

Maria Lauxen-Ulbrich / Alice Guyot

**Auswertung und Interpretation der Daten für den Stadtkreis
Karlsruhe aus dem Projekt „Geschlechterdifferenzierende
Arbeitsmarktanalyse“**

Vorlage zur Strategiesitzung des ESF-AK Karlsruhe am 02.06.08

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

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 Karlsruher 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 geschlechtertypischen beruflichen Segregation (SM BW 2007, 79)

Anmerkungen zu den Daten: Die verfügbaren Daten zum Schulversagen in Deutschland entsprechen nicht den Kriterien der EU-Definition. In Deutschland werden 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 niedrigerem allgemein bildenden Schulabschluss ggf. durch den Besuch einer beruflichen Schule am gleichen Ort einen höheren Abschluss nachholen.

Wichtigste Ergebnisse für Karlsruhe

Insgesamt verfügen junge Frauen in Karlsruhe beim Schulabgang aus allgemein bildenden Schulen über ein leicht höheres Bildungsniveau als junge Männer (Tab. I.9.1.a, I.9.1.b).⁵ Der Nachholbedarf der jungen Männer wird allerdings durch einen zu einem späteren Zeitpunkt absolvierten höheren Abschluss an beruflichen Schulen kompensiert (Tab. I.9.1.a, Tab. I.9.2.a).⁶ So gingen im Sommer 2006 59% aller männlichen Abiturienten in Karlsruhe von

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

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

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

⁵ Das höhere Bildungsniveau von Mädchen im Vergleich zu Jungen tritt in Baden-Württemberg deutlicher zutage als in Karlsruhe.

⁶ Insgesamt werden in Karlsruhe weit mehr als ein Drittel aller allgemein bildenden Abschlüsse an beruflichen Schulen erworben (Tab. I.9.1.a, I.9.2.a). Darüber hinaus sind in Karlsruhe 58% (Männeranteil) der SchülerInnen an beruflichen Schulen, die einen allgemein bildenden Abschluss nachholen, männlich (Tab. I.9.2.b).

beruflichen Schulen ab (Abiturientinnen: 50%).⁷ Während an allgemein bildenden Schulen die Zahlen von jungen Männern zugenommen haben, die einen FH-/Hochschulabschluss erreichten, waren die Zahlen der Mädchen im gleichen Zeitraum (2000-2006) rückläufig (Tab. I.9.1.a).

Karlsruher Schulabgängerinnen und Schulabgänger besitzen insgesamt ein etwas höheres Qualifikationsniveau als Jugendliche in Baden-Württemberg. In Karlsruhe überwiegen sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern die SchulabgängerInnen mit FH-/Hochschulabschluss, während in Baden-Württemberg die allgemein bildenden Schulen am häufigsten mit der Mittleren Reife verlassen werden. Hinzu kommt, dass die Zahlen der SchulabgängerInnen, welche die beruflichen Schulen mit der FH-/Hochschulreife in Karlsruhe verlassen, in den letzten Jahren stärker zugenommen haben als in Baden-Württemberg (Tab. I.9.2.a). Außerdem gehen deutlich weniger Schülerinnen und Schüler in Karlsruhe mit einem Hauptschulabschluss aus allgemein bildenden Schulen ab (Tab. I.9.1.b). Zwar ist der Anteil der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss leicht höher als in Baden-Württemberg, aber dies scheint ebenfalls über nachgeholte Hauptschulabschlüsse an beruflichen Schulen kompensiert zu werden (Tab. I.9.1.b, I.9.2.b).⁸

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 5% sind (ebd., 100ff.).

