

Bösch, Nicole

Research Report

Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg

IAB-Regional. IAB Baden-Württemberg, No. 02/2010

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bösch, Nicole (2010) : Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg, IAB-Regional. IAB Baden-Württemberg, No. 02/2010, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/177939>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2/2010

Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg

Nicole Bösch

ISSN 1861-2245

IAB Baden-Württemberg
in der Regionaldirektion

Baden-
Württemberg

Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg

Nicole Bösch (IAB-Regional Baden-Württemberg, AA Villingen-Schwenningen)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse für 2009	8
1 Einleitung: Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt	11
2 Beschäftigung von Frauen in Baden-Württemberg	12
2.1 Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung	12
2.2 Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung	15
2.3 Geringfügig entlohnte Beschäftigung	17
2.4 Gender Pay Gap	19
2.5 Frauen in Führungspositionen	20
3 Arbeitslosigkeit von Frauen in Baden-Württemberg	22
3.1 Entwicklung der weiblichen Arbeitslosigkeit	22
3.2 Teilhabe an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	25
4 Ausbildungsmarkt	29
4.1 Bildungssituation von Mädchen und Jungen	29
4.2 Berufswahl von Mädchen	32
4.3 Mädchen und Technik	35
5 Migrantinnen und Migranten in Baden-Württemberg	39
5.1 Bildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund	41
5.2 Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit	43
6 Ausblick	45
6.1 Entwicklungstrends und Perspektiven	45
6.2 Ansatzpunkte zur Verbesserung der Chancengleichheit	48
6.2.1 Ansatzpunkte in den Unternehmen und Betrieben	48
6.2.2 Ansatzpunkte in der Politik	50
7 Fazit	52
Literatur	53
Anhang	59

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Erwerbstätigenquote der 15- bis unter 65-jährigen Frauen in Deutschland nach Bundesländern 2009.....	13
Abbildung 2:	Geschlechtsspezifische Beschäftigtenentwicklung in Baden-Württemberg 1999 bis 2009 (Jahresdurchschnitt).....	14
Abbildung 3:	Frauenanteile an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Baden-Württemberg 2009 nach Branchen* (in Prozent).....	15
Abbildung 4:	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen und Männer in Baden-Württemberg 2009 in Voll- und Teilzeit (Veränderung gegenüber dem Vorjahr).....	16
Abbildung 5:	Geringfügige Beschäftigung von Frauen und Männern in Baden-Württemberg 2009.....	18
Abbildung 6:	Anteile von Frauen und Männern an Erwerbstätigkeit und in Führungspositionen in Baden-Württemberg 2008.....	21
Abbildung 7:	Geschlechtsspezifische Arbeitslosenquoten in Baden-Württemberg 2000 bis 2009 (Jahresdurchschnitt).....	23
Abbildung 8:	Eingliederungsquote ausgewählter Maßnahmen nach Geschlecht für beide Rechtskreise in Baden-Württemberg November 2008 bis Oktober 2009 (in Prozent).....	27
Abbildung 9:	Schulabschlüsse von Schülerinnen und Schülern in Baden-Württemberg 2008 (in Prozent).....	29
Abbildung 10:	Entwicklung der Anzahl von Studierenden an Hochschulen in Baden-Württemberg 2000/2001 bis 2009/2010 (Wintersemester).....	31
Abbildung 11:	Top-Ten der Berufswünsche von Frauen im Berichtsjahr 2008/2009.....	33
Abbildung 12:	Top-Ten der Berufswünsche von Männern im Berichtsjahr 2008/2009.....	34
Abbildung 13:	Studienanfänger in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Fächergruppe 2001/2002 bis 2009/2010 (Index: 2001/2002 = 100; WS = Wintersemester).....	37
Abbildung 14:	Die 10 beliebtesten MINT-Studienfächer von Studienanfängerinnen in Baden-Württemberg im Wintersemester 2009/2010.....	38
Abbildung 15:	Die 10 beliebtesten MINT-Studienfächer von Studienanfängern in Baden-Württemberg im Wintersemester 2009/2010.....	38
Abbildung 16:	Anteil der Personen mit Migrationshintergrund nach Bundesländern 2007 (in Prozent).....	39
Abbildung 17:	Verteilung der Migranten nach derzeitiger bzw. früherer Staatsangehörigkeit in Baden-Württemberg 2007 (in Prozent).....	40
Abbildung 18:	Altersstruktur der Personen mit und ohne Migrationshintergrund in Baden-Württemberg 2007 (in Prozent).....	41
Abbildung 19:	Beruflicher Abschluss nach Migrationshintergrund und Geschlecht der 25- bis unter 65-Jährigen in Baden-Württemberg 2007 (in Prozent).....	43
Abbildung 20:	Frühindikatoren für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg.....	46
Abbildung 21:	Entwicklung der Arbeitsplätze in Baden-Württemberg nach Wirtschaftszweigen (WZ 2003) 1999 bis 2009.....	47
Abbildung 22:	Entwicklung der Mint-Beschäftigung in Baden-Württemberg 1999 bis 2009 (Index: 1999 = 100).....	48

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Alleinerziehende nach Rechtskreis und Geschlecht in Baden-Württemberg im Dezember 2009 (Bestand)	24
Tabelle 2:	Eintritte von Teilnehmern/innen in ausgewählte Maßnahmen nach Rechtskreisen in Baden-Württemberg 2009.....	25
Tabelle 3:	Schüler an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen in Baden-Württemberg im Schuljahr 2008/2009	31
Tabelle 4:	Studierende an Hochschulen in Baden-Württemberg nach Hochschularten und Geschlecht 2008/2009 (Wintersemester).....	32
Tabelle 5:	Absolventen nach Schularten, Staatsangehörigkeit und Geschlecht in Baden-Württemberg 2007 (in Prozent)	42
Tabelle 6:	Erwerbstätigenquote nach Migrationshintergrund in Baden-Württemberg 2007 (in Prozent)	44
Tabelle 7:	Anteile der Ausländer an den Arbeitslosen und Maßnahmen in Baden-Württemberg 2009 (Durchschnitt Januar bis Dezember)	45

Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	Liste der MINT-Studienfächer	59
Tabelle A 2:	MINT-Berufe in Baden-Württemberg im Juni 2009	60
Tabelle A 3:	Erläuterung Migrationshintergrund	61
Tabelle A 4:	Anzahl von männlichen ausländischen Beschäftigten in ausgewählten Branchen in Baden-Württemberg im Juni 2009	62
Tabelle A 5:	Anzahl von weiblichen ausländischen Beschäftigten in ausgewählten Branchen in Baden-Württemberg im Juni 2009	63

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse für 2009

- Unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern durch die 2008 einsetzende Finanz- und Wirtschaftskrise: Erwerbstätige Frauen sind weniger in den von der Krise betroffenen Branchen tätig.
- Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung von Frauen steigt an: Die Erwerbstätigenquote von Frauen in Baden-Württemberg liegt mit 69 Prozent bundesweit an zweiter Stelle. In den letzten zehn Jahren ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen in Baden-Württemberg um fast sieben Prozent angestiegen.
- Teilzeitbeschäftigung und Minijobs als Domäne der Frauen: In Baden-Württemberg sind 85 Prozent der Teilzeitarbeitenden weiblich. Mit fast zwei Dritteln stellen Frauen die Mehrzahl der Minijobber dar, für 69 Prozent ist dies die einzige Erwerbstätigkeit.
- Gender Pay Gap: Der Unterschied in der Bezahlung zwischen Frauen und Männern liegt in Baden-Württemberg mit 28,5 Prozent über dem Bundesdurchschnitt.
- Frauen in Führungspositionen: In Baden-Württemberg sind weibliche Führungskräfte mit einem Anteil von 24 Prozent – bezogen auf alle Führungskräfte – unterrepräsentiert.
- Geringerer Zuwachs der Arbeitslosigkeit von Frauen: Die Arbeitslosenquote der Männer ist um 1,7 Prozentpunkte auf 6,0 Prozent gestiegen. Bei den Frauen fiel die Steigerung mit 0,5 Prozentpunkten auf einen Wert von 5,5 Prozent deutlich geringer aus.
- Alleinerziehende sind häufiger und länger hilfebedürftig: In Baden-Württemberg sind 92 Prozent der arbeitslosen Alleinerziehenden weiblich. Von ihnen beziehen fast 80 Prozent Leistungen der Grundsicherung.
- Frauen sind an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht in gleichem Maße beteiligt wie Männer: Bei Instrumenten mit hoher Integrationswirkung wie dem Eingliederungszuschuss und der Gründungsförderung sind ihre Anteile geringer.
- Bildungsvorteile: Mädchen weisen gute Bildungsabschlüsse auf, sind seltener in Übergangssystemen und schließen ihre Ausbildung häufiger als Jungen ab.
- Frauen setzen auf vollschulische Ausbildung: Über die Hälfte (54,3 %) der Schülerinnen wählen eine vollschulische Ausbildung. Bei den Jungen sind es 42,4 Prozent.
- Eingeschränktes Berufswahlverhalten: Nach wie vor wählen Mädchen einen tendenziell unterdurchschnittlich bezahlten „Frauenberuf“ aus einem engen Berufswahlspektrum aus.
- Mädchen und Technik – Tendenz steigend: Die Zahl der Studienanfängerinnen in einem MINT-Studienfach steigt, befindet sich aber noch auf einem geringen Niveau. Fast ein Viertel aller Studienanfängerinnen entschließen sich für ein MINT-Studienfach.
- Baden-Württemberg: Flächenland mit dem höchsten Anteil an Migranten: Rund ein Viertel der Bevölkerung im Südwesten sind Menschen mit Migrationshintergrund.
- Migranten als Schlusslichter des Bildungssystems: Migranten weisen häufiger keinen Schul- bzw. beruflichen Bildungsabschluss auf. Insbesondere der Anteil der Migrantinnen ohne Bildungsabschluss ist hoch (45,5 %).

- Ausländer sind überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen: Ausländer weisen hohe Anteile an den Arbeitslosen auf. Demgegenüber entspricht ihre Teilnahme an Maßnahmen im SGB II nicht dem Anteil dieser Gruppe an den Arbeitslosen.
- Gute Perspektiven für Frauen: Bei der Beschäftigung vollzieht sich ein sektoraler Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft. Insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Bereiche Erziehung und Unterricht profitieren davon. In diesen Branchen sind zu einem hohen Anteil Frauen beschäftigt.
- Frauenbeteiligung in MINT-Berufen ausbaufähig: Die Anzahl weiblicher Beschäftigter in MINT-Berufen steigt an, befindet sich jedoch noch auf einem geringen Niveau.

Keywords:

Erwerbsbeteiligung von Frauen, Frauen in Führungspositionen, Gender Pay Gap, Mädchen und Technik, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ich danke Ruth Weckenmann, Leiterin des Stabes Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Regionaldirektion Baden-Württemberg in Stuttgart für die Mitlese, wertvolle Hinweise und Bereitstellung von speziellen Genderdaten und Informationen.

Mein Dank geht weiterhin an das Team des IAB-Regional Baden-Württemberg in Stuttgart, insbesondere Carmen Pilger danke ich für die Mitlese und die hilfreichen Kommentare sowie Daniel Jahn für die Erfassung von Daten und die gute Unterstützung bei der formalen Gestaltung. Weiterhin danke ich Stefan Fuchs für die Mitlese sowie ihm und Erika Faust für die Gelegenheit zur Zusammenarbeit mit dem Regionalen Forschungsnetz des IAB.

1 Einleitung: Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt

Spuren der Wirtschaftskrise

Die weltweite Wirtschaftskrise hat in Deutschland deutliche Spuren hinterlassen, auch wenn die Auswirkungen auf die Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nicht so drastisch wie befürchtet und im Vergleich zu anderen Ländern vergleichsweise moderat ausfallen. Mit den zur Eindämmung der Krise eingesetzten Maßnahmen wie der Kurzarbeit¹ ist es Deutschland gelungen, die Folgen abzumildern (vgl. DIW 2010: 19).

Innerhalb von Deutschland haben die Auswirkungen in Bezug auf die Branche und damit einhergehend auf die Region ein sehr unterschiedliches Bild gezeichnet. Der Konjunkturereinbruch hat vor allem das produzierende Gewerbe und die damit zusammenhängenden unternehmensnahen Dienstleistungen betroffen. In Baden-Württemberg arbeiten 31,9 Prozent der Erwerbstätigen im produzierenden Gewerbe. Damit weist das Land bundesweit den höchsten Anteil des produzierenden Gewerbes an der Gesamtwirtschaft auf (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010c). Entsprechend deutlich sind im Südwesten die Auswirkungen der Wirtschaftskrise zu spüren, insbesondere bei den exportabhängigen Wirtschaftsbereichen wie dem Maschinen- und Fahrzeugbau sowie in der Metallerzeugung und -bearbeitung. 2009 ging die preisbereinigte Bruttowertschöpfung (BWS) im Verarbeitenden Gewerbe um mehr als 22 Prozent gegenüber dem Vorjahr zurück (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010d).

Unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern

Im Hinblick auf die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern zeigt sich in Baden-Württemberg ein unterschiedliches Bild. Kurz gesagt: Die Wirtschaftskrise ist männlich geprägt, da diese in den betroffenen Branchen hauptsächlich tätig sind. Seit Ende Juni 2008 wurden innerhalb eines Jahres in der Metallerzeugung und -bearbeitung, im Maschinenbau und in der Kfz-Branche drei Prozent der Stellen (rund 82.000 Arbeitsplätze) abgebaut. In den genannten Branchen besteht die Belegschaft zwischen 80 bis 88 Prozent aus Männern. Auch in der Arbeitnehmerüberlassung, ein Bereich in dem zwei Drittel der Beschäftigten männlich sind, waren die Folgen deutlich spürbar. Im oben genannten Zeitraum fielen 40 Prozent der Beschäftigungsmöglichkeiten (rund 34.000 Arbeitsplätze) weg. Doch es gab auch Wirtschaftszweige, in denen während dieser Zeit Stellen geschaffen wurden. Beispielsweise kamen im Gesundheits- und Sozialwesen rund 13.000 neue Arbeitsplätze hinzu, im Bereich Erziehung/Unterricht sowie im öffentlichen Dienst jeweils 5.000 neue Stellen und im Gastgewerbe 2.000 Arbeitsplätze. Traditionell sind in diesen Branchen überdurchschnittlich viele Frauen (zwischen 60 bis 80 %) beschäftigt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010: 6 ff.).

¹ In Baden-Württemberg arbeiteten im Jahresdurchschnitt 2009 rund 230.000 Beschäftigte in 9.300 Betrieben verkürzt. Drei Viertel der von Kurzarbeit Betroffenen sind Männer. Rein rechnerisch konnten durch das Instrument der Kurzarbeit 54.000 Arbeitsplätze für Männer und 18.000 für Frauen gesichert werden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010: 2).

Auch bei den Arbeitslosenzahlen spiegelt sich die unterschiedliche Entwicklung zwischen Frauen und Männern wider. Die Folgen des Wirtschaftseinbruchs machten sich in Baden-Württemberg seit Ende 2008 bemerkbar. Die Zahl der Arbeitslosen nahm von November 2008 bis Februar 2010 um 90.000 Personen zu. 75 Prozent von diesen neu gemeldeten Arbeitslosen waren männlich. Zwar hat sich die Arbeitslosenzahl auch bei den Frauen um rund 20 Prozent erhöht, bei den Männern fiel der Anstieg mit gut 60 Prozent jedoch deutlich stärker aus (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010: 6 ff.).

Genderbericht Baden-Württemberg

Die vorliegende Studie beschreibt die Situation von Frauen und Mädchen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Baden-Württemberg für das Jahr 2009. Dabei werden zunächst unterschiedliche Aspekte der Beschäftigung von Frauen betrachtet: ihre Erwerbsbeteiligung, ihr Anteil in Teilzeit und bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung, die bestehende Lohn-differenz zwischen Frauen und Männern sowie der geringe Anteil von Frauen in den Chef-etagen. Das nachfolgende Kapitel wendet sich der Arbeitslosigkeit von Frauen zu. Neben der Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Frauen wird die spezielle Situation von Alleinerziehenden hervorgehoben. Weiterhin wird die Teilhabe von Frauen an unterschiedlichen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik analysiert. Das Kapitel schließt mit Beispielen zur Unterstützung von arbeitslosen Frauen. In einem weiteren Kapitel wird die Lage von jungen Frauen am Ausbildungsmarkt dargestellt. Neben ihrer Bildungssituation werden insbesondere das Berufswahlverhalten und Ansatzpunkte zum Thema Mädchen und Technik erörtert. Im Anschluss wird den Migrantinnen und Migranten in Baden-Württemberg ein eigenes Kapitel gewidmet, da diese Gruppe nach Ansicht der Autorin vielfältige Problemlagen aufweist, die sich in Bezug auf Frauen mit Migrationshintergrund teilweise noch verschärfen. Im Ausblick werden neben möglichen Entwicklungstrends am Arbeitsmarkt Ansatzpunkte für mehr Chancengleichheit am Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie ein kurzes Fazit formuliert.

2 Beschäftigung von Frauen in Baden-Württemberg

2.1 Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung

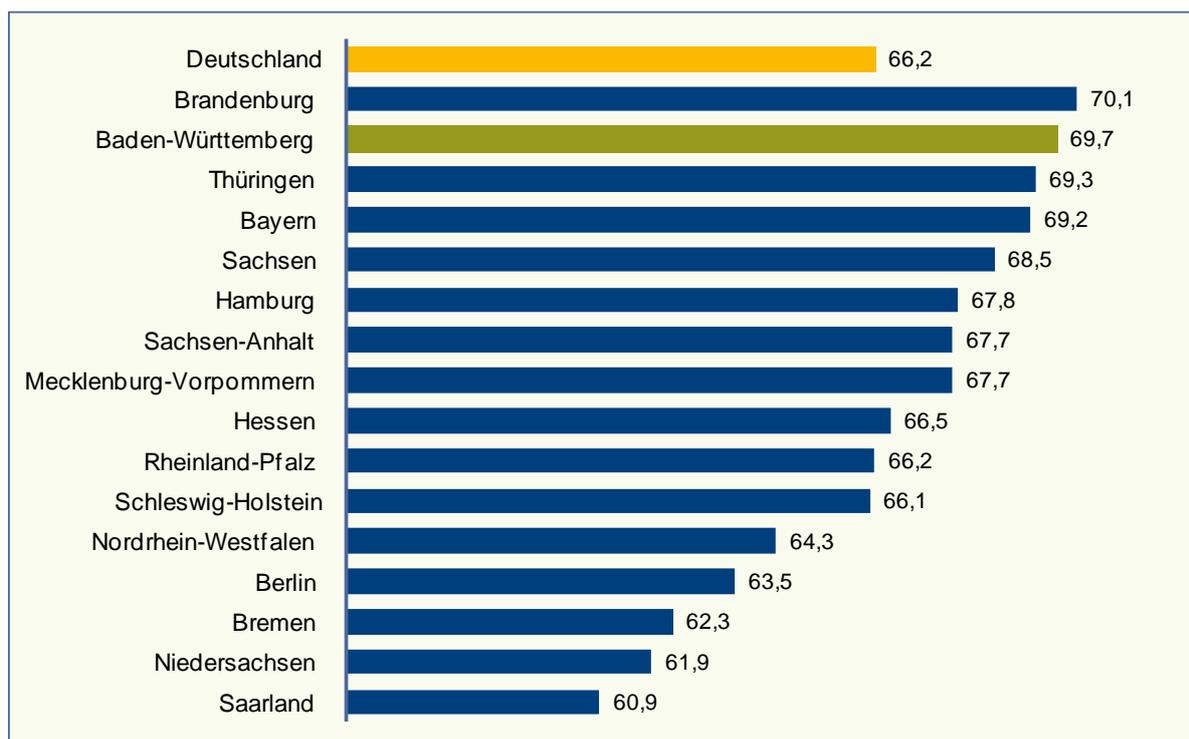
Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt

In der Bundesrepublik weisen Frauen eine steigende Erwerbsbeteiligung² auf – Frauen drängen stärker und nach den Familienzeiten früher auf den Arbeitsmarkt. Ein wichtiger Gradmesser für die Beteiligung am Erwerbsleben ist die Erwerbstätigenquote. Im Gegensatz zu den Männern steigt diese bei den Frauen stetig an (vgl. Fischer et al. 2009: 54). 2009 lag die Quote der 15- bis unter 65-jährigen Frauen im bundesdeutschen Durchschnitt bei

² Zu den Erwerbstätigen zählen nach dem Labour-Force-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) alle Personen ab 15 Jahren, die als Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte, Beamte, geringfügig Beschäftigte, Soldaten) bzw. als Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben. Dazu gezählt werden auch Personen, die zwar nicht einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgehen, bei denen aber eine vertragliche Bindung zu einem Arbeitgeber besteht (z. B. Personen in Elternzeit, die die Familienzeit aus einer bestehenden Erwerbstätigkeit heraus angetreten haben). Die Zuordnung ist unabhängig von der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig vereinbarten Arbeitszeit. Damit gibt die Quote nicht den Anteil am Beschäftigungsvolumen wieder und berücksichtigt nicht, ob Frauen in Vollzeit oder in Teilzeit arbeiten.

66 Prozent. Nach den Zielvorgaben der Lissabon-Strategie der Europäischen Union wird bis 2010 eine Erhöhung der Frauenerwerbstätigenquote auf 60 Prozent angestrebt. In Deutschland haben bereits alle Bundesländer dieses Ziel erreicht. Abbildung 1 veranschaulicht die Erwerbstätigenquote von Frauen in Deutschland für das Jahr 2009, aufgeschlüsselt nach Bundesländern. Danach liegt Baden-Württemberg mit 69 Prozent hinter Brandenburg an zweiter Stelle.

Abbildung 1: Erwerbstätigenquote der 15- bis unter 65-jährigen Frauen in Deutschland nach Bundesländern 2009



Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnisse Mikrozensus 2009.

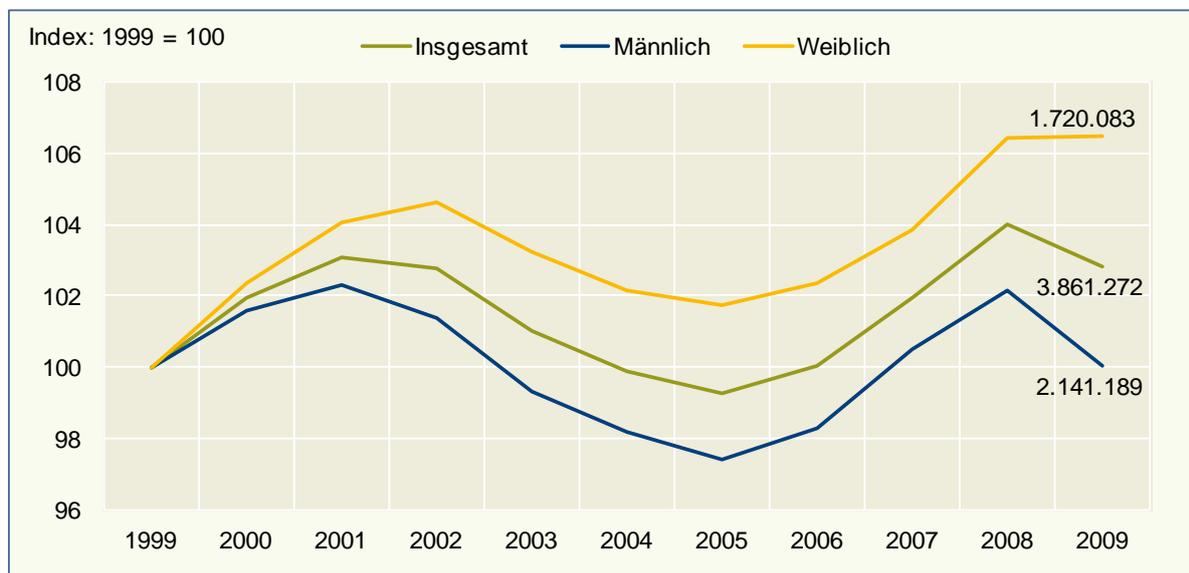
Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit

Die Erwerbstätigkeit von Frauen (und Männern) hängt von unterschiedlichen Faktoren ab. Neben individuellen Voraussetzungen spielen vor allem die Rahmenbedingungen eine Rolle. Zu den individuellen Bedingungen zählen u. a. die Ausbildung bzw. der zuletzt ausgeübte Beruf sowie der familiäre Kontext wie Anzahl und Alter der Kinder und das Haushaltseinkommen. Bei den äußeren Rahmenbedingungen haben der regionale Arbeitsmarkt und insbesondere das Vorhandensein von Kinderbetreuungsmöglichkeiten einen starken Einfluss auf das Rückkehrverhalten von Frauen in Erwerbstätigkeit. Mit der Höhe des Ausbildungsabschlusses steigt die Erwerbstätigenquote bei Frauen (vgl. Allmendinger/Hennig/Stuth 2010: 6; Fischer et al. 2009: 9).

