

Maria Lauxen-Ulbrich / Alice Guyot

**Auswertung und Interpretation der Daten für den
Stadtkreis Heidelberg aus dem Projekt „Geschlechter-
differenzierende Arbeitsmarktanalyse“**

Vorlage zur Strategiesitzung des ESF-AK Heidelberg am 21.05.08

Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim (2008)



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



Ministerium für Arbeit und Soziales
Baden-Württemberg

 **Innovation GmbH**

Vorbemerkung:

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

Die im Rahmen der bisherigen Projektarbeit entstandene Datenbank (<http://www.ifm.uni-mannheim.de/esf/>) bietet Ergebnistabellen für die Jahre 2000 bis 2006 an, die Geschlechterdifferenzen und aktuelle Problemlagen auf den regionalen Arbeitsmärkten identifizieren. Die ESF-Arbeitskreise sollen damit in die Lage versetzt werden, eigene Arbeitsmarktstrategien zu entwickeln, die sich an der regionalen Bedarfslage orientieren.

In welcher Weise die Daten bzw. Tabellen den spezifischen Zielen des Operationellen Programms (OP) zugeordnet werden können, die im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg liegen, lässt sich der Anlage 2 „Checkliste zur Ermittlung der regionalen Bedarfslage“ zur Arbeitshilfe „Regionalisierte Umsetzung des Operationellen Programms“ entnehmen. Darüber hinaus findet sich die Zuordnung ebenfalls im Inhaltsverzeichnis der vom Institut für Mittelstandsforschung bereitgestellten Tabellenbände.

Zum besseren Verständnis und zur zielgerichteten Anwendung der Daten werden im vorliegenden Papier die wichtigsten Interpretationsansätze offeriert, um eine regionale Analyse der Ausgangslage, die Ermittlung regionaler Stärken und Schwächen sowie die Schwerpunktsetzung bei der Entwicklung der Arbeitsmarktstrategie zu leisten. Es geht folglich darum, die aus der geschlechterdifferenzierenden regionalen Analyse erzielbaren Erkenntnisse in den Kontext des im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Arbeit und Soziales liegenden Operationellen Programms zu stellen, um hieraus entsprechende Handlungsbedarfe/-empfehlungen auf lokaler Ebene aufzuzeigen.¹ Dabei wird auf die spezifischen regionalisierten Ziele B 4.1, B 4.4, C 7.1, C 7.2, C 8.1 und C 8.2 Bezug genommen und gleichzeitig insbesondere das Querschnittsziel einer Gleichstellung der Geschlechter verfolgt (SM BW 2007).

Generelle Anmerkung: Einige der hier dokumentierten Analysen und Befunde zwingen dazu, den Blickwinkel zunächst auch auf vor- und nachgeordnete Zusammenhänge zu lenken, da ihre Implikationen nur in diesem Kontext zu erkennen sind. Ferner wird darauf hingewiesen, dass die hier aufgelisteten Ergebnisse als Orientierung zur Beurteilung der Strukturen und Entwicklungen auf dem Heidelberger Arbeitsmarkt zu verstehen sind. Die daraus abgeleiteten Handlungsbedarfe/-empfehlungen wurden in dem Bewusstsein formuliert, dass die AkteurInnen in vielen Fällen nur bedingt Einfluss auf Entwicklungen nehmen können, die außerhalb der vom ESF erreichbaren Förderbereiche und Maßnahmen (wie etwa bei den TarifpartnerInnen usw.) liegen.

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

Prioritätsachse B - Verbesserung des Humankapitals

Strategisches Ziel B4: Erhöhung der Chancen der nachwachsenden Generation

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

Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter:

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

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

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

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

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

Wichtigste Ergebnisse für Heidelberg

Heidelberger Schulabgängerinnen und Schulabgänger verfügen insgesamt über ein deutlich höheres Qualifikationsniveau als Jugendliche in Baden-Württemberg. Während Mädchen und Jungen in Baden-Württemberg zum größten Teil mit der Mittleren Reife die allgemein bildenden Schulen verlassen, überwiegt bei beiden Geschlechtern in Heidelberg die FH-/Hochschulreife (Tab. I.9.1.b). Außerdem gehen deutlich weniger Schülerinnen und Schüler als in Baden-Württemberg mit einem Hauptschulabschluss oder gar keinem Abschluss ab (Tab. I.9.1.b).⁵

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

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

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

⁵ So wurden im Sommer 2006 lediglich 33 Mädchen und 38 Jungen ohne Hauptschulabschluss aus den allgemein bildenden Schulen in Heidelberg entlassen (Tab. I.9.1.a).

Diese strukturellen Unterschiede im Vergleich zur Situation auf Landesebene werden durch die Unterschiede in der Entwicklung noch bestätigt:

- Die Zahl der SchulabgängerInnen, welche die allgemein bildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss verlassen, ist stärker gesunken als in Baden-Württemberg (Tab. I.9.1.a).
- Die Zahl nachgeholter FH-/HS-Abschlüsse an beruflichen Schulen hat in Heidelberg sowohl bei Mädchen als auch bei Jungen stärker zugenommen als im Land (Tab. I.9.2.a).