Eine Benachteiligung ausländischer Jugendlicher lässt sich auch für Karlsruhe festhalten. Der Anteil von AusländerInnen an HauptschülerInnen von 37% (LIS STALA 2008, 100ff.) ist in Karlsruhe größer und ihr Anteil an LehrstellenbewerberInnen von 16% (Tab. I.10.2.b) ist kleiner als der entsprechende AusländerInnenanteil an der 15-24-jährigen Bevölkerung von rund 22% (Tab. bev.3.b). Betrachtet man dagegen die Auszubildenden, sind die Anteile ausländischer Jugendlicher deutlich niedriger (Tab. I.11.2.b). Während die Zahlen deutscher Auszubildender von 2000 bis 2006 gestiegen sind, sind die von ausländischen gesunken (Tab. I.11.2.a). Geschlechterunterschiede zeigen sich dabei kaum. Der hohe Bevölkerungsanteil ausländischer junger Männer von 23% (Frauen 21%) und ihr niedriger Anteil an den männlichen Auszubildenden von 6% (Frauen 7%) deutet eine leichte stärkere Benachteiligung der ausländischen jungen Männer an (Tab. I.11.2.b, bev. 3.b).

Handlungsbedarfe/-empfehlungen:

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

⁷ Anteile der Schulabgänger bzw. Schulabgängerinnen mit FH-/Hochschulreife aus beruflichen Schulen an allen Schulabgängern bzw. Schulabgängerinnen mit FH-/Hochschulreife (also aus beruflichen und aus allgemein bildenden Schulen) (Tab. I.9.1.a, I.9.2.a).

⁸ Insgesamt wurden im Sommer 2006 80 Mädchen und 111 Jungen ohne Hauptschulabschluss aus den allgemein bildenden Schulen in Karlsruhe entlassen (Tab. I.9.1.a), das sind 7% aller Schulabgängerinnen bzw. 8% aller Schulabgänger (BW: 5% bzw. 8%).

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 überdurchschnittlichen schulischen Qualifikationsniveau der Karlsruher 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 nachweisen. Entsprechend ist eine gezielte Förderung von ausländischen Jugendlichen notwendig z.B. bei der Berufsvorbereitung und in der Nachhilfe, 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, sollten diese Daten ebenfalls berücksichtigt werden. Dabei ist zu beachten, dass Frauen mindestens entsprechend ihres Anteils in der jeweiligen Gruppe (z.B. Frauen-/Männeranteile ausländischer SchulabgängerInnen nach jeweiliger 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 Karlsruhe

Zwar weisen Mädchen schon 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 wie Männer eher geschlechtstypische Berufe und arbeiten überwiegend in den entsprechenden Branchen.

Wie auch in Baden-Württemberg ist in Karlsruhe 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-b, II.2.2.a-b), was sich dann in der Ausbildung ähnlich widerspiegelt. So verteilt sich in Karlsruhe weit mehr als ein Drittel aller weiblichen Auszubildenden auf Ausbildungsstellen als Büro- oder Verkaufsfrau oder absolvieren (knapp ein Fünftel) ihre Ausbildungen in den übrigen Gesundheitsdienstberufen.¹⁰ Auch männliche Auszubildende zeigen geschlechtsspezifische Präferenzen. Neben Büro- und kaufmännischen Berufen, konzentrieren sie sich stärker als junge Frauen auf handwerkliche und technische Berufe. Die starke Einschränkung des Berufswahlspektrums von jungen Frauen wird daran deutlich, dass 87% aller Bewerberinnen sowie 86% aller weiblichen Auszubildenden sich auf nur 10 Ausbildungsberufe konzentrieren (Tab. II.2.1.b, Tab. II.2.3.b). Auch das Berufswahlspektrum von jungen Männern ist eingeschränkt, wenn auch in kleinerem Ausmaß als das bei Frauen der Fall ist (Tab. II.2.2.b, Tab. II.2.4.b.)¹¹

Der Anteil von jungen Frauen und jungen Männern, die sich in einer dualen Ausbildung befinden, liegt in Karlsruhe höher als in Baden-Württemberg. Junge Männer absolvieren häufiger als junge Frauen eine betriebliche Erstausbildung im Dualen Berufsbildungssystem, während junge Frauen häufiger als Männer eine schulische Erstausbildung anstreben (Tab. I.11.1.b).

