



Arbeitsmarktchancen für Frauen im Spannungsfeld von Familie und Erwerbstätigkeit

Dokumentation der 5. Fachtagung
am 1. und 2. Dezember 2008
in Heppenheim

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|--------|
| Einladungsfaltblatt der Tagung | S. 4 |
| Eingangsstatement von Herrn Staatssekretär Gerd Krämer, Hessisches Sozialministerium | S. 6 |
| Eingangsstatement von Dr. Hejo Manderscheid, Vorsitzender der Caritas-Diakonie-Konferenz | S. 11 |
| Dr. Alfred Garloff (IAB): Arbeitsmarktintegration von Frauen – die Lage in Hessen | S. 15 |
| Carola Burkert, Alfred Garloff, Peter Schaade (IAB): Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen (Genderbericht Hessen 2007) | S. 31 |
| Dr. Clarissa Rudolph: Die Bewertung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht | S. 46 |
| Karin Dörr, Christina Klose (Offenbach): Kinderbetreuung: Bedarf und Wünsche (institutionelle Verankerung der Gleichstellungspolitik im SGB II) | S. 57 |
| Claudia Sand (HSM): Arbeitsmarktintegration von Frauen im Rahmen der Hessischen Landesprogramme | S. 74 |
| Birgit Förster (Arbeitsagentur Darmstadt): Angebote der Bundesagentur für Arbeit für die berufliche Integration von Frauen in hessischen ARGEn | S. 78 |
| Annette Reinhard-Klee (Förderband e.V.): Projekt Spagat! Integration junger, werdender und alleinerziehender Mütter in die Berufswelt | S. 85 |
| Claudia Krall (Vabia Vellmar e.V.): Teilzeit – Netzwerk Berufliche Ausbildung für Alleinerziehende | S. 94 |
| Bettina Eichhorn (Stadt Frankfurt): Frankfurter Projekte zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen | S. 102 |

| | |
|--|--------|
| AG 1: Anforderungen an das Fallmanagement von Frauen | S. 106 |
| Anlage AG 1: Arbeitshilfe SGB II: Arbeit und Kindererziehung (Arbeitsförderung Kassel-Stadt GmbH) | S. 109 |
| AG 2: Arbeit um jeden Preis? Ethische Kriterien für „gute Arbeit“ | S. 113 |
| AG 4: Anforderung an Arbeitsmarktintegration aus Sicht der betroffenen Frauen | S. 117 |
| Dr. Ulrike Kostka (Universität Münster): Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – eine sozialetische Betrachtung | S. 120 |

Materialien und Dokumentation

5. Fachtagung

Arbeitsmarktchancen für Frauen im Spannungsfeld von Familie und Erwerbsarbeit

1. und 2. Dezember 2008 in Heppenheim

Einladungsflyer
Aktualisiertes Tagungsprogramm

Ziel der Fachtagung:

Im Rahmen der insbesondere in Kooperation mit den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden durchgeführten 4 Fachtagungen wurde deutlich, dass die Wandlungsprozesse in der Erwerbsarbeit von den Veränderungen des Familienlebens nicht zu trennen sind. Das in der Industriegesellschaft noch vorherrschende Verhältnis zwischen Familie und Erwerbsarbeit mit zwei streng voneinander getrennten Sphären bei klaren geschlechtsspezifischen Verantwortlichkeiten gehört der Vergangenheit an. Tiefgreifende Veränderungen der Gesellschaft haben ihren Ausdruck in der Pluralisierung von Lebens- und Familienformen gefunden.

Das so genannte lebenslange Normalarbeitsverhältnis des Mannes als sozialrechtlich abgesicherte Vollzeitwerbsarbeit verliert mehr und mehr an Bedeutung. Stattdessen wird die Erwerbsarbeit von Frauen, auch die der Mütter, kontinuierlich zunehmen.

Dennoch werden Frauen immer noch schlechter bezahlt als Männer und geraten im Laufe ihrer Erwerbsbiographie häufig ins Hintertreffen. Insbesondere gelingt der Wiedereinstieg ins Berufsleben nur schwer, wenn sie als allein erziehende Frauen die Verantwortung für sich und ihre Kinder haben. Hinzu kommt, dass sich die Anforderungen an die räumliche und zeitliche Flexibilität in der Erwerbsarbeit kontinuierlich erhöhen. Dabei kommt der Familie als Ort stabiler sozialer und verlässlicher Beziehungen eine zunehmend wichtige gesellschaftliche Bedeutung zu.

Die diesjährige Fachtagung beschäftigt sich mit der Frage, wie Frauen bzw. Familien ihre Existenz langfristig sichern und sich aus der für sie ungünstigen wirtschaftlichen Negativspirale befreien können.

Es werden Konzepte zur Arbeitsmarktintegration von Frauen sowie unterstützende Maßnahmen und Initiativen vorgestellt und diskutiert.

Zielgruppe:

Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Fachkräfte in Arbeitsbereichen der Grundsicherung für Arbeitsuchende sowie der Kinder- und Jugendarbeit, Wohlfahrtsverbände, Kommunen, Frauenbeauftragte der kommunalen Frauenbüros, Arbeitsagenturen, Optionskommunen und ARGEn.

Veranstalter/Ansprechpartner:

Hessisches Sozialministerium:

Helga Steen-Helms helga.steen-helms@hsm.hessen.de

Hessen-Caritas:

Dr. Karl Koch Karl.koch@DiCV.Limburg.de

Diakonisches Werk in Hessen und Nassau:

Professor Dr. Franz Segbers Franz.segbers@dwhn.de

Diakonisches Werk in Kurhessen-Waldeck:

Gerd Bechtel g.bechtel@dwkw.de

Haus am Maiberg: s.u.

Tagungsmanagement:

Haus am Maiberg

Titus Möllenbeck: t.moellenbeck@haus-am-maiberg.de

Michael Götz: m.goeetz@haus-am-maiberg.de

Teil.: 06252 9306 -13

Veranstaltungsort:

Akademie Haus am Maiberg, Heppenheim

Landratsamt, Heppenheim, Raum Bergstraße

Tagungskosten:

80,- Euro (inkl. Übernachtung im EZ, Verpflegung)

Anmeldung bis 25. Oktober an:

Haus am Maiberg

Akademie für politische und soziale Bildung

der Diözese Mainz

Ernst-Ludwig-Strasse 19

64646 Heppenheim

Telefon: 06252 / 9306-19

Telefax: 06252 / 9306-17

E-Mail: info@haus-am-maiberg.de

Mit der Anmeldebestätigung erfolgen weitere Informationen zur Veranstaltung, Unterbringung und Wegbeschreibung

Diese Veranstaltung wird vom Hessischen Sozialministerium gefördert.

Hessisches
Sozialministerium



5. Fachtagung

Arbeitsmarktchancen für Frauen im Spannungsfeld von Familie und Erwerbstätigkeit

1. und 2. Dezember 2008
in Heppenheim

in Kooperation mit

• Diakonische
Werke in Hessen
und Nassau und
in Kurhessen-
Waldeck



Hessen-Caritas

- Hessen-Caritas
- Akademie Haus
am Maiberg



Aktualisiertes Programm für die Fachtagung Arbeitsmarkchancen für Frauen im Spannungsfeld von Familie und Erwerbsarbeit, Heppenheim

Montag, 1. Dezember

10.30 **L** **Veranstaltungsbeginn**

Begrüßungskaffee

11.00 **L** **Begrüßung**

Eingangsstatements:

Staatssekretär Gerd Krämer,
Hessisches Sozialministerium

Dr. Hejo Manderscheid,
Vorsitzender der Caritas-Diakonie-
Konferenz

11.30 **L** **Arbeitsmarktintegration von Frauen – die Lage in Hessen“**

Dr. Alfred Garloff
Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung

12.30 **H** **Mittagspause, Mittagessen**

13.30 **L** **„Bewertung der SGB II-
Umsetzung aus
gleichstellungspolitischer Sicht“**

Dr. Clarissa Rudolph, Institut für
Politikwissenschaft, Universität
Marburg

14.15 **L** **Unterstützungsangebote zur be-
ruflichen Integration von Frauen**

Erfahrungsberichte und Analysen
einzelner Projekte

Überregionale Perspektiven

1. Vorstellung Studie „Kinderbetreuung, Bedarf und Wünsche“, Ergebnisse einer Elternbefragung von SGB II-Empfängerinnen in Offenbach aus 2007 (*Christina Klose/Karin Dörr, Offenbach*)

2. Arbeitsmarktintegration von Frauen im Rahmen der Hessischen Landesprogramme
Claudia Sand, Hessisches Sozialministerium

3. Angebote der Bundesagentur für Arbeit für die berufliche Integration von Frauen in den hessischen ARGEN
Birgit Förster, Arbeitsagentur Darmstadt

15.30 **L** **Kaffeepause**

Projekte vor Ort

1. Projekt: „Spagat – Integration werdender und junger alleinerziehender Mütter in die Berufswelt“ Neue Wege Kreis Bergstraße
Annette Reinhard-Klee, Trägerverein Förderband e.V. Viernheim“

2. Projekt „Teilzeitausbildung für alleinerziehende Frauen (TAF)
Claudia Krall, Vabia Vellmar e.V.

3. Frankfurter Projekte zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen
Bettina Eichhorn, Bildungs- und Arbeitsmarktreferentin Frauenreferat Stadt Frankfurt

17.00 **H** **Entwicklung von Strategien für eine
gerechtere Teilhabe von Frauen
auf dem Arbeitsmarkt**

AG 1: „Anforderung an das
Fallmanagement von Frauen“

AG 2: „Arbeit um jeden Preis? –
Ethische Kriterien für „gute Arbeit“

AG 3: „Was kann die Wirtschaft leisten?“

AG 4: „Anforderungen an Arbeitsmarktintegration aus Sicht der betroffenen Frauen“

19.00 **K** **Abendessen im „Kupferkessel“**

20.00 **K** **Abendprogramm**

Dienstag, 2. Dezember

9.00 **L** **Präsentation der AG-Ergebnisse**

Moderation: Titus Möllenbeck

9.30 **L** **Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – eine sozioethische Betrachtung**

PD Dr. Ulrike Kostka, Katholisch-
Theologische Fakultät, Universität Münster

10.30 **L** **Kaffeepause**

11.00 **L** **„Familien- und Erwerbsarbeit –
Anforderungen aus Sicht der
Geschlechtergerechtigkeit“**

Podiumsdiskussion

PD Dr. Ulrike Kostka, Universität Münster

Sylvia Puchert, Verband evangelischer
Frauen in Hessen und Nassau

Gisela Wülffing, Stabstelle Frauenpolitik,
Hessisches Sozialministerium

Karin Dörr, LAG Hessische Frauenbüros

Maria Theresia Opladen,
Bundesvorsitzende der Katholischen
Frauengemeinschaft Deutschlands

Moderation: Dr. Olga Zitzelsberger

12.00 **L** **Resümee und Perspektiven**

Dr. Walter Kindermann,
Abteilungsleiter Arbeit, Soziales, Integration
Hessisches Sozialministerium

Dr. Wolfgang Gern,
Caritas-Diakonie-Konferenz

12.30 **H** **Mittagessen, Ende der Veranstaltung**

Tagungsmoderation:

Titus Möllenbeck, Haus am Maiberg
Dr. Olga Zitzelsberger, TU Darmstadt

Materialien und Dokumentation

5. Fachtagung

**Arbeitsmarktchancen für Frauen im Spannungsfeld von Familie und Erwerbsarbeit
1. und 2. Dezember 2008 in Heppenheim**

Eingangsstatement

Staatssekretär Gerd Krämer

Hessisches Sozialministerium

Grußwort Herr Staatssekretär Gerd Krämer

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Tagungsteilnehmerinnen und –teilnehmer,

Als erstes möchte ich Sie alle - auch im Namen von Frau Staatsministerin Lautenschläger - bei der diesjährigen Fachtagung des Landes mit den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden recht herzlich begrüßen!

Insbesondere begrüße ich die Diözesancaritasdirektoren Peter Deinhart und Dr. Hejo Manderscheid, Herrn Professor Doktor Franz Segbers und Herrn Doktor Wolfgang Gern sowie Herrn Pfarrer Gerd Bechtel als Vertreter der kirchlichen Wohlfahrtsverbände, die mit meinem Haus zusammen diese mittlerweile bewährte Fachtagung veranstalten.

Vor nunmehr 4 Jahren beschlossen die kirchlichen Wohlfahrtsverbände und das Land Hessen als große und einflussreiche sozialpolitische Akteure und Partner in unserem Land, jährlich eine Fachtagung zu sozialpolitischen Fragestellungen gemeinsam zu veranstalten. Am 08. und 09. Dezember 2004 fand die erste Fachtagung „Hessen und die Reform des Arbeitsmarktes“, gleichfalls wie heute auch in der Trägerschaft der katholischen Akademie „Haus am Maiberg“, hier in Heppenheim statt.

Seit dieser ersten Veranstaltung zieht sich der Begriff Integration, und insbesondere die Integration in das Erwerbsleben, wie ein roter Faden auch durch alle nachfolgenden Veranstaltungen; dies auch deswegen, weil beim Beginn dieser Veranstaltungsreihe die Massenarbeitslosigkeit in Deutschland und deren Bekämpfung das vorherrschende politische Thema war.

Stand die erste Veranstaltung mit dem Titel „Soziale Integration durch Beschäftigung gemeinsam gestalten“ angesichts des drei Wochen später stattfindenden Inkrafttretens des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, des zweiten Buches Sozialgesetzbuch, ganz unter dem Eindruck des Paradigmenwechsels vom sozial aktiven Staat hin zum aktivierenden Sozialstaat, so wurden die Themen auf den nachfolgenden Fachtagungen spezieller. 2005 stand das Fallmanagement als Handlungskonzept bei der Arbeitsmarktintegration auf der Tagesordnung und 2006 und 2007, als diese Veranstaltung bei der evangelischen Akademie Hofgeismar zu Gast war, lag der Fokus der Betrachtung auf zwei großen Gruppen unter den Langzeitarbeitslosen mit besonderen

Beschäftigungshemmnissen, den Jugendlichen mit schlechtem Bildungshintergrund und den älteren Langzeitarbeitslosen.

Das Thema der diesjährigen Veranstaltung stellt eine dritte große Gruppe unter den Langzeitarbeitslosen in den Mittelpunkt: Arbeitslose Frauen, insbesondere allein erziehende arbeitslose Frauen. Ich möchte der bewährten Planungsgruppe, bestehend aus Vertretern der kirchlichen Wohlfahrtsverbände, der Akademie „Haus am Maiberg“ und meines Hauses, die diese Fachtagung vorbereitet haben, an dieser Stelle meinen Dank aussprechen.

Das zweite Buch Sozialgesetzbuch - Hartz IV - ist politisch und gesellschaftlich weiterhin umstritten; und steht einmal mehr vor umfassenden Modifikationen. Dennoch kann man nicht umhin, festzustellen, dass es einen erheblichen Anteil an dem seither einsetzenden Aufschwung am Arbeitsmarkt gehabt hat. Essentiell und unbestreitbar ist nämlich, dass sich der Staat aktiv zu den Langzeitarbeitslosen hingewendet hat, anstelle sie wie zuvor nur zu alimentieren und zu verwalten. Viele haben schon vergessen, dass im Januar 2005 über fünfeneinhalb Millionen Menschen arbeitslos waren, während es im Jahresmittel 2008 nur knapp über drei Millionen sind.