Insgesamt verfügen junge Frauen in Heidelberg beim Schulabgang aus allgemein bildenden Schulen über ein leicht höheres Bildungsniveau als junge Männer (Tab. I.9.1.a, I.9.1.b).⁶ Der Nachholbedarf der jungen Männer wird durch einen zu einem späteren Zeitpunkt absolvierten höheren Abschluss an beruflichen Schulen kompensiert (Tab. I.9.2.a, I.9.2.b).⁷ So gingen im Sommer 2006 54%⁸ aller männlichen Abiturienten aus beruflichen Schulen ab (Frauen 41%) (Tab. I.9.1.a, I.9.2.a).

Dem Bildungsbericht für Baden-Württemberg zufolge ergibt sich mit Blick auf **ausländische Jugendliche** folgendes Bild (LIS STALA 2008):⁹

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

Eine Benachteiligung ausländischer Jugendlicher lässt sich für Heidelberg nur vermuten. Denn es ist anzunehmen, dass ausländische Studierende einen hohen Anteil an der 15- bis 24-jährigen Bevölkerung ausmachen. Aus dem Bildungsbericht für Baden-Württemberg (LIS STALA 2008, 102) lässt sich ablesen, dass in Heidelberg ausländische Kinder und Jugendliche an Hauptschulen mit 29% deutlich überrepräsentiert sind. Der Anteil von AusländerInnen an den LehrstellenbewerberInnen (Tab. I.10.2.b) ist in Heidelberg kleiner als ihr entsprechender Anteil an der 15- bis 24-jährigen Bevölkerung von rund 19% (Tab. bev.3.b). Unter den nicht vermittelten Lehrstellenbewerberinnen ist der Ausländerinnenanteil deutlich höher (Tab. I.10.3.b). Betrachtet man dagegen die Auszubildenden, sind die Anteile ausländischer Jugendlicher deutlich niedriger als ihr Anteil an der 15- bis 24-jährigen Bevölkerung (Tab. I.11.2.b). Während die Ausbildungsquote von deutschen von 2000-2006 gestiegen ist, ist die von ausländischen Auszubildenden gesunken (Tab. II.3.1.b).

Handlungsbedarfe/-empfehlungen:

Das regionalisierte spezifische Ziel B 4.1 fokussiert auf die Vermeidung von Schulversagen und die Erhöhung der Ausbildungsreife von schwächeren SchülerInnen. Das bedeutet, dass Jungen und Mädchen zur Erlangung einer späteren wirtschaftlichen Unabhängigkeit – wie von der EU gefordert – durch frühzeitige Förderung die Möglichkeit erhalten, die erste Schwelle am Arbeitsmarkt zu überwinden. Darüber hinaus sind in der Prioritätenachse B alle Maßnahmen darauf auszurichten, die berufliche Geschlechtersegregation abzubauen.

⁶ Das höhere Bildungsniveau von Mädchen im Vergleich zu Jungen tritt in Baden-Württemberg und im überwiegenden Teil der untersuchten Kreise viel deutlicher zutage als in Heidelberg.

⁷ Insgesamt werden in Heidelberg weit mehr als ein Drittel aller allgemein bildenden Abschlüsse an beruflichen Schulen erworben (Tab. I.9.1a). Darüber hinaus sind in Heidelberg 58% der SchülerInnen an beruflichen Schulen, die einen allgemein bildenden Abschluss nachholen männlich (Tab. I.9.1.b).

⁸ Anteil der Schulabgänger bzw. Schulabgängerinnen mit FH-/Hochschulreife aus beruflicher Schulen an allen Schulabgängern bzw. Schulabgängerinnen mit FH-/Hochschulreife (also aus beruflichen und allgemein bildenden Schulen) (Tab. I.9.1.a, I.9.2.a).

⁹ Ergebnisse aus dem Bildungsbericht Baden-Württemberg unter <http://www.schule-bw.de/entwicklung/bildungsbericht/d3-d6.pdf>.

Notwendig sind Maßnahmen, die eine gendersensible Berufs-/Studienberatung bereits vor dem Schulabgang anbieten. Die Vermeidung von Schulversagen und das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter erfordern Projekte, in denen Mädchen mindestens entsprechend ihrem Frauenanteil an der jeweiligen Zielgruppe gefördert werden (z.B. Förderung von Mädchen entsprechend ihrem Anteil an allen SchulabgängerInnen ohne Hauptschulabschluss, Tab. I.9.1b).

Vor dem Hintergrund des hohen schulischen Qualifikationsniveau der Heidelberger SchulabgängerInnen ist allerdings zu fragen, ob bei einer Schwerpunktsetzung in diesem spezifischen Ziel nicht vielmehr die 18- bis 24-jährigen entsprechend der o.g. EU-Benchmark in den Blick rücken sollten. Demnach kann Jugendlichen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die höchstens einen Mittlere-Reife-Abschluss haben, aber keine berufliche Ausbildung besitzen, mangelnde Ausbildungsreife unterstellt werden. Diese Jugendlichen befinden sich in einem Alter, in dem es schwierig ist, überhaupt ins Berufsleben einzutreten.