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

¹⁰ In den übrigen Gesundheitsdienstberufen sind beispielsweise Berufe wie Krankenschwestern/-pfleger, MassneurInnen, HeilpraktikerInnen, ArzthelferInnen, Pharmazeutisch-/Medizinisch-technische AssistentInnen 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 im ingenieurwissenschaftlichen Fächern 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%. Frauenberufe in Karlsruhe sind bspw. Bürofachkräfte, übrige Gesundheitsdienstberufe, sozialpflegerische Berufe, Rei-

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 Karlsruhe 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 leicht gestiegen ist (Tab. I.7.1.a).¹⁵ Anders bei den Auszubildenden: Die Zahl weiblicher Auszubildender ist nur geringfügig um 1,1% gestiegen, während die der Männer um 4,6% zugenommen hat (Tab. II.2.3.a). Unter GästebetreuerInnen besteht möglicherweise weniger Bedarf an Arbeitskräften als ausgebildet wird. Während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sank, ist die Anzahl der Auszubildenden gestiegen (Tab. II.2.5.a, Tab. II.2.3.a). Günstige Beschäftigungsperspektiven zeigen sich vor allem in sozialpflegerischen Berufen, in übrigen Gesundheitsdienstberufen, unter Rechnungs-/Datenverarbeitungskaufleuten, unter Bürofach-/hilfskräften sowie unter Warenkaufleuten, in denen sowohl die Zahl der beschäftigten Frauen als auch die der Männer gestiegen ist (Tab. II.2.5.a). Auffällig ist ein deutlicher Anstieg der Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Ingenieurinnen von 26% (Tab. II.2.6.a), auch wenn Frauen in dieser Berufsgruppe nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind (Tab. II.2.6.b). Ähnlich gilt dies für die Zunahme der Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Männer in sozialpflegerischen und den übrigen Gesundheitsdienstberufen (Tab. II.2.5.a-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 Berufs-

nigungsberufe (Tab. II.2.5.b). Für typische Männerberufe gilt eine adäquate Rechnung (44%-15%=29 → Männerberuf: Frauenanteil bis 28% einschließlich). Dazu gehören bspw. z.B. TechnikerInnen, IngenieurInnen, SchlosserInnen, MechanikerInnen, ElektrikerInnen usw. *Integrierte Berufe (Frauenanteil zwischen 29-59%)* sind diejenigen, die „zwischen“ den frauen- und männerdominierten Berufsfeldern liegen bzw. in denen beide Geschlechter einen mehr oder weniger ausgewogenen Anteil ausmachen. In Karlsruhe sind dies beispielsweise die Bank-Versicherungskaufleute und SpeisensbereiterInnen.

¹⁴ Hierüber bieten die Tabellen aus dem Tabellenband im Untersuchungsbereich III Vertikale Segregation Auskunft. Leider liegen auf Kreisebene lediglich die wenigen ausgewiesenen Daten vor.

¹⁵ Die Zunahme der Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen zwischen 2000 und 2006 ist auf eine Zunahme der Zahl von teilzeit- und geringfügig beschäftigten Frauen zurückzuführen.

wahlspektrum 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 Mädchen Projekte initiiert werden, die in eine berufliche (duale) Erstausbildung (z.B. als Rechnungs- und Datenverarbeitungskaufleute) oder in ein Studium als Ingenieurin münden.¹⁶

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 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.

¹⁶ Ein Aufholprozess von Frauen unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigt sich in Karlsruhe anhand der gestiegenen Zahl an Ingenieurinnen. Auch unter Rechnungs- und Datenverarbeitungskaufleuten ist ein Anstieg von Frauen zu verzeichnen (Tab. II.2.6.b). Während der Frauenanteil unter IngenieurInnen auf niedrigem Niveau (13%) liegt, sind unter Rechnungs- und Datenverarbeitungskaufleuten 29% weiblich. Zu bedenken ist allerdings, dass gerade in hochqualifizierten Männerberufen selbst in Zeiten des Fachkräftemangels Frauen nach wie vor häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind. 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 Karlsruhe

In Karlsruhe sind die Beschäftigungsquoten von Frauen (sowohl am Arbeitsort als auch am Wohnort) niedriger als diejenigen der Männer (Tab. I.2.1.b).¹⁷ Darüber hinaus zählen viele Frauen in Baden-Württemberg zur so genannten „Stillen Reserve“.¹⁸ In Baden-Württemberg 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 nach (nicht im Tabellenband abgebildet).¹⁹

¹⁷ Dies gilt unverändert für das Jahr 2007.