Wenn ich mir die Themen der beiden vorausgegangenen Fachtagungen anschau, so ist festzustellen, dass sich schon viel getan hat. Gerade bei den Jugendlichen hat die Vermittlung in Ausbildung und Qualifizierung im Vergleich zu früher neue Maßstäbe gesetzt. Das gerade erschienene Jahrgutachten des Sachverständigenrates für die Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung weist außerdem aus, dass der Anteil der Arbeitslosen unter den 50-65jährigen seit 2005 um 16,4 Prozent zurückgegangen ist, zwischen März 2007 und März 2008 allein um 4,4 Prozent.

Der Titel der diesjährigen Veranstaltung, „Arbeitsmarktchancen für Frauen im Spannungsfeld zwischen Familie und Erwerbsarbeit“, macht schon klar, dass es sich bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen und insbesondere Müttern um nicht nur um ein arbeitsmarkt- und sozialpolitisches Thema handelt, sondern dass dieses Thema darüber hinaus gesellschaftspolitische, bildungspolitische, familienpolitische, frauenpolitische und gleichstellungspolitische Dimensionen neben weiteren zu bieten hat.

Das Themenfeld „Frauen-Arbeit-Familie“ ist enorm facettenreich. Nach wirtschaftspolitischen Gesichtspunkten ist es angesichts der demographischen Entwicklung notwendig für unsere Gesellschaft, wenn sich der Anteil von Frauen in Erwerbsarbeit und insbesondere auch in vollschichtiger Erwerbsarbeit, weiter erhöht. Denn der Anteil der Erwerbspersonen in

Deutschland darf jedenfalls nicht signifikant absinken, wenn wir unseren Sozialstaat mit seinen Sicherungssystemen in der Art erhalten wollen, wie er zurzeit noch besteht.

Die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, ist ein wichtiges Anliegen der Hessischen Landesregierung.

Denn um die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt vor Ort zu verbessern, kommt es darauf an, die Potenziale und Stärken von Frauen zu berücksichtigen, aber auch die geschlechtsspezifischen Hindernisse erwerbsfähiger Hilfebedürftiger erkennen zu können.

Darüber hinaus gilt die Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit als Dreh- und Angelpunkt von Chancengleichheit und Gleichstellungspolitik.

Gerade alleinerziehende Frauen finden sich häufig in der Nicht-Erwerbstätigkeit und in der Hilfebedürftigkeit wieder. Bundesweit bezogen im August 2008 rd. 639.000 Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahren Leistungen nach SGB II, die große Mehrheit davon waren Frauen. Sie stellen damit annähernd die Hälfte aller Bedarfsgemeinschaften mit Kindern – und die Bevölkerungsgruppe mit dem höchsten Armutsrisiko, wie zahlreiche Untersuchungen belegen. Trotz großer individueller Bereitschaft zur Berufstätigkeit und trotz Fachkräftemangel gelingt es vielen alleinerziehenden Müttern nicht, die Existenz ihrer Familie aus eigener Kraft zu sichern.

Die Arbeitsmarktreform sollte daher für alle beteiligten „Mitspieler“ als Chance und als Instrument betrachtet werden, das neue berufliche Perspektiven eröffnen kann, wenn die Rahmenbedingungen stimmen in einer Gesellschaft wie der unseren, die tendenziell eine de-industrialisierte Gesellschaft sein wird.

Aus meiner Sicht stellt die Sozialhilfereform des SGB II für Frauen eine erhebliche Verbesserung gegenüber der Rechtslage vorher dar, denn nun ist es erstmals so, dass auch Frauen in einer Bedarfsgemeinschaft einen eigenständigen Anspruch auf Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung haben und dass Kinderbetreuung als ein ganz besonderer Schwerpunkt im SGB II ausdrücklich als Aufgaben der Kommunen genannt worden ist.

Das SGB II ist ein Gesetz, welches die Grundsicherung garantiert. Innerhalb einer kommunalen Struktur ist es daher unverzichtbar, sozialraumorientiert zu denken und zu handeln, um die vorhandenen Ressourcen, sei es personell oder finanziell, gezielt zu bündeln.

Denn gerade wegen der erhöhten Anforderungen an die räumliche und zeitliche Flexibilität in der Erwerbsarbeit hat die Familie einerseits eine große Bedeutung als Ort stabiler sozialer und verlässlicher Beziehungen; andererseits kann sie mit der Aufgabe, Kinder zu versorgen, zu erziehen und zu bilden, nicht allein gelassen werden. Es gilt also, frühe Hilfen für Kinder und ihre Familien bereit zu stellen, weil nur familienfreundliche gesellschaftliche Rahmenbedingungen ein sinnvolles und auskömmliches Leben im Beruf und im Privaten gewährleisten.

Auch wenn auf der Fachtagung unterschiedliche Konzepte von Arbeitsmarktpolitik diskutiert werden, die alle Facetten klassischer Arbeitsmarktpolitik, Familien-, Frauen-, Sozial-, Wirtschafts-, Bildungs- und Steuerpolitik beleuchten, ist dieser Aspekt unverzichtbar. Wie bereits gesagt, ist Kinderbetreuung als Aufgabe der Träger des SGB II erstmals verankert. Das halte ich für einen großen Fortschritt und ich glaube, wenn es gelingt, diesen gesetzlichen Anspruch stetig in die tägliche Praxis umzusetzen, wenn es gelingt, in den Kommunen flächendeckend Kinderbetreuungseinrichtungen im Vorkindergartenbereich anzubieten oder Tagesmütter-Systeme auszubauen, wird die Arbeitsmarktreform unter dem Strich für Frauen, für Frauen mit Kindern und gerade für alleinerziehende Frauen eine große Chance sein, den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu schaffen.

Zudem muss es ein Anliegen für alle Akteure werden, auch der Gruppe von erwerbslosen Frauen –insbesondere allein Erziehenden – zu helfen, bei denen als weitere Eingliederungshemmnisse noch ein Migrations- und ein schlechter Bildungs-hintergrund hinzutreten. Häufig treten diese Beschäftigungshemmnisse kumulativ auf und Hilfe für diese Frauen ist dementsprechend schwierig und aufwändig. Sie ist nichtsdestotrotz bitter notwendig.

Ich schließe meine Worte mit dem Wunsch, dass Sie aus der Teilnahme an dieser Fachtagung neue Ideen schöpfen, dass Sie Motivation für ihre Alltagsarbeit von hier mitnehmen und wichtige, gute, neue Kontakte knüpfen und schon bestehende hier pflegen mögen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!

Materialien und Dokumentation

5. Fachtagung

**Arbeitsmarktchancen für Frauen im Spannungsfeld von Familie und Erwerbsarbeit
1. und 2. Dezember 2008 in Heppenheim**

Eingangsstatement

Dr. Hejo Manderscheid

Vorsitzender der Caritas-Diakonie-Konferenz

„Arbeitsmarktchancen für Frauen im Spannungsfeld von Familie und Erwerbstätigkeit“

Statement von Dr. Hejo Manderscheid, Vorsitzender der Caritas-Diakonie-Konferenz

Die gemeinsamen Fachtagungen von Hessischem Sozialministerium und Diakonie und Caritas sind Ausdruck einer erfolgreichen Kooperation. Inzwischen kann man sagen, dass sich diese arbeitsmarktpolitischen Fachtagungen etabliert haben. Ziel der Fachtagungen ist es, den fachlichen Meinungsaustausch zu fördern und Anregungen für die Praxis zu geben.

Bei der diesjährigen Tagung beschäftigen wir uns mit den Arbeitsmarktchancen für Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Damit sind Themen von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichberechtigung angesprochen. Der Weg zur Gleichberechtigung in der Bundesrepublik Deutschland ist lang und noch nicht zu Ende.

Wenn wir die Nachkriegsgeschichte ansehen, dann stehen am Anfang die Hessische Verfassung (1946) und das Grundgesetz (1949). Die aus Kassel stammende sozialdemokratische Politikerin Elisabeth Selbert hat sowohl an der Erarbeitung der Hessischen Verfassung und an der Erarbeitung des Grundgesetzes mitgewirkt. Sie ist eine der wenigen Frauen, die überhaupt an diesen Verfassungen mitgearbeitet hat (So arbeiteten im Parlamentarischen Rat z.B. nur 4 Frauen mit, aber 61 Männer). Elisabeth Selbert ist es im Wesentlichen zu verdanken, dass die Gleichberechtigung in beiden Verfassungen als Grundrecht festgelegt ist.

(vgl. Hessische Landesregierung (Hrsg), Elisabeth Selbert, Die große Anwältin der Gleichberechtigung, Wiesbaden 2008)

1. Der Anspruch der hessische Verfassung

Es ist lohnend, sich einmal die Hessische Verfassung im Hinblick auf unser Tagungsthema anzuschauen:

So heißt es in Art. 1 der Hessischen Verfassung (Die Formulierung geht letztlich auf einen Vorschlag der CDU zurück):

„Alle Menschen sind vor dem Gesetze gleich, ohne Unterschied des Geschlechts, der Rasse, der Herkunft, der religiösen und der politischen Überzeugung.“

(In Art 3, Abs. 2 des Grundgesetzes heißt es dann: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“)

Dabei bleibt die Hessische Verfassung aber nicht stehen. Die Hessische Verfassung von 1946 ist eine sehr fortschrittliche Verfassung und sie enthält im Gegensatz zum Grundgesetz auch soziale und wirtschaftliche Grundrechte:

- So im Art. 28, Abs. 2 das Recht auf Arbeit und in Art. 28, Abs 3 das Recht auf den „notwendigen Unterhalt für sich und seine unterhaltsberechtigten Angehörigen“ im Falle von Arbeitslosigkeit.

- Art. 30, Abs. 2 spricht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an: der Gesetzgeber hat die „Gewähr“ dafür zu schaffen, dass Frauen Beruf und Familie vereinbaren können.

- Art. 33 spricht davon, dass „das Arbeitsentgelt .. der Leistung entsprechen (muss) und zum Lebensbedarf für den Arbeitenden und seine Unterhaltsberechtigten ausreichen (muss)“.

- Weiterhin spricht Art 33 davon, dass Frauen „für gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung Anspruch auf gleichen Lohn“ haben.

Wenn man diese Rechte liest, dann sehen wir, wie weit die Lebensrealität von Frauen in Hessen angesichts

- von Massenarbeitslosigkeit, (Art. 28,2)
 - von nicht Existenz sichernden Löhnen, (Art. 30,2))
 - von einem Regelsatz der nicht das sozio-kulturelle Existenzminimum sichert, (Art. 28,2)
 - von der fehlenden Möglichkeit Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren und (Art. 30,2)
 - . von ungleicher Entlohnung (Art. 33)
- heute hinter der Verfassung zurückbleibt.

2. Der rechtliche Weg in der Bundesrepublik

Es war ein weiter Weg in der Geschichte der Bundesrepublik, bis sich die Forderung der Hessischen Verfassung und des Grundgesetzes nach Gleichberechtigung durchsetzten. Noch bis 1958 konnte z.B. eine Ehefrau nur mit Zustimmung ihres Ehemannes erwerbstätig sein.

Es wären verschiedenste gesetzliche Initiativen notwendig, um ein mehr an Gleichberechtigung durchzusetzen. Eine der letzten Stationen war 2006 die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU; seitdem ist es offizielles „Ziel der deutschen Gleichstellungspolitik ..., gleiche Chancen für Frauen und Männer in allen Lebensbereichen herzustellen“.

(vgl. Jutta Allmendinger u.a., 50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt, APuZ 24-25/2008, S 19 f)

3. Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt

Obgleich es unbestreitbar erhebliche Fortschritte gab, ist das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit noch nicht erreicht.

Das es z.B. für Frauen und Männer im Erwerbsleben Chancengleichheit geben soll – diese Aussage ist heute normativ unumstritten. Doch das Ziel ist noch nicht erreicht. Hierzu nur drei kurze Hinweise:

- So liegt im internationalen Vergleich die deutsche Frauenerwerbsquote mit 62,2 % zwar über dem EU-Durchschnitt von 57,2 % (2006) und hat das in Lissabon für die EU formulierte Ziel von 60 % bereits erreicht. Dennoch liegt die Erwerbsquote noch deutlich unter der der skandinavischen Länder und von Großbritannien; auch liegt sie unter der Erwerbsquote der Männer.

- So sind seit den 80er Jahren Frauen zunehmend teilzeiterwerbstätig. Dies hängt mit der Existenz von Kindern im Haushalt zusammen und weist auf die nach wie vor schlechte Kinderbetreuungsinfrastruktur hin. Teilzeitarbeit ist der Weg vieler Frauen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.

- So lagen z.B. die Lohnunterschiede bei den Stundenlöhnen von Männern und Frauen zwischen 1995 und 2006 je nach Messung zwischen 19 und 25 %.

4. Geschlechtergerechtigkeit und das SGB II

Es gibt also nach wie vor Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt. Doch wie sieht es mit dem SGB II aus? Gibt es hier Chancengleichheit?

Vor wenigen Tagen veröffentlichte „IN VIA“, der Katholische Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in Deutschland, einen Erfahrungsbericht. In diesem Bericht kommt „IN VIA“ zu der Schlussfolgerung: „Frauen und alleinerziehende Mütter sind als Bezieherinnen von Arbeitslosengeld II noch immer stark benachteiligt“. „IN VIA“ fordert daher eine Gesetzesreform, die diese Benachteiligungen beseitigt.

Vielleicht wird Frau Dr. Rudolph in ihrem Referat zum SGB II ja zu einem ähnlichen Ergebnis kommen.

5. Zukunftsfragen zu Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt

Zum Abschluss möchte ich noch kurz den Horizont unseres Themas über die Arbeitsmarktpolitik hinaus öffnen.

Vor wenigen Wochen wurde die Studie „Zukunftsfähiges Deutschland in einer globalisierten Welt“ veröffentlicht. Erstellt wurde sie vom Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie im Auftrag von BUND, Evangelischen Entwicklungsdienst und Brot für die Welt.

In dieser Studie wird u.a. die Zukunft der Erwerbsarbeit thematisiert. Dabei wird davon ausgegangen das politische Ziel der Vollbeschäftigung ein Trugbild ist. Der bisherige Weg, über Wachstum Vollbeschäftigung zu erreichen sei angesichts der lebensbedrohlichen ökologischen Folgen eine Sackgasse.

Ausgangspunkt einer Diskussion über die Zukunft der Arbeit und das zukünftige Geschlechterverhältnis müsse daher zum einen die Einsicht sein, dass die alte Wachstumspolitik in die ökologische Katastrophe führt und zum anderen die Einsicht, dass die bisherige Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik die sozialen Probleme nicht gelöst hat.

In der Studie wird daher der Vorschlag gemacht, zum einen eine radikale Arbeitszeitverkürzung durchzuführen (4 Tage, 30 Stunden in der Woche) und zum anderen die Dominanz der Erwerbsarbeit zu durchbrechen, indem auch die „Sorgearbeit“ (Erziehungs-, Pflege-, ehrenamtliche Arbeit) aufgewertet wird.

Mit diesen Überlegungen befindet sich das Wuppertal Institut in Übereinstimmung mit den Vorschlägen, die z.B. die Kirchen in ihrem Sozialwort von 1997 bereits gemacht haben: Dort wird ebenfalls die Überwindung der Verengung des Arbeitsbegriffs auf die Erwerbsarbeit gefordert (Ziff. 152). Für die Gleichstellung bedeutet dies für die Kirchen, dass „die Frauen einen gerechten Anteil an der Erwerbsarbeit erhalten und die Männer einen gerechten Anteil an der Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit übernehmen“. (Ziff 153)

Es ist ein Merkmal der bisherigen Fachtagungen, dass sowohl gesellschaftspolitische Fragen diskutiert werden und auch die Praxis zu Wort kommt, um von guten Beispielen zu lernen. So ist auch in diesem Jahr ein interessantes Programm zustande gekommen, dass zunächst einmal hinsieht auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation und die Gesetzeslage, dann die Praxis zu Wort kommen lässt und anschließend eine sozialetische Bewertung vornimmt.