Vor dem Hintergrund des hohen Bevölkerungsanteils von 15- bis 24-Jährigen ausländischen Jugendlichen, lässt sich eine Benachteiligung von ausländischen Jugendlichen am Arbeitsmarkt mit den vorliegenden Daten nur teilweise belegen. Eine gezielte Förderung von ausländischen Jugendlichen erscheint insbesondere dann notwendig, wenn sie weniger Möglichkeiten haben, gute schulische Abschlüsse zu erzielen. Dann ist eine Berufsvorbereitung und Nachhilfe angezeigt, die Qualifikationsdefizite (auch sprachliche) auffängt. Das Querschnittsziel einer Gleichstellung der Geschlechter ist auch hier zu berücksichtigen.

Ergänzende Bemerkungen: Sofern aus der vor Ort vorliegenden Schulstatistik Zahlen zur Situation ausländischer Schülerinnen und Schüler und ihren allgemein bildenden Abschlüssen vorliegen, sollte selbstverständlich sein, dass hier entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. Dabei ist zu beachten, dass Frauen mindestens entsprechend ihres Anteils in der jeweiligen Gruppe (z.B. SchulabgängerInnen nach Abschlussart) gefördert werden.

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

Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter:

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

Wichtigste Ergebnisse für Heidelberg

Zwar weisen Mädchen seit längerem eine bessere Schulbildung als Jungen auf, dies schlägt sich bisher allerdings noch wenig in der beruflichen Umsetzung der erworbenen Qualifikationen nieder. Nach wie vor wählen junge Frauen häufiger als Männer geschlechtstypische Berufe und arbeiten überwiegend in den entsprechenden Branchen.

Wie auch in Baden-Württemberg ist in Heidelberg das Berufswahlspektrum von Auszubildenden sehr begrenzt (Tab. II.2.3.a, II.2.3.b, II.2.4.a, II.2.4.b). Bereits bei der Entscheidung für eine bestimmte Lehrstelle, sind die Wünsche und Vorstellungen der LehrstellenbewerberInnen sehr stark an geschlechertypischen Berufen orientiert und demzufolge stark eingeschränkt (Tab. II.2.1.a, II.2.1.b, II.2.2.a, II.2.2.b), was sich dann in der Ausbildung ähnlich widerspiegelt. So wird in Heidelberg fast ein Drittel aller weiblichen Auszubildenden in übrigen Gesundheitsdienstberufen ausgebildet und ein weiteres Viertel als Büro- oder Verkaufsfrau (Tab. II.2.3.b).¹⁰ Auch männliche Jugendliche zeigen geschlechtsspezifische Präferenzen. Neben kaufmännischen Berufen konzentrieren sie sich wesentlich stärker als junge Frauen auf handwerkliche und technische Berufe (Tab. II.2.4.b). Die Einschränkung des Berufswahlspektrums von jungen Frauen wird darin sichtbar, dass 87% aller Bewerberinnen sowie 86% aller weiblichen Auszubildenden sich auf nur 10 Berufe konzentrieren (Tab. II.2.1.b, Tab. II.2.3.b). Auch das Berufswahlspektrum von jungen Männern ist eingeschränkt, wenn auch in geringerem Ausmaß als das bei jungen Frauen der Fall ist (Tab. II.2.2.b, II.2.4.b).¹¹

Jungen absolvieren etwas häufiger als Mädchen eine betriebliche Erstausbildung im Dualen Berufsbildungssystem, während Frauen häufiger als Männer eine schulische Erstausbildung anstreben (Tab. I.11.1.b). So besuchen in Heidelberg mehr Frauen (15% aller Schülerinnen beruflicher Schulen) Schulen für Berufe im Gesundheitswesen als in Baden-Württemberg (7%). Auf deutlich niedrigerem Niveau trifft dies auch für den Vergleich junger Männer in Heidelberg und Baden-Württemberg zu (4%:1%) (Tab. I.11.1.b). Darüber hinaus sind in Heidelberg die SchülerInnenzahlen an den Schulen für Berufe des Gesundheitswesens stärker gestiegen als in Baden-Württemberg (Tab. I.11.1.a).

Dies hat zur Folge, dass Mädchen nicht nur die meist höheren Kosten einer schulischen Erstausbildung (z.B. Physiotherapie) aufwenden müssen. Die eingeschränkte Berufswahl (horizontale Segregation)¹² bzw. die starke Konzentration auf so genannte Frauenberufe¹³ senkt

¹⁰ In den „übrigen Gesundheitsdienstberufen“ sind beispielsweise Berufe wie Krankenschwester, Arzthelferin oder Hebamme subsumiert.

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

¹² Für Informationen zur horizontalen Segregation von Auszubildenden und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen und Berufsgruppen wird auf folgende Tabellen verwiesen: Tab. II.1.1.a-b, Tab. II.1.2.a-b, Tab. II.1.3.a-b, Tab. II.1.4.a-b, II.2.3.a-b, II.2.4.a-b, II.2.5.a-b, II.2.6.a-b, II.3.2.b, II.3.3.b, II.3.4.b.