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung: Tendenz steigend

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bildet eine Teilgruppe der Erwerbstätigkeit.³ Analog zur Erwerbstätigenquote holen die Frauen auch hier auf.⁴ 2009 waren in Baden-Württemberg 1,7 Mio. Frauen sozialversicherungspflichtig tätig (s. Abbildung 2). Innerhalb der letzten zehn Jahre ist bei den Frauen eine Zunahme von fast sieben Prozent (gegenüber 1989 von 13 %) zu verzeichnen. Für die rund 2,1 Mio. männlichen Kollegen hingegen ergab sich im gleichen Zeitraum nur eine leichte Steigerung von knapp ein Prozent. Selbst in der Zeit des Konjunktur einbruchs nahm die Zahl der Arbeitsplätze von Frauen von Ende Juni 2008 innerhalb eines Jahres um 10.000 zu, während bei den Männern im gleichen Zeitraum 47.000 Stellen abgebaut wurden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010: 4; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010b).

Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Beschäftigtenentwicklung in Baden-Württemberg 1999 bis 2009 (Jahresdurchschnitt)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010: 4.

Frauen sind nicht überall gleich vertreten

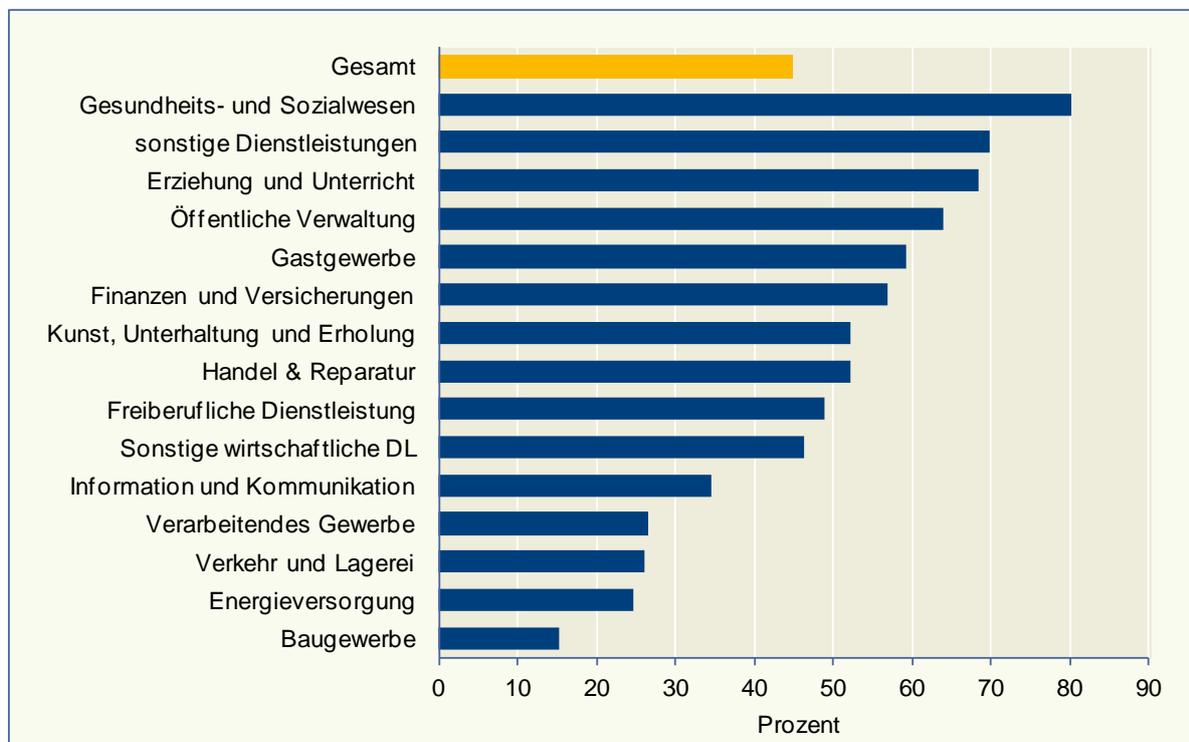
Bundesweit liegt der Frauenanteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Betrieben bei 44 Prozent (vgl. Fischer et al. 2009: 10). Mit 45 Prozent liegt Baden-Württemberg knapp über dem Bundesdurchschnitt. In Abbildung 3 sind die Frauenanteile der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Branchen dargestellt. Die Anteile differieren stark in Abhängigkeit von der Branche. Hohe Frauenanteile bei den Beschäftigten zeigen

³ Unter den Erwerbstätigen stellen die sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer mit rund 70 % die größte Teilgruppe dar (vgl. Kaiser 2010: 35).

⁴ Nicht berücksichtigt ist die Unterbeschäftigung von Personen. Während der Begriff der Erwerbslosigkeit das vollständige Fehlen von Erwerbsarbeit beschreibt, wird der Begriff der Unterbeschäftigung für das teilweise Fehlen von Erwerbsarbeit verwendet. Dies betrifft u. a. Personen in Kurzarbeit bzw. die Stille Reserve. Zur Stillen Reserve gehören insbesondere Personen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung haben, beispielsweise Selbstständige und Frauen mit längeren Familienphasen. Es ist davon auszugehen, dass diese Stille Reserve in wirtschaftlich schlechten Zeiten mit hohen Arbeitslosenzahlen weniger aktiviert wird als zu Zeiten mit hoher Nachfrage an Arbeitsplätzen am Arbeitsmarkt.

sich im Gesundheits- und Erziehungswesen, im Dienstleistungsbereich und in der öffentlichen Verwaltung. Demgegenüber sind die Frauen u. a. im Verarbeitenden Gewerbe, im Lagerwesen, in der Energieversorgung und im Baugewerbe unterdurchschnittlich vertreten.

Abbildung 3: Frauenanteile an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Baden-Württemberg 2009 nach Branchen* (in Prozent)



* Auswertung für Branchen in denen die Beschäftigten (männlich und weiblich) mindestens einen Anteil von einem Prozent an der Gesamtbeschäftigung haben.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen (Stichtag 30.06.2009).

2.2 Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung

Arbeitszeitformen von Frauen

2008 waren im Bundesgebiet 55,5 Prozent der Frauen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren erwerbstätig. Während die Erwerbstätigenquote zwischen West- und Ostdeutschland weitgehend gleich ist, arbeiten in Ostdeutschland mit 53 Prozent deutlich mehr Frauen in Vollzeit als in Westdeutschland mit 22 Prozent.⁵ In diesen Daten spiegelt sich sicherlich die bessere Betreuungsinfrastruktur in den neuen Bundesländern wider (vgl. IW 2010a: 6).

Arbeiten in Teilzeit ist eine Domäne der Frauen.⁶ Männer nutzen Teilzeit vor allem, wenn sie in den Arbeitsmarkt eintreten, wenn sie keine Vollzeitstelle finden oder bevor sie aus dem

⁵ In den neuen Bundesländern würden 40 % der in Teilzeit beschäftigten Frauen gerne in Vollzeit arbeiten, wenn sie eine passende Stelle fänden (vgl. Aktionsrat Bildung 2009: 32; Wiethölter/Wesling 2008: 19).

⁶ Insgesamt steigt die Erwerbstätigkeit zwar an, die Wochenarbeitszeiten sinken jedoch. Deutschlands Frauen haben die zweitkürzesten Arbeitszeiten (Vollzeit und Teilzeit zusammen) in Europa. Bei Teilzeit sind es in Westdeutschland mit 18,2 Wochenstunden sogar die kürzesten Arbeitszeiten (vgl. Kümmerling/Jansen/Lehndorff 2008: 7).

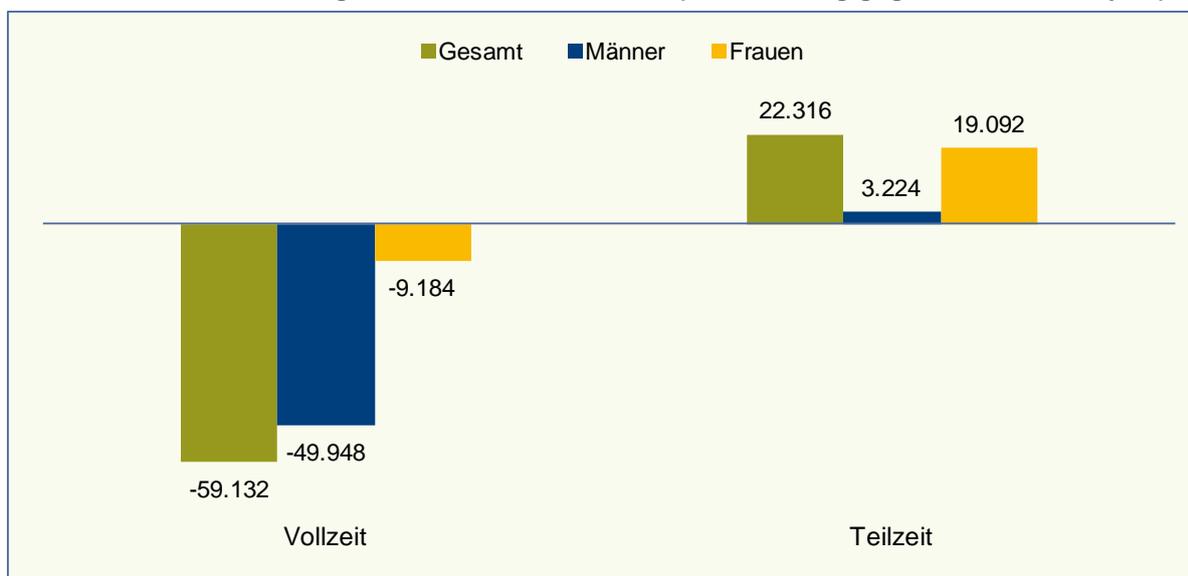
Erwerbsleben ausscheiden (vgl. Wanger 2006). In Baden-Württemberg sind 85 Prozent der Teilzeitarbeitenden weiblich (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010: 5). Davon arbeiten 84 Prozent in Teilzeit, weil sie entweder in Vollzeit nicht arbeiten wollen bzw. wegen familiärer Verpflichtungen, mangelnder Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Ausbildung nicht können. Rund 12 Prozent wählen diese Arbeitsform weil sie keine Vollzeitstelle finden und für weitere drei Prozent sind gesundheitliche Gründe ausschlaggebend (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2009a).

Teilzeitstellen auf dem Vormarsch

Im Zeitraum von 1980 bis 2008 sind in Baden-Württemberg die Teilzeitstellen um 900.000 Arbeitsplätze gewachsen, damit hat sich die Anzahl nahezu verdreifacht. Die Anzahl der Vollzeitstellen ist im gleichen Zeitraum lediglich um sechs Prozent gestiegen (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2009a).

Abbildung 4 zeigt die Veränderungen der Voll- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Juni 2009 gegenüber dem Vorjahresmonat für Frauen und Männer. Es wird deutlich, dass während der wirtschaftlichen Krise eine Steigerung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Baden-Württemberg ausschließlich im Bereich der Teilzeitbeschäftigung stattfand. Bei den Frauen wurden seit Juni 2008 im Laufe eines Jahres rund 19.000 neue Stellen geschaffen, während die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen in Vollzeit um etwa 9.000 Arbeitsplätze abnahmen. Bei den Männern fiel zum einen die Steigerung der Stellen in Teilzeit niedriger aus (rund 3.000), zum anderen wurden deutlich mehr Arbeitsplätze in Vollzeit (fast 50.000) abgebaut (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010: 5).

Abbildung 4: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen und Männer in Baden-Württemberg 2009 in Voll- und Teilzeit (Veränderung gegenüber dem Vorjahr)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen (Stichtag 30.06.2009).

Teilzeit: Pro und Contra

Teilzeit wird insbesondere in Westdeutschland als ideale Arbeitsform zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf empfunden (vgl. BMFJS 2009: 13).⁷ Doch sind damit auch Nachteile verbunden. Die reduzierten Arbeitszeiten wirken sich zum einen mindernd auf das Einkommen sowie zum anderen auf mögliche Ansprüche beim Arbeitslosengeld bzw. die spätere Rente aus. Darüber hinaus erweist sich Teilzeitarbeit als Hemmnis bei der beruflichen Weiterentwicklung, denn mit dem reduzierten Stundenumfang stehen Teilzeitarbeitende nicht in dem Umfang zur Verfügung, wie es häufig erwartet wird (vgl. Fischer et al. 2009: 11). Mit anderen Worten: „Wer mehr im Haushalt arbeitet, investiert weniger in Bildung und Karriere“⁸ (Anger/Kottwitz 2009: 103).

Auf der anderen Seite ermöglicht Frauen diese Arbeitsform, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren ohne das Erwerbsleben unterbrechen zu müssen. Obwohl Teilzeitbeschäftigung die Karrierechancen von Frauen einschränkt, bleiben sie so in das Unternehmen eingebunden und haben die Chance, die Weiterbildungsangebote des Arbeitgebers zu nutzen (vgl. Allmendinger/Hennig/Stuth 2010: 31).

2.3 Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Immer mehr Frauen in Minijobs

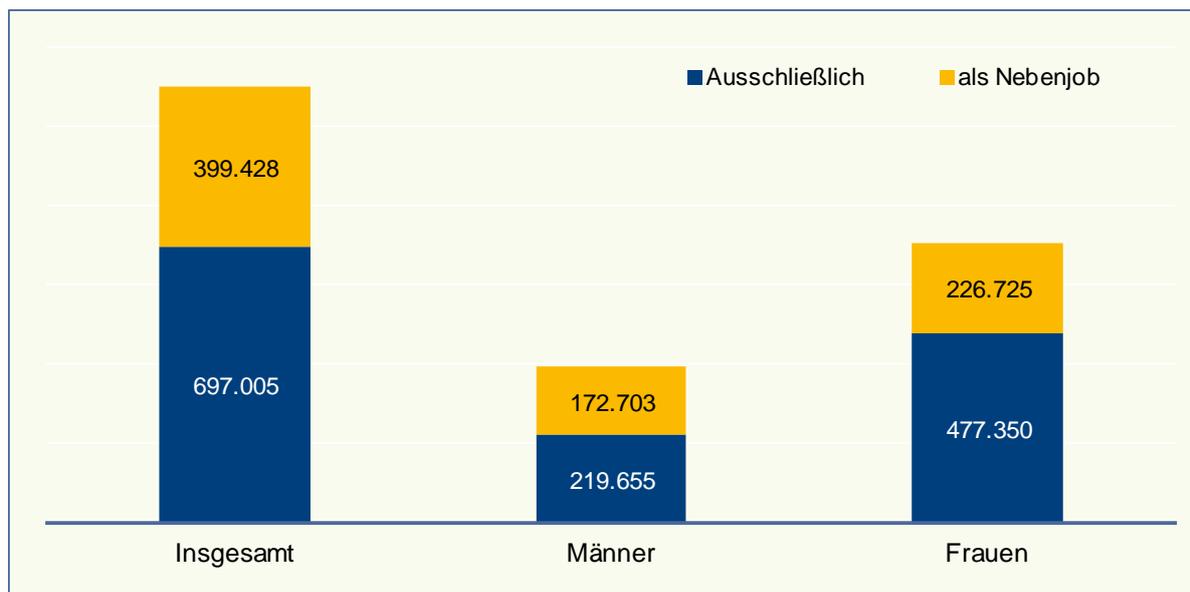
Neben der Teilzeittätigkeit ist auch der Minijob eine zunehmend ausgeübte Arbeitsform, die von Frauen und Männern mit unterschiedlichen Anteilen ausgeübt wird (vgl. Kümmerling/Jansen/Lehndorff 2008: 2 f.). In Baden-Württemberg ist die Anzahl der Minijobs bei den Männern ab Juni 2008 innerhalb eines Jahres um 0,7 Prozent (auf rund 392.000) gesunken, während sie bei den Frauen auf etwa 700.000 Stellen angestiegen ist (vgl. Abbildung 5). Ein Großteil der geringfügig Beschäftigten sind Frauen⁹, sowohl bei denjenigen, die ausschließlich einen Minijob (69 %) als auch bei denen, die eine geringfügige Beschäftigung als Nebenerwerb (57 %) ausüben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010: 6). Damit stellen Minijobs für Frauen häufiger die einzige Erwerbstätigkeit dar als für Männer.

⁷ In Vollzeit zu arbeiten ist vielen Müttern vom Umfang her zu viel, in Teilzeit jedoch zu wenig. Das am häufigsten gewünschte Arbeitszeitmodell liegt zwischen 20 und 35 Stunden pro Woche (vgl. BMFSFJ 2009: 22).

⁸ Unabhängig von der Bildung beider Partner erledigen Frauen mehr Familien- und Haushaltsaufgaben und tragen die Hauptverantwortung für Pfllegetätigkeiten in der Familie. Auch bei einer anfänglich gleichen Pflichtenverteilung traditionalisiert sich mit zunehmender Dauer der Ehe/Partnerschaft sowie insbesondere mit der Geburt des ersten Kindes das Rollenverhalten im Haushalt (vgl. Aktionsrat Bildung 2009: 32).

⁹ Insbesondere in Privathaushalten sind Minijobs fast ausschließlich Frauensache. Der Frauenanteil bei den gemeldeten Minijobs liegt bei 92 % (vgl. Knappschaft-Bahn-See 2010: 11).

Abbildung 5: Geringfügige Beschäftigung von Frauen und Männern in Baden-Württemberg 2009



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen (Stichtag 30.06.2009).

Verdrängen Minijobs sozialversicherungspflichtige Stellen?

Der im vorherigen Absatz beschriebene Ausbau der Teilzeit- und Minijob-Stellen sowie der zeitgleiche Abbau von Vollzeitstellen legen einen Verdrängungsmechanismus nahe (vgl. Rudolph 2007: 23). So finden sich in bestimmten Branchen wie im Gaststättengewerbe oder im Einzelhandel immer weniger sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in Vollzeit. In Baden-Württemberg wuchs 2009 die Beschäftigtenzahl im Gastgewerbe um 3,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Dieser Anstieg resultierte vor allem aus der Ausweitung von Minijobs und Teilzeitstellen. 2009 waren im Gastgewerbe 8,9 Prozent mehr Beschäftigte in Teilzeit und in geringfügiger Beschäftigung tätig, jedoch 3,3 Prozent weniger in Vollzeit (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010a).

Mini-Jobs: Pro und Contra

Die Bewertung der Mini-Jobs fällt, wie bereits bei Teilzeittätigkeiten, zweiseitig aus. Für die Beschäftigten verbleibt das Einkommen ohne große Steuerabgaben. Demgegenüber sind jedoch die Ansprüche an das Sozialsystem, die durch eine geringfügige Beschäftigung erworben werden können, minimal. Es wird kein Beitrag zur Arbeitslosenversicherung entrichtet und die Anwartschaften für die Rentenversicherung sind äußerst gering (vgl. Rudolph 2007: 23).¹⁰

Nach Angaben der Minijob-Zentrale gehen über 30 Prozent aller Minijobs in eine Hauptbeschäftigung über (Vennebusch/Hardebusch 2010: 3). Auf der anderen Seite dauern rund ein Viertel aller geringfügigen Beschäftigungen länger als 3,5 Jahre. Über zwei Drittel davon

¹⁰ Von den bei der Minijob-Zentrale gemeldeten geringfügig Beschäftigten nutzen 4,7 % die Möglichkeit, mit freiwilliger Eigenleistung auf den allgemeinen Beitrag der Rentenversicherung von 19,9 % aufzustocken und damit höhere Rentenansprüche zu erwerben (vgl. Knappschaft-Bahn-See 2010: 12).

werden von Frauen (69 %) ausgeübt (vgl. Knappschaft-Bahn-See 2010: 16). Das bedeutet, dass gerade Frauen über einen längeren Zeitraum einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Nur wenigen gelingt der Sprung in die sozialversicherungspflichtige Tätigkeit. Eine Studie über die Beziehung zwischen Arbeitslosigkeit bzw. geringfügiger Beschäftigung und Arbeitsmarktchancen von Frauen kommt zu dem Schluss, dass sich mit der geringfügigen Beschäftigung die Chancen auf eine bessere Bezahlung in der Zukunft noch verschlechtern, insbesondere bei Frauen in Teilzeit (vgl. Mosthaf/Schank/Schnabel 2009: 1). Auch wenn im Einzelfall die geringfügige Beschäftigung sinnvoll und auch häufig ohne Alternative ist, so ist sie geschlechterpolitisch als problematisch einzustufen (vgl. Rudolph 2007: 24).¹¹

2.4 Gender Pay Gap

Frauen verdienen weniger

2009 haben im Durchschnitt Frauen in Deutschland 23 Prozent weniger verdient als ihre männlichen Kollegen. In Baden-Württemberg lag der Unterschied sogar bei 28,5 Prozent. Ein Grund ist sicherlich in der geschlechtsspezifischen Berufswahl und Beschäftigung von Frauen zu sehen. Viele „typisch weibliche“ Berufe sind schlechter bezahlt als so genannte „Männerberufe“ (horizontale Segregation). Doch selbst innerhalb des gleichen Berufes und bei gleichen Berufsabschlüssen weisen Frauen durchschnittlich ein niedrigeres Nettoeinkommen als Männer auf (vgl. Gartner/Hinz 2008: 8).

Unterschiede in der Lücke

Das Gefälle variiert zwischen West und Ost sowie Stadt und Land. In Westdeutschland ist die Lohnlücke ausgeprägter als in Ostdeutschland und auf dem Land größer als in der Stadt. Nach einer Studie zu den regionalen Unterschieden im „Gender Pay Gap“, lag in den letzten drei Jahrzehnten die durchschnittliche Differenz im Einkommen junger Frauen auf dem Land um zehn Prozentpunkte höher als in den Großstädten. (vgl. Hirsch/König/Möller 2009: 3 ff.).

Darüber hinaus steigen die Lohnunterschiede mit zunehmendem Alter an. Während bei Frauen zwischen 25 bis 29 Jahren der geschlechtsspezifische Verdienstabstand noch rund zehn Prozent beträgt, beginnt sich danach die Differenz auszuweiten. Diese wird verursacht durch die familiär bedingte Erwerbsunterbrechung.¹² Dadurch weisen Frauen insgesamt weniger Berufsjahre auf (vgl. Hirsch/König/Möller 2009: 1) und der Verdienst nach dem Wiedereinstieg ist geringer als bei Männern ohne Erwerbsunterbrechung.

Die Unterschiede bei den Berufsjahren und in dessen Folge beim Verdienst vergrößern sich zudem mit der Länge der familiär bedingten Ausfallzeiten. Nach einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2010: 25) konnten Frauen

¹¹ Die Evaluationsstudie zu den Hartz I-III Gesetzen kommt zu dem Schluss: „Die Erweiterung der Mini-Jobs im Zuge der Neuregelungen von Hartz II trägt damit in unterschiedlicher Form zu einer Verschlechterung der Situation von ost- und westdeutschen Frauen hinsichtlich einer selbstständigen Existenzsicherung bei: Während sie in den neuen Bundesländern eine größere Zahl von Frauen (relativ unabhängig von ihren Partnerbeziehungen) in die Nähe der Armutsgrenze bringt, ist sie für westdeutsche Frauen mit einer Verstärkung der Abhängigkeitsbeziehungen von ihren Partnern verbunden“ (RWI/ISG 2006: 220 f.).

¹² Das durchschnittliche Alter der Mütter bei der Geburt ihrer Kinder in Baden-Württemberg liegt bei 30,9 Jahren (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2009f).

direkt nach der Elternzeit mehrheitlich an ihren Arbeitsplatz bzw. zum Arbeitgeber zurückkehren, während Mütter mit längeren Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit stärker von Arbeitslosigkeit und Dequalifizierung betroffen waren. Mütter mit längeren Unterbrechungen mussten sich zu 35 Prozent einen neuen Arbeitgeber suchen. Auch hatten sie häufiger Probleme, sich wieder im Erwerbsleben zurechtzufinden. 35 Prozent berichteten von Schwierigkeiten, während es bei Müttern mit einem früheren Wiedereinstieg nur bei einem Prozent der Fall war.

Väter basteln an der Karriere, Mütter mit den Kindern

Die Zeit der Karrierebildung fällt häufig mit der Familienbildungsphase zusammen. Meist können diese erziehungsbedingten Erwerbsunterbrechungen später nicht mehr aufgeholt werden (vgl. Holst 2009). Gerade bei längeren Unterbrechungen ist die Rückkehr zum alten Arbeitsplatz häufig nicht mehr möglich und die neue Anstellung erfolgt oft zu ungünstigeren finanziellen Konditionen als zuvor. Während bei einem karriereorientierten Arbeitsplatzwechsel eine interessante Aufgabe und/oder ein höheres Gehalt im Vordergrund steht, erfolgt bei einer familienorientierten Beschäftigung die Auswahl unter der Maßgabe der eingeschränkten Zeit- und Raumressourcen. Dies erklärt auch die größere Lohndifferenz auf dem Land. Der Wettbewerbsdruck der Betriebe bzw. die Gefahr der Abwanderung ist im ländlichen Raum nicht so hoch (vgl. Hirsch/König/Möller 2009: 6). Die Auswahl an potentiellen Arbeitsplätzen ist geringer, längere Pendelzeiten sind jedoch aufgrund der meist im ländlichen Raum eingeschränkteren Kinderbetreuungsmöglichkeiten kaum möglich. Aus diesem Grund erfolgt die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit häufig unter Inkaufnahme finanzieller Einbußen sowie unter dem ursprünglichen Qualifikationsniveau.