Materialien und Dokumentation

5. Fachtagung

**Arbeitsmarktchancen für Frauen im Spannungsfeld von Familie und Erwerbsarbeit
1. und 2. Dezember 2008 in Heppenheim**

**Arbeitsmarktintegration von Frauen
- die Lage in Hessen**

Dr. Alfred Garloff

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Hessen

Arbeitsmarktintegration von Frauen Die Lage in Hessen

Alfred Garloff, IAB Hessen

Eröffnungsreferat zur Tagung
„Arbeitsmarktchancen für Frauen im Spannungsfeld
von Familie und Erwerbstätigkeit“
Heppenheim

01. Dezember 2008

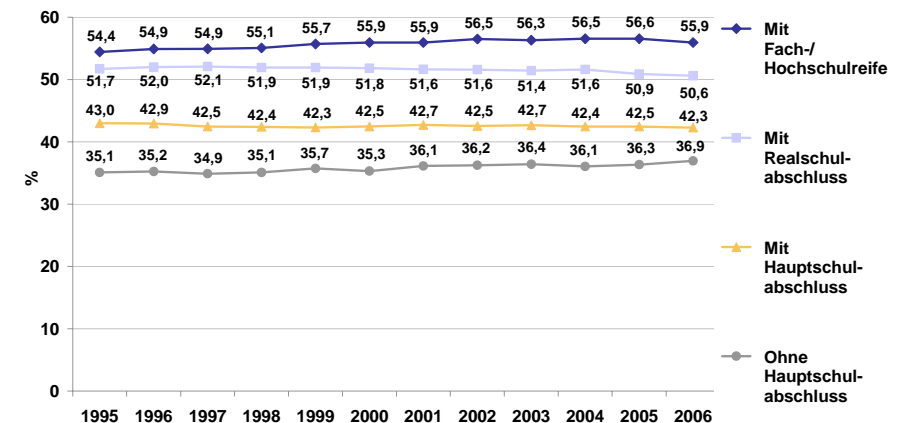
1. Frauen und Frauenpolitik im 21. Jahrhundert

- Rechtliche Position von Frauen weltweit, in Europa, Deutschland, Hessen am Arbeitsmarkt
 - Gleichberechtigung weitgehend verwirklicht (UN-Menschenrechtscharta, Europäische Menschenrechtskonvention, Vertrag von Amsterdam, GG, §3, Abs. 2, S. 1)
 - Gleichstellung §3, Abs. 2, S. 2, GG:
„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (1994)
 - Aktuelle Anstrengungen in der Politik, die auf eine verbesserte Gleichstellung von Frauen zielen:
 - Antidiskriminierungsgesetz
 - Elterngeld
 - Förderung von Kindertagesstätten

Frauen in Deutschland - Gleichstellung

- Ausbildungsposition
 - Besseres Bildungsniveau
- Arbeitsmarktposition
 - Geringere Erwerbsbeteiligung
 - Berufliche und betriebliche Segregation
 - Geringere Entlohnung

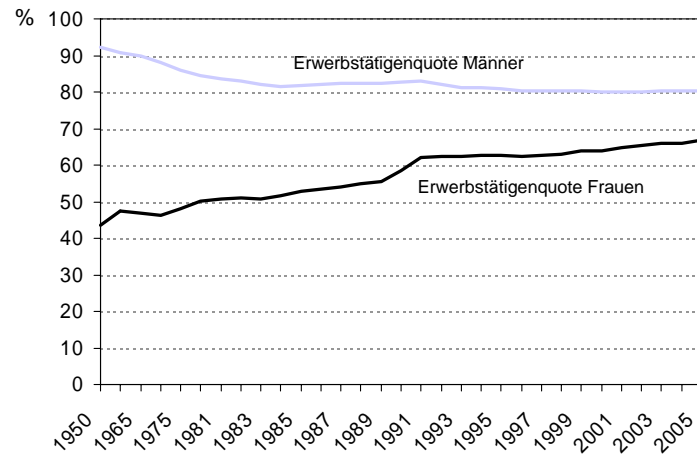
Entwicklung der Anteile der weiblichen Absolventen und Abgänger nach Schularten in Deutschland, 1995-2006, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt

Steigende Erwerbsbeteiligung

- Erwerbsquoten von Frauen und Männern, 1950–2005 (in %)

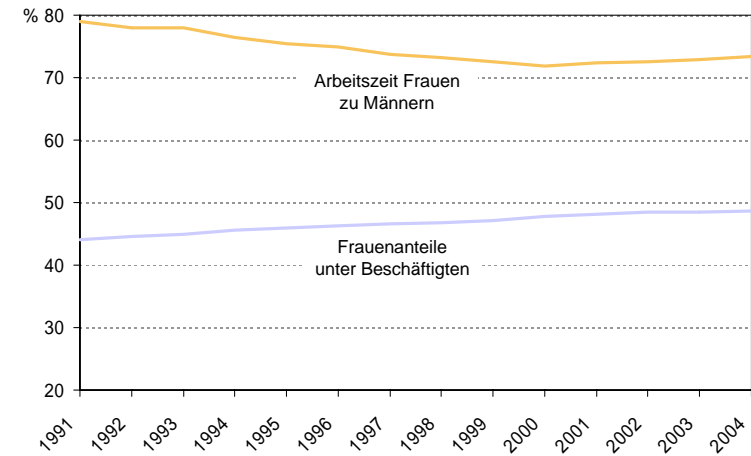


Quelle: Statistisches Bundesamt 2007

5

Sinkende relative Arbeitszeit -

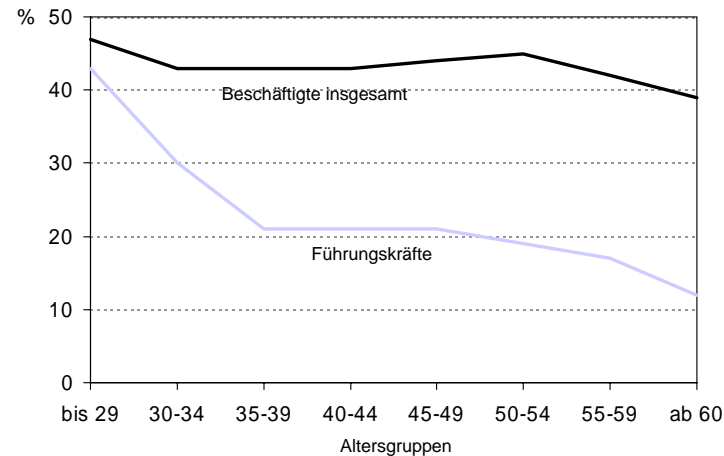
Beschäftigung und Arbeitszeit von Frauen und Männern, 1991–2004 (in %)



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung

6

Geburtsalter als Erwerbs- und Karrierebremse -Frauenanteile in Betrieben der Privatwirtschaft nach Altersgruppen, 2004 (in %)

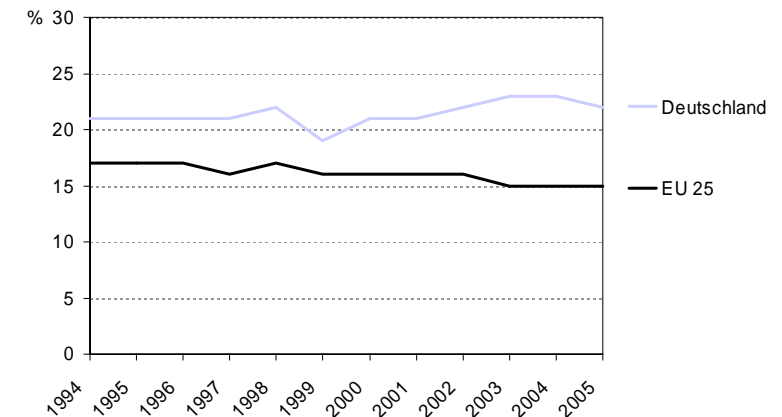


Quelle: IAB-Führungskräftestudie (Mikrozensus 2004)

7

Konstante hohe Lohnunterschiede:

Lohnlücke in Deutschland und der EU 1994–2005 (unbereinigt, in %)



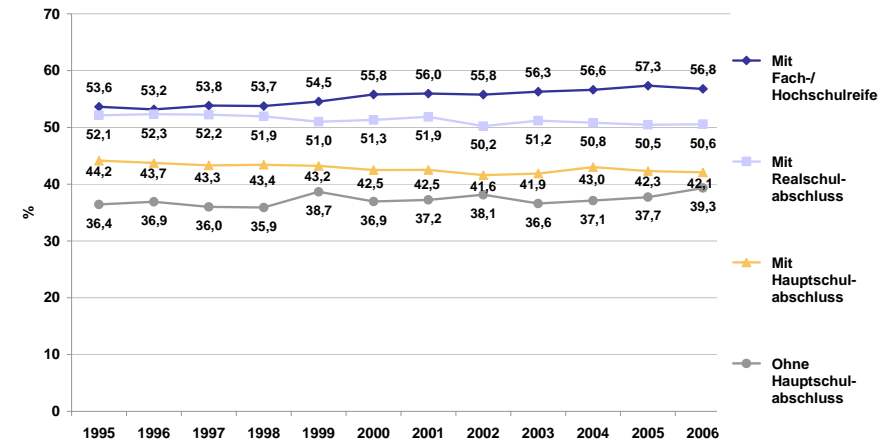
Quelle: Eurostat Online-Datenbank 2007

8

Frauen in Hessen - Gliederung

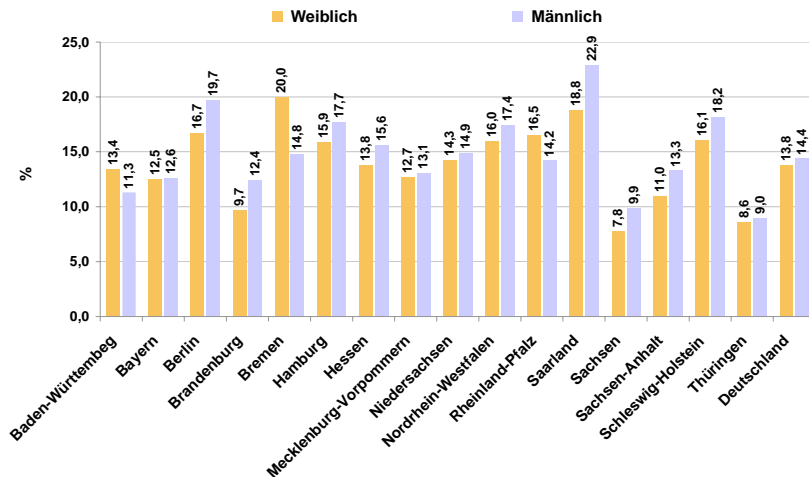
- Schulbildungs- und Ausbildungsposition von Frauen in Hessen
- Frauen am hessischen Arbeitsmarkt
- Kinderbetreuung und Gender-Index

Hohes und steigendes Bildungsniveau von Frauen: Entwicklung der Anteile der weiblichen Absolventen und Abgänger nach Schularten in Hessen, 1995-2006, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt

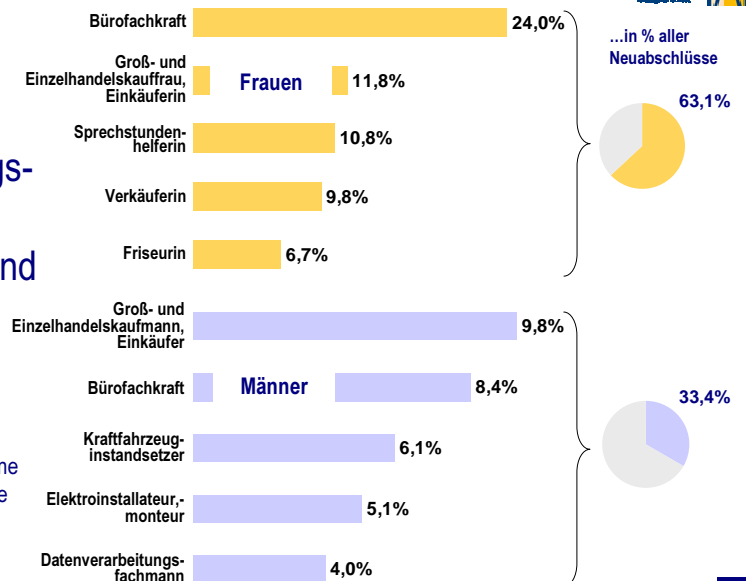
Bildungsarmut ist (eher) männlich: Anteil der frühen Schulabgänger nach Geschlecht in % (2006)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

Die 5 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe von Männern und Frauen in Hessen, in Prozent

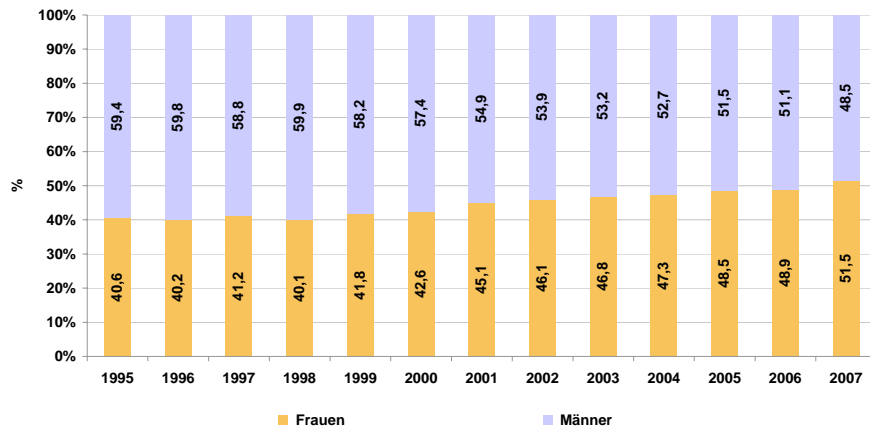
(Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2006)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Frauen an Universitäten: Tendenz steigend, aber verteilt

Erfolgreiche Abschlussprüfungen (einschl. Promotionen) an den Hochschulen in Hessen

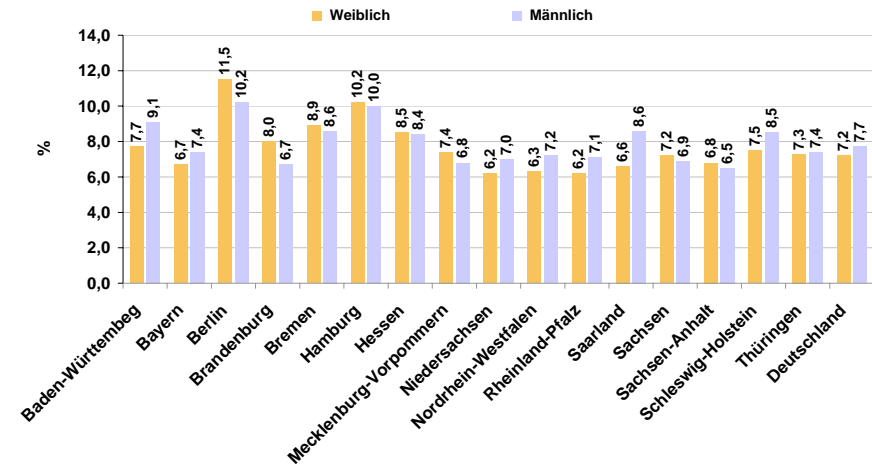


Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2008

13

Kein Bildungsvorteil für Frauen:

Anteil der Teilnehmer an Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen (25 bis unter 64 Jahre) in % (2006)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder

14

Frauen, die wahren Bildungsgewinner?