¹³ Als „frauendominiert“ bzw. Frauenberufe werden solche Berufe (hier Berufsgruppen) bezeichnet, in denen der Frauenanteil mehr als 15%-Punkte über demjenigen Anteil liegt, den Frauen (in Baden-Württemberg) insgesamt an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einnehmen (Tab. II.2.5.b, Tab. II.2.6.b). D.h. „frauendominierte Berufe“ sind 2006 solche mit einem Frauenanteil von mehr als (44% + 15% =) 59%. Frauenbe-

zudem die Chancen zu einem späteren Zeitpunkt ein höheres Einkommen zu erzielen oder Karriere zu machen.¹⁴

Um zu beurteilen, in welchen Berufsgruppen Beschäftigungsperspektiven für junge Frauen und Männer in Heidelberg bestehen, dienen die Entwicklungszahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Tab. II.2.5.a, II.2.6.a). Insgesamt ist die Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Männer zwischen 2000 und 2006 leicht zurückgegangen, während die der Frauen minimal gestiegen ist. Anders bei den Auszubildenden: Die Zahl weiblicher Auszubildender ist wie bei den beschäftigten Frauen nur geringfügig um 1,6% gestiegen, während die der Männer um 11,7% zugenommen hat (Tab. II.2.3.a, II.2.4.a). Günstige Beschäftigungsperspektiven zeigen sich vor allem in sozialpflegerischen Berufen, in denen sowohl die Zahl der beschäftigten Frauen als auch die der Männer deutlich gestiegen ist (Tab. II.2.3.a). Auffällig ist ein deutlicher Anstieg der Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Ingenieurinnen von 23% (Tab. II.2.4.a), auch wenn Frauen in dieser Berufsgruppe nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind (Tab. II.2.6.b).

Handlungsbedarfe/-empfehlungen:

In diesem spezifischen Ziel geht es um eine Verbesserung der Berufswahlkompetenz. Das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter beinhaltet die o.g. Ziele. Nämlich die Förderung von jungen Frauen mindestens in Höhe ihres Anteils an der entsprechenden Gruppe der SchülerInnen ab der 7. Klasse sowie die Verringerung der geschlechtertypischen beruflichen Segregation. Zur Vereinfachung aufgrund der Datenlage sollte hier der Frauenanteil an den SchulabgängerInnen in der jeweiligen Schulform bzw. nach Abschlussart zugrunde gelegt werden (Tab. I.9.1.b, Tab. I.9.2.b).

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

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

Darüber hinaus wird je nach Problemlage Bedarf an getrennten Maßnahmen für Mädchen und Jungen gesehen. Konkret wird dabei an Projekte gedacht, die das Interesse von Jungen für Wege der schulischen Erstausbildung (z.B. in Gesundheitsdienst- und sozialpflegerischen Berufen) oder für ein Studium als Grund-/Hauptschullehrer wecken. Außerdem sollten für

rufe in Heidelberg sind Bürofachkräfte, übrige Gesundheitsdienstberufe (Tab. II.2.5.b). Für typische Männerberufe gilt eine adäquate Rechnung ($44\% - 15\% = 29 \rightarrow$ Männerberuf: Frauenanteil bis 28% einschließlich). Dazu gehören bspw. z.B. Techniker, Ingenieure, Schlosser, Mechaniker, Elektriker usw. *Integrierte Berufe* (Frauenanteil zwischen 29-59%) sind diejenigen, die „zwischen“ den frauen- und männerdominierten Berufsfeldern liegen bzw. in denen beide Geschlechter einen mehr oder weniger ausgewogenen Anteil ausmachen. In Heidelberg sind dies beispielsweise die SpeisenbereiterInnen.

¹⁴ Für Informationen zur vertikalen Segregation wird auf den Untersuchungsbereich III des Tabellenbandes verwiesen. Auf Kreisebene liegen lediglich die wenigen ausgewiesenen Daten vor.

Mädchen Projekte initiiert werden, die in eine berufliche (duale) Erstausbildung oder in ein Studium als Ingenieurin münden.¹⁵

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

¹⁵ Ein Aufholprozess von Frauen unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigt sich in Heidelberg anhand der gestiegenen Zahl an Ingenieurinnen (Tab. II.2.6.b) (u.a. Bildungseffekt). Zu bedenken ist allerdings, dass die Frauenanteile in diesen Berufen auf sehr geringem Niveau liegen (Tab: II.2.6.b). Darüber hinaus sind Frauen gerade in hochqualifizierten Männerberufen selbst in Zeiten des Fachkräftemangels nach wie vor häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Frauen-Arbeitslosenquote liegt hier in etwa doppelt so hoch wie die der Männer (Biersack et al. 2007).

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

Strategisches Ziel C7: Integration in den ersten Arbeitsmarkt

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

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

Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter:

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

Wichtigste Ergebnisse für Heidelberg

In Heidelberg sind die Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern am Arbeitsort außerordentlich hoch, die der Frauen – im Gegensatz zu Baden-Württemberg insgesamt - sogar leicht höher als diejenige der Männer. Dies trifft allerdings nicht auf die Beschäftigungsquote am Wohnort zu (Tab. I.2.1.b).¹⁶ Viele Frauen zählen in Baden-Württemberg zur so genannten „Stillen Reserve“.¹⁷ Im Ländle ist mehr als die Hälfte aller Mütter mit Kindern unter 3 Jahren nicht erwerbstätig. Auch geht ein Drittel aller Mütter mit Kindern im Alter zwischen 3 und 6 Jahren keiner Erwerbstätigkeit.¹⁸

¹⁶ Dies gilt unverändert für das Jahr 2007.