2.5 Frauen in Führungspositionen

Frauen arbeiten in Teilzeit, Männer in der Führung

Während die horizontale Segregation die Verteilung der Geschlechter auf Berufsfelder beschreibt, bezieht sich die vertikale Segregation auf die hierarchische Stellung von Frauen und Männern in den Unternehmen. Obgleich in Studien¹³ festgestellt wurde, dass gemischte Führungsteams den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens befördern, sind Frauen auf Chefsesseln weiterhin eine Seltenheit (vgl. Holst/Wiemer 2010: 9).¹⁴

Nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2008¹⁵ für Baden-Württemberg liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der obersten Führungsebene bei 24 Prozent (vgl. Abbildung 6). Der Südwesten liegt damit knapp über dem Bundesdurchschnitt von 23 Prozent. Auf der

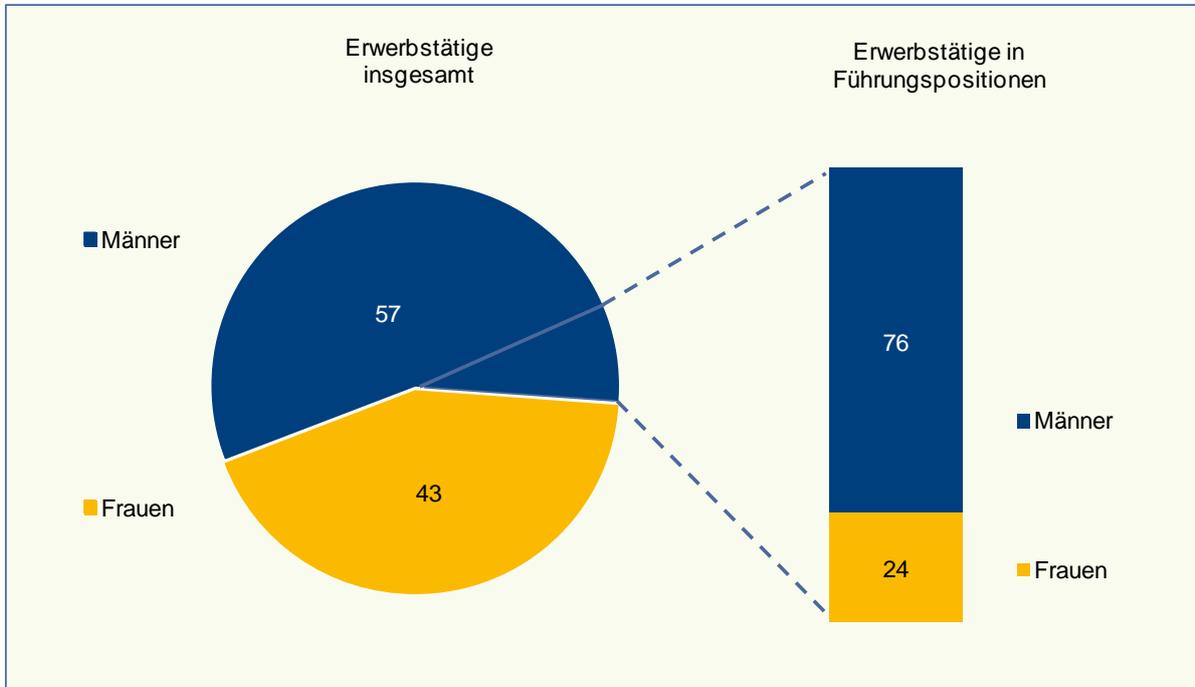
¹³ Z. B. Mc Kinsey/Company (2007): Women Matter: Gender Diversity, a Corporate Performance Driver.

¹⁴ In den meisten Ländern sieht die Situation ähnlich aus: In Norwegen allerdings sind alle staatlich kontrollierten und börsennotierten Unternehmen per Gesetz verpflichtet, ihre Aufsichtsräte zu mindestens 40 % mit Frauen zu besetzen. Derzeit haben Frauen dort einen Anteil von 42 % in den Aufsichtsräten. Deutschland hingegen setzt auf eine freiwillige Selbstverpflichtung. Gemäß dem Koalitionsvertrag der im Herbst 2009 neu formierten Bundesregierung soll ein Stufenplan zur Erhöhung des Frauenanteils in Vorständen und Aufsichtsräten vorgelegt werden. Auf der ersten Stufe sind verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtungen vorgesehen (vgl. Kohaut/Möller 2010: 1 f.; Holst/Wiemer 2010: 2 f.).

¹⁵ Aktuellster Datenstand: die Daten des IAB-Betriebspanels werden im 4-jährigen Abstand erhoben (vgl. Klee/Marczak 2009).

zweiten Führungsebene sind Frauen mit 31 Prozent im Land zwar stärker vertreten, im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Erwerbstätigen von 43 Prozent sind sie jedoch weiterhin in den Chefetagen deutlich unterrepräsentiert.

Abbildung 6: Anteile von Frauen und Männern an Erwerbstätigkeit und in Führungspositionen in Baden-Württemberg 2008



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008; eigene Darstellung.

Die Anteile der Frauen in Führungspositionen variieren in Abhängigkeit von der Branche. Frauen sind vor allem in solchen Branchen in einer Führungsposition anzutreffen, die einen hohen Frauenanteil aufweisen. Im Dienstleistungsbereich sind ein Drittel aller Führungskräfte weiblich. Im Handel liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte auf der zweiten Führungsebene bei 45 Prozent. Beides sind Branchen, in denen über die Hälfte aller Beschäftigten Frauen sind (vgl. Klee/Marczak 2009: 23 f.).

Der Weg ist lang und steinig

Die Gründe für die geringe Zahl weiblicher Führungskräfte sind vielfältig. Wie beim Gender Pay Gap liegt eine Ursache in der geschlechtsspezifischen Berufswahl. Frauen ergreifen größtenteils Berufe mit einer geringeren Vergütung und schlechteren Aufstiegschancen (z. B. Bürokauffrau oder Arzthelferin) als Männer. Hinzu kommt, dass familiäre Verpflichtungen Frauen zeitlich weit mehr beanspruchen als Männer und sie daher weniger Zeit in die Karriere investieren können (vgl. Kohaut/Möller 2010: 5; Busch/Holst 2009: 376). Frauen brauchen deshalb absolut gesehen länger, um sich „hoch“ zu arbeiten (vgl. Koch 2008). Es ist auffällig, dass weibliche Führungskräfte mit 47 Prozent seltener verheiratet sind als Männer (67 %) und häufiger ohne Kinder im Haushalt leben (vgl. Busch/Holst 2009: 379; Holst 2009).

Männer sind besser vernetzt – bleiben lieber unter sich

Männer können häufiger auf einflussreiche Netzwerke in Aufsichtsräten und Vorständen zurückgreifen als Frauen. Damit bleiben Männer in den obersten Etagen „unter sich“. Nur selten gelingt es Frauen die „gläserne Decke“, die als unsichtbare Barriere ihren Aufstieg in Spitzenpositionen hemmt, zu durchbrechen (vgl. Kohaut/Möller 2010: 4; Holst/Wiemer 2010: 9). Da Frauen selten in Spitzenpositionen vordringen, gibt es bislang nur wenige Vorbilder, an denen sich andere Frauen orientieren können. Weiterhin wirken auch heute noch stereotype Ansichten in Bezug auf die Eignung von Frauen in Führungspositionen. Durch diese Mechanismen reproduziert sich dieses System weiterhin selbst (vgl. Holst/Wiemer 2010: 10).

Wie Frauen auf dem Weg zu Spitze unterstützt werden können zeigt das nachfolgend vorgestellte Beispiel aus Baden-Württemberg.

Projekt: „Frauen in Führung!“

Mit dem Projekt „Frauen in Führung! Mit Coaching und Netzwerken zum Erfolg“ werden in Baden-Württemberg Frauen aus kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU bis 500 Beschäftigte) bei der Übernahme von (mehr) Führungsverantwortung unterstützt, um so den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu steigern. Das Projekt wird vom Arbeitskreis der Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg durchgeführt und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg mit gefördert. Die Koordination erfolgt durch die Kontaktstelle Frau und Beruf der Stadt Mannheim.

Von Oktober 2009 bis Juli 2010 nahmen an acht Standorten 101 Frauen an dem berufs begleitenden Angebot mit Tagesworkshops, Gruppen- und Einzelcoaching teil. Um den Kontakt und den Zugang zu Netzwerken zu stärken, fand weiterhin an den jeweiligen Standorten eine regionale Netzwerkveranstaltung mit rund 400 Teilnehmerinnen statt. Die Teilnehmerinnen sind zu 90 Prozent in Betrieben angestellt und zu 10 Prozent selbstständig. 35 Prozent hatten zu Programmstart eine leitende Position.

Die Ergebnisse aus bisherigen Projekten¹⁶ haben gezeigt, dass sich schon während des Programms bei über der Hälfte der Teilnehmerinnen (55 %) berufliche und persönliche Veränderungen ergaben. 44 Prozent der Teilnehmerinnen haben beruflich mehr Verantwortung oder eine Führungsposition übernommen oder ihre Stelle für eine bessere Position gewechselt (vgl. Daniel 2007: 17).

3 Arbeitslosigkeit von Frauen in Baden-Württemberg

3.1 Entwicklung der weiblichen Arbeitslosigkeit

Geringerer Zuwachs der Arbeitslosigkeit bei Frauen

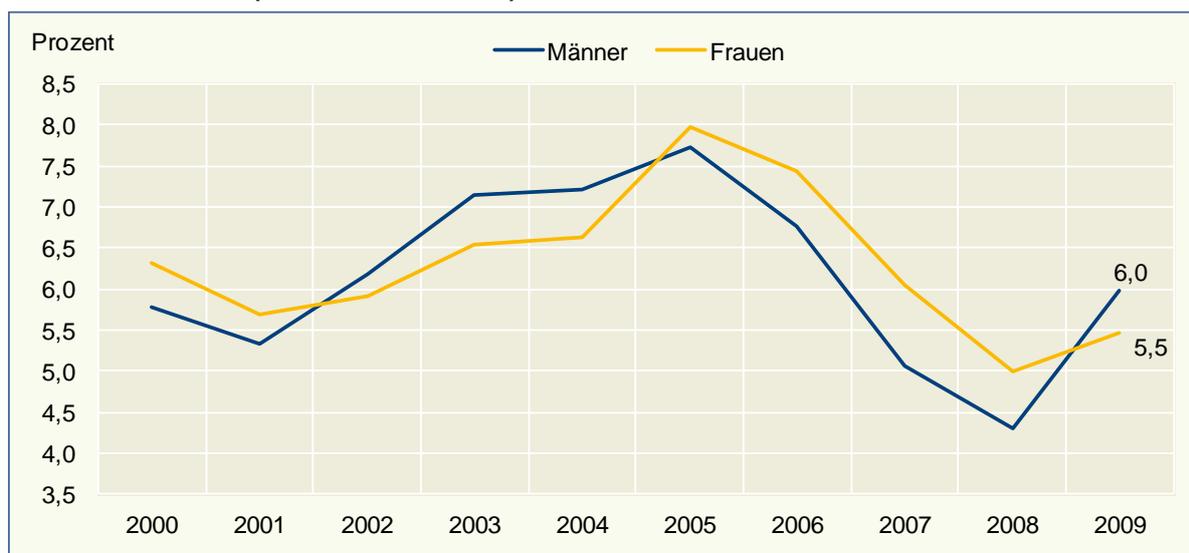
Die Wirtschaftskrise wirkt sich nicht nur auf die Beschäftigungssituation, sondern auch auf die Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern unterschiedlich aus. Während des Jahres 2009

¹⁶ Da das aktuelle Projekt noch nicht beendet und ausgewertet ist wird auf Ergebnisse gleichgelagerter Projekte aus den vergangenen Jahren zurück gegriffen.

ist die Anzahl der Arbeitslosen um 20.000 Personen gestiegen. Die höheren Entlassungszahlen bei den Männern haben vor allem zu einem Anstieg bei den männlichen Arbeitslosen geführt (11 %). Die Zahl der weiblichen Arbeitslosen ist lediglich um drei Prozent gestiegen. Bezogen auf die Rechtskreise liegt der Anteil der arbeitslosen Männer im Rechtskreis des SGB III mit 56 Prozent um vier Prozentpunkte höher als im Rechtskreis des SGB II.

Der unterschiedliche Anstieg der Arbeitslosenzahlen bei Frauen und Männern hat Auswirkungen auf die jeweilige Arbeitslosenquote¹⁷. In Abbildung 7 sind die geschlechtsspezifischen Arbeitslosenquoten in Baden-Württemberg von 2000 bis 2009 dargestellt. Bei der längerfristigen Betrachtung der Arbeitslosenquoten zeigt sich, dass die Konjunktur das Arbeitslosigkeitsrisiko von Frauen und Männern unterschiedlich beeinflusst. Während in Aufschwungphasen die durchschnittliche Arbeitslosenquote der Männer unter der von Frauen liegt, verhält es sich in wirtschaftlich schwächeren Jahren genau umgekehrt. Die Arbeitslosenquote hat sich bei den Männern im vergangenen Jahr um 1,7 Prozentpunkte (auf 6,0 %) erhöht. Bei den Frauen fiel die Steigerung mit 0,5 Prozentpunkten (auf 5,5 %) deutlich niedriger aus (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010).

Abbildung 7: Geschlechtsspezifische Arbeitslosenquoten in Baden-Württemberg 2000 bis 2009 (Jahresdurchschnitt)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010: 9.

Alleinerziehende: häufiger und länger hilfebedürftig

Da Alleinerziehende häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind und insbesondere im SGB II eine bedeutende Größe darstellen, wird nachfolgend kurz auf ihre Situation eingegangen.

Das Armutsrisiko¹⁸ von Alleinerziehenden ist mit 36 Prozent doppelt so hoch wie bei Paarkönnen mit Kind(ern) in Deutschland (vgl. BMAS 2008). Die Hälfte der Bedarfsgemeinschaften mit Kind(ern) in der Grundsicherung des SGB II sind Alleinerziehende. Von allen

¹⁷ Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (abhängig zivile Erwerbspersonen sowie Selbstständige und mithelfende Familienangehörige).

¹⁸ Armutsrisikoquote bezogen auf 60 % des Medianeinkommens.

Alleinerziehenden in Deutschland erhalten 41 Prozent Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende, mit drei oder mehr minderjährigen Kindern sind es sogar fast drei Viertel (vgl. Lietzmann 2009: 1 f.).

Alleinerziehende sind fast ausschließlich Frauen. 92 Prozent der 23.922 gemeldeten Alleinerziehenden in Baden-Württemberg sind weiblich. In Tabelle 1 sind die Alleinerziehenden im Land in Bezug auf das Geschlecht und den Rechtskreis dargestellt. Dabei wird deutlich, in welchem hohem Maße weibliche Alleinerziehende von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Über drei Viertel aller gemeldeten Alleinerziehenden sind Frauen, die Leistungen der Grundsicherung erhalten. Der Anteil der weiblichen Alleinerziehenden ist insbesondere im SGB II hoch und beträgt dort 94 Prozent, im SGB III liegt der Anteil um fast acht Prozentpunkte niedriger.

Tabelle 1: Alleinerziehende nach Rechtskreis und Geschlecht in Baden-Württemberg im Dezember 2009 (Bestand)

Geschlecht	Insgesamt		SGB III		SGB II	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Insgesamt	22.904	100,0	4.914	100,0	17.990	100,0
Frauen	21.154	92,4	4.247	86,4	16.907	94,0
Männer	1.750	7,6	667	13,6	1.083	6,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Unterstützung bei der Kinderbetreuung als Handlungsstrategie

Internationale Studien verweisen auf die Wichtigkeit von Familien- und Vereinbarkeitspolitik zur Armutsvermeidung (vgl. Misra/Moller/Budig 2007). Die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendige Kinderbetreuung stellt eine zentrale Stellschraube bei der Armutsbekämpfung dar. In der Grundsicherung stehende Alleinerziehende sind zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit verpflichtet, wenn das jüngste Kind drei Jahre alt ist. Bereits vor diesem Zeitpunkt ist nach einer Studie von Lietzmann (2010) rund ein Fünftel der Alleinerziehenden mit Kindern unter drei Jahren an einer Arbeitsaufnahme interessiert.¹⁹ Doch je jünger ein Kind ist, desto eher sind Alleinerziehende bei der Betreuung auf sich gestellt und desto schwieriger ist der Ausstieg aus dem Leistungsbezug. Die Angebote der Kinderbetreuung liegen noch hinter dem Bedarf. Für eine mögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht dadurch ein wachsender Unterstützungs- und Betreuungsbedarf, insbesondere am Nachmittag (vgl. Lietzmann 2010).

Alleinerziehende mit kleinen Kindern klagen zu 56 Prozent über sehr häufigen oder häufigen Zeitdruck (vgl. BMFJS 2009: 13). Da Alleinerziehende bei der Bewältigung des Alltags gegenüber Familien in Paarhaushalten nicht oder nur wenig auf die Mithilfe des Partners oder der Partnerin zurückgreifen können, haben sie einen erhöhten Unterstützungsbedarf, insbe-

¹⁹ Befragung von 16.247 Alleinerziehenden und 21.637 in einem Paarhaushalt lebenden, erwerbsfähigen Müttern mit einem Kind unter 15 Jahren, die zwischen Februar 2005 und Juli 2007 erstmals Leistungen nach dem SGB II (Arbeitslosengeld II) bezogen haben (vgl. Lietzmann 2010: 15 f.).

sondere bei der Betreuung der Kinder.²⁰ Damit stellt die Hilfe bei der Organisation der Kinderbetreuung im Rechtskreis des SGBII eine wichtige Handlungsstrategie dar, um die Erwerbswünsche von Alleinerziehenden zu realisieren (vgl. Achatz 2007: 11).

3.2 Teilhabe an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Frauen nicht überall gleichermaßen beteiligt

Die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sollen helfen, die Arbeitslosigkeit zu überwinden. Je nach Bedarf stehen dazu unterschiedliche Instrumente zur Verfügung. Bei der Betrachtung der einzelnen Maßnahmen wird deutlich, dass die Anteile der Frauen im Jahr 2009 stark variieren. In Tabelle 2 ist für beide Rechtskreise die Anzahl der Eintritte von Frauen in ausgewählte Maßnahmen für 2009 dargestellt.

Tabelle 2: Eintritte von Teilnehmern/innen in ausgewählte Maßnahmen nach Rechtskreisen in Baden-Württemberg 2009

Maßnahmeart	SGB III			SGB II		
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	
	absolut	absolut	%	absolut	absolut	%
Berufliche Weiterbildung	41.879	16.286	38,9	12.544	5.528	44,0
Eignungsfeststellung / Trainingsmaßnahme	25.888	12.626	48,8	23.132	9.798	42,4
Beauftragung Dritter mit der Vermittlung	11.553	5.708	49,4	7.642	3.344	43,8
Maßnahmen zur Aktivierung und Eingliederung	72.331	30.584	42,3	42.578	17.395	40,9
Förderung aus dem Vermittlungsbudget	77.625	39.357	50,7	75.616	35.869	47,4
Eingliederungszuschüsse	10.018	3.964	39,6	7.481	2.897	38,7
Förderung der Selbstständigkeit	17.309	5.776	33,4	1.777	719	40,5
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	119	53	44,5	41.187	16.508	40,1

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung (Datenstand April 2010).

Eine hohe Beteiligung wird für Frauen im SGB III bei der Förderung aus dem Vermittlungsbudget sowie bei der Beauftragung Dritter mit der Vermittlung ausgewiesen. Rund die Hälfte der Eintritte bei diesen Maßnahmen ist weiblich. Auch bei der Teilnahme bei Maßnahmen der Eignungsfeststellung/Trainingsmaßnahmen²¹ ist der Frauenanteil mit 48,8 Prozent vergleichsweise hoch. Demgegenüber liegt der Anteil der Eintritte beim Eingliederungszuschuss und bei der beruflichen Weiterbildung mit 39,6 bzw. 38,9 Prozent deutlich niedriger. Stark

²⁰ Nach Ergebnissen von Lietzmann (2010: 29 f.) wurden lediglich 4 % der Alleinerziehenden mit Kontakt zur Grundsicherungsstelle Hilfe bei der Organisation der Kinderbetreuung angeboten, obwohl sich 42 % mehr Hilfestellung gewünscht hätten (vgl. auch Dietz/Müller/Trappmann 2009: 7).

²¹ Dabei handelt es sich um „Altfälle“, d. h. bereits 2008 eingekaufte Maßnahmen. Seit dem 01.01.2009 sind diese gemäß dem Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente den „Maßnahmen zur Aktivierung und Eingliederung“ zuzuordnen.

unterrepräsentiert sind Frauen bei der Förderung der Selbstständigkeit im SGB III, realisiert durch den Gründungszuschuss. Ihre Beteiligung bei den Eintritten von 33,4 Prozent entspricht in etwa dem gleichbleibend niedrigen Frauenanteil bei den Selbstständigen in Baden-Württemberg (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2009c, Ergebnisse Mikrozensus 2008).

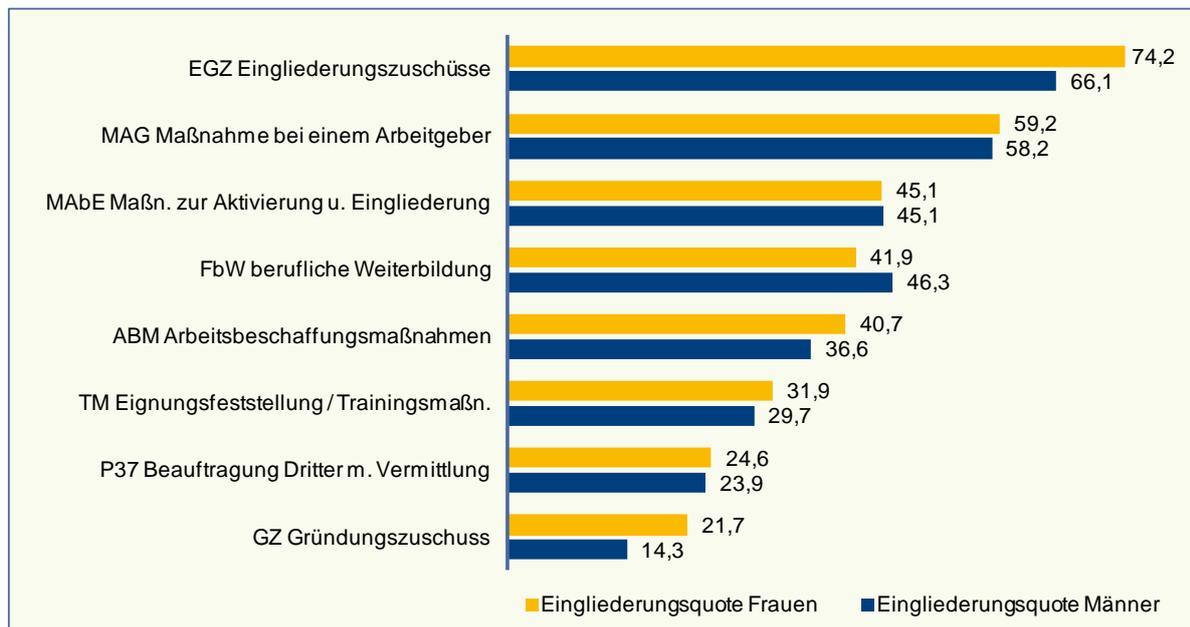
Die Förderung aus dem Vermittlungsbudget weist auch im Rechtskreis des SGB II mit 47,4 Prozent einen hohen Anteil bei den weiblichen Eintritten auf. An zweiter Stelle, allerdings mit 44,0 Prozent schon etwas niedriger, folgt die Teilnahme an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung. Der Frauenanteil bei den Eintritten liegt somit höher als im SGB III. Allerdings besitzt dieses Instrument im SGB II, bezogen auf die Fallzahlen, einen deutlich geringeren Stellenwert als im SGB III. Geringere Eintrittszahlen sind bei der Förderung der Selbstständigkeit im SGB II durch das Einstiegsgehalt erkennbar. Mit 40,5 Prozent liegt der Anteil jedoch um 7,1 Prozentpunkte höher als bei der Förderung der Selbstständigkeit von Frauen im SGB III durch den Gründungszuschuss. Niedriger sind mit einem Frauenanteil von 40,1 Prozent die Eintrittszahlen bei den Arbeitsgelegenheiten als Beschäftigung schaffende Maßnahmen. Am geringsten sind Frauen bei der Förderung durch den Eingliederungszuschuss vertreten. Ihr Anteil bei den Eintritten beträgt lediglich 38,7 Prozent.

Benchmark der Instrumente

Von Interesse ist nicht nur die Frage, an welchen Maßnahmen die Frauen beteiligt werden, sondern auch – bei einer längerfristigen Betrachtung – welche Instrumente am wirkungsvollsten hinsichtlich der Beendigung der Arbeitslosigkeit sind.