Frauen ...

- ...haben die besseren Schulabschlüsse (auch: Noten) und studieren häufiger
- ...seggregieren sich in wenige und schlechter bezahlte Berufe mit weniger Aufstiegsmöglichkeiten
- ...werden tendenziell etwas seltener aus- oder fortgebildet

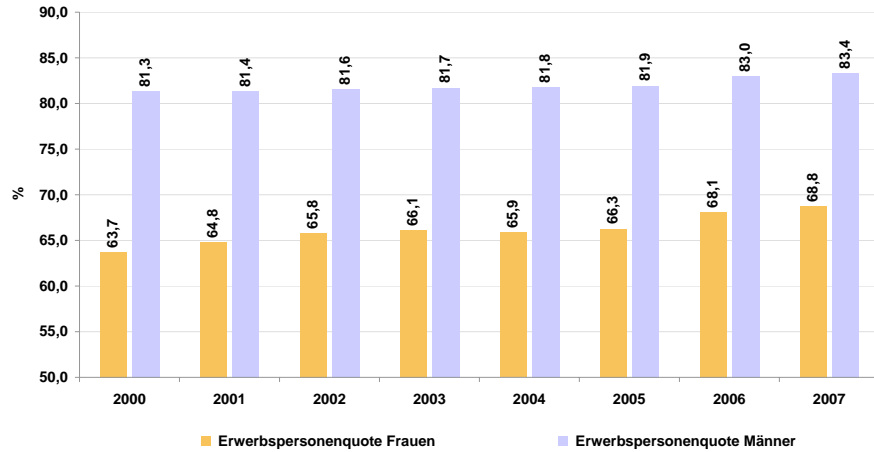
15

Erwerbstätigkeit Frauen in Hessen

- Erwerbstätige Frauen
- Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen
- Atypische Beschäftigung von Frauen

16

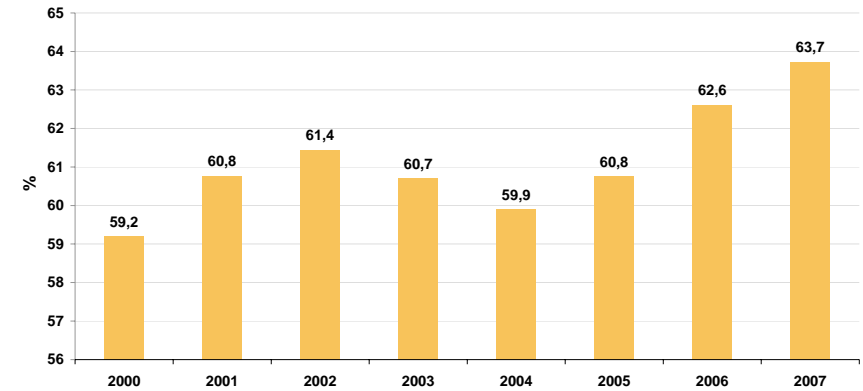
Steigende Erwerbsbeteiligung: Erwerbspersonenquote in Hessen nach Geschlecht, 2000-2007, in Prozent



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Mikrozensus

17

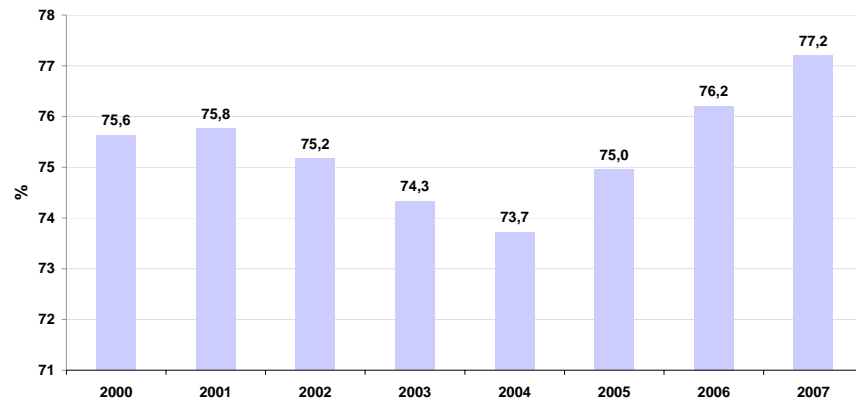
Steigende Erwerbsbeteiligung bei Frauen: Erwerbstätigenquote von Frauen in Hessen, 2000-2007, in Prozent



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Mikrozensus

18

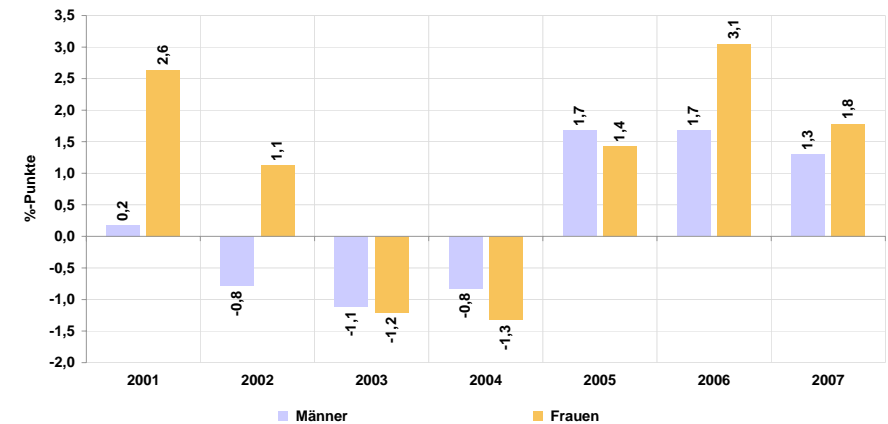
Stagnierende Erwerbsbeteiligung bei Männern: Erwerbstätigenquote von Männern in Hessen, 2000-2007, in Prozent



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Mikrozensus

19

Frauenenerwerbstätigkeit dynamischer: Veränderung der Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern in Hessen, 2001-2007, in Prozentpunkten



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Mikrozensus

20

Frauen am hessischen Arbeitsmarkt – steigende Beteiligung

- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt
- Erwerbsbeteiligung von Männern zwischen leichtem Anstieg und Stagnation
- Frauenerwerbstätigkeit dynamischer als Männererwerbstätigkeit

21

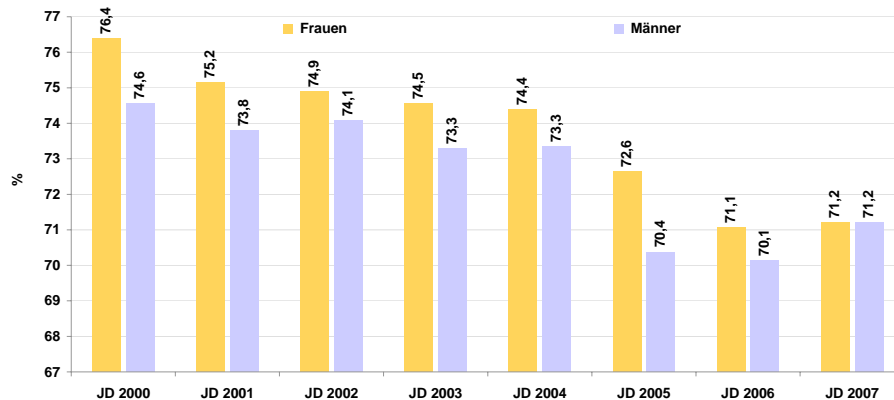
(Sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung – immer noch der Kern der Beschäftigung

- Vollzeitbeschäftigung
- Teilzeitbeschäftigung
- Atypische Beschäftigung
 - Geringfügige Beschäftigung
 - Befristete Beschäftigung
 - Leiharbeit
- Entlohnung

22

Frauen und Männer in der SVB, 2000-2007

Quote der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer, wohnhaft in Hessen, 2000-2007, JD-Werte

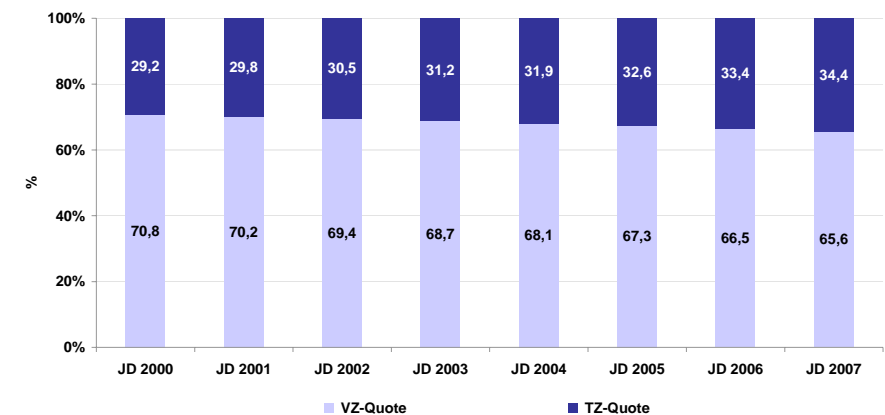


Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Hessisches Statistisches Landesamt, Mikrozensus, eigene Berechnungen

23

Jede dritte Frau arbeitet Teilzeit:

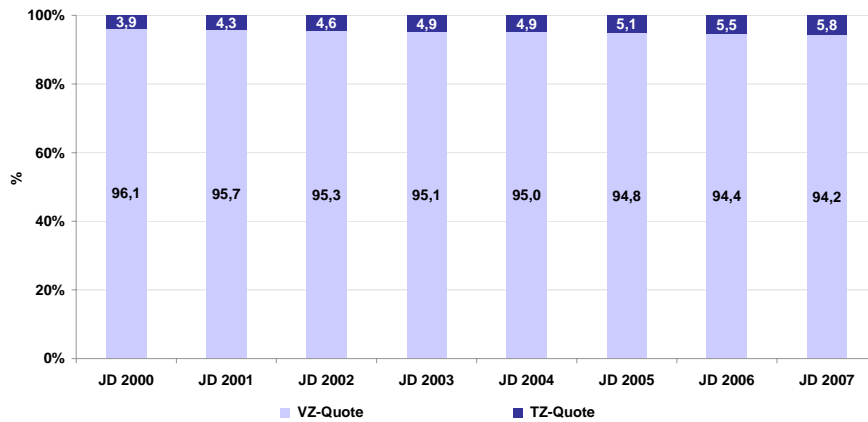
Quote der sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitbeschäftigten Frauen in Hessen, JD-Werte 2000-2007, in Prozent



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

24

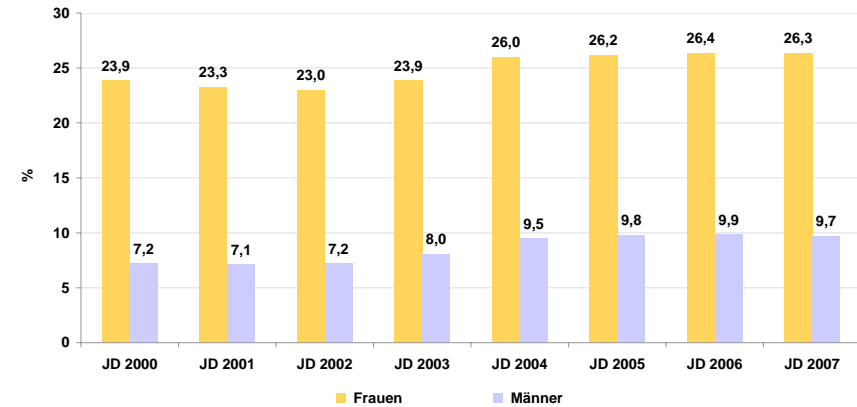
Teilzeit - auch bei Männern im Steigen begriffen: Quote der sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitbeschäftigten Männer in Hessen, JD-Werte 2000-2007, in Prozent



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

25

Geringfügige Beschäftigung – auf dem Vormarsch: Quote der geringfügig Beschäftigten Frauen und Männer in Hessen, JD-Werte 2000-2007, in Prozent



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

26

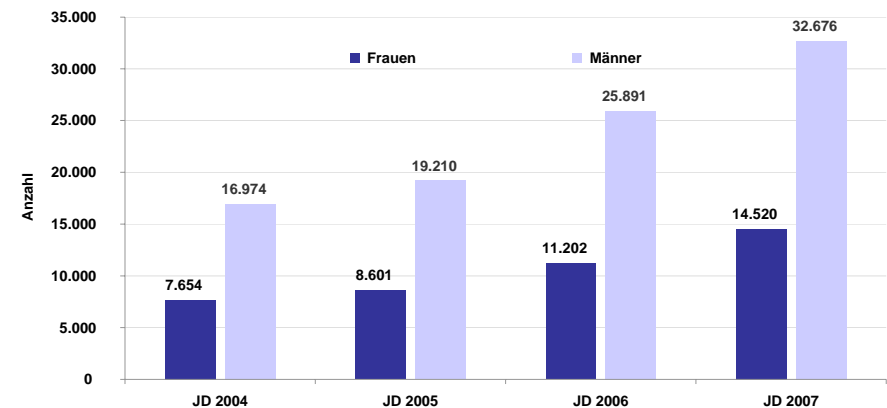
Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen

- Zeitarbeit/ Leiharbeit:
Frauen deutlich unterrepräsentiert (2007: 29%)
- Befristete Beschäftigung:
In etwa ausgewogen



27

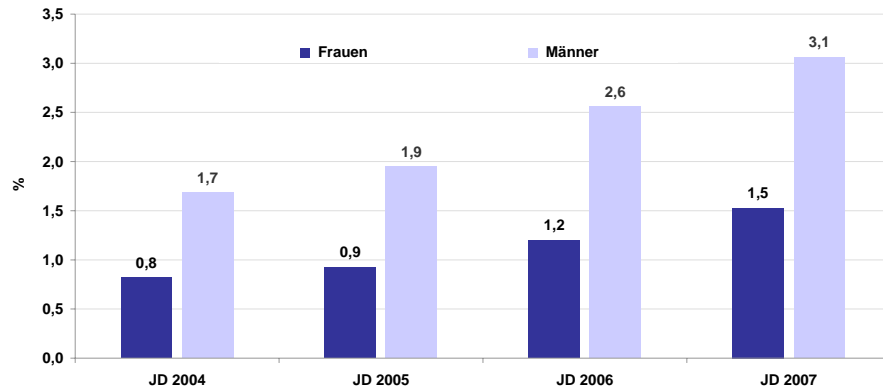
Entwicklung der Anzahl von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen und Männern in der Arbeitnehmer- überlassung in Hessen, JD-Werte 2004-2007



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

28

Entwicklung Anteile von svp. beschäftigten Frauen und Männern in der Arbeitnehmerüberlassung in Hessen bezogen auf svp. Beschäftigte nach Geschlecht in Hessen, JD-Werte 2004-2007, in Prozent



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

29

Löhne in Deutschland – Hessen?!