¹⁸ Zwar ist die Datenlage problematisch und es lässt sich auf Kreisebene keine Aussage zur Stillen Reserve treffen. Doch zeigen allein die niedrigen Beschäftigungsquoten von Frauen in Karlsruhe, dass ein großer Teil erwerbsfähiger Frauen zur Stillen Reserve zu zählen ist. Zumindest für Baden-Württemberg kann gezeigt werden, dass 26% aller Frauen zwischen 25 und 55 Jahren nicht erwerbstätig sind und auch nicht als Arbeitslose gemeldet sind (Männer: 6%). Besonders hoch ist die Anzahl von Müttern, die nicht erwerbstätig sind. Vor allem diejenigen mit Kindern unter 3 Jahren. In Baden-Württemberg gingen 2005 58% der Mütter mit Kindern unter 3 Jahren keiner Erwerbstätigkeit nach (diejenigen, die sich in Elternzeit befinden, zählen hierzu nicht).

¹⁹ 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 kaum in der beruflichen Qualifikation nieder: 11% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen gegenüber 20% der Männer besitzen einen Hochschul-/Universitätsabschluss. Auch haben 20% der beschäftigten Frauen keine abgeschlossene Berufsausbildung (Männer: 18%) (Tab. I.1.3.b).

Die Beschäftigung von Frauen und Männern in Karlsruhe 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 Frauen und Männern von 2006 auf 2007 hat in Karlsruhe zugenommen (bisher nicht im Tabellenband abgebildet). Bei Männern drückt sich dies sowohl in einem Anstieg der Zahl vollzeit- als auch teilzeitbeschäftigter Männer aus. Der Beschäftigungszuwachs von Frauen ist dagegen wie in den Jahren zuvor ausschließlich auf eine Zunahme von Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen, während die Zahl vollzeitbeschäftigter Frauen zurückgegangen ist.

Die Struktur der Gesamtbeschäftigung im Jahr 2006 zeigt, dass von allen beschäftigten Frauen rund 77% sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Männer: 81%) und 16% (Männer: 9%) ausschließlich geringfügig beschäftigt sind (Tab. I.6.1.b). Zudem arbeitet ein Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit (Männer: 7%; 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 einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgeht oder verbeamtet ist und ein kleinerer Anteil eine ausschließlich geringfügige Beschäftigung ausübt (Tab. I.6.1.b).

Geringfügige Beschäftigung ist mit einem Frauenanteil von 61% eine Frauendomäne. Etwa zwei Drittel aller geringfügig Beschäftigten übt eine geringfügige Beschäftigung als einzige Tätigkeit aus. Bei Frauen ist diese Struktur etwas stärker ausgeprägt als bei Männern (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 (2003-2006), der prozentual unter den „NebenverdienerInnen“ stärker als bei den MinijobberInnen ausfiel (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 Karlsruher Arbeitsmarkt wird dadurch deutlich, dass AusländerInnen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Frauen: 9%, Männer: 11%), gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil (etwa 19% der erwerbsfähigen Bevölkerung, Tab. bev.4.b) stark unterrepräsentiert sind. Hingegen sind Personen ohne deutschen Pass unter den Arbeitslosen mit 24% überrepräsentiert (Tab. I.8.2.b). Eine stärkere Betroffenheit ausländischer Frauen im Vergleich zu Männern wird angenommen, weil die Zahl arbeitsloser ausländischer Frauen in Karlsruhe zwischen 2000 und 2006 um +81% und damit deutlich stärker als die Zahl der Männer (+31%) zugenommen hat (Tab. I.8.2.a).²⁰

Ein hohes Maß beruflicher Segregation zwischen den Geschlechtern zeigt sich nicht nur am Ausbildungsmarkt, sondern auch im Beschäftigungssystem: Rund 77% aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeitet in den Top-10-Berufsgruppen (Tab. II.2.5.b) bzw. 69% in den Top-10-Wirtschaftsbereichen (Tab. II.1.3.b); dagegen 56% (Tab. II.2.6.b) bzw.