Abbildung 8 zeigt für ausgewählte Maßnahmen die Eingliederungsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, ein halbes Jahr nach Austritt aus der Maßnahme. Dabei wird deutlich, dass bei fast allen Maßnahmen Frauen gleiche oder sogar bessere Eingliederungsquoten als Männer aufweisen. Insbesondere beim Eingliederungszuschuss ist die Eingliederungsquote bei den Frauen mit 74 Prozent deutlich ausgeprägter als bei den Männern mit 66 Prozent. Die Zeit der Eingliederung wird von den Frauen anscheinend gut genutzt, um sich beim Arbeitgeber zu bewähren. Lediglich bei der beruflichen Weiterbildung gelingt es Frauen anscheinend nicht in so hohem Maße, die gewonnenen Qualifikationen im beruflichen Alltag zum Einsatz zu bringen. Ihre Eingliederungsquote liegt um 4,4 Prozentpunkte niedriger als die der Männer.

Abbildung 8: Eingliederungsquote ausgewählter Maßnahmen nach Geschlecht für beide Rechtskreise in Baden-Württemberg November 2008 bis Oktober 2009 (in Prozent)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung (ohne zKT-Daten; Datenstand Mai 2010).

Die Daten geben zwar einen Hinweis auf einen positiven Effekt auf die Beendigung der Arbeitslosigkeit, sagen aber noch nichts darüber aus, ob es sich um eine „rein zufällige“ Wirkung handelt und ob auch vergleichbare Personen ohne eine Förderung integriert worden wären. Von daher sind Analysen der Ergebnisse mit vergleichbaren Gruppen, die nicht gefördert wurden, von Interesse.

Nach Analysen mit Vergleichsgruppen²² weisen betriebsnahe Instrumente, die auf eine direkte Eingliederung abzielen, wie betriebliche Maßnahmen und der Eingliederungszuschuss aber auch die Gründungsförderung eine gute Integrationswirkung auf. Die genannten Maßnahmen werden häufig als eine Art Einstiegsfinanzierung angesehen (vgl. Bernhard et al. 2009: 151 ff.). Der Eingliederungszuschuss wird sowohl in Bezug auf die Eingliederungswirkung (vgl. Bernhard et al. 2008: 1) als auch für die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse positiv bewertet (vgl. Ruppe/Stephan 2009: 7). Auch die Förderung der beruflichen Weiterbildung besitzt insbesondere langfristig einen positiven Effekt auf die Integration. Auch nicht betriebliche Trainingsmaßnahmen wirken sich positiv aus, jedoch nicht in ähnlich starkem Umfang. Die Beauftragung Dritter mit der Vermittlung zeigt sich nur wenig erfolgreich hinsichtlich der Integrationswirkung. Keine oder nur eine punktuelle Förderwirkung geht von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen aus (vgl. Bernhard et al. 2009).

²² Für diese Betrachtung liegen keine geschlechterdifferenzierten Daten vor. Von daher beziehen sich die Vergleichsanalysen auf Frauen und Männer gleichermaßen. Wie aus Abbildung 8 deutlich wird, unterscheiden sich die Eingliederungsquoten bei Frauen und Männern, die Reihenfolge der Maßnahmen für die Eingliederungsquoten gesamt bleibt jedoch gleich. Damit liegt es nahe, dass die Ergebnisse aus den Vergleichsuntersuchungen auf Frauen übertragen werden können.

Wirkungsvolle Instrumente stärker nutzen

Nach der vergleichenden Analyse der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik besitzen insbesondere solche Instrumente, die sich durch eine große Nähe zum zukünftigen Arbeitgeber auszeichnen, eine positive Wirkung auf die Beendigung der Arbeitslosigkeit. Hierzu gehören einerseits der Eingliederungszuschuss und andererseits Maßnahmen beim Arbeitgeber. Auch die Förderung der Selbständigkeit sowie die berufliche Weiterbildung weisen zumindest langfristig positive Effekte auf die Eingliederung auf.

Frauen sind bei diesen Instrumenten meist unterrepräsentiert, beispielsweise beim Eingliederungszuschuss, der eine besonders hohe Integrationswirkung aufweist. Weiterhin ist auch der Frauenanteil bei den Maßnahmen zur Förderung der Selbständigkeit gering. Ziel sollte demnach sein, Frauen stärker an diesen Maßnahmen zu beteiligen. Problematisch ist dies beim Gründungszuschuss. Voraussetzung für diese Förderung nach dem SGB III ist eine Restanspruchsdauer an Arbeitslosengeld von 90 Tagen. Wer darunter liegt oder nicht im Leistungsbezug steht, hat damit einen nicht ausreichenden oder keinen Anspruch auf die Förderung der Selbständigkeit. Dies betrifft insbesondere Frauen mit längeren Familienphasen. Ihnen wird aufgrund der kürzeren Anspruchszeiten die Förderung der Selbständigkeit im SGB III verwehrt.

Best-practice-Beispiele aus den Agenturen

Neben der Art der Maßnahme spielt auch die Zielsetzung der Maßnahme eine wichtige Rolle. Es müssen Eingliederungsangebote zur Verfügung stehen, die explizit auf die Lebensumstände der Hilfebezieher zugeschnitten sind (vgl. Achatz 2009). Wichtig sind Maßnahmen und Angebote, die für besondere Gruppen arbeitsloser Frauen und ihre spezifische Situation zugeschnitten sind. Die Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg stellen bereits eine Vielzahl an Maßnahmen zur Verfügung, die für spezielle Zielgruppen konzipiert wurden, wie Berufsrückkehrende²³, Alleinerziehende oder Existenzgründerinnen.

In den Agenturen Heidelberg und Stuttgart erhalten beispielsweise Frauen und Männer mit Kindern Unterstützung durch das Vermittlungsbudget wenn sie wegen Arbeitsaufnahme auf zusätzliche Betreuung des Kindes bzw. der Kinder angewiesen sind und die Kosten nicht selber tragen können. Auf Antrag können sie für ein halbes Jahr Kosten bis 130 bzw. 250 Euro erstattet bekommen.

Alleinerziehende in der Grundsicherung können u. a. in der Agentur Villingen-Schwenningen an einer speziell für sie zugeschnittenen Maßnahme beim Träger mit integrierter Kinderbetreuung teilnehmen. Dabei werden neben dem klassischen Bewerbungstraining auch die Hilfsinstitutionen und Betreuungsangebote sowie der Umgang mit Behörden und Institutionen vor Ort aufgezeigt. Da Zeitprobleme im Vergleich zu Paarhaushalten stärker ausgeprägt sind (vgl. Ausführungen Kap. 3.1) gehört zu den Inhalten auch ein Zeit-, Selbst- und Familienmanagement.

²³ Gemäß § 20 SGB III sind Berufsrückkehrer „Frauen und Männer, die ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit oder eine betriebliche Berufsausbildung wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen haben und in angemessener Zeit danach in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen“.

4 Ausbildungsmarkt

4.1 Bildungssituation von Mädchen und Jungen

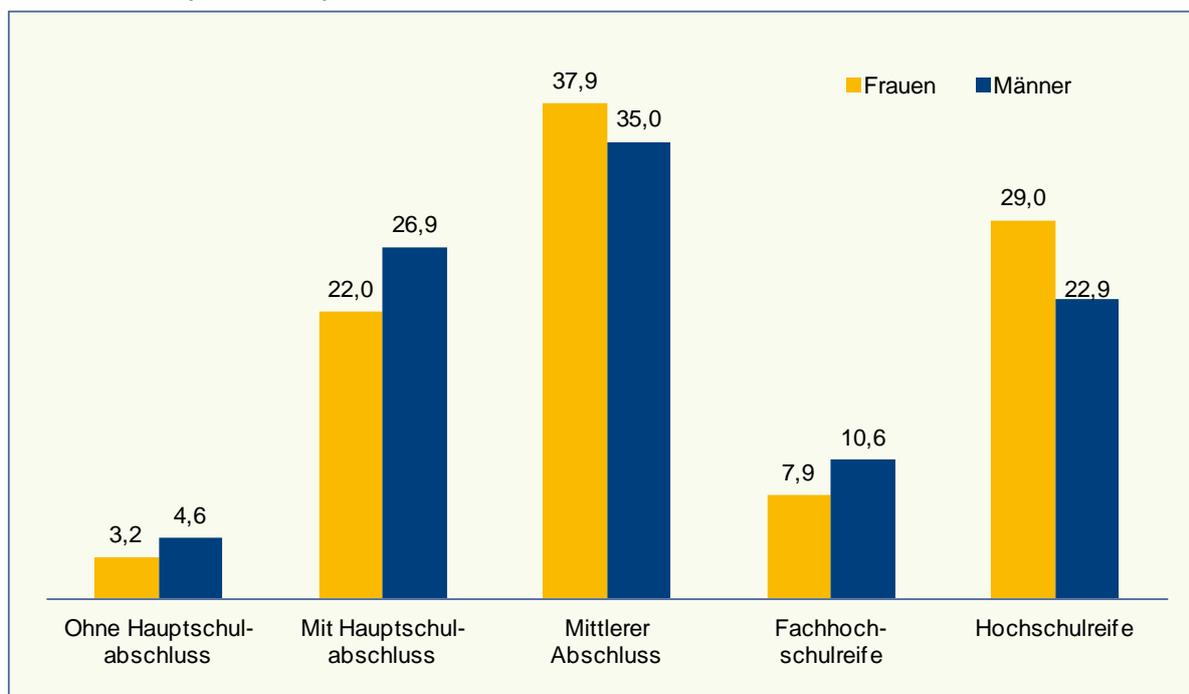
Schule: Mädchen weisen gute Abschlüsse auf

Mädchen müssen sich in Baden-Württemberg mit ihren Schulabschlüssen gegenüber den Jungen nicht verstecken. In Abbildung 9 sind die unterschiedlichen Schulabschlüsse von Schülerinnen und Schülern aus Baden-Württemberg für 2008 dargestellt. Die Hochschulreife können 29 Prozent der Schülerinnen vorweisen, bei den Jungen liegt der Anteil um sechs Prozentpunkte niedriger bei fast 23 Prozent. Auch beim Realschulabschluss liegen die jungen Frauen mit fast 38 Prozent um 2,9 Prozentpunkte vor den Jungen. Niedriger liegt der Wert lediglich bei der Fachhochschulreife. Während knapp acht Prozent der Schülerinnen den Zugang erreicht haben, sind es bei den jungen Männern über zehn Prozent.

Die Anteile der Schülerinnen mit Hauptschulabschluss bzw. ohne Hauptschulabschluss liegen in beiden Fällen unter denen der männlichen Schüler. 22 Prozent der weiblichen Schüler erreichen einen Hauptschulabschluss. Der Anteil der Jungen liegt rund fünf Prozentpunkte höher. Ohne einen Hauptschulabschluss verlassen 3,2 Prozent der Mädchen und 4,6 Prozent der Jungen die Schule.

Insgesamt haben damit die jungen Frauen höhere Schulabschlüsse als ihre männlichen Mitschüler. Durch die qualitativ niedrigeren bzw. fehlenden Schulabschlüsse haben Jungen größere Schwierigkeiten beim Übergang aus dem Sekundarbereich in die Berufsausbildung und befinden sich häufiger in Übergangsmaßnahmen (vgl. Aktionsrat Bildung 2009: 16).

Abbildung 9: Schulabschlüsse von Schülerinnen und Schülern in Baden-Württemberg 2008 (in Prozent)



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2009e.

Ausbildung: Junge Frauen setzen auf vollschulische Berufsausbildung

Für den Erwerb eines Berufsabschlusses stehen unterschiedliche Ausbildungsformen zur Verfügung. Tabelle 3 gibt die Verteilung der männlichen und weiblichen Schüler auf die öffentlichen und privaten Berufsschulen in Baden-Württemberg für das Schuljahr 2008/2009 wider.²⁴ Ein Blick auf die Schülerzahlen zeigt, dass sich mit 52 Prozent gut die Hälfte aller Schülerinnen und Schüler für eine duale Berufsausbildung entscheidet. Von allen jungen Frauen wählen 45,7 Prozent diese Ausbildungsform. Bei den jungen Männern liegt der Anteil mit 57,6 Prozent deutlich höher. An den 216.061 Schülern der Berufsschulen haben Männer einen Anteil von 60 Prozent. Dies macht deutlich, dass vor allem für Jungen die duale Ausbildung eine wichtige Rolle spielt.

Neben der dualen Ausbildung kann ein Beruf teilweise oder vollständig durch eine vollschulische Ausbildung erlernt werden. Zu den öffentlichen und privaten beruflichen Schulen gehören die Berufsfachschulen, das Berufskolleg, die beruflichen Gymnasien sowie die Berufsoberschulen. Darüber hinaus können mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung an einer Fachschule weiterführende Abschlüsse erzielt werden.

Über die Hälfte aller Schülerinnen (54,3 %) wählt eine vollschulische Ausbildung. Entsprechend des hohen Anteils der jungen Männer bei der dualen Ausbildung fällt ihre Beteiligung an den vollschulischen Ausbildungen mit 42,4 Prozent deutlich niedriger aus. Nicht nur hinsichtlich der Verteilung zwischen dualer und vollschulischer Ausbildung, auch innerhalb der rein schulischen Ausbildung zeigen sich Unterschiede beim Verhältnis von männlichen zu weiblichen Schülern. Bei der Berufsfachschule, bei der ein mittlerer Bildungsabschluss erzielt werden kann, sind die Anteile zwischen den Geschlechtern annähernd gleich. Auch bei den beruflichen Gymnasien bzw. den Berufsoberschulen, die vor allem auf das Erlangen der Hochschul- bzw. der Fachschulreife abzielen, ist das Verhältnis zwischen Frauen (52 %) zu Männern (48 %) fast ausgeglichen.

Einen deutlich höheren Anteil haben hingegen Frauen bei den Berufskollegs. Durch Zusatzunterricht und weitere Prüfungen kann hier die Fachschulreife erworben werden. Mit 58 Prozent sind bei dieser Schulform deutlich mehr Frauen vertreten als Männer. Umgekehrt verhält es sich bei den Fachschulen, an denen fachliche Abschlüsse beispielsweise als Meister/in oder als Techniker/in erworben werden können. Hier sind über zwei Drittel der Schüler männlich. Allerdings ist diese Schulform mit knapp fünf Prozent nur zu einem geringen Anteil an den beruflichen Schulen vertreten (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010f).

²⁴ Die Daten zeigen die Anteile für das Schuljahr 2008/2009. Die Verteilung ist jedoch innerhalb der letzten Jahren annähernd gleich geblieben (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010f).

Tabelle 3: Schüler an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen in Baden-Württemberg im Schuljahr 2008/2009

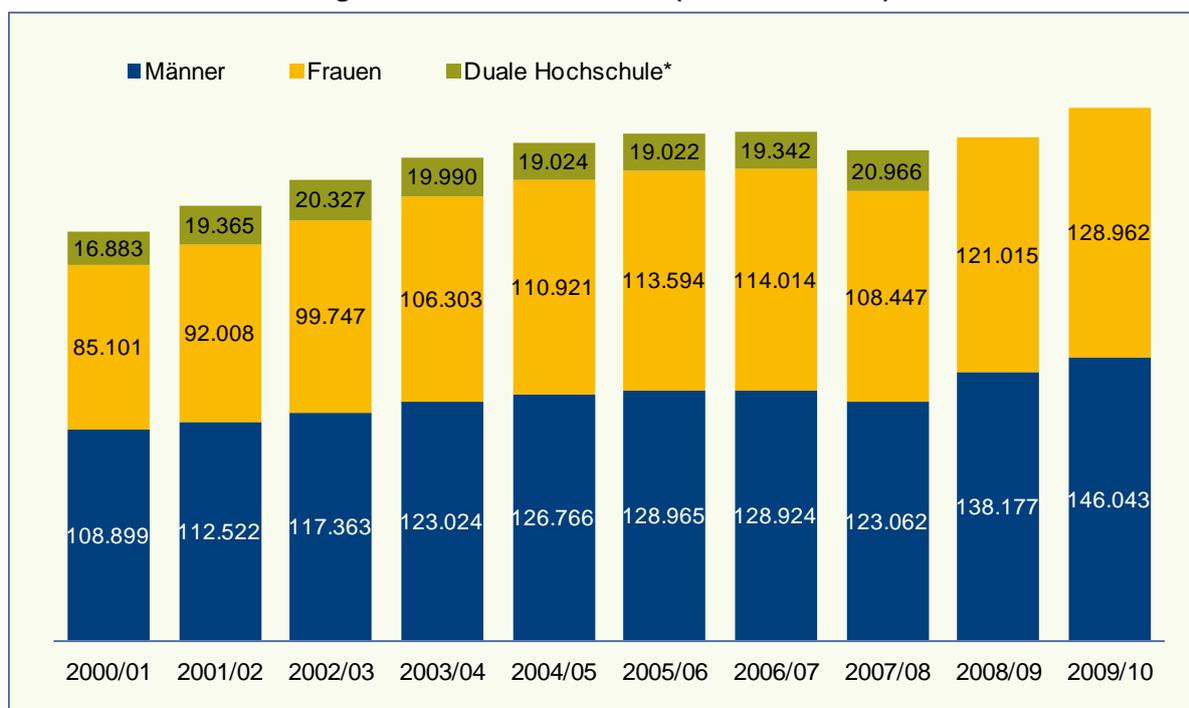
	Schüler insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Anteil in %	
				Frauen	Männer
Insgesamt	413.610	187.729	255.881	45,4	54,6
Berufsschulen	216.061	85.915	130.146	39,8	60,2
Berufsfachschulen	69.284	34.985	34.299	50,5	49,5
Berufskollegs	58.796	34.290	24.506	58,3	41,7
Berufliche Gymnasien/ Berufsoberschulen	50.473	26.251	24.222	52,0	48,0
Fachschulen	18.996	6.288	12.708	33,1	66,9

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010f.

Studium: Junge Frauen ziehen mit

In den meisten EU-Staaten weisen Frauen eine höhere Hochschulbeteiligung als ihre männlichen Kollegen auf (vgl. Aktionsrat Bildung 2009: 20 f.). Im Zuge der steigenden Studierendenzahlen der vergangenen Jahre erhöhte sich in Deutschland auch die Anzahl der Studentinnen an den Hochschulen. In Baden-Württemberg ist gegenüber dem Vorjahr die Anzahl der Studentinnen um gut sechs Prozent (7.947 Studentinnen) angestiegen (vgl. Abbildung 10). Der Frauenanteil von knapp 47 Prozent entspricht dem Bundesdurchschnitt.

Abbildung 10: Entwicklung der Anzahl von Studierenden an Hochschulen in Baden-Württemberg 2000/2001 bis 2009/2010 (Wintersemester)



* Die duale Hochschule in Baden-Württemberg hat seit dem Wintersemester 2008/09 den Status einer Hochschule.

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010g.

Studentinnen: höchste Anzahl an Unis, höchster Anteil bei PH's

Tabelle 4 zeigt, für welche Art der Hochschule Frauen in Baden-Württemberg sich entscheiden. Von den im Wintersemester 2008/2009 eingeschriebenen Studentinnen waren fast 54 Prozent an einer der Universitäten im Bundesland immatrikuliert. Weitere 31 Prozent haben sich für ein Studium an einer Fachhochschule entschieden. Zahlenmäßig weniger Studentinnen studieren an einer Pädagogischen Hochschule (fast 13 %) oder einer Kunsthochschule (2 %). Die Kunst- und die Pädagogische Hochschulen weisen hingegen die höchsten Frauenanteile (58 bzw. 78 %) auf.

Tabelle 4: Studierende an Hochschulen in Baden-Württemberg nach Hochschularten und Geschlecht 2008/2009 (Wintersemester)

Wintersemester	Studierende		Davon an...							
			Universitäten ¹⁾		Pädagogischen Hochschulen		Kunsthochschulen		Fachhochschulen ²⁾	
	Insges.	Frauen	Zus.	Frauen	Zus.	Frauen	Zus.	Frauen	Zus.	Frauen
2008/09	259.237	121.251	136.393	65.409	19.690	15.373	4.274	2.495	98.880	37.974

¹⁾ Ab Wintersemester 1980/81 einschließlich Theologische Hochschule; ab Wintersemester 1990/91 einschließlich Private Wissenschaftliche Hochschulen.

²⁾ Einschließlich Verwaltungsfachhochschulen und einschließlich Duale Hochschule Baden-Württemberg.

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010k.

4.2 Berufswahl von Mädchen

Mädchen wählen nur aus wenigen Berufen aus

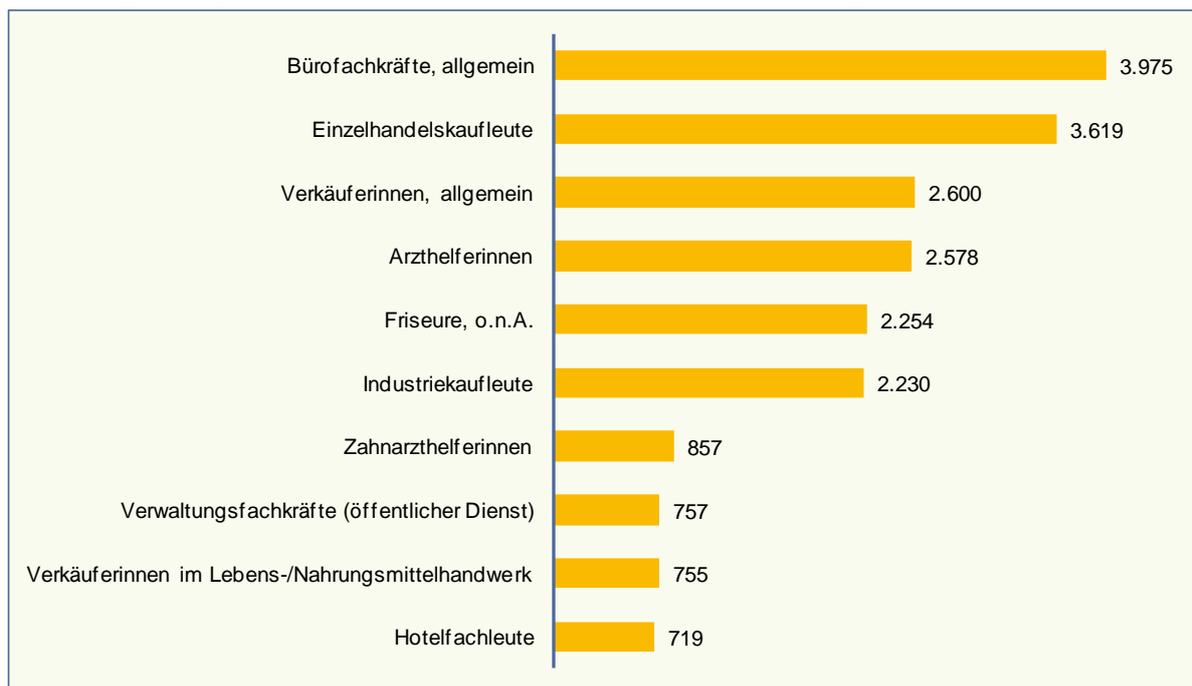
Bei der Wahl ihres zukünftigen Berufes unterscheiden sich Mädchen und Jungen deutlich. Während sich Mädchen vor allem für sozial orientierte Berufe interessieren und als wichtige Entscheidungskriterien „im Team arbeiten“ sowie „anderen Menschen helfen“²⁵ angeben, legen Jungen ihre Prioritäten stärker auf eine Technikorientierung. Ihnen sind für den späteren Beruf die Kriterien „häufig mit Computer arbeiten“ bzw. „häufig mit moderner Technik arbeiten“ wichtig (vgl. Krewerth et al. 2004: 80, aus: Aktionsrat Bildung 2009: 117).

Das breite Spektrum der Berufe nutzen Mädchen nur sehr eingeschränkt. Von den für das Berichtsjahr²⁶ 2008/2009 gemeldeten 32.017 Bewerberinnen in Baden-Württemberg wählten 63 Prozent der Mädchen Berufe aus der „Top-Ten-Liste“ der Berufswünsche (vgl. Abbildung 11). Dies bedeutet, dass fast zwei Drittel aller gemeldeten Mädchen einen dieser Berufe erlernen möchte. Bei den fünf Lieblingsberufen ist die Konzentration noch stärker ausgeprägt. Fast 47 Prozent der Bewerberinnen gaben einen der fünf am häufigsten genannten Wunschberufe an. Ganz oben stehen die Tätigkeiten im Büro sowie im Einzelhandel.

²⁵ Einer Studie (Krewerth et al. 2004) zufolge werden Berufe, die die Endung „-arbeiter/-in“ oder „-monteur/-in“ enthalten nur von wenigen Frauen (1 %) gewählt. Hingegen werden von Mädchen Berufe, die den Wortteil „-büro“ bzw. „-helfer“ aufweisen, zu 78 bzw. 99 % bevorzugt (vgl. Aktionsrat Bildung 2009: 116).

²⁶ Das Berichtsjahr der Berufsberatung beginnt am 01. Oktober und endet am 30. September des Folgejahres.

