auch absolut verringert (hier nicht abgebildet).

Ebenfalls bei beiden Geschlechtern ist feststellbar, dass die Zahl derjenigen mit mittleren Abschlüssen prozentual und absolut angestiegen ist. Dagegen ist der prozentuale Anteil der Schülerinnen und auch der Schüler mit höheren Abschlüssen leicht gesunken. Dies beruht allerdings auf der hier dargestellten Verteilungsstruktur, während absolut (hier nicht abgebildet) nach wie vor bei beiden Geschlechtern eine Zunahme zu verzeichnen ist.[46]

Unterm Strich bleibt festzuhalten: Die Mädchen in Baden-Württemberg haben die Jungen in puncto formaler Bildungsabschlüsse überholt, dennoch befinden sich auch die Jungen in einem Aufwärtstrend.

[46] Dies stimmt auch mit den Ergebnissen des BIBB (2006) überein, die davon ausgehen, dass in Deutschland bei noch steigenden Schülerzahlen bis 2013 die Zahl der AbsolventInnen mit und ohne Hauptschulabschluss (bis 2020) weiter zurückgehen und zeitgleich die Zahlen der Schülerinnen und Schüler mit Realschulabschluss (bis 2007) und derjenigen mit Studienberechtigung (bis 2013) weiterhin deutlich zunehmen (ebd.: Schaubild 1.4, ohne Seitenzahlenangabe).

Grafik 6a: SchulabgängerInnen nach Abschlussart in Baden-Württemberg 1995 und 2004*)

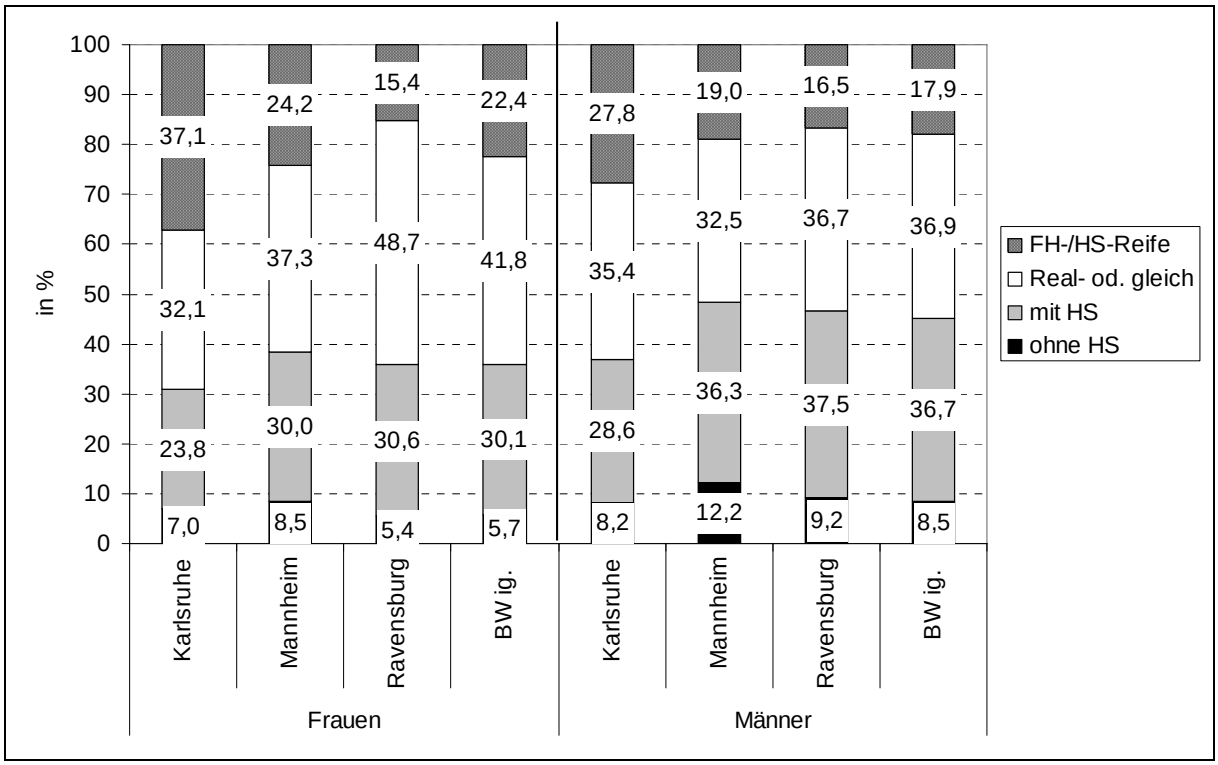


*) SchulabgängerInnen Schuljahresende 1994/95 (Statistische Ämter des Bundes und der Länder) und 2003/04 (Statistisches Landesamt).
Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Schulstatistik), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Die hier vorgestellten Ergebnisse aus Baden-Württemberg treffen im Übrigen auch auf die ausgewählten Modellregionen Karlsruhe, Mannheim und Ravensburg zu. Einzige Ausnahme bildet die Zahl der SchulabgängerInnen ohne Hauptschulabschluss in Ravensburg: Bei einem durchschnittlichen Zuwachs zwischen 1995 und 2004 aller weiblichen und männlichen SchulabgängerInnen von rund 20% hat sich die Zahl der weiblichen Absolventinnen ohne Hauptschulabschluss um rund 34% und die der männlichen Absolventen um rund 25% erhöht (eigene Berechnungen, hier nicht abgebildet).

Strukturelle regionale Benachteiligungen beider Geschlechter im eher ländlichen Raum Ravensburg im Vergleich zu den anderen Regionen lassen sich mit diesem Ergebnis jedenfalls nicht ablesen. Denn festgestellt werden kann auch, dass in Ravensburg nur 5% der Mädchen überhaupt ohne Hauptschulabschluss ihre Schulpflicht beenden, während dies in Karlsruhe und in Mannheim auf 7 bzw. knapp 9% der Frauen zutrifft (Grafik 6b). Dies zeigt sich auch an dem deutlich niedrigeren Frauenanteil an allen AbsolventInnen ohne Hauptschulabschluss in Ravensburg (Tabelle 4). Andererseits trifft der bereits für Baden-Württemberg festgestellte Geschlechterunterschied bezüglich der höheren Abschlüsse in Karlsruhe und Mannheim zu, während in Ravensburg prozentual nahezu gleich viele der Mädchen und Jungen mit einer Studienberechtigung die Schule verlassen.

Grafik 6b: SchulabgängerInnen nach Abschlussart in ausgewählten Modellregionen 2004*)



*) SchulabgängerInnen Schuljahresende 2003/04, Stand: 13.10.2004.
Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Schulstatistik), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Tabelle 4: SchulabgängerInnen nach Abschlussart in ausgewählten Modellregionen 2004*)

		Frauen			
Region	*insgesamt*	Nach Beendigung der Vollzeit-Schulpflicht ohne Hauptschulabschluss	Nach Beendigung der Vollzeit-Schulpflicht mit Hauptschulabschluss	Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	Fachhoch-/ Hochschulreife
	absolut				
Karlsruhe	*1190*	83	283	382	442
Mannheim	*1513*	129	454	564	366
Ravensburg	*1724*	93	527	839	265
BW insges.	*58602*	*3346*	*17634*	*24495*	*13127*
	Zeilen-%				
Karlsruhe	*100,0*	7,0	23,8	32,1	37,1
Mannheim	*100,0*	8,5	30,0	37,3	24,2
Ravensburg	*100,0*	5,4	30,6	48,7	15,4
BW insges.	*100,0*	*5,7*	*30,1*	*41,8*	*22,4*
	Frauenanteil				
Karlsruhe	*48,3*	44,4	43,7	45,9	49,4
Mannheim	*49,6*	40,8	44,9	53,1	55,6
Ravensburg	*44,3*	31,7	39,3	51,3	42,5
BW insges.	*48,1*	*38,3*	*43,2*	*51,2*	*53,7*

	Männer				
Region	*insgesamt*	Nach Beendigung der Vollzeit-Schulpflicht ohne Hauptschulabschluss	Nach Beendigung der Vollzeit-Schulpflicht mit Hauptschulabschluss	Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	Fachhoch-/ Hochschulreife
	absolut				
Karlsruhe	*1275*	104	365	451	355
Mannheim	*1536*	187	558	499	292
Ravensburg	*2169*	200	814	797	358
BW insges.	*63228*	*5392*	*23206*	*23317*	*11313*
	Zeilen-%				
Karlsruhe	*100,0*	8,2	28,6	35,4	27,8
Mannheim	*100,0*	12,2	36,3	32,5	19,0
Ravensburg	*100,0*	9,2	37,5	36,7	16,5
BW insges.	*100,0*	*8,5*	*36,7*	*36,9*	*17,9*

*) SchulabgängerInnen Schuljahresende 2003/04, Stand: 13.10.2004.
Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Schulstatistik), Berechnungen ifm Universität Mannheim

I) Jugendbeschäftigung

Ausbildung: Angebot und Nachfrage in Baden-Württemberg

Doch wie gestaltet sich der Übergang von der Schule in den Beruf? D.h., wie viele Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen gibt es und wie viele Ausbildungsstellen werden nachgefragt?

Grafik 7 stellt Angebot und Nachfrage am Ausbildungsstellenmarkt zum 30.09.2004 dar. Als Ausbildungsplatzangebot werden definiert die Zahl der *neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge* sowie die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten *noch nicht vermittelten Ausbildungsstellen*. Zur Ausbildungsplatznachfrage gehören ebenfalls die *neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge* und die bei der BA gemeldeten noch *nicht vermittelten Bewerberinnen und Bewerber* (vgl. BIBB 2006).