¹⁷ Die Datenlage zur Stillen Reserve ist äußerst problematisch. Zumindest für Baden-Württemberg kann gezeigt werden, dass 26% aller Frauen zwischen 25 und 55 Jahren nicht erwerbstätig sind und auch nicht als Arbeitslose gemeldet sind (Männer: 6%). Besonders hoch ist die Anzahl von Müttern, die nicht erwerbstätig ist. Vor allem diejenigen mit Kindern unter 3 Jahren. In Baden-Württemberg gingen 2005 58% der Mütter mit Kindern unter 3 Jahren keiner Erwerbstätigkeit nach (diejenigen, die sich in Elternzeit befinden, zählen hierzu nicht).

¹⁸ Für die Regionen bzw. Kreise stehen keine repräsentativen Daten zur Erwerbstätigkeit von Müttern zur Verfügung.

Auch wenn die formal schulische Qualifikation von jungen Frauen – wie bereits erwähnt – höher ist als die von Männern, schlägt sich dies bisher weniger stark in der beruflichen Qualifikation nieder: 16% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen gegenüber 27% der Männer besitzen einen Hochschul-/Universitätsabschluss (Tab. I.1.3.b). Auch haben etwa 18% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keine abgeschlossene Berufsausbildung. Allerdings muss an dieser Stelle erwähnt werden, dass die Heidelberger Beschäftigten über ein höheres berufliches Qualifikationsniveau als Beschäftigte in Baden-Württemberg insgesamt verfügen.

Die Beschäftigung von Frauen und Männern in Heidelberg zwischen 2000 und 2006 ist geprägt durch einen deutlichen Rückgang der Zahl der Vollzeit-Arbeitsplätze (Tab. I.7.1.a). Dieser Rückgang wurde bei Frauen durch eine stärkere Zunahme der Zahl teilzeitbeschäftigter Frauen abgefangen. Der konjunkturelle Aufschwung im Jahr 2007 zeigt Folgendes: Die Beschäftigung von Männern hat von 2006 auf 2007 zugenommen (bisher nicht im Tabellenband abgebildet), der sich sowohl in einem Anstieg der Zahl vollzeit- als auch teilzeitbeschäftigter Männer ausdrückt. Dagegen ist die Zahl beschäftigter Frauen insgesamt zurückgegangen, einer leichten Zunahme in Teilzeitbeschäftigung steht ein Rückgang in Vollzeitbeschäftigung gegenüber.

Die Struktur der Gesamtbeschäftigung im Jahr 2006 zeigt, dass von allen beschäftigten Frauen rund 78% sozialversicherungspflichtig beschäftigt und 16% ausschließlich geringfügig beschäftigt sind (Männer: 80% bzw. 10%) (Tab. I.6.1.b). Zudem arbeitet ein Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (34%) und ein Zehntel der Männer (10%) in Teilzeit (Tab. I.7.1.b). Die Situation von Frauen stellt sich insgesamt betrachtet etwas günstiger als in Baden-Württemberg dar, weil ein größerer Anteil der Frauen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und ein kleinerer Anteil eine ausschließlich geringfügige Beschäftigung ausübt (Tab. I.6.1.b).

Geringfügige Beschäftigung ist mit einem Frauenanteil von 64% eine Frauendomäne. Etwa zwei Drittel aller geringfügig Beschäftigten übt eine geringfügige Beschäftigung als einzige Tätigkeit aus. Bei Frauen ist diese Struktur sogar noch etwas stärker ausgeprägt (Tab. I.4.1.b). Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass eine geringfügige Beschäftigung kein existenzsicherndes Einkommen einbringt und geringfügig Beschäftigte damit ein erhöhtes Verarmungsrisiko im Alter tragen. Hinzu kommt ein deutlicher Anstieg der Zahl geringfügig Beschäftigter, der prozentual unter den „NebenverdienerInnen“ stärker ausfiel als bei den MinijobberInnen als einzige Tätigkeit (Tab. I.4.1.a). Hier stellt sich insbesondere die Frage, in welchem Umfang eine geringfügige Beschäftigung als „notwendiger Zuverdienst“ ausgeübt wird.

Eine Benachteiligung von AusländerInnen auf dem Heidelberger Arbeitsmarkt wird dadurch sichtbar, dass AusländerInnen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Frauen: 9%, Männer: 11%; Tab. I.1.1.b), gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil (19% der erwerbsfähigen Personen, Tab. Bev.4.b), stark unterrepräsentiert sind. Unter den Arbeitslosen sind Frauen und Männer ohne deutschen Pass hingegen leicht überrepräsentiert (Tab. I.8.2.b). Dies gilt im Übrigen auch für geringfügig Beschäftigte AusländerInnen im Nebenjob (Tab. I.4.1.b). Zudem hat die Zahl arbeitsloser ausländischer Frauen in Heidelberg zwischen 2000 und 2006 um 72% und damit deutlich stärker als die Zahl der Männer (9%) zugenommen (Tab. I.8.2.a).¹⁹

Ein hohes Maß beruflicher Segregation zwischen den Geschlechtern zeigt sich nicht nur am Ausbildungsmarkt, sondern auch im Beschäftigungssystem: Rund 73% aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten in den Top-10-Wirtschaftsbereichen (Tab.