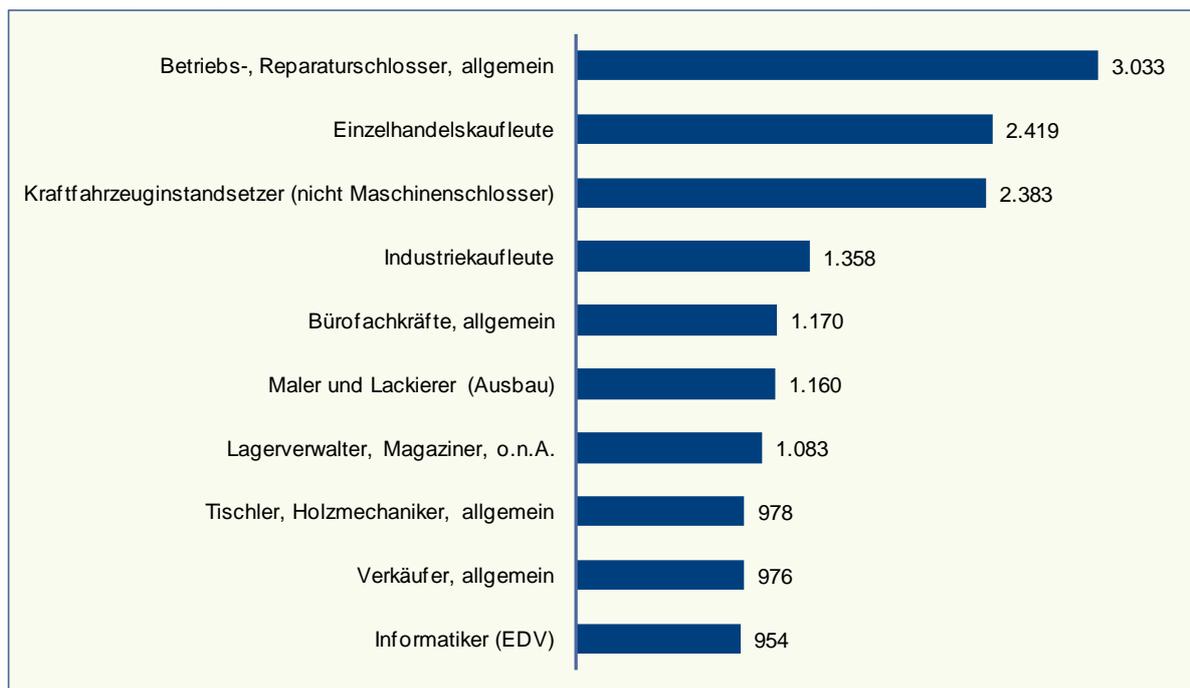
Abbildung 11: Top-Ten der Berufswünsche von Frauen im Berichtsjahr 2008/2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik; eigene Berechnungen.

Jungen hingegen nutzen ein breiteres Berufsspektrum und konzentrieren sich nicht so stark auf einzelne Lieblingsberufe. In Baden-Württemberg wählten von den 35.499 gemeldeten Bewerbern fast 44 Prozent einen der Berufe aus der „Top-Ten-Liste“ der Wunschberufe von Jungen (vgl. Abbildung 12). Auf die ersten fünf Wunschberufe konzentrierten sich 29 Prozent. Ganz oben auf der Liste der Wunschberufe steht der Betriebs- bzw. Reparaturschlosser. Wie bei den Mädchen folgt auch bei den Jungen an zweiter Stelle ein Beruf im Einzelhandel (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik 2009).

Abbildung 12: Top-Ten der Berufswünsche von Männern im Berichtsjahr 2008/2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik; eigene Berechnungen.

Guter Start aber geringere Karrierechancen

Mädchen weisen Bildungsvorteile gegenüber den Jungen auf. Sie haben bei den Bildungsabschlüssen aufgeholt, sind seltener in Übergangssystemen und schließen ihre Ausbildung häufiger als ihre männlichen Kollegen ab (vgl. Aktionsrat Bildung 209: 124). Trotz dieser guten Voraussetzungen geraten sie unter anderem durch die Wahl des Ausbildungsberufes im Berufsleben häufig ins Hintertreffen. Bedingt wird die Berufswahl durch unterschiedliche Interessen und traditionelles Rollendenken und -verhalten. Obwohl Mädchen über die notwendigen Kompetenzen verfügen, erwarten sie selbst für ihre Zukunft, eher in pflegerischen oder medizinischen als in technischen Bereichen tätig zu sein (vgl. Befunde aus der PISA-Studie 2006 in: Taskinen/Asseburg/Walter 2008). Die Berufswahl von Mädchen erfolgt in einem engen Berufswahlspektrum, wobei technische Berufe nur einen geringen Stellenwert besitzen. Stattdessen wählen sie eher einen klassischen „Frauenberuf“ im Büro bzw. im sozialen Bereich.²⁷

Die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe bringt eine stärkere Konkurrenzsituation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt mit sich. Weiterhin haben Mädchen durch die vermehrt gewählte schulische Ausbildungsform geringere Übernahmechancen nach der Ausbildung. Hinzu kommen die ungünstigen Aufstiegs- und Karrierechancen vieler Berufe. Auf diese Art führt das verengte Spektrum der Berufswahl zu geringeren Übernahme- bzw. Karrierechancen an der zweiten Schwelle. Die Nachteile bei den Jungen werden zum einen

²⁷ Zum Zeitpunkt der Berufswahl ist anzumerken, dass für die meisten jungen Frauen die Berufswahl früher ansteht als für die jungen Männer. Bedingt durch die Verpflichtung zum Wehr- bzw. Zivildienst erfolgt bei ihnen die bewusste Auseinandersetzung mit dem zukünftigen Beruf etwa ein Jahr verzögert (vgl. Aktionsrat Bildung 2009: 117). Dadurch entsteht mehr Zeit für die Entwicklung eines klaren Berufswunsches.

durch das breitere Berufswahlspektrum kompensiert. Zum anderen wirkt sich die stärkere Beteiligung der Jungen an der dualen Ausbildung positiv auf die Übernahmechancen aus. Zudem wählen Jungen eher Berufsfelder, die durch eine bessere Bezahlung und günstigere Karrierechancen gekennzeichnet sind (vgl. Aktionsrat Bildung 2009: 111 ff.; IW 2007: 3).

4.3 Mädchen und Technik

Mit Initiativen wie dem Girls' Day und den Girls' Day Akademien wird versucht, diesen Verhaltensweisen entgegen zu steuern. Ziel ist, den Anteil von Frauen in den bislang von Männern dominierten Berufen zu steigern. Dadurch verliert die Beschäftigung von Frauen in diesen Berufen an Außergewöhnlichkeit. Durch mehr Präsenz der Frauen und erlebbare Vorbilder können vorherrschende Stereotype aufgeweicht werden (vgl. Fischer et al. 2009: 18).

Berufsalltag kennen lernen am Girls' Day

2008 haben in Baden-Württemberg rund zwei Prozent aller erwerbstätigen Frauen einen technischen Beruf ausgeübt. Bei den Männern lag der Anteil bei zwölf Prozent (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2009a). Um Mädchen an technische Berufe heran zu führen, findet jeweils am vierten Donnerstag im April der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag²⁸ statt. Ziel ist es, den Mädchen ein breiteres Berufswahlspektrum aufzuzeigen und damit die beruflichen Perspektiven und Chancen zu steigern. Im Rahmen des Girls' Day haben Mädchen ab der fünften Schulklasse die Gelegenheit, in Unternehmen Arbeitsplätze in den Bereichen Technik, Naturwissenschaften, Handwerk und Informationstechnik kennen zu lernen. 2009 fand der neunte Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag statt.²⁹

Darf's ein bisschen mehr sein?: Girls' Day Akademie

Der Girls' Day findet einmal im Jahr statt und bietet damit die Möglichkeit, einen Schnuppertag in Technik, Naturwissenschaften und Handwerk zu erleben. Um diese Aktivitäten zu verstetigen und jungen Mädchen während eines längeren Zeitraumes die Möglichkeit zur Berufsorientierung in den genannten Bereichen zu geben, wurden die Girls' Day Akademien eingerichtet. Das Angebot richtet sich an Schülerinnen der 9. und 10. Klasse und ist schulübergreifend. Während eines Schuljahres wird im Wechsel zwischen Theorie und Praxis das Interesse am Arbeitsfeld, der Ausbildung und dem Berufsalltag aufgegriffen. Die Teilnahme ist freiwillig. Zurzeit wird landesweit die Girls' Day Akademie an 19 Standorten durchgeführt.

²⁸ Parallel findet der Boys' Day mit dem Ziel statt, den Anteil an Männern in sozialen, Gesundheits- und Erziehungsberufen zu erhöhen. Der bei den Hochschularten beschriebene hohe Frauenanteil an den Pädagogischen Hochschulen gibt einen Hinweis auf die zukünftigen Anteile an weiblichen Lehrkräften an Grund-, Real- und Sonderschulen. Rabe-Kleberg (2005) spricht von einer „Feminisierung der Erziehung“. Gerade in Bildungsstätten wie im Kindergarten, in der Schule und in der Jugendarbeit ist es wichtig, Männer als erlebbare Vorbilder zu präsentieren. Für weitere Informationen zum Boys' Day siehe: <http://www.boys-day-bw.de>.

²⁹ Seit 2007 wird die landesweite Koordination des Girls' Day von der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit übernommen. Weitere Aktionspartner sind der DGB– Bezirk Baden-Württemberg, die Arbeitgeber Baden-Württemberg, der baden-württembergische Industrie- und Handelskammertag und der baden-württembergische Handwerkstag. Unterstützt wird die Initiative durch das Ministerium für Arbeit und Soziales, das Wirtschaftsministerium und das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport. Für weitere Informationen zum Girls' Day siehe <http://www.girls-day.de>.

Mädchen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT)

Um dem Fachkräftebedarf entgegen zu wirken, sind insbesondere Arbeitskräfte aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik: kurz MINT³⁰ von Bedeutung. Der Wertschöpfungsverlust in Deutschland durch unbesetzte Arbeitsplätze in diesem Segment betrug 2009 rund 3,4 Mrd. Euro (vgl. IW 2010c: 2).

Mit dem Ziel, die MINT-Hochschulabsolventen zu erhöhen und mehr Frauen für den MINT-Bereich zu gewinnen gibt es zahlreiche Bemühungen und Initiativen³¹. 2008 wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung der nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen ins Leben gerufen. Auch auf Landesebene wurde die Politik beispielsweise durch die Verkündung des MINT-Sofortprogramms durch Ministerpräsident Günther H. Oettinger und Wissenschaftsminister Professor Dr. Peter Frankenberg am 18. August 2009 tätig (Staatsministerium Baden-Württemberg: 2009).

MINT-Studium: noch auf niedrigem Niveau

Mit der Steigerung von MINT-Absolventen soll dem Fachkräftebedarf entgegen gewirkt werden. In Abbildung 13 ist die Entwicklung der Studienanfänger nach Geschlecht und dem Anteil an MINT-Studienfächern seit dem Wintersemester 2000/2001 in Baden-Württemberg dargestellt. Beachtenswert bei den Entwicklungsverläufen insgesamt ist zum einen der starke Anstieg zum Wintersemester 2008/2009. Dieser ist vor allem auf die Umwandlung der Berufsakademien in die Duale Hochschule Baden-Württemberg zurückzuführen. Damit erlangten sie den Hochschulstatus und erscheinen in den Hochschulstatistiken. Zum anderen ist der Rückgang bei den Mint-Studienfächern zum letzten Wintersemester auffällig. Auch diese Werte können durch eine geänderte Erfassungsgrundlage erklärt werden. Seit dem Wintersemester 2009/2010 wird zwischen Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem bzw. mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt unterschieden. Zu den MINT-Studienfächern werden nur noch letztere gezählt.

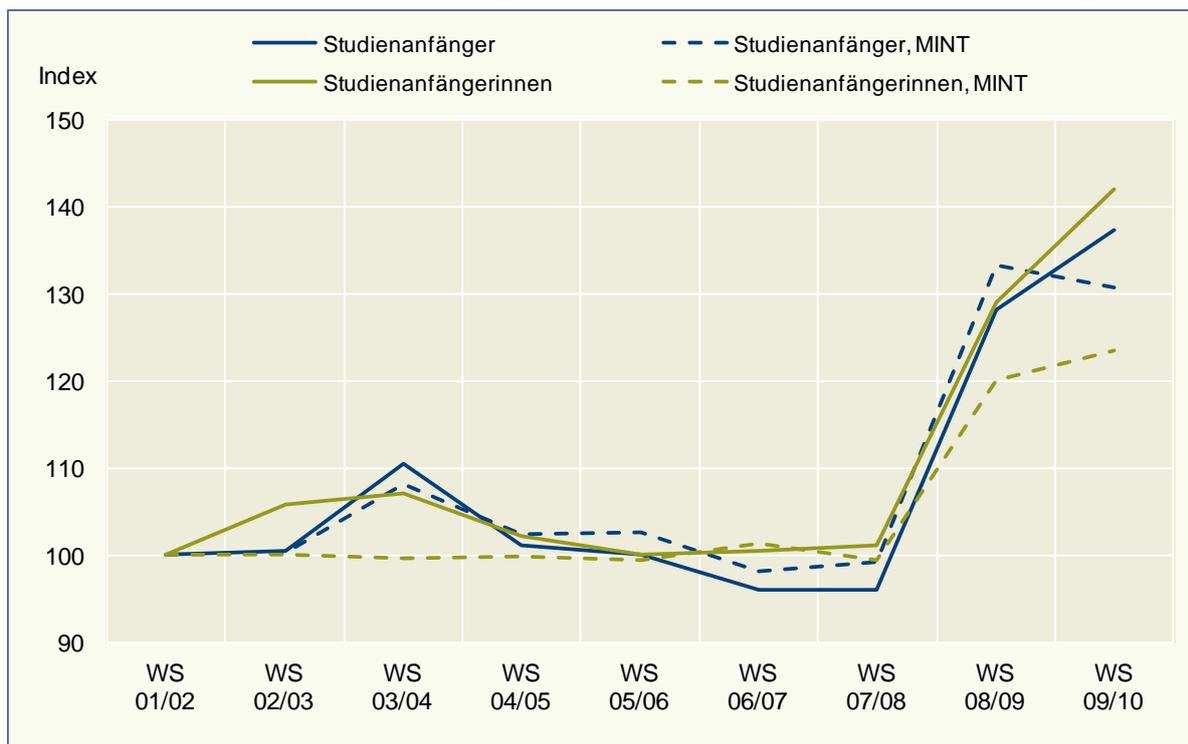
Aus der Abbildung 13 wird weiterhin deutlich, dass die Zahl der jungen Männer im MINT-Bereich weitestgehend der Entwicklung der gesamten männlichen Studienanfänger folgt. Bei den Studienanfängerinnen in MINT-Studienfächern blieb die Anzahl bis zum Wintersemester 2006/2007 konstant, fiel dann sogar unter das Ausgangsniveau vom Wintersemester 2001/2002. Seit dem Wintersemester 2007/2008 steigt, unter der vorab beschriebenen Einschränkung, die Anzahl der Studienanfängerinnen in MINT-Studienfächern langsam an.

Zum Wintersemester 2009/2010 entschlossen in Baden-Württemberg sich mit 6.509 Frauen fast ein Viertel aller Studentinnen für ein Mint-Studienfach. Bei den jungen Männern ist das Interesse an einem MINT-Studienfach ausgeprägter. Fast 57 Prozent der männlichen Studienanfänger (16.254) immatrikulierten sich im Wintersemester 2009/2010 für einen MINT-Studienfach.

³⁰ Für die MINT-Berufe existiert keine einheitliche Abgrenzung der Berufsbereiche. Allgemein werden Berufe mit naturwissenschaftlich-technischen Tätigkeits- und Qualifikationsprofil als MINT-Berufe bezeichnet. Zu den MINT-Studienfächern wurden im Bericht alle Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Informatik gezählt. Die Auswahl der einbezogenen MINT-Studienfächer zeigt Tabelle A 1 im Anhang.

³¹ Vgl. beispielsweise www.komm-mach-mint.de.

Abbildung 13: Studienanfänger in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Fächergruppe 2001/2002 bis 2009/2010 (Index: 2001/2002 = 100; WS = Wintersemester)



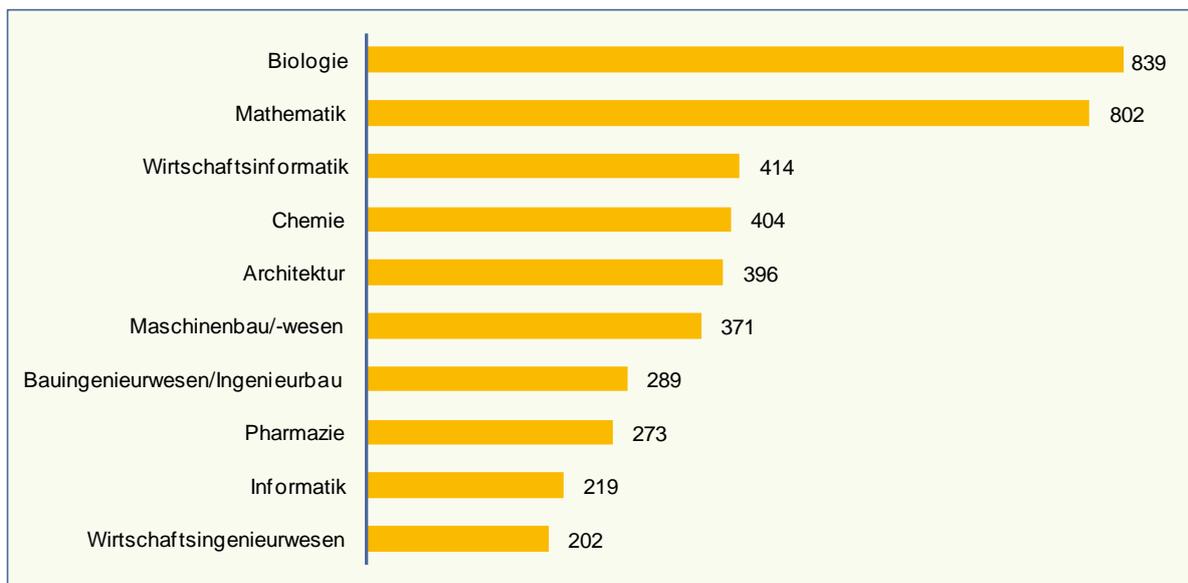
Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Hochschulstatistik; eigene Darstellung.

MINT ist nicht gleich MINT: Frauen wählen andere Fächer als Männer

Nicht nur hinsichtlich ihrer Beteiligung, auch innerhalb der MINT-Bereiche unterscheiden sich die Studienanfänger in Bezug auf die Wahl der Studienfächer. Abbildung 14 und Abbildung 15 zeigen die zehn beliebtesten MINT-Studienfächer von weiblichen bzw. männlichen Studienanfängern zum Wintersemester 2009/2010.

Bei den MINT-Studienanfängerinnen stehen Biologie und Mathematik ganz oben auf der Liste der am häufigsten ausgewählten MINT-Studienfächer. Von den 6.509 Studienanfängerinnen im MINT-Bereich entscheiden sich 13 bzw. 12 Prozent für diese Fächer. Mit Abstand folgen die Wirtschaftsinformatik, Chemie und Architektur. Jeweils gut sechs Prozent aller MINT-Studienanfängerinnen wählen eines dieser Studienfächer.

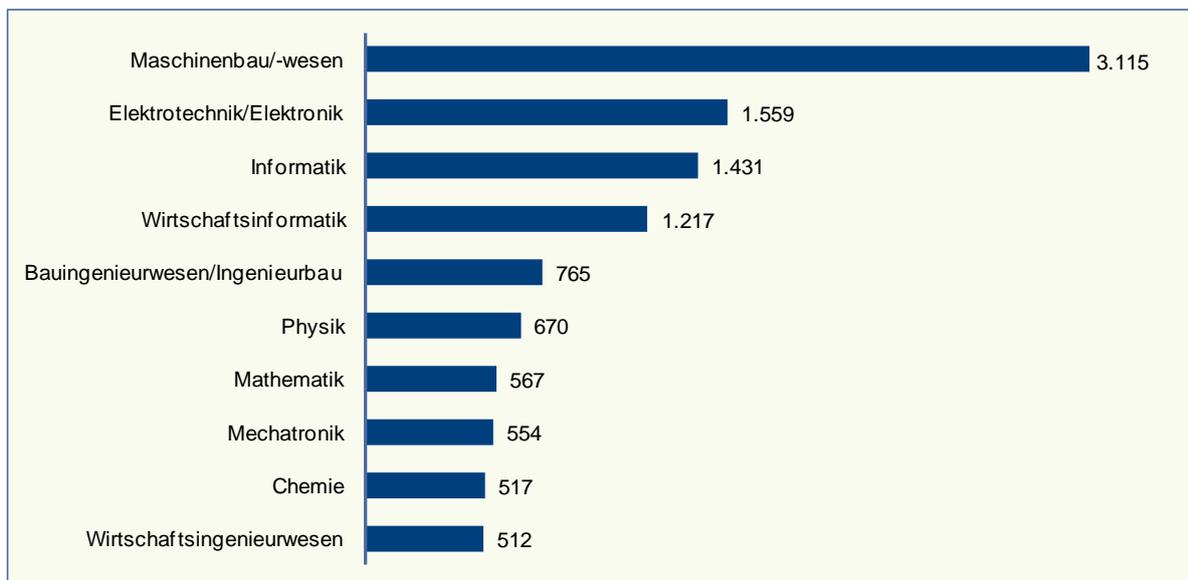
Abbildung 14: Die 10 beliebtesten MINT-Studienfächer von Studienanfängerinnen in Baden-Württemberg im Wintersemester 2009/2010



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Hochschulstatistik; eigene Darstellung.

Bei den 16.254 männlichen MINT-Studienanfängern führt mit Abstand das Studienfach Maschinenbau/-wesen die Liste der beliebtesten MINT-Studienfächer an. Fast ein Fünftel von ihnen entscheidet sich für dieses Studienfach. Mit deutlichem Abstand zählen weiterhin Elektrotechnik/Elektronik und Informatik zu den beliebtesten Studienfächern, die immerhin noch zu einem Anteil von etwa neun Prozent gewählt werden.

Abbildung 15: Die 10 beliebtesten MINT-Studienfächer von Studienanfängern in Baden-Württemberg im Wintersemester 2009/2010



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Hochschulstatistik; eigene Darstellung.

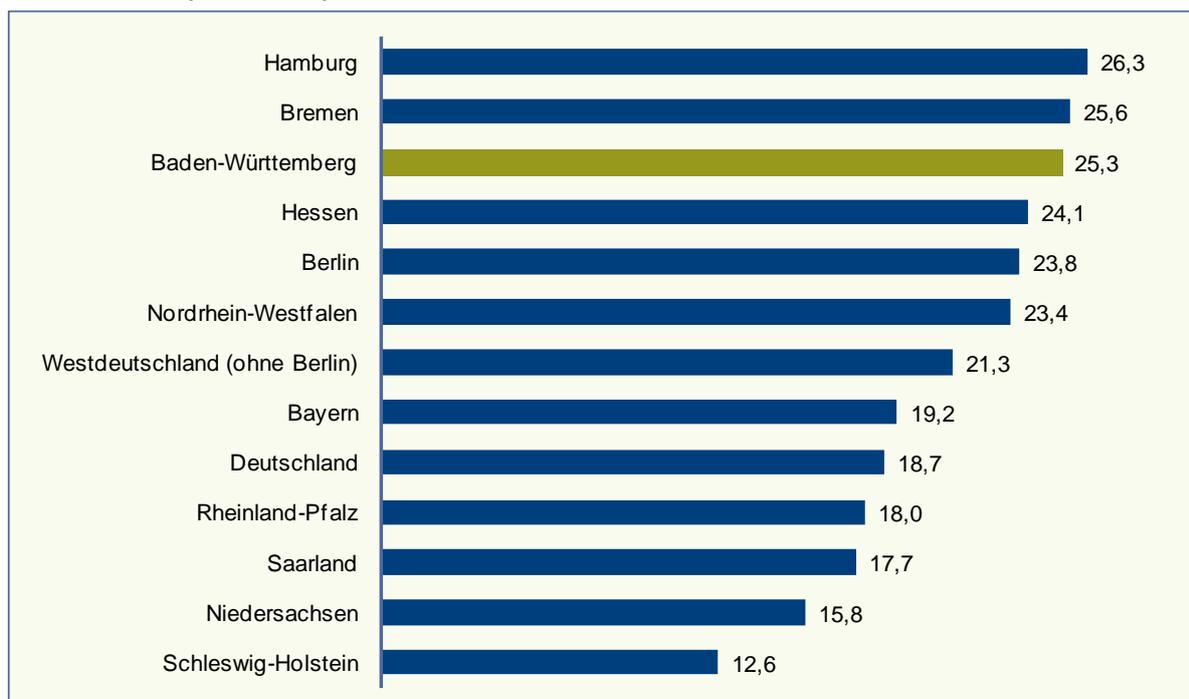
Der Vergleich zwischen weiblichen und männlichen MINT-Studienanfängern zeigt, dass Studentinnen bei ihrer Wahl zu Studienfächern aus den Bereichen Mathematik und Naturwissenschaften tendieren, während ihre männlichen Kommilitonen vor allem Studienfächer aus den Ingenieurwissenschaften und der Informatik auswählen.