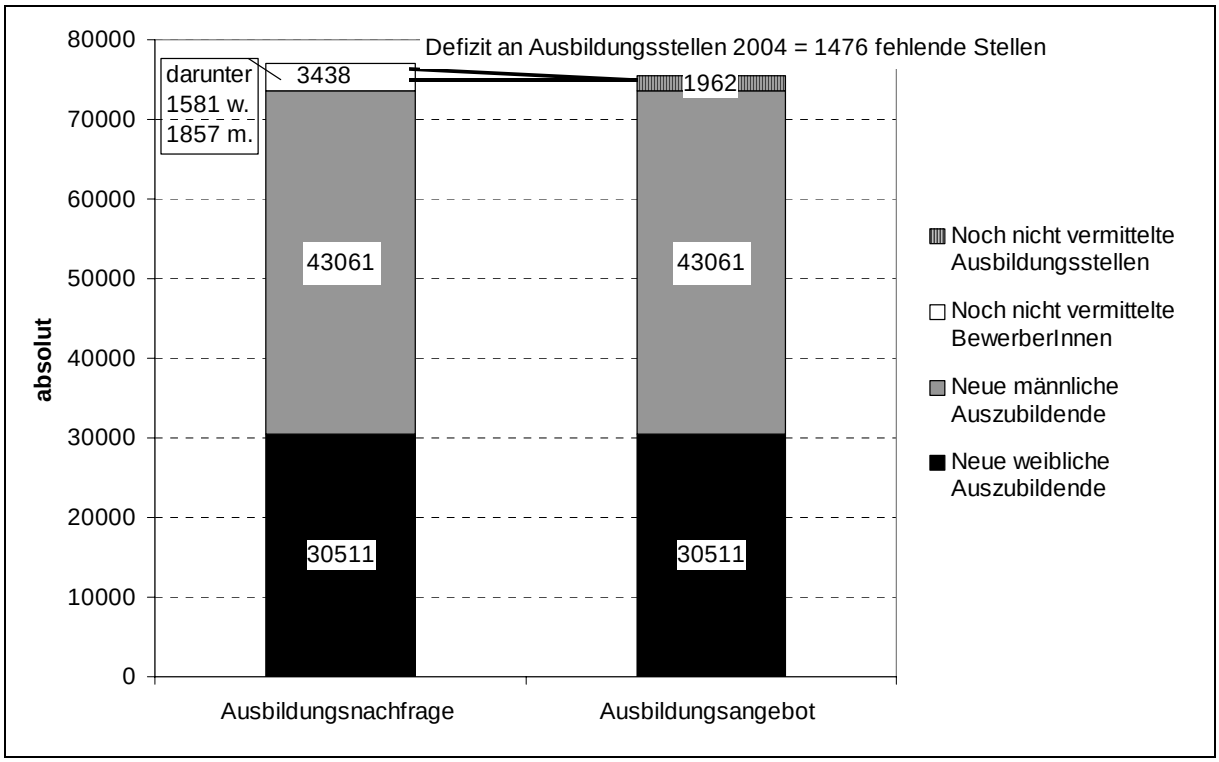
In Baden-Württemberg wurden zum 30.09.2004 ca. 73 Tsd. neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, davon rund 30 Tsd. (41%) mit jungen Frauen. Dieser Frauenanteil liegt nach wie vor unter dem Frauenanteil an Erwerbstätigen (vgl. Kap. 6.1) in Baden-Württemberg. Was allerdings noch deutlicher ist: Fast die Hälfte der noch nicht vermittelten Jugendlichen sind junge Frauen (von 3438 insgesamt sind 1581 Frauen, Grafik 7)[47]. Dieses Ergebnis müsste über einen längeren Zeitraum untersucht werden, dies bleibt weiteren Untersuchungen im Laufe des Projektes überlassen.

Daneben ist festzuhalten, dass sich auch in Baden-Württemberg – wie auch in Westdeutschland bereits seit 2002 zu beobachten (BIBB 2006) – ein Defizit an Ausbildungsplätzen ergibt. In Baden-Württemberg fehlen zum Stichtag 30.09.2004 beinahe 1.500 Ausbildungsstellen.[48]

[47] Bei der Interpretation der Nachfrage ist davon auszugehen, dass hier die Zahlen noch deutlich unterschätzt sind, denn in die Statistik gehen nur noch die am 30.09. des jeweiligen Jahres bei der BA gemeldeten, noch nicht vermittelten BewerberInnen ein. Jugendliche in Maßnahmen (wie Berufsvorbereitung), oder in Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit eingemündete Jugendliche werden hier nicht mehr eingerechnet, auch wenn sie möglicherweise den Wunsch nach einer Lehrstelle hätten (vgl. BIBB 2006).

[48] Es ist hier zu beachten, dass Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage zum Stichtag sich nur auf „neue“ Ausbildungsverträge/-stellen und -bewerberInnen bezieht, d.h. folgendes ist zu berücksichtigen: Im März 2004 gab es in Baden-Württemberg einen Bestand von unbesetzten Ausbildungsstellen von 20378 und einen Bestand von noch nicht vermittelten

Grafik 7: Angebot an und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen 2004



Quelle: Statistisches Landesamt (Berufsbildungsstatistik), Bundesagentur für Arbeit (Berufsberatungsstatistik), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Weibliche Domänen beim Ausbildungswunsch 2004/05 in ausgewählten Modellregionen

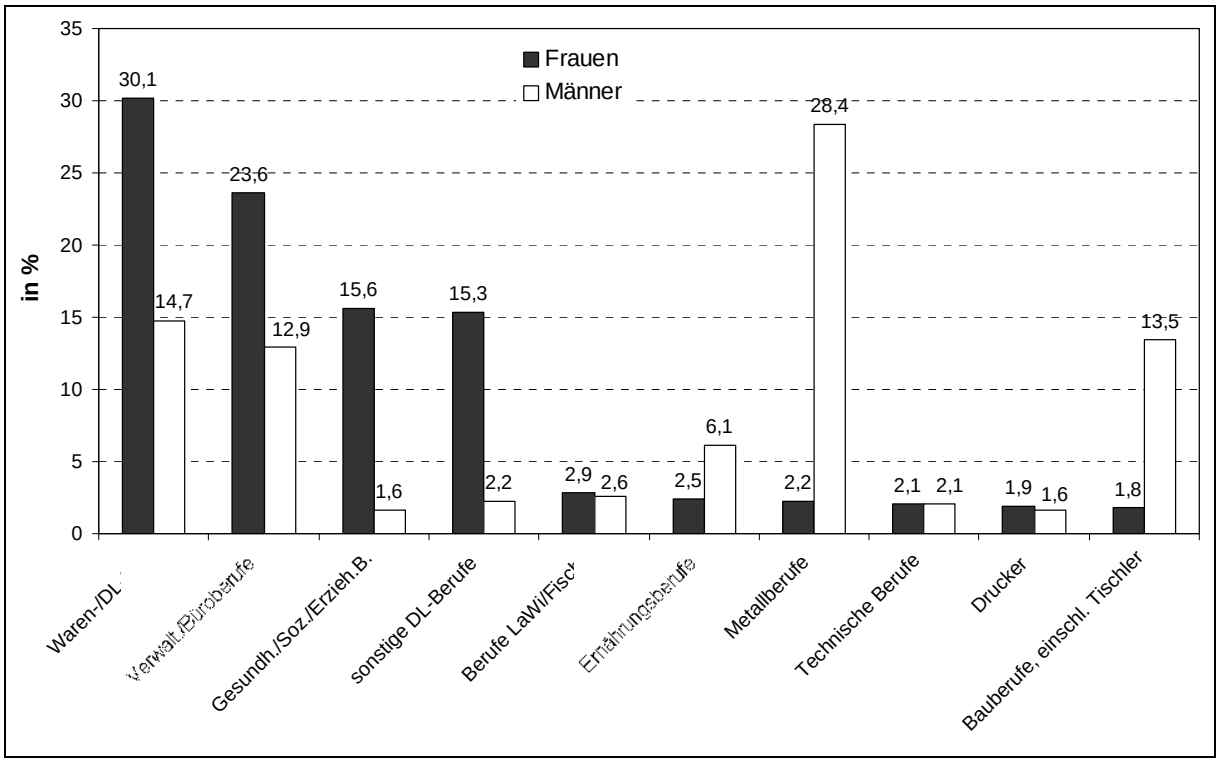
Die horizontale Segregation am Arbeitsmarkt lässt sich durch die Verteilung der Geschlechter auf bestimmte Berufsfelder und Branchen zeigen. Lässt sich dies dann bereits beim Berufswunsch von jungen Frauen und Männern auch in Baden-Württemberg bzw. in den Modellregionen feststellen?

Grafik 8 zeigt die bevorzugten Ausbildungswünsche von jungen Frauen in Baden-Württemberg von Oktober 2004 bis September 2005. Danach sind die Ausbildungswünsche von Bewerberinnen bereits deutlich auf bestimmte Berufsfelder konzentriert: Über 50% der Bewerberinnen wünschen sich einen Ausbildungsplatz in eher kaufmännischen Berufen, weitere 15% in Gesundheits- bzw. Sozialberufen, zu denen bspw. Arzthelferinnnen und Erzieherinnen zählen. Ebenfalls 15% bevorzugen sonstige Dienstleistungsberufe, hierzu zählen überwiegend Berufe wie Friseurin oder andere personenorientierte Berufe in der Körperpflege. Im Vergleich dazu überwiegen bei jungen Männern Ausbildungswünsche im Bereich Metall[49], dicht gefolgt von kaufmännischen Berufen, Bau und Handwerksberufe bilden die dritte große Gruppe der Ausbildungswünsche junger Männer. Ein auffälliger Geschlechterunterschied besteht zudem darin, dass sich die Wünsche von jungen Frauen auf ein kleineres Spektrum von Berufen konzentrieren als bei jungen Männern.

BewerberInnen von 38078, das ergibt einen Überhang an BewerberInnen von 17.651. Diese Zahlen wiederum liegen uns derzeit nicht nach Geschlecht vor.

[49] Hierzu gehören die Berufsgruppen 19-30 und 32 (Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1992) wie Berufe in der Metallerzeugung und -bearbeitung, Metall-, Maschinenbau- und verwandte Berufe (u.a. ZahntechnikerInnen, InstrumentenbauerInnen), MontiererInnen und Metallberufe.