- Im Durchschnitt haben abhängig beschäftigte Frauen in Deutschland einen um rund 28 Prozent geringeren Stundenlohn als Männer
- Etwa ein Drittel dieser Lohnlücke können durch die Unterschiede in Bildung, Ausbildung und Erwerbserfahrung (Humankapital) erklärt werden
- Glass ceiling und sticky floor
- Hohe Lohnlücke im europäischen Vergleich wegen hoher Erwerbsbeteiligung

Quelle: Achatz, Gartner & Glück (2005), Schätzungen mit dem LIAB 2000

30

Beschäftigung von Frauen in Hessen - Zusammenfassung

- Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden wichtiger (Frauen v.a. Teilzeit und geB)
- Frauenanteil in der SVB steigt, aber NUR in der Teilzeit
- Entlohnungsnachteile in typischer Frauenbeschäftigung und geringe Mobilität aus diesen Beschäftigungsformen und Berufen

31

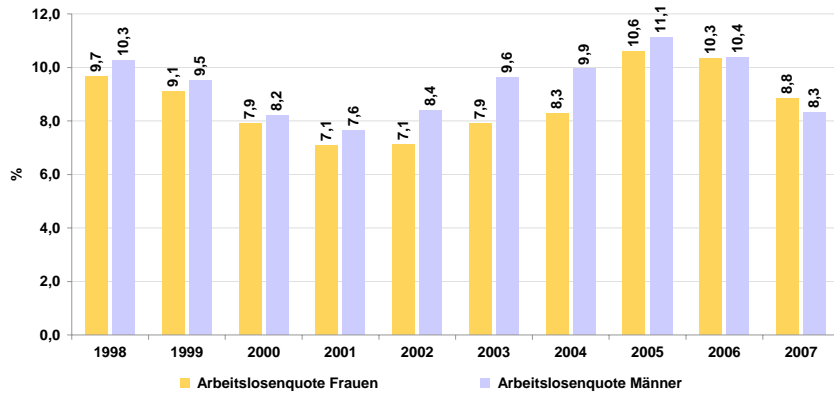
Frauen in der Arbeitslosigkeit

- Frauen- und Männerarbeitslosigkeit im Vergleich
- Arbeitslosigkeit nach Geschlecht und gewünschter Arbeitszeit
- Förderung durch die BA: Frauen in Maßnahme

32

Kein klares Bild:

Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern in Hessen JD-Werte 1998-2007, in Prozent

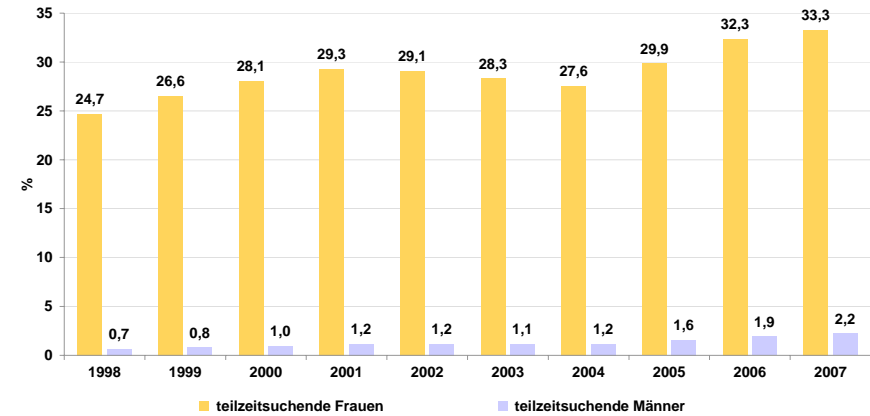


Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

33

Frauen suchen immer häufiger Teilzeitbeschäftigung:

Anteil teilzeitsuchender arbeitsloser Männer und Frauen in Hessen, JD-Werte 1998-2007, in Prozent



Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

34

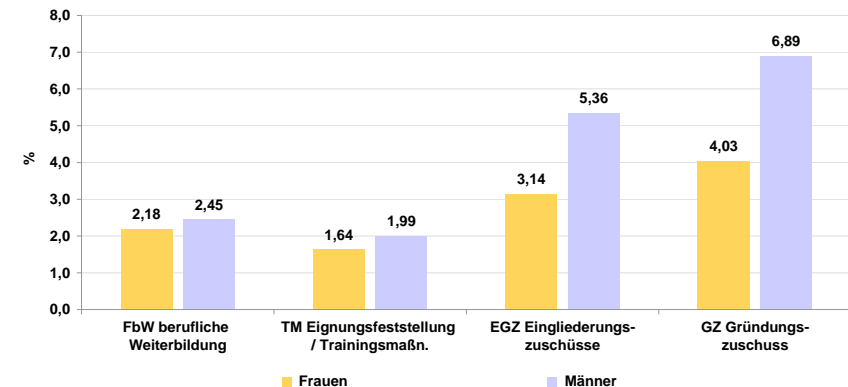
Frauen in der Arbeitslosigkeit

- Ähnliche Höhe wie Männer
- Viel Teilzeitarbeitslosigkeit
- Andere Arbeitslosenstruktur:
 - Berufsrückkehrerinnen
 - Nichtleistungsempfängerinnen
 - Sensiblere Reaktion der Erwerbsbeteiligung auf die Konjunktur („Stille Reserve“)

35

Frauen selten in Beschäftigungsförderung:

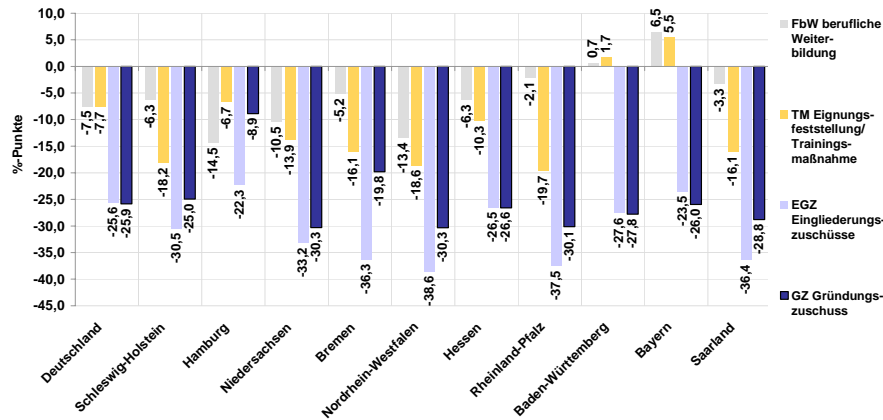
Anteil von Männern und Frauen in ausgewählten Maßnahmen in Hessen, Juli 2008



Quelle: Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit

36

Frauen im Süden häufig in Bildungsmaßnahmen: Differenz der Anteile von Frauen und Männern in Maßnahmen, Juli 2008, in Prozentpunkten



Quelle: Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit

37

Frauen in Maßnahmen

- Ausbaufähig. Aber: Frauenförderung erklärtes Ziel der BA
- Aber: Geringere Erwerbsneigung und Teilzeitarbeitslosigkeit als objektive Gründe
- „Viele“ Frauen in Bildungsmaßnahmen, die für sie besonders erfolgsversprechend sind

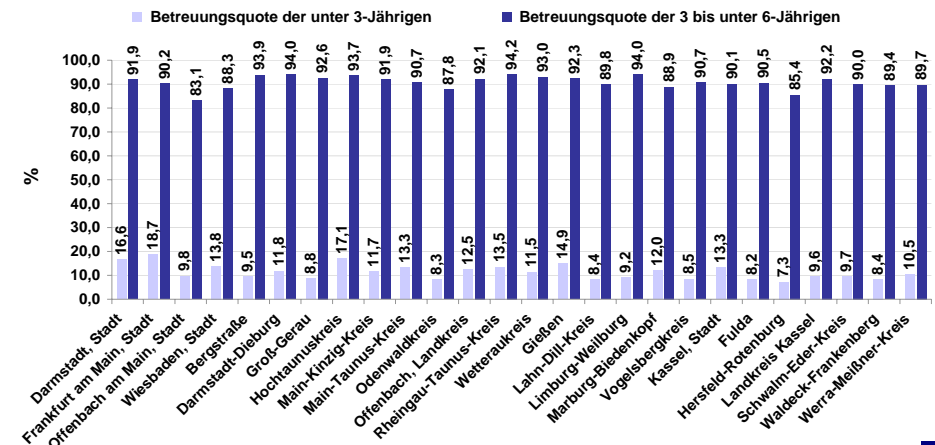
38

Die Rolle der Kinderbetreuung

- Kinderbetreuungsquoten
- Gender-Index

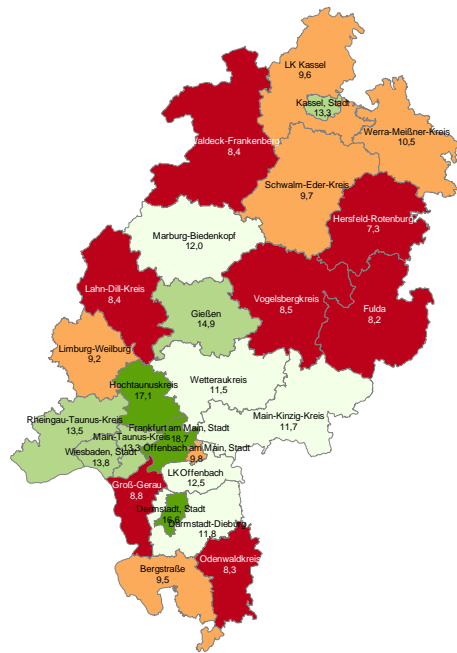
39

Betreuungsquoten von Kindern im Alter von unter 3 Jahren und Kindern von 3-6 Jahren in Tagesbetreuung in Hessen und hessischen Kreisen, am 15.03.2007

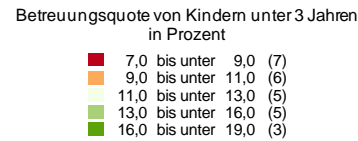


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Kindertagesbetreuung regional 2007

40



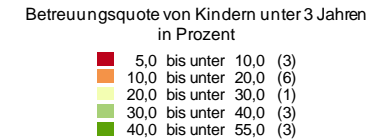
Kinder in öffentlich geförderter Kindertagespflege, die nicht zusätzlich eine Einrichtung der Kindertagesbetreuung oder eine Ganztagschule besuchen, sowie Kinder in Kindertageseinrichtungen, 15.03.2007, hessische Kreise



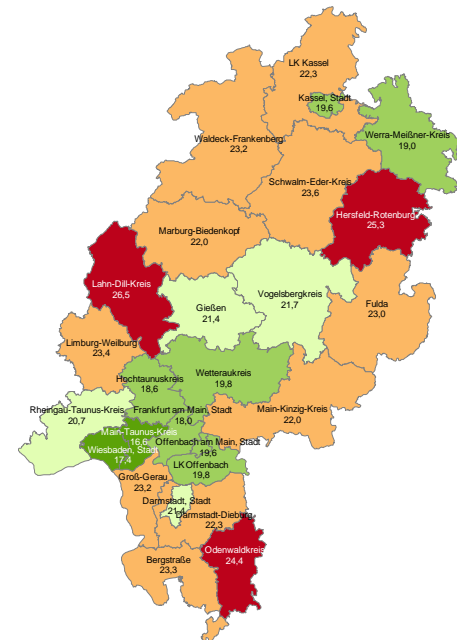
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Kindertagesbetreuung regional 2007



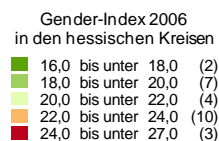
Kinder in öffentlich geförderter Kindertagespflege, die nicht zusätzlich eine Einrichtung der Kindertagesbetreuung oder eine Ganztagschule besuchen, sowie Kinder in Kindertageseinrichtungen, 15.03.2007, Bundesländer



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Kindertagesbetreuung regional 2007



Gender-Index 2006 in den hessischen Kreisen



Quelle: Laufende Raumbewertung des BBR

Schlussfolgerung

3 Fakten die Sie mit nach Hause nehmen sollten:

- Frauen sind Bildungsgewinner, nutzen diesen Vorteil aber zu wenig
- Steigende Erwerbsbeteiligung bei sinkender Arbeitszeit (Teilzeitfalle!)
- Deutlicher Kinderknick und niedrige Kinderbetreuungsquoten

Herausforderungen an die Politik

- Demographischer Wandel
 - Alterungsprozess, steigender Rentneranteil, sinkendes Arbeitskräftepotenzial
 - Hoher Arbeitskräftebedarf zu bleibendem Lebensstandard
- Kinder (und Inder...)
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Kindern
- Gleicher Lohn für Frauen. Aber wie?

45

Schlussfolgerung: Politik

- Doppelte Dividende von staatlicher Betreuung
 - Mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Ganztagschulen schaffen die Voraussetzung für eine höhere Erwerbsbeteiligung, mehr Kinder und gleichere Bildungschancen
- Radikale Reformen (z.B. hälftiger Erziehungsurlaub) bekämpft die Diskriminierung von Frauen, aber birgt das Risiko sinkender Fertilität
- Elterngeld wirkt

46

„Wenn die Frauen das Gefühl haben, dass sie einfach sie selbst sein können und nicht versuchen müssen, wie die Männer zu sein, und wenn sie dabei auch noch Rücksicht nehmen können, dann wurden wirklich Fortschritte erreicht.“ (Ruth Anderson, Vize Chefin, KPMG)

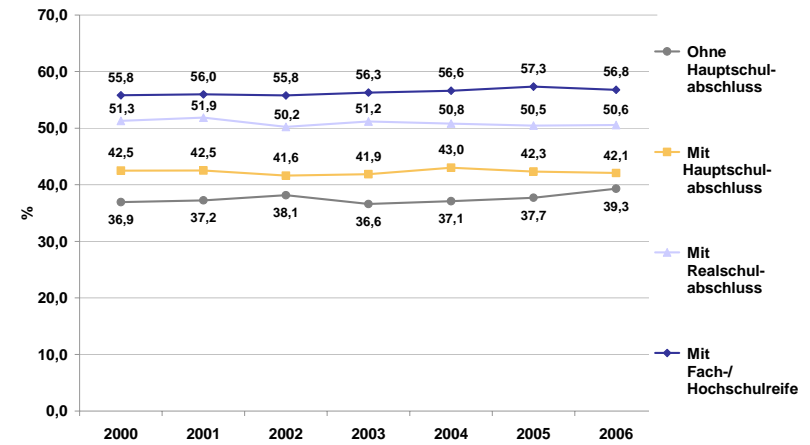
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



48

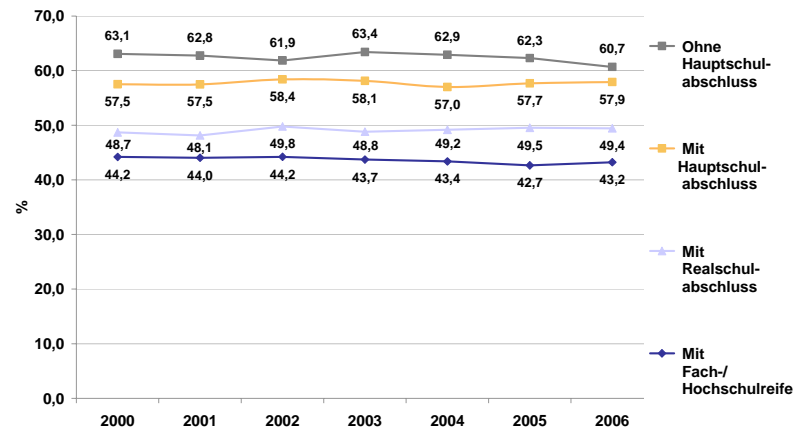
Appendix

Entwicklung der Anteile der weiblichen Absolventen und Abgänger nach Schularten in Hessen, 2000-2006, in Prozent