¹⁹ Im Jahr 2007 wird eine Entspannung deutlich, so dass sich insgesamt zwischen 2000 und 2007 ein Rückgang der Zahl arbeitsloser Ausländer zeigt, bei Frauen bleibt eine Gesamtzunahme von 54%.

II.1.3.b) bzw. in den Top-10-Berufen (Tab. II.2.5.b); dagegen 54% (Tab. II.1.4.b) bzw. 34% (Tab. II.2.6.b) aller Männer. Wirtschaftliche und berufliche Tätigkeiten von Frauen konzentrieren sich auf weit weniger Segmente als dies bei Männern zu beobachten ist.²⁰

In der Regel führen die von Frauen ausgeübten Berufe zu niedrigeren Einkommen und bieten per se auch geringere Chancen, eine Führungsposition zu erlangen. Aber auch wenn Frauen die gleichen Berufe wie Männer ausüben, erhalten sie (selbst bei gleicher Arbeitszeit) nur rund 75% (Vollzeit-Beschäftigte) bzw. 90% (Teilzeit-Beschäftigte) der von Männern erzielten Einkommen (vgl. Tab. III.2.1.b). In Bezug auf die Gehälter ist die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern in Heidelberg deutlich niedriger und damit günstiger als im Landesdurchschnitt, so dass sich Frauen- und Männergehälter in Heidelberg insbesondere in Teilzeit angleichen. Zudem befinden sich in Heidelberg im Vergleich zum Land mehr weibliche und männliche Angestellte im Öffentlichen Dienst in höheren Positionen. Hier nähern sich Frauen und Männer allerdings nicht an. Diese ungünstige Situation wird durch die ungleiche Zahl an Führungspositionen verschärft: So erreicht nur jede sechste weibliche Vollzeit-Angestellte im Öffentlichen Dienst eine höhere Position, unter Männern schafft dies dagegen weit mehr als jeder Dritte (Tab. III.1.3.b).²¹

Auch im längerfristigen Rückblick liegt die Arbeitslosenquote in Heidelberg etwas höher als in Baden-Württemberg insgesamt (Tab. I.8.1.a), wobei die Arbeitslosenquote der Männer (10,7%) die der Frauen (8,3%) übersteigt. Während Männer im Jahr 2006 in Heidelberg 47% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausmachten (Tab. I.1.1.b), waren sie unter den Arbeitslosen mit 55% überrepräsentiert (Tab. I.8.2.b).

Im Jahr 2006 lag die Jugendarbeitslosenquote bei 7,4% und damit geringfügig über dem baden-württembergischen Wert (nicht im Tabellenband abgebildet). Männliche Jugendliche sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als weibliche. Bei einem Männeranteil von 43% an der 15- bis 24-jährigen Bevölkerung (Tab. bev.1.b), beträgt der Männeranteil an den jugendlichen Arbeitslosen 60% (Tab. I.8.2.b). Noch ungünstiger stellt sich die Situation für langzeitarbeitslose männliche Jugendliche dar, hier liegt der Männeranteil sogar bei 63%. Auch ist deren Zahl von 2000 bis 2006 bei niedrigem Ausgangsniveau stark angestiegen, was im Übrigen auch auf junge Frauen zutrifft (Tab. I.8.2.a). Im Jahr 2007 hat sich die Situation leicht entspannt. Die Möglichkeiten junger Männer in den Arbeitsmarkt integriert zu werden, scheinen in Heidelberg geringer zu sein als die junger Frauen. Daran hat sich auch im Jahr 2007 wenig geändert (noch nicht im Tabellenband abgebildet).

²⁰ Es wird empfohlen, die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen über mehrere Jahre in den Berufen und Wirtschaftszweigen zur Einschätzung von Beschäftigungsperspektiven zu berücksichtigen. Damit lassen sich Trends besser erkennen als kurzfristige konjunkturelle Vorjahresvergleiche abzubilden. In Heidelberg finden sich innerhalb von Wirtschaftsgruppen zwischen 2000 und 2006 Zuwächse im Gesundheits- und Sozialwesen, bei den Dienstleistungen für Unternehmen, in der Medizin-/Mess-/Steuertechnik sowie im Maschinenbau. Allerdings war in den beiden letzten Wirtschaftsabteilungen die Zahl beschäftigter Frauen leicht rückläufig, während die der Männer deutlich zugelegt hat. Markante Rückgänge (über 10%) hatten dagegen der Großhandel, der Einzelhandel, das Baugewerbe, die Herstellung von Kraftwagen-/teilen sowie die Herstellung von Metalzerzeugnissen zu verzeichnen (Tab. II.1.3.a, II.1.4.a).

In den Berufsgruppen waren es vor allem die eher männerdominierten Berufsgruppen wie TechnikerInnen, SchlosserInnen und Lager- und TransportarbeiterInnen, in denen sowohl die Zahl beschäftigter Frauen als auch die der Männer rückläufig war (Tab. II.2.6.a). In anderen typischen Männerberufen wie IngenieurInnen, MechanikerInnen und ElektrikerInnen ist die Zahl beschäftigter Frauen gestiegen und die der Männer zurückgegangen. Zwar liegen die Zahlen der Frauen auf niedrigem Niveau, der Zuwachs lässt sich dennoch als Bildungseffekt bzw. Aufholprozess interpretieren.