Grafik 8: Rangfolge der BewerberInnen nach Ausbildungswunsch in Baden-Württemberg*)



*) Ausbildungswunsch junger Frauen und Männer nach Berufsgruppen (Oktober 2004 bis September 2005).
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Berufsberatungsstatistik), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Im Vergleich dazu unterscheiden sich die Ausbildungswünsche junger Frauen und Männern in den drei Modellregionen Karlsruhe, Mannheim und Ravensburg auf den ersten Blick nicht sonderlich vom Trend im Gesamt-Ländle (vgl. Grafik 8, Tabelle 5). Tendenziell zeigt sich aber bei Mädchen in Ravensburg seltenerer der Wunsch nach einer Ausbildung im kaufmännischen Bereich und etwas häufiger der Wunsch im Gesundheits-/Sozial-/Körperpflegebereich eine Ausbildung zu machen als bei jungen Frauen in Karlsruhe oder Mannheim. In Ravensburg ist im Vergleich zu Karlsruhe und Mannheim der Wunsch eine Ausbildung im Bereich Metall zu machen häufiger bei den jungen Männern anzutreffen

Diese Ergebnisse lassen sich wohl auf wirtschaftliche Strukturen zurückführen, da in städtischen Regionen eher Dienstleistungen angeboten werden, während in ländlichen Regionen in Baden-Württemberg das Verarbeitende Gewerbe eine nach wie vor bedeutende Rolle spielt. Außerdem könnte daraus gefolgert werden, dass sich die Ausbildungswünsche von jungen Frauen und Männern nicht nur an den subjektiven Wünschen der Individuen sondern auch an den objektiven Gegebenheiten orientieren.[50]

[50] Ergänzend ist zu erwähnen, dass es in einigen Berufen (hier nur Berufsgruppen dargestellt) deutliche Diskrepanzen zwischen Nachfrage und Angebot gibt. So zeigt der Berufsbildungsbericht für 2005 in Deutschland einen deutlichen BewerberInnenüberhang in Berufen wie Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Bürokaufmann/-frau, Kraftfahrzeugmechatroniker, Verkäufer/in, Arzthelfer/in sowie Friseur/in (BIBB 2006). Dagegen gibt es einen BewerberInnenmangel (auf deutlich niedrigerem Niveau als beim -überhang) in Berufen wie der Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandel, Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r oder Fachmann/-frau für Systemgastronomie (ebd.).

Tabelle 5: BewerberInnen nach Ausbildungswunsch in ausgewählten Modellregionen*)

Karlsruhe Stadtkreis

	Frauen absolut	Frauen Spalten-%	Männer Spalten-%	Frauenanteil an allen Bew.
Waren- u. Dienstleistungkaufleute	311	30,9	17,2	60,2
Organisations-,Verwaltungs- u. Büroberufe	226	22,5	15,8	54,5
Sicherh.,künstler.,Gesundh.,Soz.,Erzieh.B.	164	16,3	1,8	88,6
Köperpfl.,Gästebetr.,Hauswirt.u.Reiniggb.	154	15,3	2,3	84,6
Pflanzenbauer,Tierzüchter,Fischereiberufe	29	2,9	1,9	55,8
Ernährungsberufe	12	1,2	5,0	16,7
Metallberufe	24	2,4	21,8	8,4
Technische Berufe	23	2,3	2,7	41,8
Drucker	18	1,8	2,0	42,9
Bau- u. Baunebenberufe, einschl. Tischler	16	1,6	13,9	8,8
Summe der aufgelisteten Berufe	977	97,1	84,4	49,2
Alle Berufe	1006	100,0	100,0	45,7

Mannheim Stadtkreis

	Frauen absolut	Frauen Spalten-%	Männer Spalten-%	Frauenanteil an allen Bew.
Waren- u. Dienstleistungkaufleute	317	31,4	20,0	56,3
Organisations-,Verwaltungs- u. Büroberufe	226	22,4	12,8	58,9
Sicherh.,künstler.,Gesundh.,Soz.,Erzieh.B.	167	16,6	1,5	89,8
Köperpfl.,Gästebetr.,Hauswirt.u.Reiniggb.	152	15,1	2,1	85,4
Pflanzenbauer,Tierzüchter,Fischereiberufe	22	2,2	2,1	45,8
Ernährungsberufe	33	3,3	5,7	32,0
Metallberufe	16	1,6	26,5	4,7
Technische Berufe	19	1,9	1,1	57,6
Drucker	12	1,2	0,7	57,1
Bau- u. Baunebenberufe, einschl. Tischler	24	2,4	13,6	12,5
Summe der aufgelisteten Berufe	988	97,9	86,3	48,2
Alle Berufe	1009	100,0	100,0	45,0

Ravensburg Landkreis

	Frauen absolut	Frauen Spalten-%	Männer Spalten-%	Frauenanteil an allen Bew.
Waren- u. Dienstleistungkaufleute	341	29,4	13,9	62,0
Organisations-,Verwaltungs- u. Büroberufe	230	19,9	9,2	62,3
Sicherh.,künstler.,Gesundh.,Soz.,Erzieh.B.	201	17,4	1,2	91,8
Köperpfl.,Gästebetr.,Hauswirt.u.Reiniggb.	204	17,6	1,8	88,3
Pflanzenbauer,Tierzüchter,Fischereiberufe	30	2,6	2,9	40,5
Ernährungsberufe	37	3,2	7,7	24,2
Metallberufe	22	1,9	30,7	4,5
Technische Berufe	30	2,6	2,1	48,4
Drucker	20	1,7	1,6	45,5
Bau- u. Baunebenberufe, einschl. Tischler	26	2,2	15,0	10,4
Summe der aufgelisteten Berufe	1141	98,5	86,2	46,8
Alle Berufe	1158	100,0	100,0	43,5

*) Ausbildungswunsch junger Frauen und Männer nach Berufsgruppen (Oktober 2004 bis September 2005). Ausbildungswunsch der BewerberInnen in den Modellregionen nach der Rangfolge in Baden-Württemberg (vgl. Grafik 8).
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Berufsberatungsstatistik), Berechnungen ifm Universität Mannheim

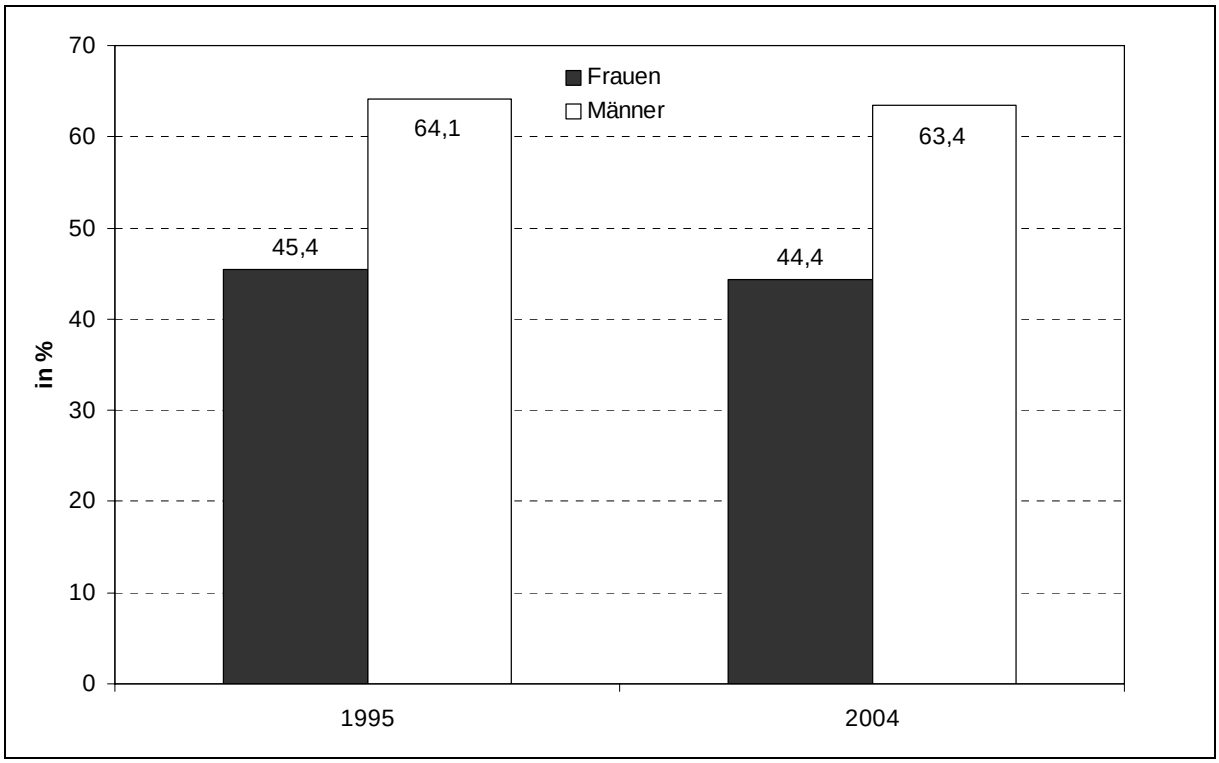
Ausbildungsbeteiligung junger Frauen und Männer im dualen System in Baden-Württemberg

Bisher offen geblieben ist, wie viele Auszubildende denn überhaupt nach ihrem Abschluss an einer allgemein bildenden Schule eine Ausbildung beginnen.[51] Die Ausbildungsbeteiligungsquote als Anteil der weiblichen bzw. männlichen Auszubildenden an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe im Alter von 18 bis unter 21 Jahren.[52]

Die Ausbildungsbeteiligung von jungen Frauen liegt deutlich unter der der Männer: Von den jungen Frauen im Alter von 18 bis unter 21 Jahren nehmen rund die Hälfte eine Ausbildung auf. Unter den jungen Männern sind dies nicht ganz zwei Drittel.

Im Gegensatz zum Bundestrend, bei dem sich sowohl für Frauen als auch Männer ein Rückgang der Ausbildungsbeteiligungsquoten seit Anfang der 90er Jahre zeigt (vgl. BIBB 2006: Schaubild 3.1), lässt sich dies für Baden-Württemberg nur tendenziell feststellen. Eine Ursache kann mit den vorliegenden Ergebnissen nicht gefunden werden.

Grafik 9: Ausbildungsbeteiligungsquote in Baden-Württemberg*)



*) Ausbildungsbeteiligungsquote: Anteil der Auszubildenden (Bestand, Berufsbildungsstatistik) in Prozent an der Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter (18 bis unter 21 Jahre; Mikrozensus) (in Anlehnung an BIBB 2006).
Quelle: Statistisches Landesamt (Berufsbildungsstatistik, Mikrozensus), Berechnungen ifm Universität Mannheim

[51] Diese Frage kann mit den bisher zur Verfügung stehenden Daten aus der Berufsbildungsstatistik nicht für die Modellregionen untersucht werden. Da darin lediglich die Kammerbezirke (IHK, HWK) ausgewiesen werden. Eine Überarbeitung der Berufsbildungsstatistik wird derzeit diskutiert (vgl. Kapitel 4).