²⁰ Mit den vorliegenden Daten kann dies nicht eindeutig belegt werden, weshalb möglicherweise vor Ort vorliegende weitere Daten der Bundesagentur bzw. der ARGE hilfreich sein könnten.

48% (Tab. II.1.4.b) aller Männer. Die wirtschaftliche und berufliche Tätigkeit von Frauen konzentriert sich auf weit weniger Segmente als dies bei Männern zu beobachten ist.²¹

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 76% (Vollzeit-Beschäftigte) bzw. 69% (Teilzeit-Beschäftigte) der von Männern erzielten Einkommen (vgl. Tab. III.2.1.b). Diese Situation wird durch die ungleiche Zahl an Führungspositionen verschärft: So erreicht nur jede zehnte weibliche Vollzeit-Angestellte im Öffentlichen Dienst eine höhere Position, unter Männern schafft dies jeder Vierte (Tab. III.1.3.b).²²

Auch im längerfristigen Rückblick liegt die Arbeitslosenquote 2006 in Karlsruhe geringfügig höher als in Baden-Württemberg insgesamt (Tab. I.8.1.a), wobei die Arbeitslosenquote der Männer (10%), die der Frauen geringfügig (9,3%) übersteigt. Sehr ungünstig stellt sich die Situation für Langzeitarbeitslose dar. Bereits über ein Drittel aller Arbeitslosen in Karlsruhe sind von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (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).

Im Jahr 2006 lag die Jugendarbeitslosenquote bei 7,4% und damit geringfügig über dem baden-württembergischen Wert (nicht im Tabellenband abgebildet). Bei einem etwas überdurchschnittlichen Männeranteil von 52% an der 15- bis 24-jährigen Bevölkerung (Tab. bev.3.b) und einem leicht höheren Männeranteil an den jugendlichen (Langzeit-)Arbeitslosen von 55% (Tab. I.8.2.b) lässt sich tendenziell ein Nachteil für junge Männer erkennen. Allerdings hat sich dies im Jahr 2007 umgekehrt. Der Frauenanteil an den langzeitarbeitslosen Jugendlichen hat sich auf 52% erhöht, was wiederum auf eine Benachteiligung junger Frauen hindeutet (noch nicht im Tabellenband abgebildet).

Frauen sind in vielen der durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahmen nicht entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen vertreten (noch nicht im Tabellenband enthalten).²³ Eine Ausnahme bilden Qualifizierungsmaßnahmen (Beauftragung von Trägern mit

²¹ Es wird empfohlen, die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen über mehrere Jahre in den Berufsgruppen und Wirtschaftsbereichen zur Einschätzung von Beschäftigungsperspektiven zu berücksichtigen. Damit lassen sich Trends besser erkennen als kurzfristig konjunkturelle Vorjahresvergleiche abzubilden. In Karlsruhe finden sich innerhalb von Wirtschaftsgruppen zwischen 2000 und 2006 Zuwächse im Gesundheits- und Sozialwesen, in der Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen, in der Öffentlichen Verwaltung, im Großhandel sowie in der Medizin-/Mess- und Steuertechnik. Markante Rückgänge (über 10%) hatten dagegen das Kreditgewerbe, der Maschinenbau, das Ernährungsgewerbe, das Baugewerbe, die Herstellung von Kraftwagen/-teilen sowie die Herstellung von Metallerzeugnissen zu verzeichnen (Tab. II.1.3.a, II.1.4.a).

In den Berufsgruppen waren es vor allem die eher männerdominierten Berufsgruppen wie TechnikerInnen, LagerverwalterInnen, ElektrikerInnen sowie die MontiererInnen und Metallberufe, in denen sowohl die Zahl beschäftigter Frauen als auch die der Männer zurückgegangen sind (Tab. II.2.6.a). Im typischen Männerberufen der IngenieurInnen ist die Zahl der Frauen gestiegen, während die der Männer nahezu stagnierte. Zwar liegen die Frauenanteile auf niedrigem Niveau, der Zuwachs lässt sich allerdings als Bildungseffekt oder Aufholprozess interpretieren. Inwieweit dies für die Zunahme der Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Männer in sozialpflegerischen und den übrigen Gesundheitsdienstberufen geschlussfolgert werden kann, oder ob es sich hier vielmehr um eine Anpassung an die Arbeitsmarktentwicklung ergeben hat, lässt sich bisher nicht sagen. (Tab. II.2.5.a-b)

²² 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 31% aller Existenzgründungen in Karlsruhe werden von Frauen vorgenommen (Tab. I.5.1.b).