²¹ Da auf Kreisebene lediglich Angaben zu Führungspositionen im Öffentlichen Dienst vorliegen, werden im Tabellenband nur die BeamtInnen und Angestellten getrennt nach Voll- und Teilzeit nach Laufbahngruppen ausgewiesen (Tab. III.1.1.a-b bis III.1.4.a-b). Ebenfalls als Führungsposition kann die Gründung und Führung eines Unternehmens interpretiert werden: Lediglich 33% aller Existenzgründungen in Heidelberg werden von Frauen vorgenommen (Tab. I.5.1.b).

Die Situation für langzeitarbeitslose Erwachsene stellt sich ungünstig dar. Bereits über ein Drittel aller arbeitslosen Frauen und Männer sind in Heidelberg langzeitarbeitslos (Tab. I.8.2.b). Auch hat deren Anzahl von 2000 bis 2006 stark zugenommen, wovon Frauen stärker als Männer betroffen waren (Tab. I.8.2.a) und sich auch in 2007 nur wenig verbessert hat.

Frauen sind in vielen der durch die Bundesagentur für Arbeit in Heidelberg geförderten Maßnahmen nicht entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen vertreten.²² Eine Ausnahme bilden Qualifizierungsmaßnahmen (Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen, berufliche Weiterbildung, Eignungsfeststellung/Trainingsmaßnahmen), in denen Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen gefördert werden. Allerdings ist in Heidelberg wie in Baden-Württemberg von 2000 bis 2007 die Zahl der geförderten Personen in den Qualifizierungsmaßnahmen stark zurückgegangen.

Ein Grund für eine ungünstige Position von Frauen am Arbeitsmarkt, was Einkommen und Führungspositionen betrifft, ist die Tatsache, dass ihnen nach wie vor die Hauptverantwortung in der Zuständigkeit für die Familie zugeschrieben wird. Das Problem mangelnder Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hängt maßgeblich auch mit der Betreuungsinfrastruktur zusammen. Heidelberg weist in Baden-Württemberg mit 23% (Tab. IV.1.1.b) die höchste Betreuungsquote von Kindern bis zu drei Jahren auf. Die von der EU bis zum Jahr 2010 angestrebte Zielmarke von 33% ist allerdings auch hier noch nicht erreicht. Ob das Angebot an Ganztagsbetreuungsplätzen ausreichend ist, kann nicht beurteilt werden.

Handlungsbedarfe/-empfehlungen:

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

Unter Berücksichtigung des Querschnittsziels Gleichstellung der Geschlechter sind insbesondere die überproportionale Förderung von Frauen entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe (hier also gemessen am Frauenanteil an den Langzeitarbeitslosen) sowie die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation von Bedeutung.

Aufgrund der Tatsache, dass nach wie vor viele Menschen in Beschäftigung gering qualifiziert sind bzw. überhaupt keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, werden Projekte zur beruflichen Weiterbildung von arbeitslosen Frauen und Männer empfohlen. Hier ist davon auszugehen, dass insbesondere unter den Langzeitarbeitslosen ein noch höherer Anteil an geringer Qualifizierten vorliegt.

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

Die stärkere Betroffenheit männlicher Jugendlicher von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in Heidelberg erfordert Maßnahmen unter Berücksichtigung entsprechend ihres Anteils an jugendli-

²² Bisher sind die durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahmen nicht im Tabellenband aufgenommen. Dies liegt daran, dass die Maßnahmenteilarten über die Jahre kaum vergleichbar sind, weil sie teilweise durch Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen eingefroren und neue Maßnahmen aufgelegt werden. Außerdem werden keine geschlechterdifferenzierenden Daten zur Inanspruchnahme der Maßnahmen durch AusländerInnen, Langzeitarbeitslose oder Jugendliche bereitgestellt.

chen (Langzeit-) Arbeitslosen. So ist an Projekte zur Qualifizierung und zur Unterstützung bei der Lehrstellensuche zu denken.

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

Angestrebte Projekte sollten die Besonderheiten von weiblichen Lebensläufen berücksichtigen (bspw. Erwerbsunterbrechungen durch Kinderbetreuung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) und mögliche Qualifikationsverluste durch Anbindung an den Arbeitsmarkt abwenden. Hier geht es speziell um Berufswiedereinsteigerinnen und Mütter (besonders mit Kleinkindern), die entweder eine Fortbildung/Weiterbildung oder eine Umschulung benötigen. Derartige Bildungsmaßnahmen könnten Coaching- oder Beratungsprojekte beinhalten oder ihnen vorangestellt werden.