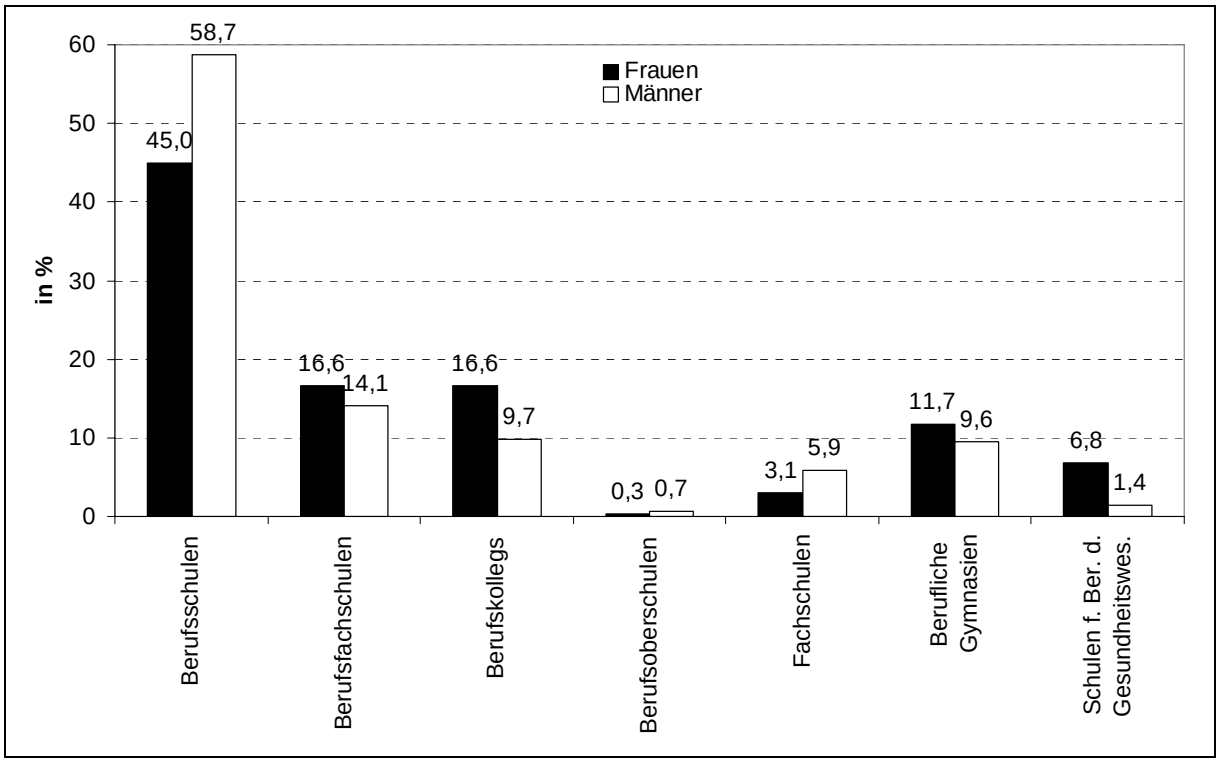
[52] In Anlehnung an BIBB (2006): Da die Berufsbildungsstatistik das Alter lediglich für die Neuabschlüsse insgesamt und nicht für Frauen und Männer getrennt erfasst, muss für die geschlechtsspezifischen Quoten eine andere Berechnungsmethode angewandt werden; die Auszubildenden (Bestände) werden hierbei auf die Bevölkerung im Alter von 18 bis unter 21 Jahren bezogen.

Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg

Die insgesamt niedrigere Ausbildungsbeteiligungsquote (vgl. oben) bei jungen Frauen im Vergleich zu Männern liegt u.a. auch daran, dass ein Großteil der Schulabgängerinnen sich für eine Ausbildung außerhalb des dualen Systems, nämlich an beruflichen Schulen (Berufskollegs[53] und Berufsfachschulen z.B. ErzieherInnen-/KinderpflegerInnenausbildung), entscheidet (Grafik 10). Immerhin waren ein Drittel der Berufsschülerinnen an Berufsfachschulen und Berufskolleg gemeldet (Grafik 10). Allerdings finden sich in diesen beiden Schultypen auch ein Viertel der jungen Männer wieder.

Hinzu kommen die jungen Frauen und Männer (rund 10%), die zunächst einen höheren allgemein bildenden Abschluss (Berufliche Gymnasien) anstreben, oder die keinen Ausbildungsplatz finden können und im Berufsgrundbildungs- oder Berufsvorbereitungsjahr (hier bei den Berufsschulen mitgerechnet) landen.[54]

Grafik 10: SchülerInnen an beruflichen Schulen nach Schularten in Baden-Württemberg *)



*) Berufsschulen: Einschließlich Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr. Rund 91% der Schülerinnen und Schüler der Berufsschulen, absolvieren hier den Berufsschulunterricht im Rahmen der dualen Ausbildung, weitere 7% sind im Berufsvorbereitungsjahr, und 2% im Berufsgrundbildungsjahr. - Schulen für Berufe des Gesundheitswesens: Schulen, die dem Sozialministerium unterstellt sind und weder den öffentlichen noch den privaten Schulen zuzuordnen sind.
Schuljahr 2004/05, Stand 20. Oktober 2004
Quelle: Statistisches Landesamt (Schulstatistik), Berechnungen ifm Universität Mannheim

[53] Eine systematische Unterscheidung bei diesen Berufsschultypen ist nicht unproblematisch, weil man an den Berufsfachschulen z.T. auch einen höheren allgemein bildenden Schulabschluss mit seiner schulischen Ausbildung koppeln kann. Bei den Berufskollegs beinhalten nicht wenige der als „Staatlich geprüfte Assistenten für ...“ gleichzeitig den Abschluss der Fachhochschulreife.

[54] Eine Beteiligungsquote wie oben könnte hier theoretisch berechnet werden, dazu müssten aber alle beruflichen Schulen, die auch SchülerInnen im dualen System unterrichten, identifizierbar sein. Dies ist bisher nicht möglich bzw. eine Berechnung brachte nicht ganz plausible Ergebnisse, weswegen zunächst noch auf Angabe einer solchen Quote verzichtet wird.

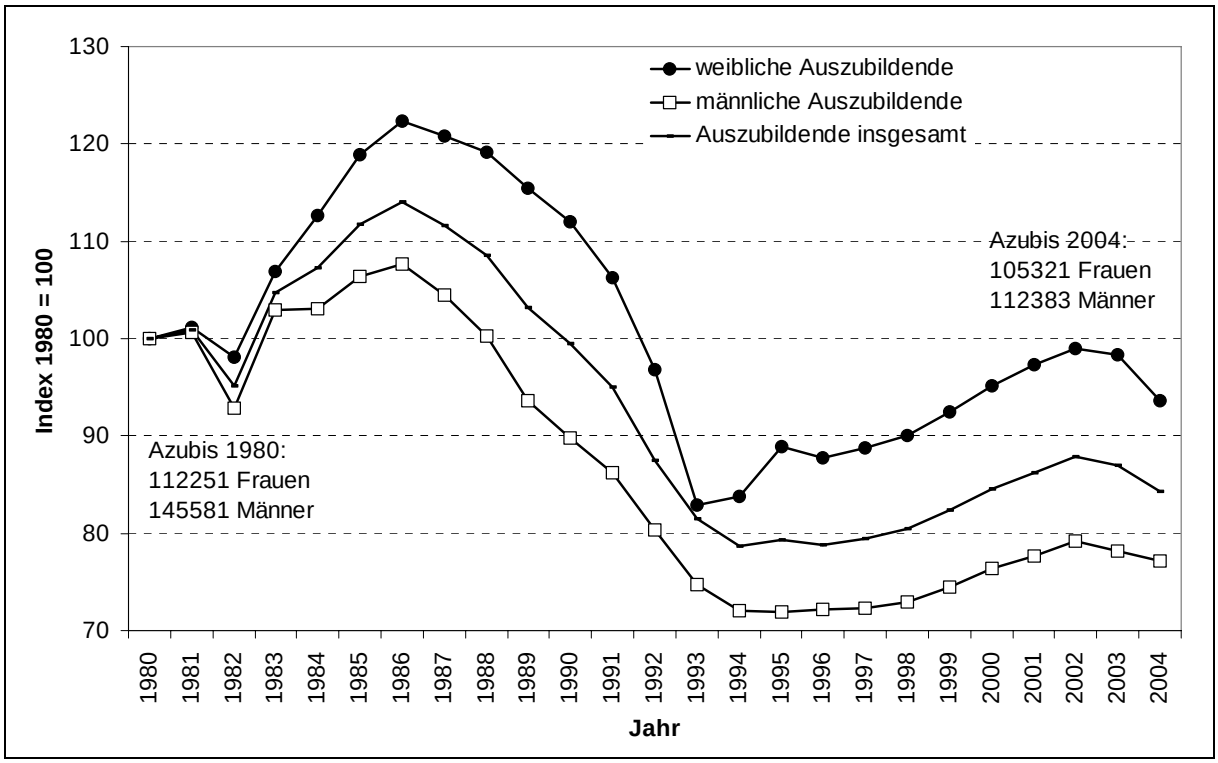
Struktur und Entwicklung weiblicher und männlicher Auszubildenden in Baden-Württemberg 1980 bis 2004

Baden-Württemberg gehört zu den drei ausbildungsstärksten Bundesländern in der Bundesrepublik. Rund 197 Tausend Jugendliche befanden sich 2004 in Baden-Württemberg in Ausbildung, dies entspricht einem Anteil von 12,6% aller Auszubildenden bundesweit (eigene Berechnungen, hier nicht abgebildet).

Davon sind rund 40% weibliche Auszubildende. Verglichen mit dem Frauenanteil an allen weiblichen Erwerbstätigen von 45% in Baden-Württemberg sind die Frauen in der Ausbildung unterrepräsentiert. Dennoch zeigt die längerfristige Entwicklung ein differenzierteres Bild.