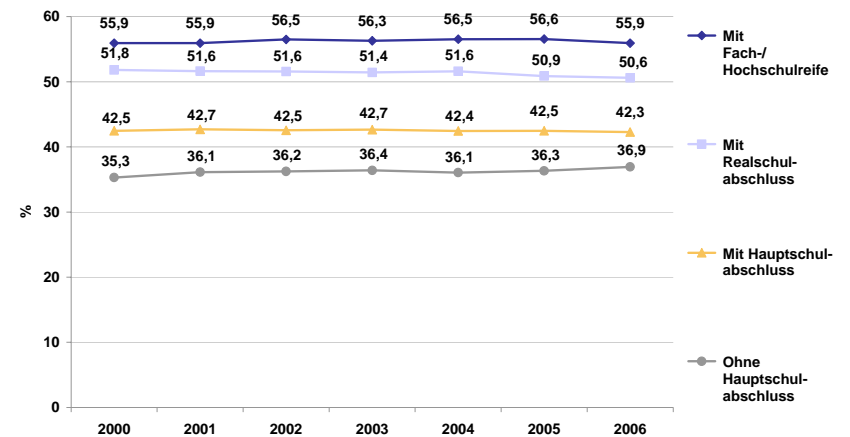
Quelle: Statistisches Bundesamt

Entwicklung der Anteile der männlichen Absolventen und Abgänger nach Schularten in Hessen, 2000-2006, in Prozent



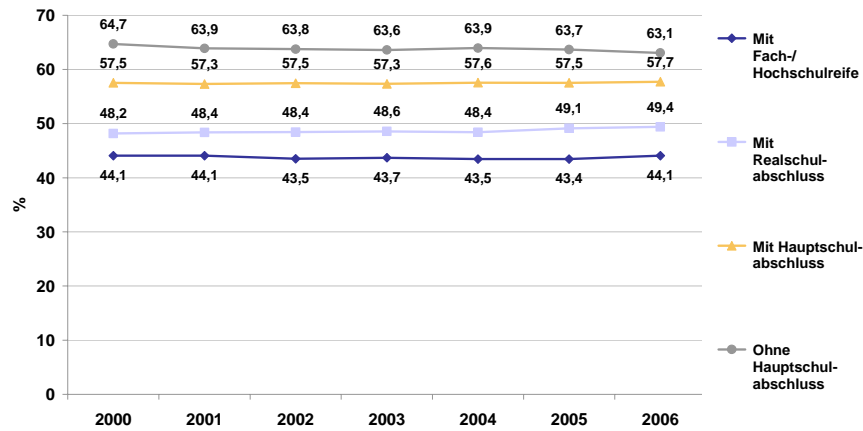
Quelle: Statistisches Bundesamt

Entwicklung der Anteile der weiblichen Absolventen und Abgänger nach Schularten in Deutschland, 2000-2006, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt

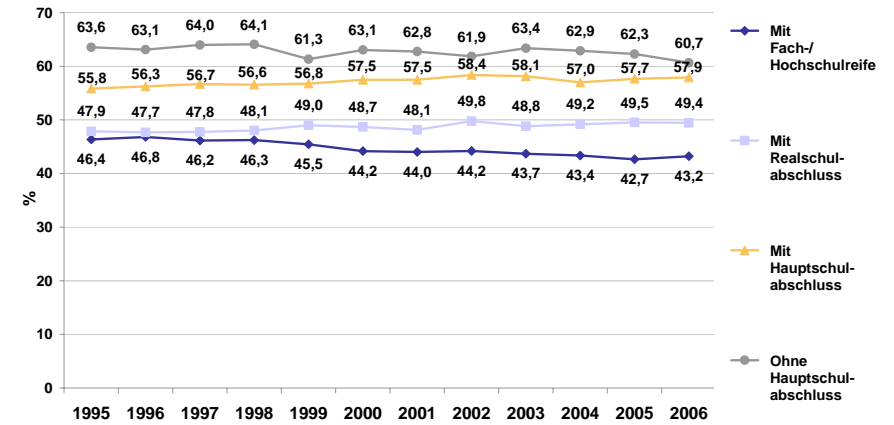
Entwicklung der Anteile der männlichen Absolventen und Abgänger nach Schularten in Deutschland, 2000-2006, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt

53

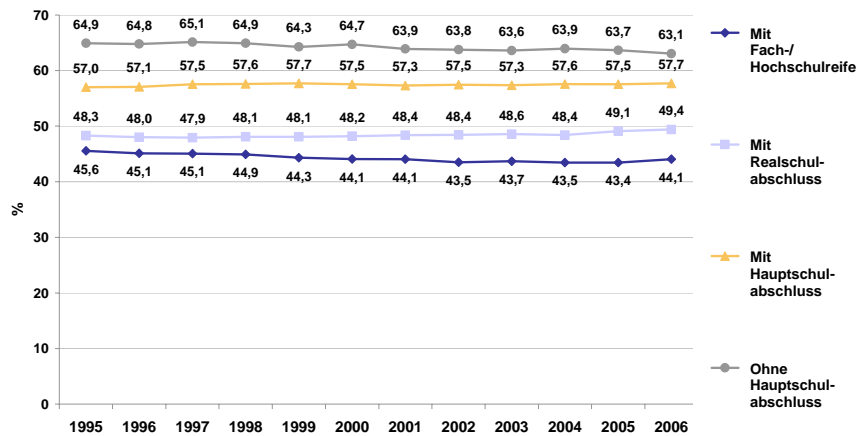
Entwicklung der Anteile der männlichen Absolventen und Abgänger nach Schularten in Hessen, 1995-2006, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt

54

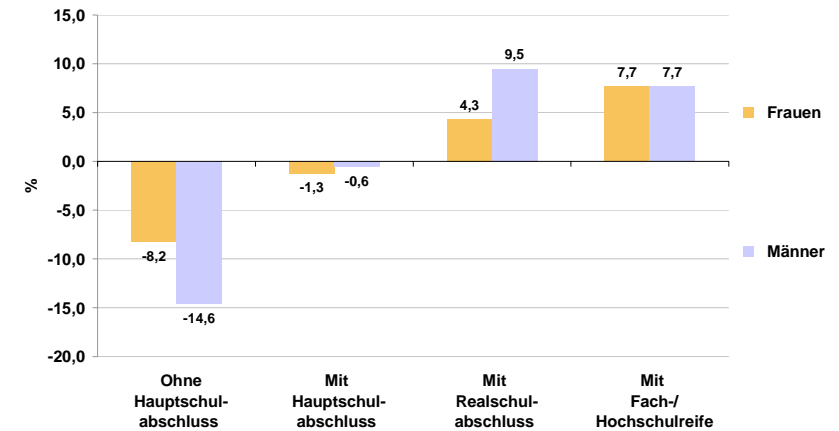
Entwicklung der Anteile der männlichen Absolventen und Abgänger nach Schularten in Deutschland, 1995-2006, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt

55

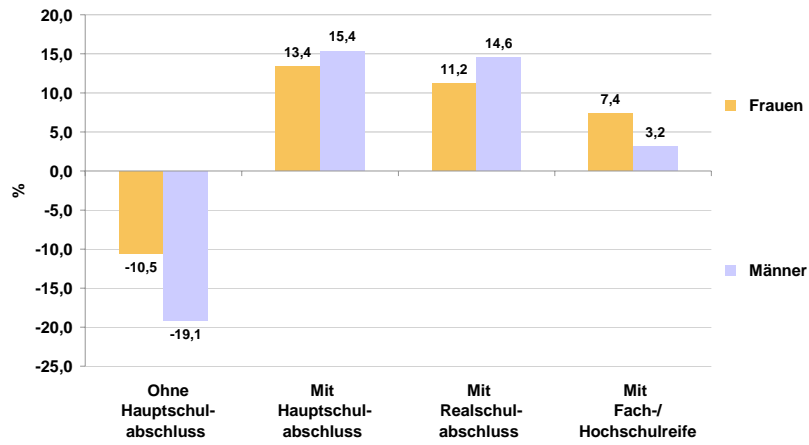
Veränderung der Anteile der Absolventen und Abgänger nach Schularten in Deutschland nach Geschlecht, 2000/2006, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt

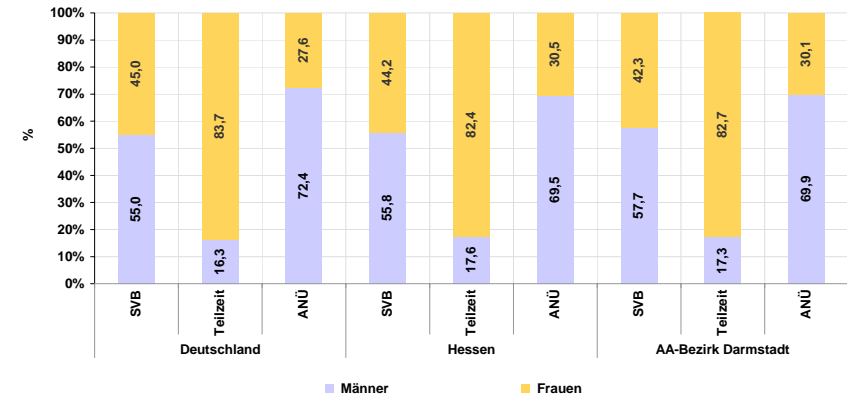
56

Veränderung der Anteile der Absolventen und Abgänger nach Schularten in Hessen nach Geschlecht, 2000/2006, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB), Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) in Deutschland, Hessen und dem Agenturbezirk Darmstadt nach Geschlecht am 30.06.2007, in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung

Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen

Genderbericht Hessen 2007

Carola Burkert, Alfred Garloff, Peter Schaade

*in Zusammenarbeit mit dem
Stab für Chancengleichheit der Regionaldirektion Hessen
Andrea Herrmann-Schwetje und Anke Paul*

ISSN 1861-3578

Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen

Genderbericht Hessen 2007

Carola Burkert, Alfred Garloff, Peter Schaade¹

*in Zusammenarbeit mit dem
Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Regionaldirektion Hessen
Andrea Herrmann-Schwetje und Anke Paul*

¹ Unser herzlicher Dank geht an Annette Röhrig für ihre engagierte Mitarbeit bei der Redaktion des Textes.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildungsverzeichnis | 6 |
| Tabellenverzeichnis | 6 |
| Das Wichtigste in Kürze | 7 |
| 1 Gute Ausgangslage: Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen | 8 |
| 2 Ausbildung: Eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktbeteiligung | 8 |
| 3 Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit | 13 |
| 4 Leistungsbezug und Maßnahmenteilnahme: Entwicklungstendenzen | 18 |
| 5 Betriebsführung immer noch Männerdomäne | 21 |
| 6 Ausblick | 24 |
| 7 Literatur | 26 |
| Anhang | 29 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Bestand) nach Vollzeit/ Teilzeit und Geschlecht, mit Wohnort Hessen 06/2007 | 16 |
| Abbildung 2: Bestand an Arbeitslosen nach Geschlecht, insgesamt und Teilzeit, Hessen 12/2007 | 16 |
| Abbildung 3: Durchschnittliche Leistungsbezugshöhe im SGB III nach Geschlecht in Euro, Hessen, 12/2007 | 19 |
| Abbildung 4: Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nach Geschlecht, in Prozent, Hessen 12/2007 | 20 |
| Abbildung 5: Frauen nach Führungsebenen und Branchen in Prozent, Hessen 2004 | 22 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|--|----|
| Tabelle 1: Absolventen/Abgänger nach Geschlecht und Abschluss-, Schularten, Hessen 2006 | 9 |
| Tabelle 2: Schüler/-innen mit Vollzeitunterricht in der beruflichen Bildung, Hessen, Schuljahr 2006/2007 | 10 |
| Tabelle 3: Hauptberufswünsche nach Geschlecht (Rang 1-5), in Prozent, Hessen 2006/2007 | 11 |
| Tabelle 4: Einmündungsberufe nach Geschlecht (Rang 1-5), in Prozent, Hessen 2006/2007 | 11 |
| Tabelle 5: Der Arbeitsmarkt Hessen im Dezember 2007 – Eckwerte des Arbeitsmarktes nach Geschlecht | 29 |

Das Wichtigste in Kürze

Ausbildung:

- Weibliche Schulabgänger sind im Durchschnitt besser qualifiziert als männliche. Insgesamt weisen sie häufiger einen Realschulabschluss bzw. fachgebundene oder allgemeine Hochschulreife auf.
- Junge Frauen konzentrieren sich im Gegensatz zu Männern immer noch auf einen kleinen Teil des Ausbildungsspektrums – rund zwei Drittel der Bewerberinnen konzentrieren sich auf die fünf häufigsten (Frauen-)Berufe.
- Junge Frauen konzentrieren sich stärker auf Ausbildungsberufe, die eine schulische Vollzeitausbildung beinhalten und nehmen daher seltener am dualen System teil.

Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit:

- Die Erwerbstätigkeit der Frauen steigt deutlich an, während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nur leicht ansteigt. Der Anstieg in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung geht ausschließlich auf einen Anstieg in der Teilzeitbeschäftigung zurück.
- Die Arbeitslosigkeit ist bei Frauen etwas höher als bei Männern und ist bei beiden deutlich zurückgegangen. Insbesondere bei jungen Frauen ist der Rückgang der Arbeitslosigkeit deutlich ausgeprägt.

Leistungsbezug und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung:

- Frauen erhalten im Durchschnitt 298 Euro weniger Arbeitslosengeld als Männer. Dies ist ein leichter Rückgang des Unterschiedes gegenüber dem Vorjahr. Der Rückstand der Frauen liegt in den niedrigeren Löhnen und der häufigeren Teilzeitbeschäftigung begründet.
- Die Teilnahme von Frauen in Programmen der Beschäftigungsförderung ist unterdurchschnittlich.

Betriebsführung:

- ... ist immer noch Männerdomäne.
- Frauen führen auch in Hessen meistens nur kleinere Betriebe.
- Frauen befinden sich verstärkt eine Ebene unter der Geschäftsleitung.

1 Gute Ausgangslage: Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen

Mit einem im bundesrepublikanischen Vergleich leicht unterdurchschnittlichen Wirtschaftswachstum von rund 2,2 Prozent im Jahr 2007 kann auch die hessische Wirtschaft von der allgemein guten Stimmung in Deutschland profitieren und kann damit beim Niveau des Bruttoinlandsproduktes je Einwohner seine Spitzenstellung unter den Flächenländern behaupten. Allerdings bleibt das Wachstum in Hessen hinter dem Bundesdurchschnitt von 2,5 Prozent und dem hohen Vorjahreswert von 2,8 Prozent zurück. Angetrieben wird das nach wie vor hohe Wachstum vor allem durch überdurchschnittliche Exportwerte, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe. Dieser Wirtschaftszweig ist in Hessen indes unterrepräsentiert, was als mögliche Erklärung dafür herangezogen werden kann, warum das hessische Wachstum etwas hinter dem Durchschnitt zurückbleibt.

Diese Entwicklung aus den Jahren 2006 und 2007 hat den Arbeitsmarkt deutlich beflügelt und alle Arbeitsmarktindikatoren für Hessen weisen entsprechend der wirtschaftlichen Lage einen positiven Trend auf. So legt die Zahl der Erwerbstätigen im Jahresvergleich um 1,8 Prozent zu, der stärkste Zuwachs seit 2000. Spiegelbildlich zur Zunahme der Beschäftigung nimmt die Anzahl der Arbeitslosen deutlich ab und geht um knapp 17 Prozent gegenüber dem Vorjahresstand zurück. Damit sinkt die Arbeitslosenquote in Hessen auf 7,6 Prozent (der abhängigen zivilen Erwerbspersonen) im Jahresdurchschnitt 2007 und liegt in allen Berichtsmonaten unterhalb des entsprechenden Vorjahreswertes. Immer noch kennzeichnen regionale Disparitäten die Entwicklung des hessischen Arbeitsmarktes mit einem Nord-Süd-Gefälle. So weist der Regierungsbezirk Kassel (7,4 %, Stand April 2008) eine um etwa 1 Prozentpunkt höhere Arbeitslosenquote aus, als der Regierungsbezirk Darmstadt (6,5 %). Auf Kreisebene fallen die Unterschiede noch wesentlich deutlicher aus. So weist die Stadt Kassel (12,7 %) eine mehr als dreimal so hohe Arbeitslosenquote aus, wie der Hochtaunuskreis mit 4,0 Prozent.