Strategisches Ziel C8: Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit

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

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

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

Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter:

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

Wichtigste Ergebnisse für Heidelberg

Die Ergebnisse zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Heidelberg sind bereits im Abschnitt zu den spezifischen Zielen C 7.1 und C 7.2 interpretiert. Hierfür wurden die Daten aus dem Tabellenband der Jahre 2000-2006 (Tab. I.8.1a-b bis I.8.5.a-b) verwendet. Im Folgenden werden daher überwiegend Daten aus dem Jahr 2007 herangezogen, die Ende März 2008 durch die Bundesagentur für Arbeit bereitgestellt wurden. Insgesamt sind im Jahr 2007 zwar Rückgänge in der Zahl der Arbeitslosen zu verzeichnen, dies verändert jedoch kaum die Struktur und soziale Zusammensetzung der Arbeitslosigkeit. Zudem haben sich Geschlechterungleichheiten sogar teilweise verfestigt, weswegen hier die neuen Zahlen interpretiert werden.

Insgesamt ist die Situation nach wie vor etwas ungünstiger als in Baden-Württemberg. In Heidelberg lag die Frauen-Arbeitslosenquote 2007 bei 6,9%, die der Männer bei 8,3%, d.h. Männer in Heidelberg sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen. Dies zeigt sich auch daran, dass Männer in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit 47% Männeranteil leicht unterrepräsentiert und in der Arbeitslosigkeit mit 53% leicht überrepräsentiert sind.

Unter allen Arbeitslosen in Heidelberg waren 2007 weit über ein Drittel (38%) aller Frauen und Männer über 25 Jahre alt und langzeitarbeitslos, was sich im Vergleich zu 2006 kaum verändert hat (Tab. I.8.2.b). Von 2000 bis 2007 ist eine starke Zunahme langzeitarbeitsloser Frauen von 39% (Männer 7%) zu verzeichnen.

Die Jugendarbeitslosenquote lag 2007 in Heidelberg bei 4,7%. Unter allen jugendlichen Arbeitslosen sind bereits ein Viertel länger als 6 Monate arbeitslos. Zu beachten ist eine Zunahme junger männlicher Langzeitarbeitsloser zwischen 2000 und 2007. Bei jungen Frauen erfolgte hingegen ein Rückgang.

Es ist davon auszugehen, dass die Benachteiligung ausländischer Jugendlicher auf dem Arbeitsmarkt auch auf Heidelberg zutrifft. Auch erwachsene AusländerInnen haben auf dem Heidelberger Arbeitsmarkt Probleme: In Heidelberg lag die Arbeitslosenquote von AusländerInnen 2007 bei 12,8%. Von 2000 auf 2007 ist insbesondere die Anzahl arbeitsloser Frauen ohne deutschen Pass gestiegen, die ausländischer Männer hingegen gesunken.

Handlungsbedarfe/-empfehlungen:

Bei der Formulierung der Handlungsbedarfe ist zunächst zu beachten, dass bei den spezifischen Zielen C 8.1 und C 8.2 auf die Unterscheidung der Zielgruppen geachtet werden muss. In C 8.1 sind Langzeitarbeitslose förderfähig, die aus verschiedenen Gründen, keinen Anspruch auf SGB II-Leistungen haben, z.B. infolge des Einkommens des/der Ehepartner/-in, in C 8.2 sind allein langzeitarbeitslose SGB II-BezieherInnen förderfähig. Alle geförderten Personen müssen multiple Vermittlungshemmnisse aufweisen. Entsprechend können die im Folgenden formulierten Empfehlungen auf beide Ziele angepasst werden, hängen aber im Einzelnen von der endgültigen Zuordnung zu einer der benannten Zielgruppen ab.

In den spezifischen Zielen C 8.1 und C 8.2 kommt der überproportionalen Förderung von Frauen entsprechend ihrem Anteil an Langzeitarbeitslosen (im Jahr 2007 lag der Frauenanteil bei 46%, noch nicht im Tabellenband abgebildet) eine besondere Bedeutung zu. Denn die längerfristige Entwicklung zeigt, dass sich trotz Entspannung auf dem Arbeitsmarkt die Situation für Langzeitarbeitslose noch wenig zum Positiven gewendet hat. Dies trifft in Heidelberg stärker auf Männer als auf Frauen zu. Ein ähnlicher Handlungsbedarf zeigt sich bei den Langzeitarbeitslosen unter 25 Jahren. Auch wenn über die Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit von AusländerInnen keine Daten vorliegen, ist davon auszugehen, dass AusländerInnen größere Probleme haben, aus der Langzeitarbeitslosigkeit wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert zu werden.

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

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

Darüber hinaus können soweit vorliegend die aktuellen Zahlen des Arbeitskreises ebenfalls genutzt werden.

Literatur

Biersack, Wolfgang, Kettner, Anja & Schreyer, Franziska (2007): Engpässe. Aber noch kein allgemeiner Ingenieurmangel, IAB Kurzbericht 16/2007.

Europäische Union (EU 2006): Allgemeine und berufliche Bildung: Allgemeiner Rahmen. Europäische Benchmarks für die allgemeine und berufliche Bildung (URL: <http://europa.eu/scadplus/printversion/de/cha/c11064.htm>).

Landesinstitut für Schulentwicklung & Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (LIS STALA BW 2008): Bildungsberichterstattung 2007. Bildung in Baden-Württemberg. Stuttgart. <http://www.schule-bw.de/entwicklung/bildungsbericht/d3-d6.pdf>.

Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg (SM BW 2007): Chancen fördern – der Europäische Sozialfonds in Baden-Württemberg. Operationelles Programm des Landes Baden-Württemberg. Stuttgart (Stand: 31.10.2007).