5 Migrantinnen und Migranten in Baden-Württemberg

Baden-Württemberg: Flächenland mit höchstem Anteil an Migranten

2007³² lebten in Deutschland gut 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund³³. Der Anteil der Migranten an der Gesamtbevölkerung liegt damit bei knapp 19 Prozent. In Baden-Württemberg bilden die 2,7 Millionen Personen mit Migrationshintergrund rund ein Viertel der Bevölkerung. Damit stellt der Südwesten, hinter den Stadtstaaten Hamburg und Bremen, das Flächenland mit dem höchsten Anteil an Migranten dar (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Anteil der Personen mit Migrationshintergrund nach Bundesländern 2007 (in Prozent)



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2009g; eigene Darstellung.

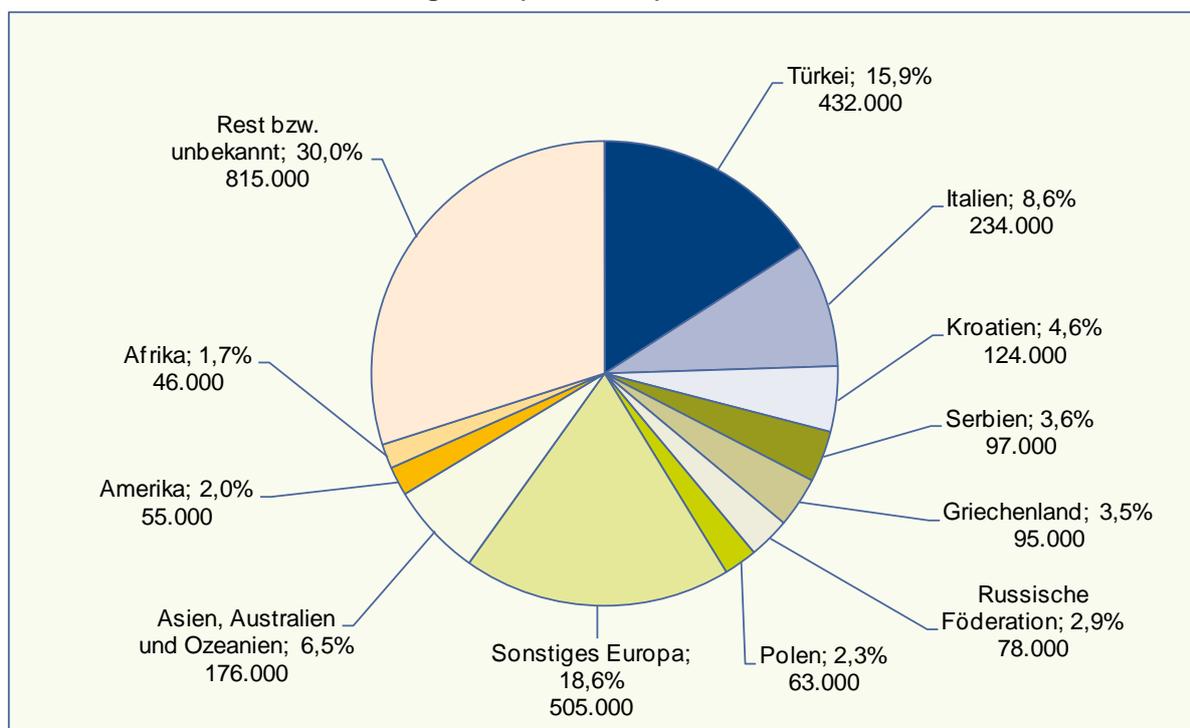
³² Grundlage für die Bevölkerungsdaten zu den Migranten ist der Mikrozensus-Datensatz des Erhebungsjahrs 2007. Aktuellere und verlässlichere Daten stehen derzeit über das Statistische Landesamt Baden-Württemberg nicht zur Verfügung.

³³ Zur Abgrenzung des Begriffs „Personen mit Migrationshintergrund“ im Rahmen des Mikrozensus siehe die Definition in Tabelle A 3.

Regional gesehen weist die Region Stuttgart³⁴ mit über 31 Prozent die höchsten Anteile an Migranten auf. Auch in den Regionen Neckar-Alb (rund 28 %), Nordschwarzwald (gut 27 %) und Rhein-Neckar (knapp 26 %) leben bezogen auf die Gesamtbevölkerung, viele Migranten. Die geringsten Anteile an Migranten weisen dagegen die Regionen Bodensee-Oberschwaben und Südlicher Oberrhein mit jeweils rund 19 Prozent auf (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2008: 4 ff.).

Abbildung 17 gibt für 2007 die Verteilung der Migranten bezogen auf das Herkunftsland wieder. Den größten Anteil der Migranten bilden Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit (15,9 %). Es folgen mit 8,6 Prozent Personen aus dem Herkunftsland Italien sowie mit 4,6 Prozent aus Kroatien (vgl. Lehmann/Wapler 2009: 14).

Abbildung 17: Verteilung der Migranten nach derzeitiger bzw. früherer Staatsangehörigkeit in Baden-Württemberg 2007 (in Prozent)



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2009g; eigene Berechnung.

Armutsgefährdung von Migrantenfamilien

Nicht nur aufgrund ihres zahlenmäßigen Anteils stellen Migranten eine bedeutende Bevölkerungsgruppe dar. Auch unter dem Aspekt der Armutsgefährdung sind sie beachtenswert. Während jede fünfte Migrantenfamilie in Baden-Württemberg als von Armut gefährdet gilt, ist dies bei Familien ohne Migrationshintergrund nur bei acht Prozent der Fall. Fast 30 Prozent der Haushalte von Migranten müssen mit einem monatlichen Nettoeinkommen von weniger als 1.300 Euro auskommen. Die einzelnen Haushalte weisen wiederum eine größere Anzahl von Mitgliedern auf. Frauen mit Migrationshintergrund werden im Durchschnitt früher Mutter

³⁴ Die Region Stuttgart umfasst die Landkreise Böblingen, Esslingen, Göppingen, Ludwigsburg, Rems-Murr sowie die Landeshauptstadt Stuttgart (vgl. Lehmann/Wapler 2009: 16).

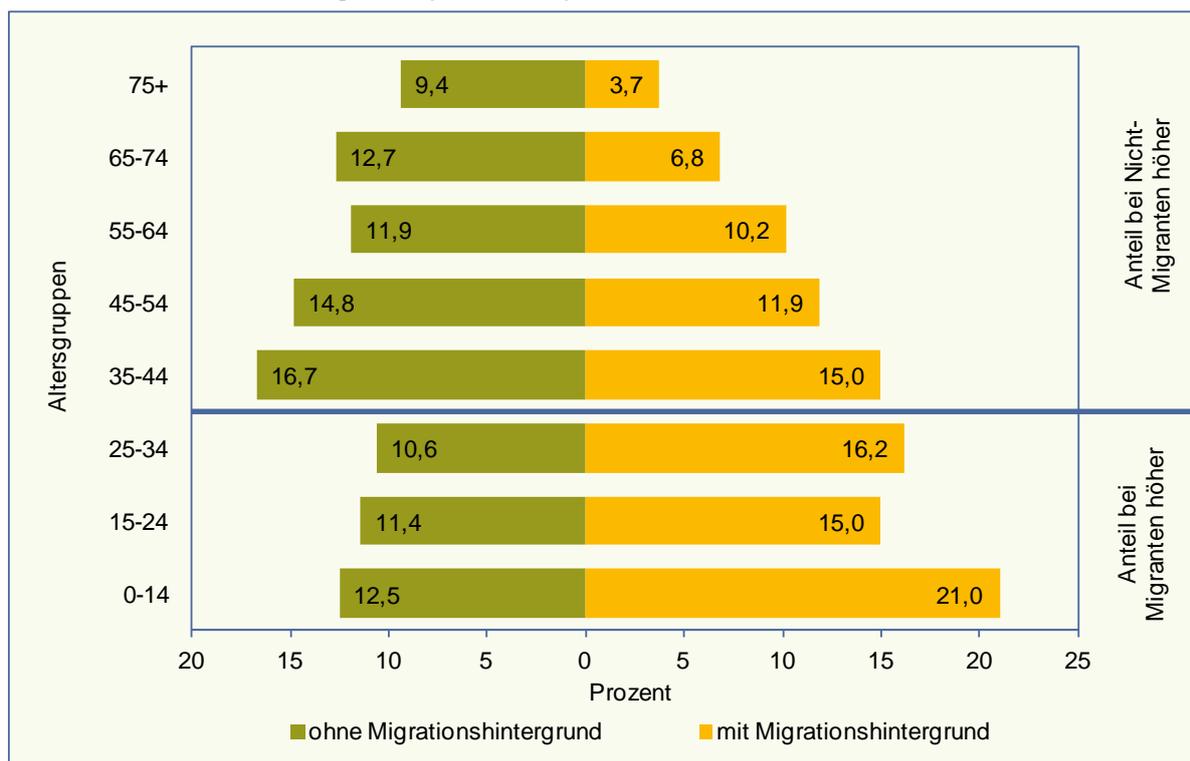
und haben mehr Kinder. Im Durchschnitt umfasst eine Migrantenfamilie 2,5 Personen, eine Familie ohne Migrationshintergrund dagegen 2,1 Personen. Das bedeutet, dass von einem geringeren Einkommen mehr Personen im Haushalt leben müssen (vgl. Lehmann/Wapler 2009: 11).

5.1 Bildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Jugendliche Migranten: Bevölkerungsgruppe mit Potenzial

In Baden-Württemberg lebende Migranten weisen eine vor allem durch junge Leute geprägte Bevölkerungsstruktur auf (vgl. Abbildung 18). Über ein Fünftel der Personen mit Migrationshintergrund ist unter 15 Jahre alt, bei Personen ohne Migrationshintergrund sind es lediglich 12,5 Prozent. Auch der Bevölkerungsanteil bei den Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren sowie bei den jungen Frauen und Männern zwischen 25 und 34 Jahren fällt bei den Migranten größer aus als bei vergleichbaren Altersgruppen ohne Migrationshintergrund. Ab 35 Jahre kehrt sich das Verhältnis um und die Bevölkerungsanteile der Personen ohne Migrationshintergrund sind durchweg höher als die von Migranten in der entsprechenden Altersstufe (vgl. Lehmann/Wapler 2009: 15 f.).

Abbildung 18: Altersstruktur der Personen mit und ohne Migrationshintergrund in Baden-Württemberg 2007 (in Prozent)



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2009g; eigene Darstellung.

Unter dem Aspekt des zu erwartenden Fachkräftebedarfs liegt somit bei den jungen Migranten ein großes Potenzial, das in Zukunft dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Es ist wichtig, diese Gruppe gut in das Bildungssystem einzubinden (vgl. Lehmann/Wapler 2009: 10 ff.). Das Heranführen an eine hochwertige Schul- und Berufsausbildung ist wichtig, denn die Art und die Höhe der Bildungsabschlüsse bestimmen die Zugangsmöglichkeiten zu qualifizierten

Tätigkeiten sowie die späteren Verdienstmöglichkeiten. Wie jedoch in den nachfolgenden Abschnitten deutlich wird, weisen bislang junge Migranten im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund zu einem hohen Anteil keinen Hauptschul- bzw. keinen beruflichen Bildungsabschluss auf.

Ausländer: Schlusslichter im Bildungssystem

In Baden-Württemberg verließen 2007 ausländische³⁵ Schulabsolventen zu über 50 Prozent die Schule mit einem Hauptschulabschluss (vgl. Tabelle 5). Im Vergleich zu den deutschen Schulabgängern, fällt der Anteil sowohl unter den jungen Männern (fast 25 Prozentpunkte) als auch bei den jungen Frauen (30 Prozentpunkte) deutlich höher aus. Auffällig ist zudem der Anteil an ausländischen Schulabgängern ohne Hauptschulabschluss. Insbesondere bei den ausländischen jungen Männern ist dieser hoch und liegt mit 17,5 Prozent um 5,1 Prozentpunkte noch über dem der jungen Ausländerinnen. Der Anteil der deutschen Schulabsolventen ohne Hauptschulabschluss liegt mit 4,5 Prozent deutlich darunter.

Beim Realschulabschluss und bei der Hochschulreife als höherwertige Abschlüsse fallen die Anteile der ausländischen Absolventen durchweg niedriger aus als bei deutschen Schulabgängern. Im Vergleich zu Ausländern verfügen Ausländerinnen häufiger über einen Realschul- bzw. einen Hochschulabschluss (vgl. Lehmann/Wapler 2009: 19 f.). Damit erweisen sich die ausländischen jungen Männer als die Personengruppe mit den am geringsten qualifizierten Schulabschlüssen.

Tabelle 5: Absolventen nach Schularten, Staatsangehörigkeit und Geschlecht in Baden-Württemberg 2007 (in Prozent)

Absolventen nach Abschlussarten	Männer		Frauen	
	Ausländer	Deutsche	Ausländer	Deutsche
Ohne Hauptschulabschluss	17,5	5,5	12,4	3,5
Mit Hauptschulabschluss	55,2	30,6	53,8	24,0
Mit Realschulabschluss	23,9	40,3	28,5	42,8
Mit Hochschulabschluss	3,5	23,6	5,3	29,7
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2009g; eigene Berechnungen.

Hoher Anteil an Migrantinnen ohne beruflichen Bildungsabschluss

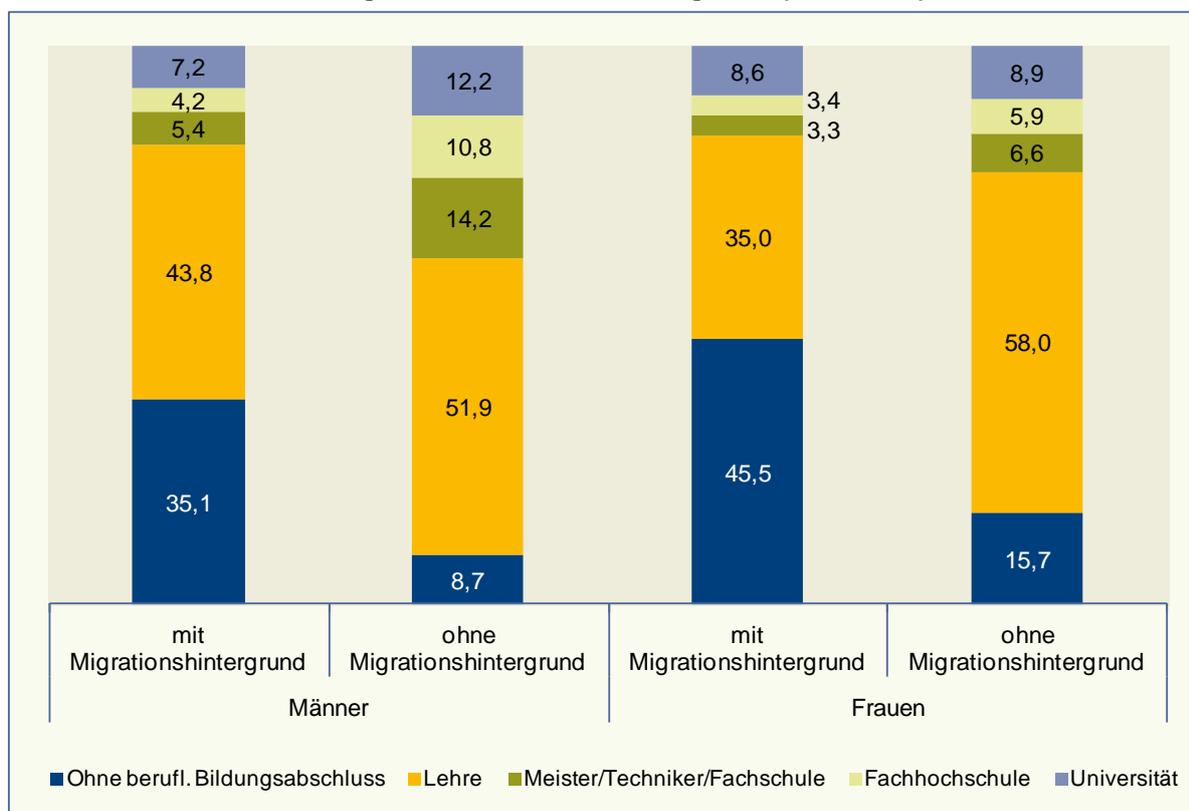
Bei den beruflichen Bildungsabschlüssen ist eine ähnliche Tendenz wie bei den allgemeinbildenden Schulabschlüssen erkennbar. Abbildung 19 zeigt die beruflichen Abschlüsse von Frauen und Männern zwischen 25 bis unter 65 Jahre mit und ohne Migrationshintergrund. Auffällig ist auch hier der hohe Anteil an Migranten ohne einen beruflichen Abschluss. Im Gegensatz zu den Schulabschlüssen ist jedoch bei den beruflichen Bildungsabschlüssen der Anteil der Migrantinnen mit 45,5 Prozent deutlich höher als bei den männlichen Migranten

³⁵ Die dargestellten Daten basieren auf der baden-württembergischen Schulstatistik, die nach Staatsangehörigkeit unterteilt sind. Daher wird in Bezug auf die Schulabschlüsse zwischen Ausländern und Deutschen unterschieden (vgl. Lehmann/Wapler 2009: 18).

mit 35,1 Prozent. Die höhere Qualifikation der Migrantinnen bei den Schulabschlüssen kann damit an der nächsten Stufe des Bildungssystems, bei der beruflichen Bildung, nicht versteigt werden. Insgesamt sind die hohen Anteile bei den weiblichen und männlichen Migranten ohne beruflichen Bildungsabschluss insofern besorgniserregend, da eine kontinuierliche Tendenz zu einem Abbau von Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte zu erkennen ist.

Entsprechend des hohen Anteils der Ausländer ohne beruflichen Bildungsabschluss sind sie bei allen Berufsabschlüssen unterrepräsentiert, dies gilt insbesondere für Migrantinnen. Sie weisen bei den Bildungsabschlüssen fast durchweg die geringsten Anteile bei den Bildungsabschlüssen auf, sowohl im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund als auch gegenüber Männern. Einzig beim Hochschulabschluss ist ihr Anteil mit 8,6 Prozent höher als bei männlichen Migranten mit 7,2 Prozent (vgl. Lehmann/Wapler 2009: 23 f.).

Abbildung 19: Beruflicher Abschluss nach Migrationshintergrund und Geschlecht der 25- bis unter 65-Jährigen in Baden-Württemberg 2007 (in Prozent)



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2009g; eigene Berechnungen.

5.2 Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit

Erwerbstätigkeit: Geringste Quote bei Migrantinnen

Einen Hinweis auf die Beteiligung von Migranten am Arbeitsmarkt gibt die Erwerbstätigenquote. Tabelle 6 zeigt für das Jahr 2007 die Erwerbstätigenquote für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, differenziert nach Frauen und Männern. Insgesamt liegt die Quote bei erwerbstätigen Migranten niedriger als bei Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund. Innerhalb der Frauen weisen Migrantinnen mit 57,9 Prozent eine deutlich

niedrigere Erwerbstätigenquote als Frauen ohne Migrationshintergrund (69,9 %). Die Differenz beträgt zwölf Prozentpunkte. Unter den Männern bestehen zwar auch Unterschiede, diese sind mit 7,3 Prozentpunkten aber weniger ausgeprägt. Die Ursache für die Unterschiede zwischen Migranten und Nicht-Migranten ist in den durchschnittlich geringeren Schul- und Ausbildungsabschlüssen zu sehen, die zu einer niedrigeren Erwerbstätigenquote führen (vgl. Lehmann/Wapler 2009: 25 f.).

Tabelle 6: Erwerbstätigenquote nach Migrationshintergrund in Baden-Württemberg 2007 (in Prozent)

	Ohne Migrationshintergrund			Mit Migrationshintergrund		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
Erwerbstätigenquote	75,6	69,9	81,2	66,0	57,9	73,9

Quelle: Statistisches Bundesamt 2009; eigene Berechnungen.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung: Ausländerinnen weniger in Zukunftsbranchen tätig

Für eine Einschätzung der Integration von Migranten am Arbeitsmarkt ist weiterhin von Interesse, in welchen Wirtschaftszweigen diese tätig sind. Dafür werden nachfolgend die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen von ausländischen Männern und Frauen³⁶ betrachtet (vgl. Tabelle A 4 und Tabelle A 5 im Anhang).

In Baden-Württemberg waren zum 30.06.2009 ca. 408.620 Ausländer sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon rund 157.000 Frauen. Von den männlichen ausländischen Beschäftigten (251.530) arbeiten knapp elf Prozent in der Herstellung von Kraftwagen und -teilen, weitere knapp acht Prozent sind im Maschinenbau sowie im Metallgewerbe (7 %) tätig. Auch im Baugewerbe sind mit sechs Prozent vergleichsweise viele männliche Ausländer in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu finden. Ausländische Frauen sind hingegen zu fast zwölf Prozent im Einzelhandel, sowie im Gesundheitswesen (9 %) und jeweils mit knapp sieben Prozent in der Gebäudereinigung und in der Gastronomie sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Damit konzentrieren sich ausländische männliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte besonders auf Branchen, die von der aktuellen wirtschaftlichen Krise besonders betroffen waren. Ausländerinnen sind gegenüber deutschen Frauen hingegen weniger in zukunftsorientierten Branchen tätig (vgl. Lehmann/Wapler 2009: 28 ff.).

Ausländerinnen: Häufiger durch Arbeitslosigkeit betroffen – weniger gefördert

Ausländer sind überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Während in Baden-Württemberg ausländische Erwerbsfähige nur 14 Prozent an der Bevölkerung dieser Altersgruppe ausmachen, besitzen sie an den Arbeitslosen einen Anteil von 23,2 Prozent. Die unterschiedliche Betroffenheit von Ausländern und Deutschen hängt vor allem mit dem geringen Qualifikationsniveau zusammen. Von den arbeitslosen Ausländern verfügen drei Viertel über keine Berufsausbildung (vgl. Lehmann/Wapler 2009: 31 ff.).

³⁶ Die Daten für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung basiert auf den Statistikdaten der Bundesagentur für Arbeit. Diese liegen differenziert nach Deutschen und Ausländern vor.

Wie aus Tabelle 7 deutlich wird, sind die Anteile der arbeitslosen Ausländer insbesondere im Rechtskreis SGB II hoch; sie liegen hier bei etwa 30 Prozent. Ausländer sind mit 30,6 Prozent gegenüber Ausländerinnen mit 30,1 etwas stärker vertreten. Damit wird deutlich, dass ausländische Arbeitslose bezogen auf ihren Anteil in der Bevölkerung in einem höheren Maß von der Grundsicherung abhängig sind als deutsche Arbeitslose.

Weiterhin wird aus Tabelle 7 ersichtlich, dass die Teilnahme von Ausländern an Maßnahmen im SGB II nicht dem Anteil dieser Gruppe an den Arbeitslosen entspricht. Dabei ist die Differenz zwischen dem Anteil an Arbeitslosen und der Maßnahmenteilnahme bei den ausländischen Männern mit 7,9 Prozentpunkten etwas stärker ausgeprägt als bei den ausländischen Frauen (vgl. Lehmann/Wapler 2009: 36 f.).

Tabelle 7: Anteile der Ausländer an den Arbeitslosen und Maßnahmen in Baden-Württemberg 2009 (Durchschnitt Januar bis Dezember)

Ausländeranteil an...	Insgesamt			Männer			Frauen		
	Insgesamt	SGB III	SGB II	Insgesamt	SGB III	SGB II	Insgesamt	SGB III	SGB II
Arbeitslosen insgesamt	23,2	18,8	30,3	24,5	21,0	30,6	21,5	15,7	30,1
Maßnahmeteilnehmern	19,8	18,1	22,6	20,4	19,2	22,7	18,8	16,5	22,5

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Für Ausländer kann somit festgehalten werden, dass sie überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Insbesondere im Rechtskreis des SGB II sind sie bezogen auf ihren Bevölkerungsanteil in einem viel stärkeren Maß vertreten. Demgegenüber sind sie in Bezug auf ihre Anteile an den Arbeitslosen bei den Maßnahmeteilnehmern unterrepräsentiert. Ob diese Diskrepanz beispielsweise aufgrund von mangelnder Sprachkompetenz entsteht, kann hier nicht beurteilt werden. Die Gründe sollten jedoch näher betrachtet werden, um Ansatzpunkte für eine bessere Integration von Ausländern in den Arbeitsmarkt erarbeiten zu können.

6 Ausblick

Das abschließende Kapitel soll zum einen den Blick in die Zukunft richten und aufzeigen, welche möglichen Perspektiven sich auf dem Arbeitsmarkt für Frauen ergeben. Zum anderen werden, aus den Ergebnissen der vorangegangenen Kapitel, beispielhaft Ansatzpunkte zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern für Wirtschaft und Politik formuliert und anschließend zu einem kurzen Fazit verbunden.