²³ Bisher sind die durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahmen nicht im Tabellenband aufgenommen. Dies liegt daran, dass die Maßnahmentypen über die Jahre kaum vergleichbar sind, weil sie teilweise durch Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen eingefroren wurden und neue Maßnahmen aufgelegt werden. Außerdem werden keine geschlechterdifferenzierenden Daten zur Inanspruchnahme der Maßnahmen durch AusländerInnen, Langzeitarbeitslose oder Jugendliche bereitgestellt.

Eingliederungsmaßnahmen, berufliche Weiterbildung, Eignungsfeststellungs-/Trainingsmaßnahmen), in denen Frauen entsprechend bzw. überproportional an ihrem Anteil an Arbeitslosen gefördert werden. Allerdings ist in Karlsruhe wie in Baden-Württemberg die Zahl geförderter Personen in der Beruflichen Weiterbildung von 2000 bis 2007 stark zurückgegangen.

Ein Grund für die ungünstigere Position von Frauen am Arbeitsmarkt ist die Tatsache, dass ihnen nach wie vor die Hauptverantwortung in der Zuständigkeit für die Familie zugeschrieben wird. Das Problem mangelnder Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hängt allerdings maßgeblich auch mit der Betreuungsinfrastruktur zusammen. In Karlsruhe liegt die Betreuungsquote von Kindern bis zu 3 Jahren (11,5%) zwar über dem Baden-Württemberg-Durchschnitt (Tab. IV.1.1.b). Die von der EU bis zum Jahr 2010 angestrebte Zielmarke von 33% ist allerdings noch lange nicht erreicht.

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; 2007: 48%) 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.

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.

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

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

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 Berufsrückkehrerinnen 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 Karlsruhe

Die Ergebnisse zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Karlsruhe wurden 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 verwendet (Tab. I.8.1a-b bis I.8.5.a-b). 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 in Karlsruhe im Jahr 2007 etwas ungünstiger als in Baden-Württemberg. So lag die Arbeitslosenquote der Frauen und auch der Männer bei 8,0% und damit um gut zwei Prozentpunkte über dem Baden-Württemberg-Durchschnitt. Der Frauenanteil an allen Arbeitslosen in Karlsruhe ist im Vergleich zum Vorjahr von 46% auf 48% gestiegen.

Unter allen Arbeitslosen war 2007 über ein Drittel (37%) 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 deutliche Zunahme der Zahl langzeitarbeitsloser Frauen um 22% gegenüber einer nahezu unveränderten Zahl langzeitarbeitsloser Männer zu verzeichnen.

Die Jugendarbeitslosenquote lag in Karlsruhe 2007 bei 5,3%. Unter allen jugendlichen Arbeitslosen sind 26% aller jungen Frauen sowie 21% aller jungen Männer länger als 6 Monate lang arbeitslos (2006: jeweils 30%). D.h., die Situation hat sich zwar im Vergleich zum Vorjahr verbessert, dies kam den jungen Männern aber deutlich stärker als den Frauen zugute.

Auch im Jahr 2007 liegt der Anteil jugendlicher AusländerInnen an LehrstellenbewerberInnen und vor allem an Auszubildenden unter ihrem Anteil an der 15- bis 24-jährigen Bevölkerung. Ebenso haben erwachsene AusländerInnen auf dem Karlsruher Arbeitsmarkt Probleme: In Karlsruhe lag die Arbeitslosenquote von AusländerInnen 2007 bei 14,6%. Von 2000 bis 2007 ist die Anzahl arbeitsloser Frauen ohne deutschen Pass um +63% gestiegen, die der Männer um +5%.

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 48%, 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. 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 diese Daten zur Interpretation herangezogen werden. Dabei ist zu beachten, dass Frauen überproportional zur Höhe des entsprechenden Frauenanteils in der jeweiligen 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).