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit im SGB-III Bereich fällt anteilmäßig (über 30 %) und absolut gesehen (knapp 30.000) deutlich stärker aus als im SGB-II Bereich, obwohl der Großteil der Arbeitslosigkeit zu diesem Rechtskreis zu rechnen ist. Der Bestand an offenen Stellen beträgt im Dezember 2007 rund 47.000 und liegt damit um rund 21 Prozent oberhalb des Vorjahreswertes.

2 Ausbildung: Eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktbeteiligung

Schulbildung und berufliche Ausbildung sind wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktbeteiligung. Eine mangelhafte oder gar fehlende Erstausbildung führt für viele Betroffene zu eingeschränkten beruflichen Perspektiven mit beträchtlichen gesellschaftlichen Folgekosten.

Da bis zu zwei Drittel eines Abschlussjahrganges eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen, spielt die duale Ausbildung immer noch eine wichtige Rolle in der beruflichen Bildung und stellt noch immer den „Königsweg“ ins Berufsleben dar (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006). Zwei wesentliche Rahmenbedingungen kennzeichnen die Ausbildungschancen von Jugendlichen: Einerseits herrschte in der Vergangenheit zumeist eine angespannte Ausbildungsmarktlage, da mehr Bewerber als freie Ausbildungsplätze vorhanden waren. Andererseits sind die Qualifikationsanforderungen bedingt durch den technischen Fortschritt in zahlreichen Ausbildungsberufen stetig ge-

stiegen. (Gute) Schulabschlüsse sind daher für den Erfolg an der ersten Schwelle - also für den Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung - heute wichtiger denn je.

Mädchen: Besser qualifiziert am Übergang Schule-Ausbildungssystem

Schulzeugnisse signalisieren dem Arbeitgeber, welche Potenziale der Bewerber für eine Ausbildung besitzt. Und obwohl solche Schulzeugnisse keine formale Voraussetzung für eine duale Ausbildung darstellen, hängt der Zugang in hohem Ausmaß von der Art und Qualität dieser Zeugnisse ab (vgl. Solga 2002; Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). Tabelle 1 zeigt, dass Mädchen in Hessen im Durchschnitt über bessere Bildungsabschlüsse als Jungen verfügen. Während rund jeder zwölfte Junge die Schule ohne Abschluss verlässt, ist es bei den Mädchen immerhin nur jede 16. Mädchen haben häufiger einen Realschulabschluss oder sind mit einer Fachhochschulreife oder allgemeinen Hochschulreife ausgestattet.

Tabelle 1: Absolventen/Abgänger nach Geschlecht und Abschluss-, Schularten, Hessen 2006

| Abschlussart | Absolventen/Abgänger | | | | |
|--------------------------------|----------------------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| | insgesamt | absolut | | in % | |
| | | männlich | weiblich | männlich | weiblich |
| Schulart | | | | | |
| Ohne Hauptschulabschluss | 5 435 | 3 298 | 2 137 | 7,9 % | 6,3 % |
| Mit Hauptschulabschluss | 17 224 | 9 976 | 7 248 | 25,1 % | 21,4 % |
| Mit Realschulabschluss | 27 357 | 13 528 | 13 829 | 39,8 % | 40,9 % |
| Mit Fachhochschulreife | 1 707 | 757 | 950 | 2,5 % | 2,8 % |
| Mit allgemeiner Hochschulreife | 17 005 | 7 331 | 9 674 | 24,7 % | 28,6 % |
| Gesamt | 68 728 | 34 890 | 33 838 | 100,0 % | 100,0 % |

Quelle: Statistisches Bundesamt (2007a)

Bewerbersituation für Ausbildungsstellen

Im Berichtsjahr 2006/2007 waren für Hessen bei der Bundesagentur für Arbeit rund 50.000 Bewerber und Bewerberinnen für Ausbildungsstellen gemeldet. Weniger als die Hälfte davon war weiblich (46,4 %). Der Anteil der unversorgten Bewerber zum 30.09.2007 betrug sowohl bei den Jungen als auch bei den Mädchen 4,7 Prozent.

Junge Frauen: Stärkere Orientierung auf schulische Vollzeitausbildungen und unterschiedliche Beteiligungsmuster an Vollzeitschulen

Beim Vergleich der Ausbildungsbeteiligung von jungen Frauen und Männern ist überdies zu berücksichtigen, dass Frauen häufiger Ausbildungen in Berufsfachschulen in Vollzeit – und somit außerhalb des dualen Systems – machen. Im Schuljahr 2006/2007 waren rund 55 Prozent der Berufsschülerinnen in Teilzeit-Schulen, also in dualen Ausbildungen; bei ihren männlichen Gegenübern waren es zwei Drittel (vgl. Statistisches Bundesamt 2007b).

Schüler und Schülerinnen, die eine Vollzeitschule der beruflichen Bildung besuchen, weisen unterschiedliche Beteiligungsmuster bei den Schularten auf (vgl. Tabelle 2). Zwei Fünftel der Schülerinnen (Männer 32,2 %) besuchen Berufsfachschulen, also Einrichtungen der beruflichen Ausbildung, deren

Besuch keine Berufsausbildung oder berufliche Tätigkeit voraussetzt. An Berufsfachschulen können Berufsabschlüsse in vollqualifizierenden Bildungsgängen erworben werden.

Tabelle 2: Schüler/-innen mit Vollzeitunterricht in der beruflichen Bildung, Hessen, Schuljahr 2006/2007

| Schulart | Schüler/-innen | |
|---|----------------|----------------|
| | männlich | weiblich |
| Berufsvorbereitungsjahr | 7,8 % | 5,2 % |
| Berufsgrundbildungsjahr in vollzeitschulischer Form | 5,8 % | 4,2 % |
| Berufsfachschulen | 32,2 % | 41,2 % |
| Fachoberschulen | 28,3 % | 23,0 % |
| Fachgymnasien | 17,3 % | 12,8 % |
| Fachschulen | 8,4 % | 13,6 % |
| Gesamt | 100,0 % | 100,0 % |

Quelle: Statistisches Bundesamt (2007b)

Frauen besuchen im Vergleich zu Männern auch verstärkt Fachschulen (13,6 versus 8,4 %). Diese sind Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung in öffentlicher oder privater Trägerschaft. Sie setzen eine berufliche Erstausbildung und Berufserfahrungen voraus und führen auf dieser Grundlage zu einem staatlichen Berufsabschluss nach Landesrecht.

Das Berufsgrundbildungsjahr und das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) bieten die Möglichkeit für Schulabgänger, die keine reguläre Lehrstelle gefunden haben, ein staatliches Ausbildungsjahr bzw. berufsvorbereitendes Jahr auf einer Berufsschule zu absolvieren. Das BVJ ist für leistungsschwächere Schüler, die nicht imstande sind, nach der Beendigung oder dem Abbruch der Schule einen Ausbildungsplatz zu finden. Das Vermitteln von beruflichem Grundwissen, das Erweitern der Allgemeinbildung sowie der Erwerb von grundlegenden Schlüsselqualifikationen sollen zu einer verbesserten Ausbildungsreife führen. Mädchen sind bei diesen Schularten der beruflichen Bildung mit 9,4 Prozent im Vergleich zu Jungen (13,6 %) auch aufgrund ihrer schulischen Leistungsstärke unterdurchschnittlich vertreten (vgl. Tabelle 1).

Höhere Konzentration von jungen Frauen auf bestimmte Berufe: Zu enges Spektrum?

Schulabgängerinnen weisen im Vergleich zu Schulabgängern eine höhere Konzentration auf bestimmte Hauptberufswünsche („auf diesen Ausbildungsberuf möchte ich mich primär bewerben“) auf. Betrachtet man die fünf häufigsten Hauptberufswünsche zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen: Während sich knapp 40 Prozent der männlichen Schulabgänger auf die fünf häufigsten Ausbildungsberufe von Männern konzentrieren, sind es bei den Mädchen knapp 63 Prozent, die sich auf die fünf häufigsten Ausbildungsberufe von Frauen bewerben (Tabelle 3).

Tabelle 3: Hauptberufswünsche nach Geschlecht (Rang 1-5), in Prozent, Hessen 2006/2007

| Männer | | Frauen | |
|---|--------------------|--|-------------------------|
| Hauptberufswunsch | Gemeldete Bewerber | Hauptberufswunsch | Gemeldete Bewerberinnen |
| Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer | 10,5 % | Bürofachkräfte | 20,4 % |
| Bürofachkräfte | 10,0 % | Sprechstundenhelferinnen | 13,0 % |
| Kraftfahrzeuginstandsetzer | 9,9 % | Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäuferinnen | 11,3 % |
| Elektroinstallateure, -monteure | 4,5 % | Friseurinnen | 9,4 % |
| Elektrogerätebauer | 4,4 % | Verkäuferinnen | 8,6 % |
| Summe Berufe 1-5 | 39,3 % | Summe Berufe 1-5 | 62,7 % |
| Restliche Bewerber | 60,7 % | Restliche Bewerberinnen | 37,3 % |
| <i>Gesamtsumme</i> | <i>100,0 %</i> | <i>Gesamtsumme</i> | <i>100,0 %</i> |

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Durch die Beschränkung auf einen sehr kleinen Teil des Berufsspektrums ergibt sich für junge Frauen nicht nur bei der Ausbildungsplatzsuche eine erhöhte Konkurrenzsituation. In Teilen handelt es sich dabei auch um Berufe mit geringen Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten nach der Ausbildung. Diese Unterschiede des Konzentrationsanteils auf die fünf häufigsten Berufe bleiben auch bei den realisierten Einmündungsberufen (also jene Berufe, in denen von den Bewerbern tatsächlich eine Ausbildung begonnen wird) - sogar leicht verstärkt - erhalten: 63,1 Prozent (Mädchen) versus 33,5 Prozent (Jungen) (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Einmündungsberufe nach Geschlecht (Rang 1-5), in Prozent, Hessen 2006/2007

| Männer | | Frauen | |
|---|-----------------------|--|----------------------------|
| Einmündungsberufe | Eingemündete Bewerber | Einmündungsberufe | Eingemündete Bewerberinnen |
| Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer | 9,8 % | Bürofachkräfte | 24,0 % |
| Bürofachkräfte | 8,4 % | Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäuferinnen | 11,8 % |
| Kraftfahrzeuginstandsetzer | 6,1 % | Sprechstundenhelferinnen | 10,8 % |
| Elektroinstallateure, -monteure | 5,1 % | Verkäuferinnen | 9,8 % |
| Datenverarbeitungsfachleute | 4,0 % | Friseurinnen | 6,7 % |
| Summe Berufe 1-5 | 33,5 % | Summe Berufe 1-5 | 63,1 % |
| Restliche Bewerber | 66,5 % | Restliche Bewerberinnen | 36,9 % |
| <i>Gesamtsumme</i> | <i>100,0 %</i> | <i>Gesamtsumme</i> | <i>100,0 %</i> |

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Geschlechtsspezifische Segregation: „die Sache“ mit den Frauenberufen

Die unterschiedliche Repräsentanz von Frauen und Männern in Branchen, Berufen oder auf hierarchischen Ebenen ist und bleibt trotz steigender Frauenerwerbsquoten und berufsstruktureller Veränderungen ein wichtiges Charakteristikum des Arbeitsmarktes der westlichen Industriestaaten. Diese Tatsache bezeichnet man in der Literatur als geschlechtsspezifische Segregation der Arbeitswelt. Berufliche Segregation bezieht sich dabei einerseits auf die Polarisierung der Berufsstruktur in Männer- und Frauenberufe und andererseits auf die Tatsache, dass Frauen in weniger Berufsfeldern zu finden sind

(vgl. Matthes et al. 2008). Da die Lebenschancen in einem hohen Ausmaß durch den Arbeitsmarkt und die hieraus erreichten Stellungen festgelegt werden, ist die geschlechtsspezifische berufliche Segregation auch als eine wichtige Dimension sozialer Ungleichheit anzusehen, unter anderem als eine Bestimmungsgröße einer geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit (vgl. Dolado et al. 2003) (siehe auch Kapitel 3). Auf die Segregation im Bezug auf unterschiedliche hierarchische Führungsebenen gehen wir weiter unten noch ein.

Die berufliche Segregation – stark von der Ausbildungswahl beeinflusst – setzt sich an der 2. Schwelle, also beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf fort, bzw. wird zum Teil noch verstärkt. Man spricht von einem Lock-in Effekt (vgl. Kunze 2005).

Eine Vielzahl von Mechanismen wird für die geschlechtsspezifische Berufswahl verantwortlich gemacht: Elternhaus, soziales Umfeld und althergebrachte Rollenbilder, also sozialisationstheoretische Erklärungsansätze (vgl. Beck-Gernsheim 1976) sowie geschlechtsspezifische Rekrutierungspraxen der Ausbildungsbetriebe (vgl. Bednarz-Braun 1983; Lutz 1979) bzw. institutionalisierte Segmentationslinien innerhalb des Berufsbildungssystems (vgl. Heinz 1991; Krüger 1991 und 1996).

Berufsvorstellungen und -bilder von Jugendlichen werden durch gesellschaftliche Normen und Ideale beeinflusst. Sie verändern sich zwar im Erwachsenenwerden, allerdings beeinflussen gesellschaftliche Normen auch diese Vorstellungen. Der Zeitpunkt, in dem die Berufswahl immer konkreter wird, fällt mit dem Eintritt in die Adoleszenz zusammen, eine Lebensphase der Neuorientierung, in der die Geschlechterstereotype eine zentrale Rolle spielt (vgl. Wentzel 2007). Eine berufliche Orientierung zu solchen Berufsfeldern, in denen mehrheitlich das andere Geschlecht vertreten ist, gestaltet sich in diesem Lebensabschnitt besonders schwierig. Eine frühzeitige, kontinuierliche und auf die Altersentwicklung angepasste berufliche Orientierung ist daher besonders wichtig. Eine zentrale Rolle haben dabei zunächst die Eltern und das soziale Umfeld, öffentliche Darstellungen und die Medien (vgl. Wentzel 2007). Unterstützung beim Berufswahlprozess bieten die Schulen und die Arbeitsagenturen. Schulpraktika, Teilnahme am „Girls' Day“ und „Neue Wege für Jungs“ bieten Unterstützungsmöglichkeiten für Jugendliche (vgl. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. 2007).