Die Entwicklung der Anzahl weiblicher und männlicher Auszubildender unterliegt im Beobachtungszeitraum (seit 1980) mehreren Schwankungen und obwohl sich diese Schwankungen bei den weiblichen Auszubildenden auf einem niedrigeren zahlenmäßigem Niveau abspielten als bei den männlichen Auszubildenden, sind die Entwicklungstrends bei beiden Geschlechtern sehr ähnlich. So folgt nach einem leichten Rückgang bis 1982 eine deutliche Zunahme der Zahl der Auszubildenden und erreicht 1986 ihren Höhepunkt (Frauen: knapp 138 Tsd., Zunahme seit 1980 um 22%; Männer: knapp 157 Tsd., Zunahme um 7%, Grafik 11). In den darauf folgenden Jahren gingen die Auszubildendenzahlen rapide zurück: Der absolute Tiefstand der Auszubildendenzahlen wird bei den weiblichen Auszubildenden 1993 und bei den männlichen Auszubildenden 1995 erreicht. Ab Mitte der 1990er Jahre bis 2002 nahm die Zahl der Auszubildenden bei beiden Geschlechtern wieder zu, erreichte jedoch nur bei den jungen Frauen den Stand von 1980.Bei den jungen Männern bleibt die Zahl bis 2004 über 20% unter dem Niveau von 1980.

Grafik 11: Entwicklung weiblicher und männlicher Auszubildender in Baden-Württemberg 1980 bis 2004



Quelle: Statistisches Landesamt (Berufsbildungsstatistik), Berechnungen ifm Universität Mannheim

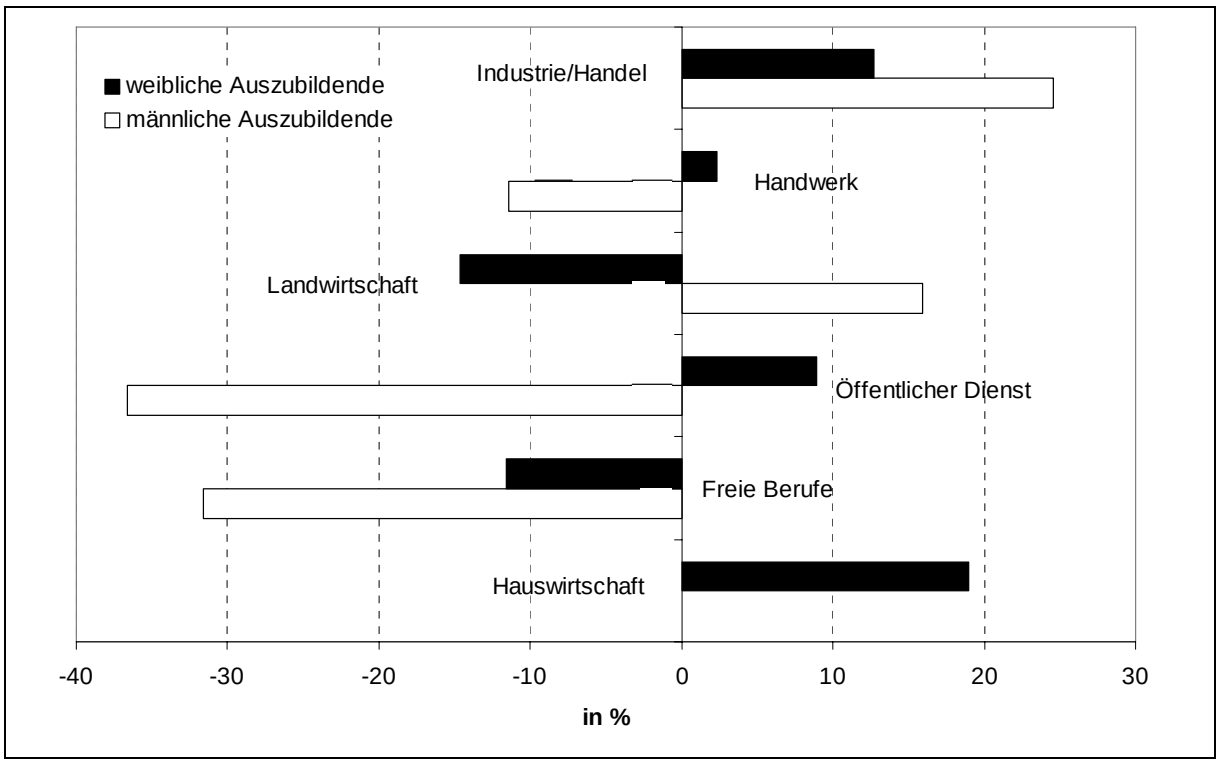
Entwicklung in der dualen Ausbildung nach Ausbildungsbereichen in Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg lässt sich seit 1995 eine gleichmäßige Zunahme der Auszubildendenzahlen von Frauen und Männern (ca. 5% Zuwachs, hier nicht abgebildet) feststellen. Dennoch lassen sich deutliche Geschlechterunterschiede bei der Betrachtung nach Ausbildungsbereichen feststellen.

Der Zuwachs bei den männlichen Auszubildenden seit 1995 resultiert ausschließlich aus dem Anstieg der Ausbildungsstellen in den Bereichen Industrie und Handel (+13750 entspricht +25%; Grafik 12), in denen deutlich mehr als die Hälfte aller Auszubildenden eine Ausbildung absolvieren (hier nicht abgebildet). Auch im Bereich der Landwirtschaft kommt es zu einem starken Zuwachs der jungen Männer in Ausbildung (+16%), dieser findet aber auf einem deutlich niedrigeren Niveau (+419) statt als in den Bereichen Industrie und Handel. Auffällig ist der Rückgang der Anzahl von männlichen Auszubildenden im Öffentlichen Dienst, bei den freien Berufen und im Handwerk. Dagegen hat im Öffentlichen Dienst und sogar im Handwerk die Zahl weiblicher Auszubildender weiter zugenommen.

Alles in allem zeigt sich eine negative Entwicklung bei den männlichen Auszubildenden (abgesehen von Industrie und Handel), während bei den weiblichen Auszubildenden „bedeutende negative Trends“ nur bei den Freien Berufen feststellbar sind.

Grafik 12: Veränderung (in %) Auszubildende nach Ausbildungsbereichen in Baden-Württemberg 1995-2004*)



*) Ohne die Auszubildenden des *Öffentlichen Dienstes*, deren Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) registriert werden. *Hauswirtschaft* im städtischen Bereich. Ab 1987 einschließlich Ausbildungsberufe für *Behinderte* gemäß § 48 BBiG und § 42b HwO.

Quelle: Statistisches Landesamt (Berufsbildungsstatistik), Berechnungen ifm Universität Mannheim

II) Jugendarbeitslosigkeit in ausgewählten Modellregionen

Im Vergleich zu dem Mangel an Daten (Berufsbildungsstatistik) zur dualen Ausbildung in den ausgewählten Modellregionen liegen mit Hilfe der Berufsberatungs- und Arbeitslosenstatistik zahlreiche Informationen für die Regionen Karlsruhe, Mannheim und Ravensburg vor, von denen hier nur kurz einige erste Ergebnisse vorgestellt werden.

Tabelle 6 zeigt zunächst nur die Absolutzahlen arbeitsloser Jugendlicher nach Geschlecht unter 20 bzw. unter 25 Jahren in den Regionen, woraus sich nur wenige Schlüsse ziehen lassen. Auffällig ist, dass in Karlsruhe gegenüber Mannheim und Ravensburg deutlich weniger Frauen und Männer unter 20 Jahren bereits arbeitslos sind (Karlsruhe: 9%, Mannheim/Ravensburg zw. 13 und 17%, Tabelle 6). Dies ist allerdings ein regionaler Unterschied, noch kein Geschlechterunterschied. Worauf der regionale Unterschied zurückgeführt werden könnte, lässt sich derzeit nicht klären.

Tabelle 6: Arbeitlose Jugendliche in ausgewählten Modellregionen 2004 *)

Region	Frauen					Männer				
	Unter 20 Jahre		Unter 25 J. und langzeitarbeitslos		Unter 25 Jahre	Unter 20 Jahre		Unter 25 J. und langzeitarbeitslos		Unter 25 Jahre
	abs.	in % an u25	abs.	in % an u25	abs.	abs.	in % an u25	abs.	in % an u25	abs.
Karlsruhe	44	9,1	109	22,6	482	59	9,0	136	20,7	657
Mannheim	106	16,8	138	21,8	632	132	13,5	233	23,9	975
Ravensburg	71	16,8	72	17,0	422	87	14,5	106	17,6	601
Baden-Württemberg	2619	15,0	3835	22,0	17415	3543	14,1	5571	22,2	25050

*) Langzeitarbeitslos: länger als 6 Monate arbeitslos. Stand: Jahreszahlen 2004 (Bestand).
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Arbeitslosenstatistik), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Da keine Zahlen zu den Erwerbspersonen unter 25 Jahren in den Modellregionen vorliegen, kann die Berechnung von Anteilen der arbeitslosen weiblichen und männlichen Jugendlichen unter 25 Jahren an der entsprechenden Bevölkerung in dieser Altersgruppe erste Hinweise auf Strukturen bzgl. der Arbeitslosigkeit von Jugendlichen geben. Dieser Anteil liegt bei den jungen Frauen in den Regionen um 0,9 bis 2,2 Prozentpunkte unter dem der Männer (Tabelle 7). Besonders stark von Arbeitslosigkeit sind die jungen Frauen und Männer in Mannheim betroffen. Hier zeigen sich auch die größten Unterschiede bei den Arbeitslosenanteilen zwischen den Geschlechtern.