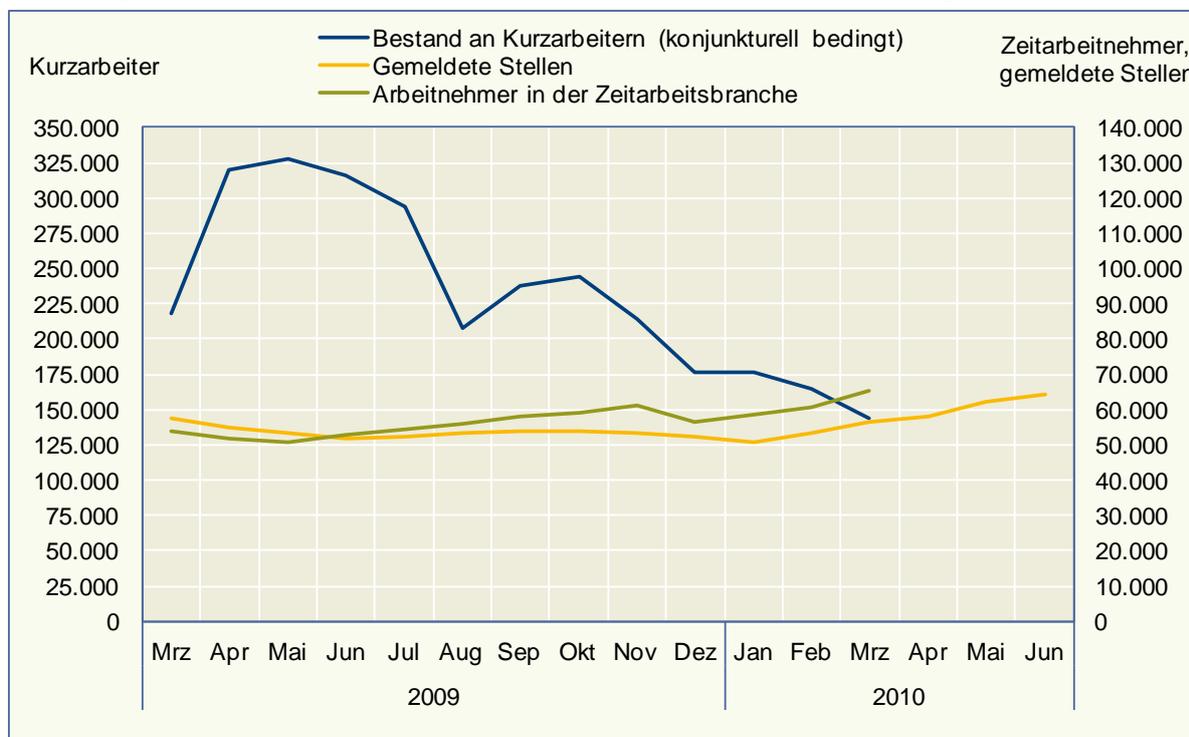
6.1 Entwicklungstrends und Perspektiven

Ende der Krise in Sicht?

Erste Anzeichen für eine Erholung des Arbeitsmarkts sind erkennbar. Zwar setzt sich der seit drei Quartalen zu beobachtende Stellenabbau auch im ersten Quartal 2010 fort, das Tempo des Abbaus hat sich jedoch erstmals seit Einsetzen der Wirtschafts- und Finanzkrise verringert. Abbildung 20 stellt drei Frühindikatoren für die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Ba-

den-Württemberg dar: Kurzarbeit, Zeitarbeit sowie gemeldete Stellen. Aus der Abbildung geht hervor, dass der Bestand an Kurzarbeitern deutlich gesunken, die Zahl der gemeldeten Stellen hingegen im gleichen Zeitraum angestiegen ist (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010h).

Abbildung 20: Frühindikatoren für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg



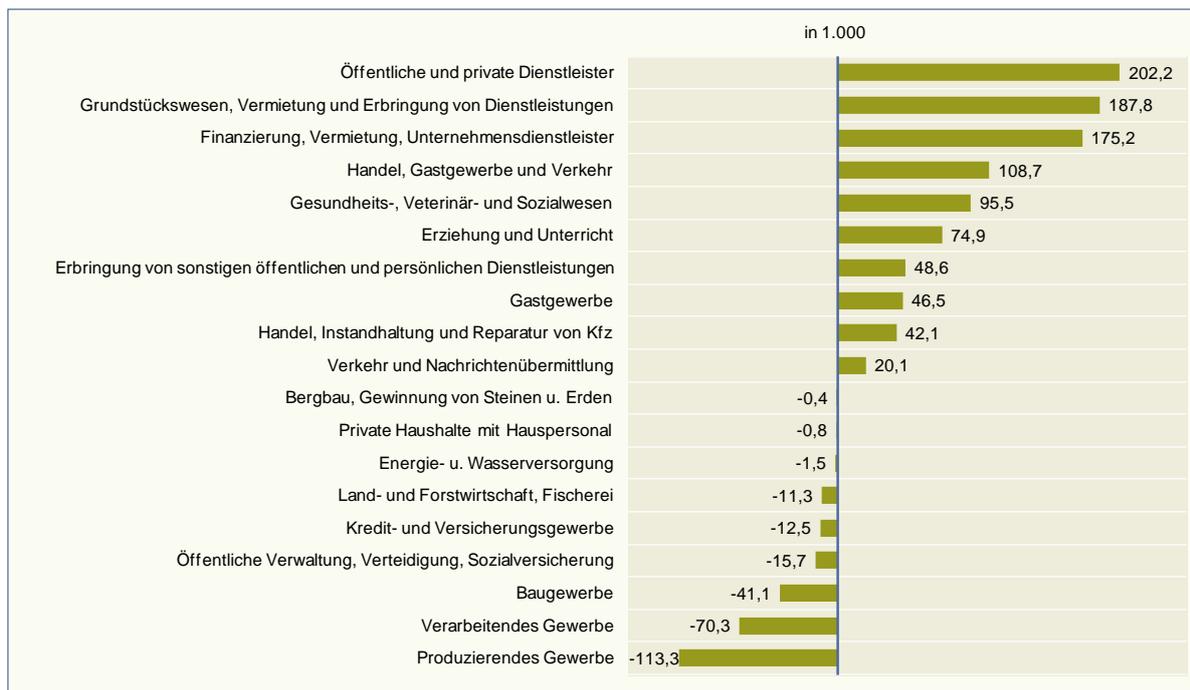
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Schlüsselbranche Sozial- und Gesundheitswesen

Seit dem letzten Quartal 2008 gehören die sozialen Berufe zu den Top-Fünf des Arbeitskräftebedarfs (vgl. Heckmann/Kettner/Rebien 2009: 3). Dies ist ein Bereich, in dem traditionell viele Frauen tätig sind. In Baden-Württemberg arbeiteten 2009 nahezu 340.000 Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen. Damit war dort fast jede fünfte sozialversicherungspflichtig tätige Arbeitnehmerin beschäftigt (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010i).

Abbildung 21 zeigt die Entwicklung der Arbeitsplätze in Baden-Württemberg von 1999 bis 2009 nach Wirtschaftszweigen. Demnach haben die Arbeitsplätze vor allem im Dienstleistungssektor, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Erziehungsbereich innerhalb der letzten zehn Jahre deutlich zugenommen. Indessen haben beim Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe sowie in der öffentlichen Verwaltung die Arbeitsplätze deutlich abgenommen (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010j).

Abbildung 21: Entwicklung der Arbeitsplätze in Baden-Württemberg nach Wirtschaftszweigen (WZ 2003) 1999 bis 2009



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010j, Daten des Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“.

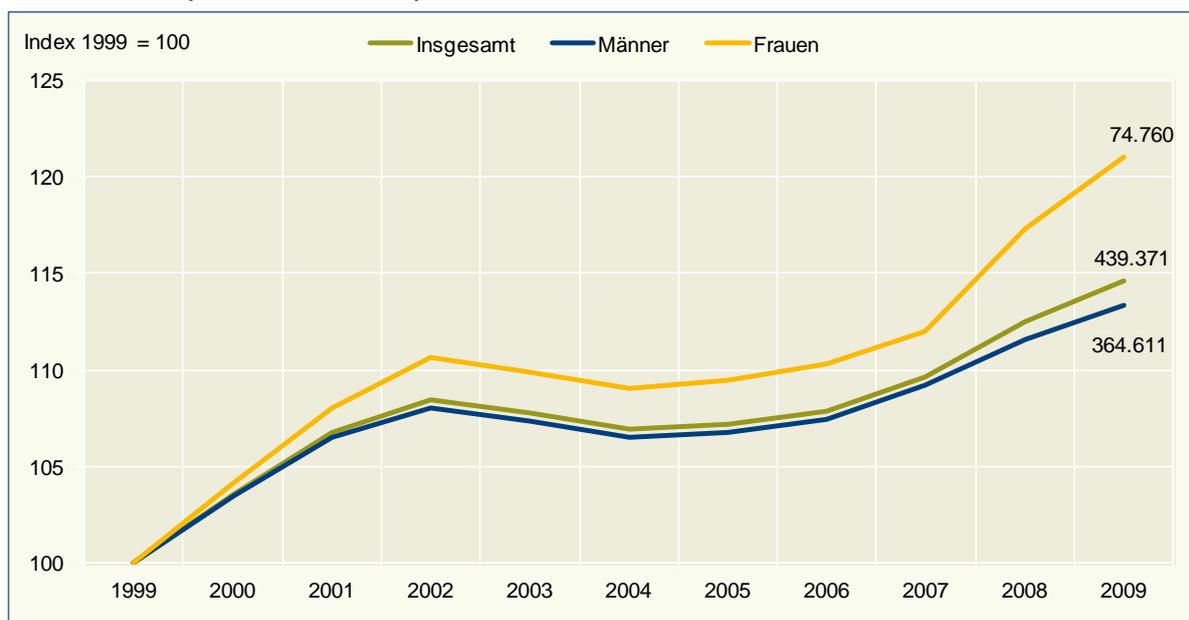
Nach Einschätzung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) vollzieht sich bei der Beschäftigung ein sektoraler Strukturwandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft. Das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Erziehung und Unterricht profitieren von dieser Veränderung und haben 2009 einen starken Zuwachs erfahren. Dieser Trend wird sich laut DIW voraussichtlich auch für 2010 und 2011 fortsetzen, wenn auch in abgeschwächter Form. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung hingegen ist ein Beschäftigungsabbau erkennbar und es wird von einem weiteren Rückgang ausgegangen, zumal die Haushaltslage der Gebietskörperschaften angespannt ist (vgl. DIW 2010: 21 f.). Da Frauen in den genannten Bereichen vermehrt beschäftigt sind, ergeben sich damit einerseits bessere Beschäftigungschancen im Sozial- und Gesundheitswesen (vgl. Fischer et al. 2009: 31 f.) sowie im Erziehungsbereich, andererseits verschlechtern sich jedoch die Beschäftigungsmöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung. Allerdings liegt der Anteil an der Gesamtwirtschaft für das Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Erziehungssektor mit 13,7 Prozent mehr als doppelt so hoch als der Anteil der öffentlichen Verwaltung mit 6,2 Prozent. Somit überwiegt der positive Trend (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010j).

MINT-Berufe: vielversprechende Entwicklung, aber noch ausbaufähig

Ein weiterer Bereich, der sich durch steigende Beschäftigungszahlen auszeichnet, sind die MINT-Berufe. In Abbildung 22 wird die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Be-

schäftigung von Frauen und Männern in MINT-Berufen³⁷ von 1999 bis 2009 graphisch dargestellt. Die Entwicklungslinien dieser Indexbetrachtung zeigen sowohl für Frauen als auch für Männer einen deutlichen Anstieg bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis 2002, danach sinken die Beschäftigungszahlen leicht, steigen seit 2004 aber wieder weitgehend kontinuierlich an. Weiterhin erkennbar ist bei den Frauen eine stärker ausgeprägte Steigerungsrate als bei den Männern. Seit 1999 ist die Anzahl der weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in MINT-Berufen von 61.774 auf 74.760 angestiegen, dies entspricht einer Steigerung von 21 Prozent. Bei den Männern fiel der Anstieg mit 13 Prozent auf 364.611 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte niedriger aus.

Abbildung 22: Entwicklung der Mint-Beschäftigung in Baden-Württemberg 1999 bis 2009 (Index: 1999 = 100)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen (Stichtag 30.06.2009).

Die Entwicklung deutet insgesamt auf gute Möglichkeiten für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den MINT-Berufen hin. Bislang bewegt sich der Frauenanteil noch auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in MINT-Berufen im Jahr 2009 waren nur 17 Prozent weiblich. Nach den Entwicklungszahlen besteht noch ein deutliches Potenzial für Frauen in diesen Berufen.

6.2 Ansatzpunkte zur Verbesserung der Chancengleichheit

6.2.1 Ansatzpunkte in den Unternehmen und Betrieben

Familienfreundliche Personalpolitik erwünscht

Insbesondere vor dem Hintergrund des zukünftig zu erwartenden Fachkräftebedarfs ist es wichtig, Frauen als gut ausgebildete Bevölkerungsgruppe nicht außen vor zu lassen. Ein

³⁷ In Bezug auf die Arbeitsmarktanalyse orientiert sich die angewendete Abgrenzung an der Grundlage der vom Statistischen Bundesamt herausgegebenen „Klassifizierung der Berufe“. Die Auswahl der einbezogenen MINT-Berufe der Arbeitsmarktanalyse zeigt Tabelle A 2 im Anhang.

Stellhebel für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zu mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ist die betriebliche Personalpolitik. Vereinbarungen zur Herstellung von Chancengleichheit umfassen Tarif- und Betriebsvereinbarungen sowie freiwillige Regelungen und Initiativen (vgl. BMFJS 2009: 18; Klee/Marczak 2009: 14). Auch für die Betriebe sind damit Vorteile verbunden. Durch eine familienfreundliche Personalpolitik können Betriebe ihre Beschäftigten besser an sich binden. Damit wird wertvolles Wissen im Betrieb gehalten. Familienfreundliche Maßnahmen schaffen ein besseres Betriebsklima. Dies wirkt sich wiederum durch erhöhte Motivation, geringere Fluktuation und niedrigere Krankenständen positiv auf die Produktivität aus. (vgl. Kohaut/Möller 2009: 2; IW 2010b: 5).

Von Angeboten zur Kinderbetreuung bis Zeitkonten: Möglichkeiten gibt es viele

Die Palette der Möglichkeiten für eine familienfreundliche Personalpolitik ist groß. Nachfolgend sollen beispielhaft Möglichkeiten zur Unterstützung von Familien von Unternehmensseite genannt werden. Das Aufrechterhalten des Kontaktes während (vgl. Kohaut/Möller 2009: 5) bzw. Wiedereinstiegsprogramme nach der Elternzeit können helfen, die Rückkehr in das Unternehmen zu erleichtern. Das Angebot von familienfreundlichen Arbeitszeiten stellt einen zentralen Punkt für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Viele Unternehmen ermöglichen Wiedereinsteigern die Arbeit in Teilzeit oder im Rahmen individueller Arbeitszeiten. Weitere Möglichkeiten sind Telearbeit, Job-Sharing sowie die Einrichtung von Zeitkonten (vgl. IW 2010b: 4 f.). Aufstocker-Modelle, bei denen die Beschäftigten nach der Elternzeit ihre Arbeitszeiten langsam steigern können, bieten die Möglichkeit, die Arbeitszeit dem Betreuungsbedarf anzugleichen (vgl. BMFJS 2009: 22). Die Unterstützung bei der Betreuung der Kinder ist durch betriebseigene oder bei externen Betreuungsstätten eingekaufte Angebote möglich (vgl. Kohaut/Möller 2009: 5).

Nicht jeder hat Kinder, aber jeder hat Eltern

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schließt neben der Kindererziehung auch die Pflege von Familienangehörigen ein. Durch die steigende Lebenserwartung und dem damit einhergehenden Pflegebedarf wird dies ein Thema mit steigender Bedeutung für die Zukunft sein. Bereits heute werden über eine Million Menschen ausschließlich von Angehörigen zu Hause gepflegt. Mit 73 Prozent übernehmen überwiegend Frauen diese Aufgabe (vgl. IW 2010a: 6). Hier sind sowohl die Angehörigen als auch die Unternehmen vor eine große Herausforderung gestellt. Beispiele für die Unterstützungsmöglichkeiten von Seiten der Unternehmen sind neben der Anpassung der Arbeitszeiten bis hin zur Freistellung die Gewährung eines finanziellen Zuschusses für hauswirtschaftliche Leistungen.³⁸

Südwesten als Schlusslicht bei der Chancengleichheit?

Nach Daten des IAB-Betriebspanels 2008 waren in Baden-Württemberg nur in drei Prozent der Betriebe Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Chancengleichheit vorhanden. Damit schneidet der Südwesten im Vergleich zu Westdeutschland

³⁸ Am 01.06.2008 ist das Pflegezeitgesetz in Kraft getreten (BGBl. I Nr. 20 vom 30.05.2008). Damit erhalten Beschäftigte bei akutem Pflegebedarf naher Angehöriger das Recht, der Arbeit ohne Ankündigungsfrist fernzubleiben. Weiterhin haben Angehörige die Möglichkeit, eine Pflegezeit von bis zu 6 Monaten in Anspruch zu nehmen. Die Inanspruchnahme der Pflegezeit muss der Mitarbeiter 10 Arbeitstage vorher ankündigen.

(7 %) deutlich schlechter ab. Insbesondere kleine Betriebe sind an diesem Ergebnis beteiligt, so verfügen Betriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten nur zu zwei Prozent über derartige Vereinbarungen. Eine mögliche Ursache hierfür könnte sein, dass in kleinen Betrieben eher informelle Absprachen getroffen werden. Zudem kommen derartige Vereinbarungen häufig auf Initiative von Betriebsräten zustande, die wiederum häufiger in großen Betrieben anzutreffen sind (vgl. Klee/Marczak 2009: 14). Auch wenn es bereits eine ganze Reihe von positiven Beispielen im Südwesten gibt, wie der Betriebskindergarten von VAUDE in Tettnang oder von Weleda in Schwäbisch-Gmünd, sind die Anteile sicherlich noch steigerungsbedürftig. Tendenziell scheinen insbesondere solche Betriebe, die auf gut ausgebildete Frauen und ihre kontinuierliche Erwerbsarbeit angewiesen sind, Maßnahmen zur Gleichstellung anzubieten (vgl. Kohaut/Möller 2009: 6; Fischer et al. 2009: 50 ff.).

6.2.2 Ansatzpunkte in der Politik

Stellschraube Kinderbetreuung

Wie an vielen Stellen des Berichtes deutlich wurde, ist die Sicherstellung der Kinderbetreuung ein zentraler Faktor bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sowohl für Eltern, die nach der Familienphase oder aus der Arbeitslosigkeit heraus wieder in den Beruf einsteigen wollen, als insbesondere für Alleinerziehende im Rechtskreis SGB II, ist die Sicherstellung der Kinderbetreuung ein unumgängliches Thema, da Alleinerziehende gesetzlich zur Arbeitsaufnahme verpflichtet sind, sobald das jüngste Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat.

In Baden-Württemberg betrug 2009 die Betreuungsquote der unter 3-jährigen Kinder fast 16 Prozent. Sie lag damit unter der durchschnittlichen Betreuungsquote für Deutschland von 20 Prozent³⁹ (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010e). Generell ist ein Trend zu einer steigenden Betreuung der unter 3-jährigen Kinder sowie zu erweiterten Öffnungszeiten auch bei den Kindergartenkindern⁴⁰ zu erkennen. Die Angebote liegen jedoch hinter dem Bedarf, denn der Arbeitsmarkt verlangt von den Arbeitnehmern zunehmend mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten und der Mobilität.

Flexibilisierung und Verlängerung der Kinderbetreuungszeiten notwendig

Auch bei der Anschlussbetreuung nach den Kindergärten in den Schulen ist eine Flexibilisierung und Verlängerung der Betreuungszeiten erkennbar. Zwischen 2004 und 2008 hat sich der Anteil der allgemeinbildenden Ganztagschulen mehr als verdoppelt auf 1.066 (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2009d: 2). Mit 22 Prozent lag er jedoch deutlich unter dem bundesweiten Anteil an Ganztagschulen von 42 Prozent (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 74). Die höchsten Anteile bei den Schularten haben die Haupt- und die Sonderschulen, gefolgt von den Grundschulen. Etwa jede dritte Hauptschule, jede vierte Sonderschule und jede fünfte Grundschule verfügen über ein Ganztagsangebot. Bei Gymnasien liegt der Anteil bei 14 Prozent. Am geringsten ist das Ganztagesangebot mit sieben Prozent an Realschulen (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2009d: 7).

³⁹ Insgesamt weisen die neuen Bundesländer (45,9 % ohne Berlin) eine deutlich höhere Betreuungsquote als Westdeutschland auf (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2010e).

⁴⁰ Für 2008 betrug die Betreuungsquote der 3- bis unter 6-Jährigen 94 %. Davon wurden 10 % ganztags betreut (vgl. Stranz 2009: 19 f.).

Dies zeigt, dass anteilmäßig insbesondere bei den Realschulen und den Gymnasien, sowie in Bezug auf den Betreuungsbedarf jüngerer Kinder bei der Grundschule die Angebote noch deutlich ausgebaut werden müssen.⁴¹

Migranten: Potenzial nicht brach liegen lassen

Der Ausbau der Kinderbetreuung ist auch in Hinblick auf die Migranten von Bedeutung. Personen mit Migrationshintergrund sind gerade bei den jüngeren Altersgruppen stärker vertreten. Damit wird ihr Anteil an den Erwerbspersonen in Zukunft weiter steigen und es werden mehr Migranten in den Arbeitsmarkt eintreten als (altersbedingt) austreten (vgl. Lehmann/Wapler 2009: 39). Aus Kapitel 5.1 wurde deutlich, dass der Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die über keinen Schulabschluss bzw. keinen Berufsabschluss verfügen, deutlich höher liegt als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Durch die frühzeitige Einbindung in das Bildungssystem können die Zugangsvoraussetzungen für die weitere Bildung verbessert werden.

Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln (IW) wären die Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum beachtlich, wenn die Unterschiede zwischen Migranten und Nichtmigranten bei den Schulkompetenzen, Bildungsabschlüssen und Arbeitslosenquoten verringert werden könnten. Bei einer Halbierung der Unterschiede würde die jährliche Wachstumsrate des Bruttoinlandproduktes in den kommenden Jahrzehnten um 0,1 Prozentpunkte höher ausfallen. Dafür gilt es, die Voraussetzungen zu schaffen, etwa durch den Ausbau der Kinderbetreuung und der Ganztagschulen, die Förderung der Sprachentwicklung sowie im Weiteren die Schaffung einer größeren Zahl von Plätzen in Oberstufen, Ausbildung und Hochschulen (vgl. IW 2010d: 6 f.). Die Investition in frühkindliche Bildung erspart mittel- und langfristige höhere Ausgaben, beispielsweise die Unterstützung bei Arbeitslosigkeit.

Bildung als Schutz in Krisenzeiten

Nach dem dritten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung 2008 haben vor allem nicht erwerbstätige bzw. arbeitslose Personen ohne deutsche Nationalität, mit einem geringen Bildungsniveau, Frauen und Geschiedene ein erhöhtes Armutsrisiko. Insbesondere junge Frauen mit Kindern sind bei einer Scheidung verstärkt von Armut betroffen. Da sie kaum Arbeitsmarkterfahrung aufweisen ist der Zugang in eine Beschäftigung, die eine ökonomische Selbständigkeit sichert, erschwert. Neben den oben genannten Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind für diese Gruppe Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen notwendig, um sie nicht vom Arbeitsmarkt auszuschließen mit der Folge einer dauerhaften Abhängigkeit von Sozialleistungen (vgl. Allmendinger 2010: 23).

Aber auch für Frauen, die über eine Berufsausbildung verfügen, kann Weiterbildung notwendig sein. Nach Phasen der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt, beispielsweise durch Familienzeiten oder Arbeitslosigkeit, ist die Auffrischung der Kenntnisse als Schutz vor

⁴¹ Für vier Fünftel der berufstätigen Eltern mit schulpflichtigen Kindern stellen verlässliche Unterrichtszeiten die wichtigste vereinbarungspolitische Maßnahme dar. Längere Betreuungszeiten sind ihnen dabei wichtiger als eine mögliche finanzielle Unterstützung (vgl. BMFJS 2009: 15).

Dequalifizierung notwendig. Von Dequalifizierung betroffen sind auch ausländische Frauen. Häufig sind sie unterwertig beschäftigt, weil ihre Bildungsabschlüsse in Deutschland nicht oder erst nach langwierigen Verfahren anerkannt werden. Im Hinblick auf den zukünftigen Fachkräftebedarf kann es sich Deutschland nicht leisten, dieses Potenzial der Frauen brach liegen zu lassen.

7 Fazit

Frauen übernehmen einen Großteil der Familienaufgaben, wie die Erziehung und die Betreuung der Kinder. Auch auf der anderen Seite der Lebensskala, bei der Pflege der Familienangehörigen sind hauptsächlich Frauen anzutreffen. Ihr Anteil in den Führungsetagen ist hingegen verschwindend gering. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Übernahme von mehr Führungsverantwortung sind nur leistbar, wenn eine Entlastung von familiären Pflichten erfolgt. Dazu ist zum einen eine flexible und qualitativ hochwertige Ganztagsbetreuung für Kinder aller Altersstufen nötig. Zum anderen ist eine Veränderung im Denken der Unternehmen, das sich in Maßnahmen wie unterschiedlichen Teilzeit-Modellen in Kombination mit Arbeitszeitkonten und Telearbeit niederschlagen kann, erforderlich.

Von Seiten der Politik werden in Bezug auf die Beschäftigung von Frauen unterschiedliche Signale gesetzt. Die Einführung des Elterngeldes sowie die schrittweise Ausweitung der Kinderbetreuungsangebote sind Instrumente, um weibliche Beschäftigung zu fördern. Es sind jedoch auch entgegengesetzte Anreize zu erkennen, wie das Ehegattensplitting und die Ausweitung der Minijobs. Als Ergebnis steigt zwar die Erwerbstätigkeit an, die Wochenarbeitszeiten gehen jedoch immer weiter zurück. Damit verbleiben viele Frauen in der Rolle der Hinzuverdienerin und damit abhängig vom Ehemann (vgl. Kümmerling/Jansen/Lehndorff 2008: 11). Insgesamt müssen die gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen noch weiter ausgebaut und geschaffen werden. Davon profitieren alle: die aktuelle Generation von Frauen ist so gut ausgebildet wie nie zuvor (vgl. IW 2010a: 6). Insbesondere vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftebedarfs und dem Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft in der Zukunft verfügen Frauen über ein großes Potenzial.

Literatur

Achatz, Juliane (2007): Lebensumstände und Arbeitsmarktperspektiven von Frauen im Rechtskreis SGB II. In: Hessen, Sozialministerium (Hrsg.), *Bleibt Armut weiblich? Chancen für Frauen im Arbeitsmarktreform-Prozess*, Dokumentation der Fachtagung am 15. November 2006 in Frankfurt, Wiesbaden, S. 6–15.

Achatz, Juliane (2009): Chancengleichheit beim Zugang zu Beratung, Vermittlung und Eingliederungsleistungen? Kommentar zu den Vorträgen von Karen Jaehrling und Manuela Schwarzkopf. In: Betzelt, Sigrid; Lange, Joachim; Rust, Ursula (Hrsg.): *Wer wird „aktiviert“ – und warum (nicht)? Erste Erkenntnisse zur Realisierung der gleichstellungspolitischen Ziele des SGB II*, Loccumer Protokolle, 79/08, Loccum, S. 159–164.

Aktionsrat Bildung (2009): *Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem: Jahresgutachten 2009*. vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.), Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Allmendinger, Jutta; Hennig, Marina; Stuth, Stefan (2010): *Erwerbsverläufe und Weiterbildungsbeteiligung von Wiedereinsteigerinnen*. Berlin.

Anger, Silke; Kottwitz, Anita (2009): Mehr Hausarbeit, weniger Verdienst. In: *DIW-Wochenbericht*, Nr. 6, S. 102–111.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2010): *Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demographischen Wandel*. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bertelsmann, Bielefeld.

Bernhard, Sarah; Hohmeyer, Katrin; Jozwiak, Eva; Koch, Susanne; Kruppe, Thomas; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2009): *Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen*. In: Möller, Joachim; Walwei, Ulrich (Hrsg.), *Handbuch Arbeitsmarkt 2009*, IAB-Bibliothek, 314, Bertelsmann, Bielefeld, S. 149–201.

Bernhard, Sarah; Brussig, Martin; Gartner, Hermann; Stephan, Gesine (2008): *Eingliederungszuschüsse für ALG-II-Empfänger: Geförderte haben die besseren Arbeitsmarktchancen*. IAB-Kurzbericht, 12/2008, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2010a): *Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg*. Vortrag Eva Strobel auf dem Fachtag: *Frauenperspektiven in der Wirtschaftskrise* am 08. Mai 2010 Stuttgart, Regionaldirektion Baden-Württemberg Stuttgart.

Bundesagentur für Arbeit (2010b): *abi extra – female. Frauenpower*, Ausgabe 2010, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2009): *Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Analyse der Grundversicherung für Arbeitsuchende*, April 2009, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2008): *Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende 2008*. Analytikreport der Statistik, Nürnberg.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2008): *Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung*, Berlin.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2009): *Einstellungen und Lebensbedingungen von Familien 2009*. Monitor Familienforschung, Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik, Berlin.

Busch, Anne; Holst, Elke (2009): Berufswahl wichtig für Karrierechancen von Frauen und Männern. In: DIW-Wochenbericht, Nr. 23, S. 376–384.

Daniel, Gabriele (2007): In Zukunft Führen – Coaching und Intervention. Leitfaden für die Praxis der kollegialen Beratung – Aufbau und Gestaltung von Interventionsgruppen. Landesprojekt der Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg, Landesarbeitskreis der Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg, Oktober 2007.

Dietz, Martin; Müller, Gerrit; Trappmann, Mark (2009): Warum Aufstocker trotz Arbeit bedürftig bleiben. IAB Kurzbericht 2/2009, Nürnberg.

DIW (2010). Deutschland: Die Aussichten sind gut, abgesehen vom Staatsdefizit. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht, Nr. 15, S. 15–22.

Ehrhardt, Christine (2009): Migrantinnen und Migranten in Baden-Württemberg: Handlungsansätze für eine kommunale Integrationspolitik. In: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.): Baden-Württemberg 12/2009, Stuttgart, S. 12–15.

Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Frei, Marek; Leber, Ute (2009): Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertung des IAB-Betriebspanels, IAB-Forschungsbericht, 4/2009, Nürnberg.

Gartner, Hermann; Hinz, Thomas (2008): Das Dilemma: gleiche Ausbildung – ungleicher Lohn. Hochlohnberufe für Männer – Niedriglohnberufe für Frauen? In: BPW Journal, H. 1, S. 8–9.

Hartung, Silke; Janik, Florian (2006): Frauen in der betrieblichen Berufsausbildung: Seltener am Start, genauso oft am Ziel. IAB-Kurzbericht, 15/2006, Nürnberg.

Heckmann, Markus; Kettner, Anja; Rebien, Martina (2009): Offene Stellen im IV. Quartal 2008: Einbruch in der Industrie – Soziale Berufe legen zu. IAB-Kurzbericht, 11/2009, Nürnberg.

Hirsch, Boris; König, Marion; Möller, Joachim (2009): Regionale Unterschiede im „Gender Pay Gap“: Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land. IAB-Kurzbericht 22/2009, Nürnberg.

Hohberg, Maïke; Hamann, Silke (2009): Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in MINT-Berufen in Baden-Württemberg. IAB-Regional, Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, IAB Baden-Württemberg, 01/2009, Nürnberg.

Holst, Elke (2009): Führungskräftemonitor 2001 – 2006. Forschungsreihe Band 7 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Baden-Baden.

Holst, Elke; Wiemer, Anita (2010): Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert. In: DIW-Wochenbericht, Jg. 77, Nr. 4, S. 2–10.

IW (2010a): Chancengleichheit. Frauen stecken zurück. Informationsdienst des Instituts für deutschen Wirtschaft, H. 14 vom 8. April 2010, Köln, S. 6–8.

IW (2010b): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit. Wenn Kinder die Kantine stürmen, Informationsdienst des Instituts für deutschen Wirtschaft, H. 16, vom 22. April 2010, Köln, S. 4–5.

IW (2010c): MINT-Studiengänge: Absolventenzahlen steigen nur langsam. Informationsdienst des Instituts für deutschen Wirtschaft, H. 18 vom 6. Mai 2010, Köln, S. 2.

IW (2010d): Integration. Gewinn für alle Beteiligten. Informationsdienst des Instituts für deutschen Wirtschaft, H. 20 vom 20. Mai 2010, Köln, S. 6–7.

IW (2007): Frauen: Ganz schön schlau. Informationsdienst des Instituts für deutschen Wirtschaft, H. 8, Deutscher Instituts-Verlag GmbH, Köln.

Kaiser, Monika (2010): Arbeitsmarktbilanz 2009: negativ und doch positiv. In: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.): Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 4/2010, Stuttgart, S. 35–39.

Klee, Günther; Marczak, Martyna (2009): Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Betrieben: Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, IAW-Kurzberichte Nr. 5, Dezember 2009, Tübingen.

Knappschaft-Bahn-See (2010): IV. Quartal 2009: Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale (Hrsg.).

Koch, Angelika (2008): Elternzeit-Teilzeit-Aus(zeit)? Teilzeitrechte in Führungspositionen. In: WSI Mitteilungen 11+12/2008, S. 612–618.

Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2009): Vereinbarungen zur Chancengleichheit: Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung. IAB-Kurzbericht 26/2010, Nürnberg.

Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2010): Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. IAB-Kurzbericht 6/2010, Nürnberg.

Krewerth, Andreas; Tschöpe, Tanja; Ulrich, Joachim Gerd; Witzki, Alexander (Hrsg.) (2004): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen: Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bertelsmann, Bielefeld.

Kümmerling, Angelika; Jansen, Andreas; Lehndorff, Steffen (2008): Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. IAQ-Report, 2008-04, Duisburg.

Lehmann, Stefanie; Wapler, Rüdiger (2009): Integration von Migranten in Baden-Württemberg: Die Situation im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt. IAB-Regional, Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, IAB-Baden-Württemberg, 2/2009, Nürnberg.

Lietzmann, Torsten (2010): Zur Dauer der Bedürftigkeit von Müttern. Dauer des Leistungsbezugs im SGB II und Ausstiegchancen. IAB-Discussion Paper 8/2010, Nürnberg.

Lietzmann, Torsten (2009): Bedarfsgemeinschaften im SGB II: Warum Alleinerziehende es besonders schwer haben. IAB-Kurzbericht 12/2009, Nürnberg.

Misra, Joya; Moller, Stephanie; Budig, Michelle J. (2007): Work-Family Policies and Poverty for Partnered and Single Women in Europe and North America. In: Gender and Society, Vol. 21, No. 6.

Mosthaf, Alexander; Schank, Thorsten; Schnabel, Claus (2009): Low-wage employment versus unemployment: which one provides better prospects for women? IZA discussion paper, 4611, Bonn.

Rabe-Kleberg, Ursula (2005): Feminisierung der Erziehung von Kindern. Chancen oder Gefahren für die Bildungsprozesse von Mädchen und Jungen. In: Sachverständigenkommission 12. Kinder- und Jugendbericht (Hrsg.): Entwicklungspotenziale institutioneller Angebote im

Elementarbereich. Materialien zum 12. Kinder- und Jugendbericht. Bd. 2, Verlag Deutsches Jugendinstitut, München, S. 135–171.

RWI – Rheinisch-westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung; ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2006): Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente. Modul 1f: Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Teil 1, Essen.

Rudolph, Clarissa (2007): Perspektiven geschlechtergerechter Arbeitsmarktpolitik. In: Bleibt Armut weiblich? Chancen für Frauen im Arbeitsmarktreform-Prozess. Dokumentation der Fachtagung am 15. November 2006 in Frankfurt, Wiesbaden, S. 16–27.

Ruppe, Kathi; Stephan, Gesine (2009): Förderung mit Eingliederungszuschüssen: Länger im Betrieb und gleicher Lohn. IAB-Kurzbericht, 25/2009, Nürnberg.

Spieß, C. Katharina; Büchel, Felix (2003): Effekte der regionalen Kindergarteninfrastruktur auf das Arbeitsangebot von Müttern. In: Schmähl, Winfried (Hrsg.): Soziale Sicherung und Arbeitsmarkt, Duncker&Humblot, Berlin.

Staatsministerium Baden-Württemberg (2009): Sofortprogramm für MINT-Absolventen. Verfügbar: http://www.stm.baden-wuerttemberg.de/de/Meldungen/214221.html?_min=_stm&template=min_meldung_html&referer=103571 (Zugriff am 23.06.2010).

Statistisches Bundesamt (2010): Studierende: Insgesamt nach Bundesländern und tiefer gegliederten Angaben. Verfügbar: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/Content50/StudierendelInsgesamtBundeslaender,templateId=renderPrint.psml> (Zugriff am 22.06.2010).

Statistisches Bundesamt (2009): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2007, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2008): Familienland Deutschland. Ergänzende Tabellen zur Pressekongferenz am 22. Juli 2008 in Berlin, Wiesbaden.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2010a): Umsatz im Gastgewerbe im Jahr 2009 real 5,5 Prozent niedriger als 2008: Zahl der Beschäftigten steigt durch Ausbau von Teilzeit um 3,7 Prozent. Pressemitteilung vom 24. Februar 2010, Nr. 60/2010.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2010b): Der Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg wird immer weiblicher. Pressemitteilung vom 03. März 2010, Nr. 71/2010.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2010c): Erwerbstätige nach Wirtschaftssektoren. Indikatoren zum Thema „Erwerbstätigkeit“. Verfügbar: http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/ArbeitsmErwerb/Indikatoren/ET_wirtschaftSektoren.asp (Zugriff am 15.04.2010).

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2010d): Wirtschaftswachstum. Indikatoren zum Thema „Volkswirtschaft, Branchen (URS), Konjunktur, Preise“. Verfügbar: http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/VolkswPreise/Indikatoren/VW_wirtschaftswachstum.asp (Zugriff am 15.04.2010).

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2010e): Kinderbetreuung. Verfügbar: http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BevoelkGebiet/FaFo/Familie/famZ_05_04.asp (Zugriff am 15.06.2010).

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2010f): Schüler an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen in Baden-Württemberg seit dem Schuljahr 1952/53 nach Schularten und

Geschlecht. Verfügbar: <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BildungKultur/Landesdaten/LRt0307.asp> (Zugriff am 21.06.2010).

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2010g): 275 000 Studierende an baden-württembergischen Hochschulen im Wintersemester 2009/10. Anstieg der Studienanfängerzahlen um fast 8 Prozent oder 4 017 gegenüber dem Vorjahr. Pressemitteilung vom 27. Mai 2010, Nr. 158/2010.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2010h): 1. Quartal 2010: Stellenabbau in Baden-Württemberg verliert an Tempo. Arbeitsmarkt zeigt erste Anzeichen einer konjunkturellen Erholung. Pressemitteilung vom 17. Juni 2010, Nr. 187/2010.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2010i): Gesundheitswesen und Unternehmensdienstleister: Top-Branchen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Baden-Württemberg. Pressemitteilung vom 16. März 2010, Nr. 81/2010.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2010j): Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg. Erwerbstätigkeit nach Branchen. Verfügbar: http://www.statistik-bw.de/ArbeitsmErwerb/arbeitsmarktBW/ArbmII_06.asp (Zugriff am 25.06.2010).

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2010k): Studenten an Hochschulen in Baden-Württemberg seit dem Wintersemester 1950/51 nach Hochschularten und Geschlecht. Verfügbar: <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BildungKultur/Landesdaten/LRt0303.asp> (Zugriff am 25.06.2010)

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2009a): Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in Baden-Württemberg. Statistik Aktuell; Ausgabe 2009.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2009b): Erwerbstätigenquote der Frauen. Indikatoren zum Thema „Erwerbstätigkeit“. Verfügbar: http://www.statistik-bw.de/ArbeitsmErwerb/Indikatoren/ET_erwTaetigenQuoteFr.asp (Zugriff am 22.04.2010).

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2009c): Selbstständigenquote. Indikatoren zum Thema „Erwerbstätigkeit“. Verfügbar: http://www.statistik-bw.de/ArbeitsmErwerb/Indikatoren/ET_selbststQuote.asp (Zugriff am 15.06.2010).

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2009d): Familien in Baden-Württemberg: Ganztagschulen und Betreuungsangebote an Schulen. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg; Stuttgart, Report 04/2009.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2009e): Bildung und Arbeitsmarkt. Verfügbar: http://www.statistik-bw.de/BevoelkGebiet/FaFo/Familie/famZ_02_01.asp (Zugriff am 15.06.2010).

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2009f): Bevölkerung und Familienstrukturen. Verfügbar: http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BevoelkGebiet/FaFo/Familie/famZ_01_10.asp (Zugriff am 15.06.2010).

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2009g): Mikrozensus 2007.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2008): Lebenssituation von Menschen mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg. Presseheft 4/2008.

Stranz, Cosima (2009): Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege: Bausteine der Kindertagesbetreuung in Baden-Württemberg. In: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.): Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 5/2009, Stuttgart, S. 18–22.

Taskinen, Päivi; Asseburg, Regine; Walter, Oliver (2008): Wer möchte später einen naturwissenschaftsbezogenen oder technischen Beruf ergreifen? Kompetenzen, Selbstkonzept

und Motivation als Prädiktoren der Berufserwartungen. PISA 2006. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 10, S. 79–105.

Vennebusch, Thorsten; Hardebusch, Martin (2010): Minijobs sind eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt. Knappschaft-Bahn-See (Hrsg.), Kompass März/April 2010, S. 3–5.

Wiethölter, Doris; Wesling, Mirko (2008): Pendlerbericht Berlin-Brandenburg 2007: Arbeitskräftemobilität von Frauen und Männern. IAB regional, Berichte und Analysen, IAB Berlin-Brandenburg, 02/2008, Nürnberg.

Anhang

Tabelle A 1: Liste der MINT-Studienfächer

Agrarbiologie	Interdisziplinäre Studien (Schwerpunkt Nawi)
Architektur	Kartographie
Astronomie, Astrophysik	Kunststofftechnik
Augenoptik	Lebensmittelchemie
Bauingenieurwesen/Ingenieurbau	Lebensmitteltechnologie
Biochemie	Lernbereich Technik
Bioinformatik	Luft- und Raumfahrttechnik
Biologie	Maschinenbau/-wesen
Biotechnologie	Mathematik
Chemie	Mechatronik
Chemie-Ingenieurwesen/Chemietechnik	Medieninformatik
Computer- und Kommunikationstechniken	Medizinische Informatik
Computerlinguistik	Meteorologie
Druck- und Reproduktionstechnik	Mikrosystemtechnik
Elektrische Energietechnik	Nachrichten-/Informationstechnik
Elektrotechnik/Elektronik	Optoelektronik Pharmazie
Energietechnik (ohne Elektrotechnik)	Physik
Facility Management	Physikalische Technik
Fahrzeugtechnik	Technische Kybernetik
Feinwerktechnik	Technomathematik
Fertigungs-/Produktionstechnik	Textil- und Bekleidungstechnik/-gewerbe
Forstwissenschaft, -wirtschaft	Transport-/Fördertechnik
Geographie/Erdkunde	Umwelttechnik einschl. Recycling
Geologie/Paläontologie	Verfahrenstechnik
Geoökologie/Biogeographie	Vermessungswesen (Geodäsie)
Geophysik	Versorgungstechnik
Geowissenschaften	Wasserwirtschaft
Gesundheitstechnik	Werkstoffwissenschaften
Holz-/Fasertechnik	Wirtschaftsinformatik
Informatik	Wirtschaftsingenieurwesen
Ingenieurinformatik/Technische Informatik	Wirtschaftsmathematik
Interdisziplin. Studien (Schwerpkt Ing.-Wiss.)	

Tabelle A 2: MINT-Berufe in Baden-Württemberg im Juni 2009

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.06.2009				
MINT-Berufe	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Frauen (in %)
<i>Ingenieure</i>				
601 Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure	36.311	33.956	2.355	6,5
602 Elektroingenieure	35.576	33.747	1.829	5,1
603 Architekten, Bauingenieure	18.142	13.638	4.504	24,8
604 Vermessungsingenieure	1.194	1.016	178	14,9
605 Bergbau-, Hütten-, Gießereingenieure	514	480	34	6,6
606 Übrige Fertigungsingenieure	4.776	4.262	514	10,8
607 Sonstige Ingenieure	41.726	36.927	4.799	11,5
<i>Chemiker, Physiker, Mathematiker</i>				
611 Chemiker, Chemieingenieure	5.966	4.267	1.699	28,5
612 Physiker, Physikingenieure, Mathematiker	4.733	3.983	750	15,8
<i>Techniker</i>				
621 Maschinenbautechniker	22.571	21.297	1.274	5,6
622 Techniker des Elektrofaches	27.757	26.480	1.277	4,6
623 Bautechniker	7.240	6.570	670	9,3
624 Vermessungstechniker	2.988	2.254	734	24,6
625 Bergbau-, Hütten-, Gießereitechniker	413	384	29	7,0
626 Chemietechniker	5.500	3.061	2.439	44,3
627 Übrige Fertigungstechniker	5.796	4.607	1.189	20,5
628 Techniker, ohne nähere Angabe	58.956	51.960	6.996	11,9
629 Industriemeister, Werkmeister	16.748	16.241	507	3,0
<i>Technische Sonderfachkräfte</i>				
631 Biologisch-technische Sonderfachkräfte	4.106	1.342	2.764	67,3
632 Physikal.- u. mathem.-techn. Sonderfachkr.	2.568	1.921	647	25,2
633 Chemielaboranten	7.483	2.857	4.626	61,8
634 Photolaboranten	2.194	1.554	640	29,2
635 Technische Zeichner	24.375	10.698	13.677	56,1
<i>Sonstige</i>				
774 Datenverarbeitungsfachleute	91.662	74.993	16.669	18,2
883 Naturwissenschaftler, anderweitig nicht gen.	10.076	6.116	3.960	39,3
MINT	439.371	364.611	74.760	17,0
Baden-Württemberg Gesamt	3.854.558	2.136.360	1.718.198	44,6

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen; Statistisches Bundesamt: Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1992.

Tabelle A 3: Erläuterung Migrationshintergrund

<p>Seit dem Jahr 2005 werden im Rahmen des Mikrozensus, der größten amtlichen Haushaltsbefragung in Deutschland, die jährlich bei 1 Prozent der Haushalte bundesweit durchgeführt wird, auch Angaben zum etwaigen Migrationshintergrund der Bevölkerung erfragt.</p>	
<p>Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehören folgende Bevölkerungsgruppen:</p>	
<p><i>Alle in Deutschland lebenden Ausländer:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausländer, die selbst zugewandert sind • In Deutschland geboren sind. 	<p><i>Deutsche mit Migrationshintergrund:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • (Spät-)Aussiedler und ihre Kinder • Eingebürgerte und ihre Kinder • Kinder ausländischer Eltern, die bei Geburt zusätzlich die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten haben (nach der sogenannten »Ius Soli«-Regelung) • Kinder mit einseitigem Migrationshintergrund, bei denen nur ein Elternteil Migrant ist • Eingebürgerte (nicht zugewanderte Ausländer)

Tabelle A 4: Anzahl von männlichen ausländischen Beschäftigten in ausgewählten Branchen in Baden-Württemberg im Juni 2009

Branche*	Absolut
Gastronomie	12.810
Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau	8.279
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	7.569
Metallerzeugung und -bearbeitung	6.638
Tiefbau	3.454
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	6.913
Hochbau	5.362
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	26.376
Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	3.032
Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	2.794
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	4.729
Herstellung von Metallerzeugnissen	16.701
Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	7.408
Druckgewerbe und Vervielfältigung	2.559
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	5.851
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	15.799
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	2.580
Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz)	9.082
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	7.943
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	5.278
Herstellung von sonstigen Waren	2.736
Erziehung und Unterricht	3.836
Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	11.174
Maschinenbau	19.042
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optische Erzeugnissen	4.376
Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	3.939
Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung	2.822
Gesundheitswesen	2.937
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	2.781
Insgesamt	251.530

* Nur Branchen, in den mindestens ein Prozent der Ausländer beschäftigt sind.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

Tabelle A 5: Anzahl von weiblichen ausländischen Beschäftigten in ausgewählten Branchen in Baden-Württemberg im Juni 2009

Branche*	Absolut
Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau	10.725
Gastronomie	10.725
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	3.429
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	4.707
Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	4.476
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	2.543
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	3.637
Beherbergung	2.896
Herstellung von Metallerzeugnissen	3.908
Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	3.353
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	4.191
Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	1.758
Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz)	19.002
Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	2.120
Herstellung von sonstigen Waren	2.121
Maschinenbau	3.496
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	6.330
Großhandel (ohne Handel mit Kfz)	5.357
Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	1.950
Erziehung und Unterricht	5.943
Gesundheitswesen	14.544
Sozialwesen (ohne Heime)	2.259
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	6.097
Erbringung von Finanzdienstleistungen	1.939
Insgesamt	157.090

* Nur Branchen, in den mindestens ein Prozent der Ausländer beschäftigt sind.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung.

In der Reihe IAB-Regional Baden-Württemberg sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
01/2010	Buch, Tanja; Hamann, Silke; Niebuhr, Annekatri	Qualifikationsspezifische Wanderungsbilanzen deutscher Metropolen: Stuttgart im Städtevergleich
02/2009	Lehmann, Stefanie; Wapler, Rüdiger	Integration von Migranten in Baden-Württemberg
01/2009	Hohberg, Maike; Hamann, Silke	Ausbildung und Beschäftigung von Frauen in MINT-Berufen in Baden-Württemberg
01/2008	Hamann, Silke	Regionale Arbeitskräftemobilität: Bundesweite Trends und aktuelle Befunde für Baden-Württemberg
01/2006	Jahn, Daniel; Rau, Matthias	Tabellenband VALA. Datenmaterial für Baden-Württemberg zur Studie „Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten“

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx):

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional. IAB Baden-Württemberg
Nr. 02/2010

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/BW/2010/regional_bw_0210.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter
[http://www.iab.de/de/publikationen/regional/baden-
wuerttemberg.aspx](http://www.iab.de/de/publikationen/regional/baden-wuerttemberg.aspx)

ISSN 1861-2245

Rückfragen zum Inhalt an:

Nicole Bösch

Telefon 0772.1209 712

E-Mail nicole.boesch@arbeitsagentur.de