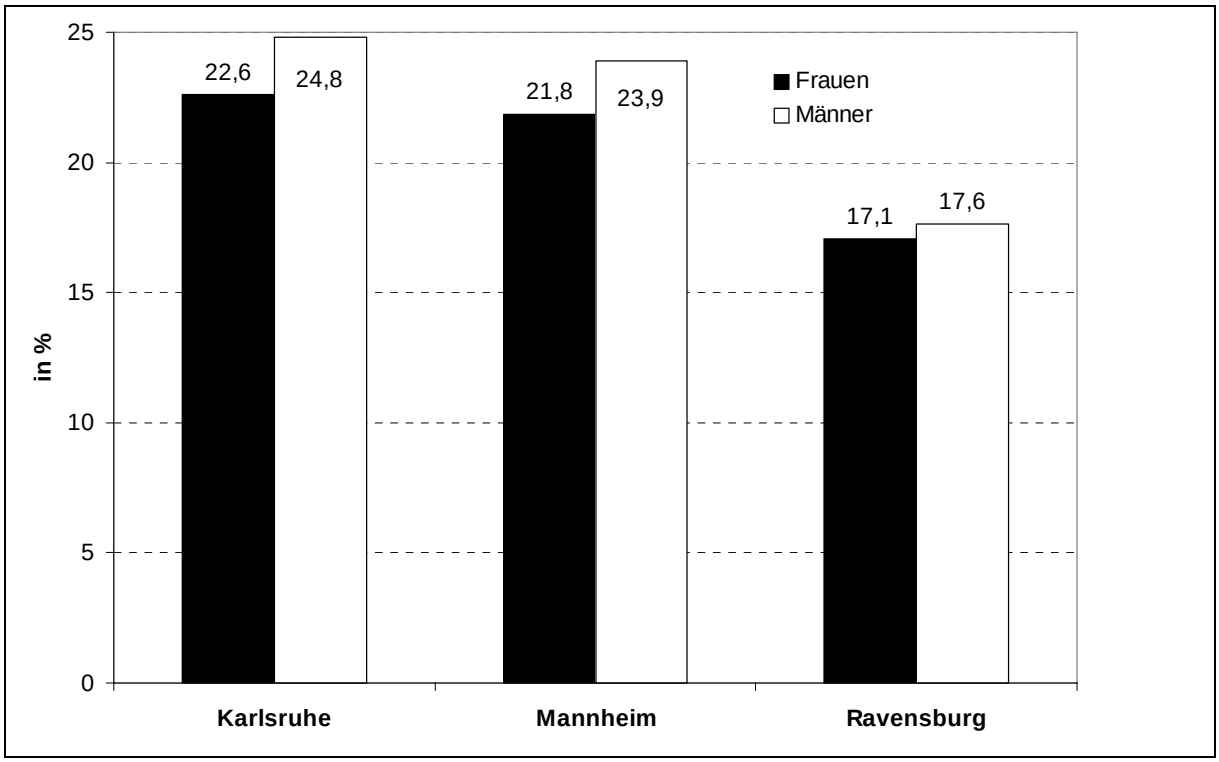
Tabelle 7: Anteil arbeitloser Jugendlicher an der Bevölkerung von 15 bis unter 25 Jahre in ausgewählten Modellregionen 2004*)

Region	Frauen			Männer		
	Bevölkerung	Arbeitslose	Anteil AL an Bev.	Bevölkerung	Arbeitslose	Anteil AL an Bev.
Karlsruhe	15425	482	3,1	16513	657	4,0
Mannheim	17344	632	3,6	16811	975	5,8
Ravensburg	16579	422	2,5	15299	601	3,9
Baden-Württemberg	623931	17415	2,8	636511	25050	3,9

*) Stand AL: Jahreszahlen 2004 (Bestand). Langzeitarbeitslos: länger als 6 Monate arbeitslos. Stand Bev.: 31.12.
Quelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus), Bundesagentur für Arbeit (Arbeitslosenstatistik), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Hinzu kommt, dass in Mannheim aber auch in Karlsruhe der Anteil langzeitarbeitsloser Jugendlicher an allen arbeitslosen Jugendlichen höher liegt als in Ravensburg und dies bei beiden Geschlechtern gezeigt werden kann (Grafik 13). Ein geringfügiger Geschlechterunterschied besteht hier ebenfalls in Mannheim und Karlsruhe, wo der Anteil der langzeitarbeitslosen jungen Frauen an allen arbeitlosen Frauen in dieser Altersgruppe niedriger ist als der der Männer.

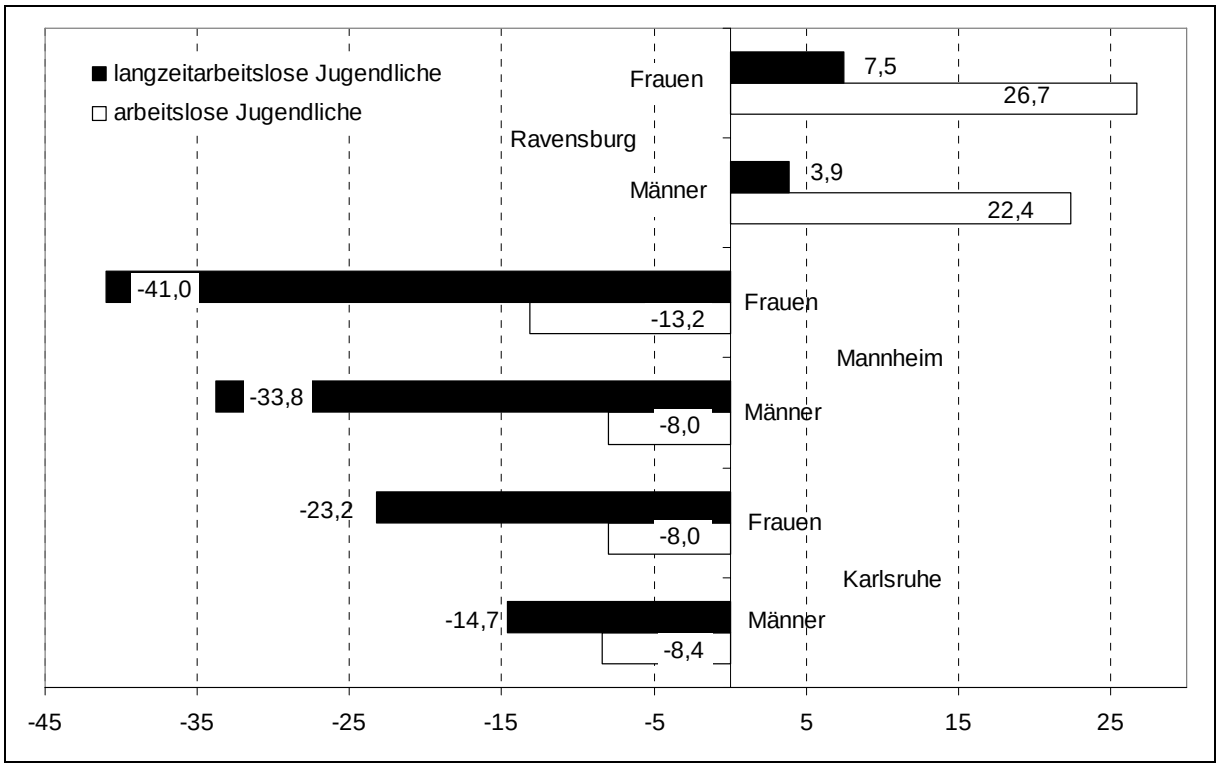
Grafik 13: Anteil*) langzeitarbeitsloser Jugendlicher an allen arbeitlosen Jugendlichen in ausgewählten Modellregionen 2004



*) Anteil der weiblichen bzw. männlichen Langzeitarbeitslosen (über 6 Monate) unter 25 Jahren in Prozent an allen Arbeitslosen unter 25 Jahren nach Geschlecht. Stand: Jahreszahlen 2004 (Bestand).
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Arbeitslosenstatistik), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Interessant ist die Beobachtung, dass bei den Veränderungen der Zahlen der arbeitslosen aber auch langzeitarbeitslosen Jugendlichen sowohl ein Geschlechter- als auch ein regionaler Unterschied auftaucht (Grafik 14): In Ravensburg ist eine Zunahme der Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen seit 1998 feststellbar, während in Mannheim und Karlsruhe ein Rückgang zu verzeichnen ist. Dabei hat in der eher ländlichen Region Ravensburg die Zahl der weiblichen Arbeitslosen unter 25 Jahren stärker zugelegt (+27%) als die männlichen Arbeitslosen (+22%) in der selben Altersgruppe. Demgegenüber sind die Rückgänge der Zahlen insbesondere langzeitarbeitsloser Jugendlicher in Mannheim stärker ausgeprägt als in Karlsruhe In beiden Regionen lassen sich bei den langzeitarbeitlosen jungen Frauen deutlich höhere Rückgänge (-41% in Mannheim, -23% in Karlsruhe) verzeichnen als bei jungen Männern. In Mannheim kommt noch ein höherer Rückgang der arbeitlosen jungen Frauen (-13%) im Vergleich zu den jungen Männern (-8%) hinzu.

Grafik 14: Veränderung arbeitsloser und langzeitarbeitsloser Jugendlicher unter 25 Jahren von 1998 bis 2004 in ausgewählten Modellregionen*)



*) Veränderung in% von 1998 auf 2004 der weiblichen bzw. männlichen Arbeitslosen unter 25 sowie Veränderung in % von 1998 auf 2004 der weiblichen bzw. männlichen langzeitarbeitslosen (über 6 Monate) Jugendlichen unter 25 Jahre. Stand: Jahreszahlen 1998, Jahreszahlen 2004 (Bestand).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit(Arbeitslosenstatistik), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Zusammenfassung der ersten Projektergebnisse zu Jugendbeschäftigung und -arbeitslosigkeit:

- In Baden-Württemberg sind Mädchen mindestens seit Mitte der 1990er Jahre formal höher qualifiziert als Jungen. Geringfügige Abweichungen vom Gesamttrend in Baden-Württemberg finden sich in Ravensburg.
- Während die GesamtschulabgängerInnenzahlen noch steigen, gehen die Zahlen der Mädchen und Jungen ohne Schulabschluss (Ausnahme Ravensburg) zurück.
- In Baden-Württemberg zeigt sich im Jahr 2004 ein deutliches Defizit an Ausbildungsstellen. Und obwohl nur rund 4 von 10 neuen Ausbildungsverträgen mit jungen Frauen abgeschlossen werden, stellen Frauen nahezu die Hälfte der nicht vermittelten BewerberInnen.
- Die Verteilung auf bestimmte Berufsfelder lässt sich bereits bei Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsstellen in Frauen- und Männerdomänen unterscheiden. Dies trifft auch auf die ausgewählten Modellregionen zu.
- Die Ausbildungsbeteiligung junger Frauen in Baden-Württemberg liegt deutlich unter der von jungen Männern. Nicht einmal die Hälfte aller jungen Frauen zwischen 18 und 20 Jahren befindet sich in Ausbildung, während dies auf zwei Drittel der jungen Männern zutrifft.
- Ein Teil der jungen Frauen und Männern ohne Ausbildungsstelle landet zunächst im Berufsvorbereitungs-/-grundbildungsjahr. Jedoch beginnen mehr Frauen als Männer statt einer betrieblichen eine schulische Ausbildung an Berufsfachschulen oder Berufskollegs. Und ein nahezu gleich hoher Anteil der weiblichen und männlichen Jugendlichen strebt einen höheren Schulabschluss an.
- Die längerfristige Entwicklung weiblicher und männlicher Auszubildender unterliegt einigen Veränderungen: Bis Mitte der 1980er findet sich bei beiden Geschlechter ein Aufwärtstrend, danach folgt ein steiler Abwärtstrend, um dann in den 1990er Jahren wieder einen leichten Aufwind zu erfahren. Damit erreichen die Frauen 2002 das Niveau von 1980, das seither aber wieder rückläufig ist. Bei den jungen Männern geht die Zahl der Auszubildenden deutlich stärker zurück als bei den Frauen. Das Ausgangsniveau von 1980 kann im gesamten Beobachtungszeitraum nicht mehr erreicht werden.
- Die Entwicklung der Auszubildendenzahlen seit 1995 steht stark in Zusammenhang mit Veränderungen in den Ausbildungsbereichen und zeigen erhebliche Geschlechterunterschiede: Bedeutende Zuwächse bei der Anzahl von männlichen Auszubildenden finden sich seither nur noch in den Bereichen Industrie und Handel, in den anderen Bereichen findet ein deutlicher Rückgang statt. Bei den weiblichen Auszubildenden finden sich bedeutende zahlenmäßige Rückgänge der Ausbildungsplätze nur bei den Freien Berufen.
- Mit Blick auf die arbeitslosen Jugendlichen in Baden-Württemberg und den ausgewählten Modellregionen zeigen sich nur tendenzielle Geschlechterunterschiede. Danach ist die Situation von jungen Männern etwas schlechter als bei den Frauen. So sind die Männer unter 25 Jahren etwas häufiger arbeitslos und wenn sie arbeitslos sind, dann (unwesentlich) häufiger langzeitarbeitslos als Frauen.
- Seit 1998 ist der Anteil arbeitsloser und langzeitarbeitloser Jugendlicher in den Städten Karlsruhe und Mannheim deutlich zurückgegangen. Hiervon konnten die jungen Frauen mehr profitieren als die Männer. In Ravensburg steigt die Anzahl der arbeitslosen jungen Frauen und Männer weiter an.

7. Strategien und Probleme der Umsetzung / Rüstzeug / Instrumente

8. Zusammenfassung

9. Literatur

Allmendinger, Jutta & Hinz, Thomas (1999): Geschlechtersegregation im Erwerbsbereich. Berufsfelder, Organisationen und Arbeitsgruppen, in: Glatzer, W. & Ostner, I. (Hg.): Deutschland im Wandel, Serie: Gegenwartskunde, Sonderband Nr. 11, Opladen.

Anker, Richard (1998): Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world, Genf.

Beblo, Miriam, Lauer, Charlotte & Wrohlich, Katharina (2005): Ganztagsschulen und Erwerbsbeteiligung von Müttern – Eine Mikrosimulationsstudie für Deutschland. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Discussion Paper No. 05-93.

Becker, Gary S. (1957): The Economics of Discrimination, Chicago.

Becker-Schmidt, Regina (1987): „Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung“: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften, in: Unterkirchnen, Lilo & Wagner, Ina (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985, Wien, 10-25.

Becker-Schmidt, Regina (2004): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben, in: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, 62-71.

Beck-Gernsheim, Elisabeth & Ostner, Ilona (1978): Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von „Frau und Beruf“, in: Soziale Welt, Jg. 29.

Beckmann, Petra & Engelbrech, Gerhard (2002): Chancengleichheit als spezifisches Forschungsfeld und Querschnittsaufgabe (Gender Mainstreaming) in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, in: Kleinhenz, Gerhard (Hg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, 347-356.

Bender, Stefan & Hirschenauer, Franziska (1993): Regionale Unterschiede in der Frauenerwerbstätigkeit - Eine Typisierung westdeutscher Arbeitsmarktregionen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), Jg. 26, H. 3, 294-312.

Blättel-Mink (2002): Studium und Geschlecht. Faktoren einer geschlechterdifferenten Studienfachwahl in Baden-Württemberg. Arbeitsbericht der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg Nr. 219/ Juni 2002, Stuttgart.

Bothfeld, Silke (2005): Arbeitsmarkt, in: Bothfeld, Silke, Klammer, Ute, Klenner, Chrstina, Leiber, Simone, Thiel, Anke & Ziegler, Astrid (2005): WSI FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen, Berlin, 109-186.

Büchel, Felix & Spieß, Christa Katharina (2003): Effekte der regionalen Kindergarteninfrastruktur auf das Arbeitsangebot von Müttern, in: Schmähl, Winfried (Hrsg.): Soziale Sicherung und Arbeitsmarkt, Reihe Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2004a): Investitionsprogramm „Zukunft der Bildung“.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2004): Berufsbildungsbericht, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005): Potenziale erschließen – Familienatlas 2005, Berlin.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2006): Schaubilder zur Berufsbildung. Ausgabe 2006. Strukturen und Entwicklungen.

Bublitz, Hannelore (1992): Geschlecht, in: Hermann Korte & Bernhard Schäfers (Hrsg.): Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie, Opladen, 67.

Degele, Nina (2003): „Mutti spült, Papa arbeitet. Zur Soziologie von Arbeit und Geschlecht“, in: Freiburger Frauenstudien, Nr. 13, 175-194.

Diekmann, Andreas (1997): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 5. Auflage, Reinbek.

Dietrich, Hans, Koch, Susanne & Stops, Michael (2004): Lehrstellenkrise. Ausbildung muss sich lohnen – auch für die Betriebe, IAB Kurzbericht Nr. 6/2004.

Dressel, Christian (2005): Erwerbstätigkeit – Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern, in: Cornelißen, Waltraud (Deutsches Jugendinstitut DJI, Hg.) (2006): Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, München, 92-148.

Dressel, Christian, Cornelißen, Waltraud & Wolf, Karin (2005): Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in: Cornelißen, Waltraud (Deutsches Jugendinstitut DJI, Hg.) (2006): Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, München, 266-341.

Eisenreich, Dirk & Krautwald, Harald (2005): Neue Statistiken zur Kindertagesbetreuung ab dem Jahr 2006, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 12/2005, 26-27.

Engelbrech, Gerhard & Nagel, Elisabeth (2002): Einkommen von Männern und Frauen beim Berufseintritt - Betriebliche Ausbildung und geschlechterspezifische berufliche Segregation in den 90er Jahren, Bundesanstalt für Arbeit, IAB Werkstattbericht Nr. 17/2002.

Esch, Karin & Stöbe-Blossey, Sybille (2005): Arbeitsmarkt und Kinderbetreuung - Anforderungen an die Neustrukturierung eines Dienstleistungsangebots, in: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, 133-152.

Europäische Kommission (2000): Der neue Programmplanungszeitraum 2000-2006: technische Thesenpapiere. Technisches Papier 3. Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen, März 2000.

Falk, Susanne (2002): Geschlechterspezifische berufliche Segregation in Ostdeutschland zwischen Persistenz, Verdrängung und Angleichung. Ein Vergleich mit Westdeutschland für die Jahre 1991-2000, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), Jg. 35, H. 1, Nürnberg, 37-59.

Fehrenbach, Silke & Leicht, René (2002): Strukturmerkmale und Potentiale der von Frauen geführten Betriebe in Deutschland. Eine empirische Untersuchung anhand der Daten des IAB-Betriebspanels. Institut für Mittelstandsforschung (Universität Mannheim), Veröffentlichungen des ifm (Grüne Reihe), Nr. 47, Mannheim.

Frauenlobby der Europäischen Union (2005): „Roadmap 2006-2010“ für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Europäischen Gemeinschaft vorgelegt von der Europäischen Frauenlobby.

Geisel, Beate (2001): Strukturen, Entwicklungen und Perspektiven. Eine Untersuchung zur Frauenerwerbsarbeit in Mannheim für den Zeitraum 1992-1999. Frauenbeauftragte der Stadt Mannheim (Hg.), Mannheim.

Geissler, Birgit (1998): Weibliche Lebensführung und Erwerbsverlauf – Ein lebenlauf-theoretischer Beitrag zur Analyse der Frauenarbeit, in: Geissler, Birgit, Maier, Friederike & Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, Berlin, 145-164.

Geissler, Birgit & Oechsle, Mechtild (2000): Die Modernisierung weiblicher Lebenslagen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, APUZ B31-32/2000.

Gesterkamp, Thomas (2004): Die Krise der Kerle – Männlicher Lebensstil und der Wandel der Arbeitsgesellschaft, Münster.

Gildemeister, Regine (2004): Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung, in: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, 132-140.

Gildemeister, Regine & Wetterer, Angelika (1992): „Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung“, in: Knapp, Gudrun-Axeli & Wetterer, Angelika (Hg.): TraditionenBrüche: Entwicklungen feministischer Theorie, Freiburg, 201-254.

Gottschall, Karin (1998): Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht, in: Geissler, Birgit, Maier, Friederike & Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung, Berlin, 63-94.

Granato, Mona & Schittenhelm, Karin (2004): Junge Frauen: Bessere Schulabschlüsse – aber weniger Chancen beim Übergang in die Berufsausbildung, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, APUZ B28/2004, 31-39.

Hagemann-White, Carol (1984): Sozialisation weiblich – männlich? Opladen.

Handl, Johann & Steinmetz, Stephanie (2003): Geschlechtsspezifische Segregation in den Ländern Europas: Methodische Probleme und inhaltliche Ergebnisse. Beitrag zur dritten Mikrozensus Nutzerkonferenz, Mannheim.

Heinemann, Sarah, Gartner, Hermann & Jozwiak, Eva (2006): Arbeitsförderung für Langzeitarbeitslose. Erste Befunde zu Eingliederungsleistungen des SGB III im Rechtskreis SGB II. IAB Forschungsbericht Nr. 3/2006, Nürnberg.

Heintz, Bettina, Nadai, Eva, Fischer, Regula & Ummel, Hannes (Hg.) (1997): Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, Frankfurt am Main/ New York.

Henry-Huthmacher, Christine (2005): Kinderbetreuung in Deutschland – Ein Überblick. Krippen – Tagespflege – Kindergärten – Horte und Ganztagsschulen im Vergleich der Bundesländer, Arbeitspapier/Dokumentation der Konrad-Adenauer-Stiftung (Hg.), Sankt Augustin.

Holst, Elke & Maier, Friederike (1998): Arbeitsverhältnis und Geschlechterordnung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) Nr. 3/ 1998, Nürnberg.

John, Birgit (2006): Immer mehr Frauen wagen die berufliche Selbständigkeit, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 1/2006, 27-31.

Jacobs, Jerry A. (1989): Long term trends in occupational segregation by sex, in: American Journal of Sociology, 95(1), 160-173.

Kahle, Irene (2004): Alleinerziehende im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Alltag in Deutschland - Analysen zur Zeitverwendung. Band 43 der Schriftenreihe Forum der Bundesstatistik, Wiesbaden, 175-193.

Keddi, Barbara (2004): Junge Frauen: Vom doppelten Lebensentwurf zum biografischen Projekt, in: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, 378-384.

Klenner, Christina (2005): Arbeitszeit, in: Bothfeld, Silke, Klammer, Ute, Klenner, Chrstina, Leiber, Simone, Thiel, Anke & Ziegler, Astrid (2005): WSI FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen, Berlin, 187-241.

Knapp, Gudrun-Axeli (1990): Zur widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen, in: Hoff, Ernst-H. (Hg.): Die doppelte Sozialisation Erwachsener, Weinheim/ München, 17-52.

Kommission der europäischen Gemeinschaften (KOM) (2006): Bericht der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2006.

Kreckel, Reinhard (1993): Doppelte Vergesellschaftung und Arbeitsmarktstrukturierung, in: Frerichs, P. & Steinrücke, M. (Hg.): Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse, Opladen, 51-63.

Lappe, Lothar (1981): Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen. Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation und ihre Folgen, Franfurt/New York.

Lauxen-Ulbrich, Maria & Leicht, René (2002): Entwicklung und Tätigkeitsprofil selbständiger Frauen in Deutschland. Eine empirische Untersuchung anhand der Daten des Mikrozensus. Institut für Mittelstandsforschung (Universität Mannheim), Veröffentlichungen des ifm (Grüne Reihe), Nr. 46, Mannheim.

Leicht, René & Lauxen-Ulbrich, Maria (2005): Entwicklung und Determinanten von Frauenselbständigkeit in Deutschland: Zum Einfluss von Beruf und Familie, in: Zeitschrift für KMU & Entrepreneurship, Jg. 53, Heft 2, 133-149.

Leidner, Robin (1993): Fast Food, Fast Talk: Service Work and the Routinization of Everyday Life, Berkley.

Löw, Martina (2005): Frigga Haug (Hg.): Frauen – Opfer oder Täter?, in: Löw, Martina & Mathes, Bettina (Hg.), Schlüsselwerke der Geschlechterforschung, Wiesbaden, 148-157.

Notz, Gisela (2004): Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit, in: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, 420-429.

OECD (1998): Women Entrepreneurs in Small and Medium Enterprises.

Pfau-Effinger, Birgit (1990): Geschlechterspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Grenzen segmentationstheoretischer Ansätze, in: Autorinnengemeinschaft (Hg.): Erklärungsansätze zur geschlechterspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarkts, SAMF-Arbeitspapier 1, Paderborn, 1-23.

Plicht, Hannelore & Schreyer, Franziska (2002): Ingenieurinnen und Informatikerinnen. Schöne neue Arbeitswelt. IAB Kurzbericht Nr. 11/2002, Nürnberg.

Polaschek, S.W. (1981): Occupational Self-Selection, A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure, in: Review of Economics and Statistics, Vol. 62.

Prognos (2005): Work Life Balance. Motor für wirtschaftschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte. Zusammenfassung der Ergebnisse, Berlin.

ProInnovation (2004): Projekt Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds, Abschlussbericht der Phase 1.

Putzing, Monika (1995): Möglichkeiten und Grenzen struktureller Effekte aktiver Arbeitsmarktpolitik am Beispiel von Beschäftigungsprojekten für Frauen auf dem Lande, in: Beer, Doris, Brinkmann, Christian, Deeke, Axel & Schenk, Sabine (Hg.): Empirische Arbeitsmarktforschung zur Transformation in Ostdeutschland. Beiträge zum Workshop des SAMF und der KSPW am 8./9. Mai 1995 in Berlin, 241-249.

Reinberg, Alexander & Hummel, Markus (2002): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten – Reale Entwicklung oder Statistisches Artefakt? IAB Werkstattbericht Nr. 4/2002.

Reskin, Barbara F. (1994): Sex Segregation: Explaining Stability and Change in the Sex Composition of Work, in: Beckmann, Petra & Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 179.

Rösgen, Anne (2005): Gender Mainstreaming. Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung, Hamburg.

Schreyer, Franziska, Ramm, Michael & Bargel, Tino (2002): Studierende in „Männerfächern“. Eine Sonderauswertung der Konstanzer Studierendensurveys zu Aspekten der Sozio- und Bildungsbiografie. IAB Werkstattbericht. Diskussionsbeiträge des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit Ausgabe Nr. 6/ 5.7.2002, Nürnberg.

Schreyer, Franziska (2001): Akademikerinnen am Arbeitsmarkt. Privilegiert und doch benachteiligt. IAB Materialien Nr. 4/2001, Nürnberg.

Schiersmann, Christiane (1994): Führungspositionen – vom männlichen Privileg zur weiblichen Domäne?, in: Beckmann, Petra & Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 179.

Sommerfeldt-Siry, Petra (1990): Regionale Erwerbsbeteiligung von Frauen 1972 und 1978 in der Bundesrepublik Deutschland, Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung, Forschungen zur Raumentwicklung, Band 18, Bonn, 1-20/ 125-150.

Sommerfeldt-Siry, Petra (1988): Probleme der Erwerbsbeteiligung von Frauen im ländlichen Raum unter besonderer Berücksichtigung junger Frauen, WSI-Mitteilungen September 1988, 41. Jg, 520-528.

Spieß, C. Katharina (2004): Kosten und Nutzen von Kinderbetreuung: Internationale und nationale Betrachtung aus ökonomischer Perspektive, in: Schmidt, Renate & Mohn, Liz (Hg.): Familie bringt Gewinn. Innovation durch Balance von Familie und Arbeitswelt, Gütersloh, 124-134.

Statistisches Bundesamt (2004): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 2003, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt & Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02, Bonn/ Wiesbaden.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2005): Die Bevölkerungsentwicklung in Baden-Württemberg. Eine Herausforderung für unsere Gesellschaft, in: Statistische Analysen Nr. 3/2005.

Stier, Winfried (1996): Empirische Forschungsmethoden, Berlin/ Heidelberg/ New York.

Strohmeyer, Robert (2004): Studienfachwahl und berufliche Platzierung von selbstständigen Akademikerinnen, in: Leicht, René & Welter, Friederike (Hg.): Gründerinnen und selbstständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland. Beiträge zur Mittelstandsforschung, 119-137.

Stürzer, Monika (2005): Bildung, Ausbildung und Weiterbildung, in: Cornelißen, Waltraud (Deutsches Jugendinstitut DJI, Hg.) (2006): Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, München, 17-91.

Tchouvakhina, Margarita (2001): Wirtschaftsfaktor Unternehmerin. Erfolgreiche Förderpolitik aus Sicht der Deutschen Ausgleichsbank, Bonn.

Teubner, Ulrike (2004): Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem, in: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, 429-436.

Thiel, Anke (2005): Bildung, in: Bothfeld, Silke, Klammer, Ute, Klenner, Chrstina, Leiber, Simone, Thiel, Anke & Ziegler, Astrid, WSI FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen, Berlin, 57-108.

Thürmer-Rohr, Christina (2004): Mittäterschaft von Frauen: Die Komplizenschaft mit der Unterdrückung, in: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, 85-90.

Thürmer-Rohr (1987) (1999): Vagabundinnen. Feministische Essay, Berlin/ Frankfurt am Main.

Tonoyan, Vartuhi & Strohmeyer, Robert (2005): Bridging the gender gap in employment growth, in: The International Journal of Entrepreneurship and Innovation, Vol. 6 (2005), Heft 4, 259-274.

Tonoyan, Vartuhi & Strohmeyer, Robert (2005/2006): Employment Growth and Firm Innovativeness - An Empirical Investigation of Women- and Men-Owned Small Ventures in Germany, in: Jahrbuch Entrepreneurship 2005/06. Gründungsforschung und Gründungsmanagement. Achleitner, A.-K., Klandt, H., Koch, L. T., Voigt, K.-I. (Hg.), Berlin/ Heidelberg/ New York, 323-353.

Walker, Michael (2006): Personal an Hochschulen und seine Bedeutung für den regionalen Arbeitsmarkt, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 1/2006, 23-26.

Wanger, Susanne (2005): Frauen am Arbeitsmarkt: Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit, IAB Kurzbericht Nr. 22/2005, Nürnberg.

West, Candace & Zimmermann, Don H. (1987): Doing Gender, in: Gender & Society, Heft 2/1, 125-151.

Welter, Friederike (2004): Rahmenbedingungen für Gründerinnen und Unternehmerinnen in Deutschland, in: Leicht, René & Welter, Friederike (Hg.): Gründerinnen und selbstständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland, Karlsruhe, 193-212.

Wetterer, Angelika (2004): Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit, in: Becker, Ruth & Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, 122-132.

Williams, Christine B. (1993): Doing „Women's Work". Men in Nontraditional Occupations, Newbury Park.

Williams, Christine B. (1989): Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations, Berkley.