Als Erklärungsmechanismen für berufliche Segregation im Erwerbsverlauf, also dafür warum die anfängliche Segregation auch erhalten bleibt, dienen u.a. rationale Wahlhandlungen der Arbeitsmarktakteure (für einen ausführlichen Überblick sowie eine kritische Darstellung vgl. Achatz 2005, siehe auch Fitzenberger und Kunze 2005). Dem rationalen Kosten-Nutzen-Kalkül unterliegend antizipieren Frauen Erwerbsunterbrechungen (z.B. Familienphase) und bevorzugen daher Berufe mit geringerer Wahrscheinlichkeit an Kompetenz- und Wissensverlust bei einer längeren Unterbrechung. Durch den Arbeitgeber, also auf der Nachfrageseite, tragen Abläufe der Personalselektion und der damit verbundenen „Diskriminierung“ von Frauen zur Zementierung der anfänglichen beruflichen Selektion in unterschiedliche Ausbildungsberufe bei. Bei der Personalauswahl werden u.a. einfach zu ermittelnde Merkmale wie Bildungszertifikate und Geschlecht als Produktivitätssignale gewertet. Annahmen über die Produktivität von Frauen werden dabei aus dem durchschnittlichen vermuteten Verhalten dieser Gruppe abgeleitet (z.B. Erwerbsunterbrechung wegen einer Familienphase). Dies kann insbesondere auch die hierarchische Segregation festigen.

3 Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit

Erwerbstätigkeit: Frauen auf dem Vormarsch?

Frauen sind nach wie vor in der Erwerbstätigkeit insgesamt unterrepräsentiert. Sie stellen 2007 in Hessen mit rund 1,24 Millionen Beschäftigten genau 45 Prozent aller Erwerbstätigen.¹ Im Bundesdurchschnitt ist diese Quote mit 45,3 Prozent etwas höher. Die Erwerbstätigenquote liegt im deutschen Süden und Westen recht hoch, während sie im Norden und Osten unterdurchschnittlich ist. Bezieht man die Arbeitslosen im Zähler mit ein, so erhält man die Erwerbsquote. Hier zeigt sich ein über Deutschland hinweg diametral entgegengesetztes Muster. Insbesondere der deutsche Osten zeichnet sich durch eine deutlich höhere Erwerbsquote für Frauen aus; auch in den ganz nördlichen Bundesländern ist sie etwas höher als im Bundesdurchschnitt. In den fünf ostdeutschen Bundesländern lässt sich die hohe Frauenerwerbstätigkeit bis in die Zeit der ehemaligen DDR zurückverfolgen, wo eine hohe Erwerbstätigkeit bei Frauen schon früh politisches Ziel war (vgl. Bonin und Euwals 2005). Ein Teil der Unterschiede lässt sich durch höheres Qualifikationsniveau, eine bessere Abdeckung mit Vollzeitbetreuungsmöglichkeiten für Kinder und eine geringere Reagibilität auf schlechte Arbeitsmarktbedingungen in Ostdeutschland erklären (vgl. Grundig 2008). Das heißt, dass Frauen in westlichen Bundesländern eher in die Stille Reserve gehen, wenn sie ihre Arbeitsmarktchancen negativ bewerten. In den nördlichen Bundesländern werden politisch-kulturelle Faktoren als Erklärungsgrund genannt, aber insgesamt sind die Abweichungen in Westdeutschland eher gering und lassen sich teilweise durch Unterschiede in den Arbeitsmarktbedingungen, wie Arbeitslosenquoten, in der Ungleichbarkeit von Arbeitsplätzen sowie durch Unterschiede in Betreuungsangeboten erklären (vgl. Van Ham und Büchel 2004). Gesellschaftliche Rollenbilder erfahren einen allmählichen Wandel und sind in unterschiedlichem Ausmaß in den deutschen Regionen mitbestimmend.

Nachdem die EU durch den Europäischen Rat bereits im Jahr 2000 in ihrer Lissabon-Strategie festgestellt hat, dass die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit wichtiger Faktor zur Stärkung der wirtschaftlichen Kraft Europas sei und dementsprechende Ziele für die Mitgliedstaaten bestimmte, wurden in den Mitgliedstaaten verstärkte Anstrengungen zur Umsetzung begonnen. Auch Berichtspflichten über die Erreichung der Ziele sind mit der Strategie verbunden. Die Bundesagentur für Arbeit unternimmt Anstrengungen, den benannten Problemfeldern zu entgegen. Ein Beispiel ist die Wanderausstellung „Rollenbilder im Wandel“, getragen von Bundesfamilienministerium und Bundesagentur für Arbeit, die 2008 auch in Frankfurt am Main Station macht und einem breiten Netzwerk von Arbeitsmarktpartnern ein Podium für die Diskussion bietet.

Hessische Arbeitsagenturen beteiligen sich mit dem Ziel der Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen und Männer mit Familienpflichten in lokalen Bündnissen für Familie, beim Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ und bei Infobörsen für Frauen. Die Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Akteuren vor Ort ist auch vor dem Hintergrund der starken Betroffenheit von Frauen im Rechtskreis des SGB II von besonderer Bedeutung (vgl. die Diskussion zum Leistungsbezug weiter unten).

¹ Die Zahlen, die sich auf 2007 beziehen, sind im Wesentlichen dem in Tabelle 5 abgedruckten Genderblatt Statistik der Bundesagentur für Arbeit entnommen. Weitere Daten entstammen dem letztjährigen Genderblatt sowie anderen Quellen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Bei der Interpretation der 45 Prozent ist zu beachten, dass Männer 50,17 Prozent der gesamten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Nennergröße der Erwerbstätigenquote) stellen.

Im Jahresvergleich ist ein Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in Hessen um 29.000 Arbeitnehmerinnen festzustellen. Dies entspricht einer Zunahme von ca. 2,4 Prozent und fällt somit deutlich stärker aus als der Anstieg der Erwerbstätigkeit bei Männern (Anstieg von 11.000 oder 0,7 %). Die Quote der Erwerbstätigkeit bei Männern liegt mit 74,9 Prozent noch um etwa 13 Prozentpunkte höher als bei Frauen. Gegenüber fast 14 Prozentpunkten im Vorjahr ist der Abstand damit leicht rückläufig.

In der Teilzeitfalle?

Betrachtet man indessen die Struktur der Erwerbstätigkeit differenziert nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (mit Wohnort Hessen) in Vollzeit und Teilzeit sowie geringfügig entlohnte Beschäftigung, so stellt sich die Situation weitaus differenzierter dar. Zunächst ist festzuhalten, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der gesamten Erwerbstätigkeit für Männer und Frauen bei etwa 72,5 Prozent liegt. Stark unterscheidet sich das Bild aber bei der Aufteilung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf die Kategorien Vollzeit und Teilzeit. Während bei Männern Vollzeitbeschäftigung mit 1,033 Millionen Beschäftigten ca. 94 Prozent der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausmacht, sind bei den Frauen gerade mal 582.000 oder 65 Prozent vollzeitbeschäftigt. Spiegelbildlich sind über ein Drittel aller Frauen in Teilzeitstellen tätig. Zu vermuten ist, dass Frauen nach wie vor einen großen Teil der familiären Aufgaben erfüllen. Ähnliches gilt auch für die geringfügig entlohnte Beschäftigung. Auch hier stellen Frauen mit rund 338.000 mehr als 64 Prozent der Gesamtbeschäftigung. 246.000 Frauen oder ungefähr 20 Prozent aller weiblichen Erwerbstätigen sind ausschließlich geringfügig beschäftigt, während dies bei Männern nur knapp unter 8 Prozent ausmacht.

Noch bemerkenswerter: Der Anstieg der weiblichen Erwerbstätigkeit geht zwar mit einer Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung um 11.000 (rund 1,2 %) einher (zum Vergleich: Männer 21.000; 1,9 %), aber die Anzahl der vollzeitbeschäftigten Frauen ist im Jahresvergleich sogar um rund 2.000 (0,3 %) gesunken. Der Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei Frauen geht also auf den Anstieg der Teilzeitbeschäftigten zurück. Dort wächst die Beschäftigung im Jahresvergleich um 4,2 Prozent. Frauen konnten in Hessen 2007 hinsichtlich der Vollzeitbeschäftigung nicht vom Aufschwung profitieren und scheinen in der „Teilzeitfalle“ gefangen zu sein (vgl. Wanger 2005). Teilzeitfalle bedeutet, dass Frauen insgesamt deutlich länger in dieser Beschäftigungsform verbleiben als Männer. Diese nutzen Teilzeitbeschäftigung dahingegen eher als Sprungbrett, um in eine Vollzeitbeschäftigung überzugehen (vgl. Schäfer und Vogel 2005). Ein weiterer Grund dafür, warum Teilzeit skeptisch beurteilt wird, ist die Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigung relativ schlechter bezahlt wird und dass sich Berufserfahrung in solchen Beschäftigungsverhältnissen weniger auszahlt (vgl. Connolly und Gregory 2007) - einhergehend mit einer schlechteren sozialen Absicherung im Alter (Rente) oder im Falle von Arbeitslosigkeit (siehe auch Gliederungspunkt 4, Leistungsbezug).

Eine Betriebsbefragung des IAB aus dem Jahre 2004 ergab, dass aus Sicht der Betriebe Teilzeit unter ertragsrelevanten Aspekten einhellig als sehr vorteilhaft eingeschätzt wird, denn sie fördert insbesondere deren Flexibilität und Produktivität. In über einem Drittel aller Betriebe in Deutschland arbeiten „reguläre“ Teilzeitkräfte (ohne Minijob). Sie sind vor allem im Dienstleistungsbereich zu finden, im produzierenden Gewerbe dagegen eher selten. Teilzeit entspricht oft den betriebswirtschaftlichen Erfordernissen ebenso wie den Wünschen der Beschäftigten (vgl. Wanger 2006).

Ein vergleichbares Ergebnis hat eine interne Arbeitgeberbefragung der BA im Jahr 2007 ergeben. Danach haben von 1.500 befragten Betrieben 78 Prozent (466) die Frage bejaht, ob sie Teil-/ Gleitzeit, Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten eingeführt haben.

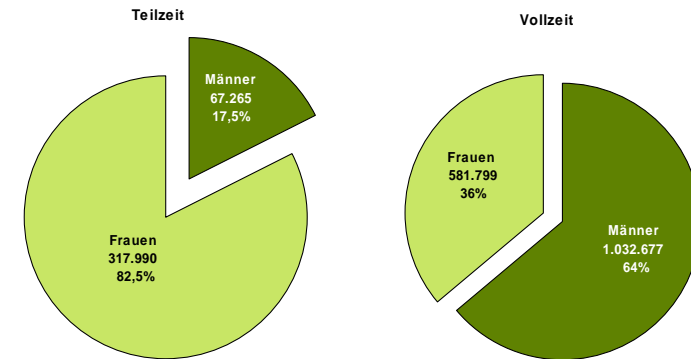
Die Entscheidung von Frauen für Teilzeitarbeit ist primär mit dem spezifisch deutschen Familienmodell und den sozio-kulturellen Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erklären. So ergab eine Kundenbefragung der BA, dass die Mehrheit der Berufsrückkehrerinnen (68 %) eine Teilzeitbeschäftigung anstrebt. Als Hauptgründe dafür wurden Verpflichtungen durch Haushalt und Kindererziehung (79 %) sowie fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten (57 %) genannt. Um ihre Beschäftigungschancen zu verbessern, sahen die Befragten (bei Mehrfachnennungen) den größten Handlungsbedarf bei flexibleren Kindergartenöffnungszeiten (38 %) und einer Nachmittagsbetreuung (34,7 %).

Das gestiegene Angebot von Teilzeitstellen sollte vor diesem Hintergrund betrachtet werden. Einerseits ist es sehr zu begrüßen, dass den Teilzeitarbeitsuchenden ein verbessertes Teilzeitstellenangebot zur Verfügung steht. Andererseits darf nicht außer Betracht bleiben, dass die Rahmenbedingungen (insbesondere die Kinderbetreuungsmöglichkeiten) eine Wahl der Arbeitsuchenden derart ermöglichen sollten, dass sie Familie und Arbeit vereinbaren können, egal ob Teilzeit oder Vollzeit das bevorzugte Modell ist.

Bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung fällt der Anstieg der Erwerbstätigkeit bei den Männern mit 3,4 Prozent sogar etwas höher aus als bei Frauen, die einen Anstieg von 2,9 Prozent zu verzeichnen haben.

Es bleibt festzuhalten, dass die Erwerbstätigkeit der Frauen zwar etwas stärker ansteigt als die der Männer, jedoch dieser Zugewinn insbesondere auf einen Anstieg bei der Teilzeitbeschäftigung zurückgeht und überdies ein leichter Rückgang der Vollzeitbeschäftigung zu beobachten ist.

Abbildung 1: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Bestand) nach Vollzeit/ Teilzeit und Geschlecht, mit Wohnort Hessen 06/2007

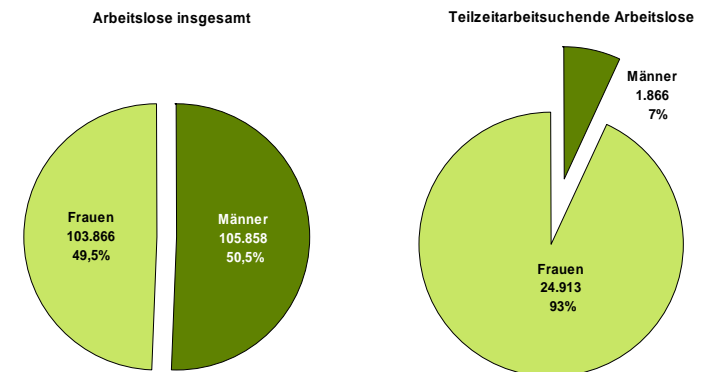


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

Arbeitslosigkeit: Abbau auf breiter Front

Mit 7,8 Prozent ist die Arbeitslosenquote der Frauen im Berichtsmonat 12/2007 in Hessen etwas höher als die der Männer (7,4 %), liegt aber deutlich unter dem Bundesdurchschnitt für Frauen in Höhe von 9,4 Prozent (Männer 8,8 %). Der Abstand der Arbeitslosenquoten zwischen Männern und Frauen liegt damit bei ca. einem halben Prozentpunkt und ist vergleichbar mit dem bundesdurchschnittlichen Abstand. Mit ca. 1,5 Prozentpunkten weist der Rückgang der Arbeitslosigkeit bei den Frauen im Jahresvergleich eine ähnliche Größenordnung auf wie bei den Männern.

Abbildung 2: Bestand an Arbeitslosen nach Geschlecht, insgesamt und Teilzeit, Hessen 12/2007



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

In der Gesamtgruppe der Arbeitslosen stellen Frauen knapp die Hälfte der Arbeitssuchenden (s. Abbildung 2) und sind somit in dieser Gruppe gegenüber ihrem Anteil an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder an der Erwerbstätigkeit insgesamt leicht überrepräsentiert. Etwas stärker vertreten sind sie bei den SGB III Arbeitslosen, wo sie gut 51% der Gesamtgruppe ausmachen. Markante Unterschiede zeigen sich auch hinsichtlich anderer Merkmale. So repräsentieren ca. 25000 Frauen etwa 93 Prozent der gesamten Teilzeitarbeitsuchenden. Bei Frauen ist das also sehr typisch, bei Männern sehr untypisch. Spiegelbildlich zur Zunahme der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen ist eine deutliche Abnahme der Teilzeitbeschäftigung suchender Frauen (ca. 18 %). Dementsprechend ist auch eine leichte Abnahme (um knapp einen Prozentpunkt) des Anteils teilzeitarbeitsuchender Frauen (an allen arbeitslosen Frauen) gegenüber dem Vorjahr erkennbar. Im SGB III ist dieser Rückgang noch stärker ausgeprägt und beträgt über 30 Prozent (rd. 5.500 Personen). Noch ausgeprägter als bei den Teilzeitarbeitsuchenden ist das Missverhältnis zwischen Männern und Frauen bei Berufsrückkehrern, dort sind fast 99 Prozent Frauen (rd. 4.700). Alleinerziehende Arbeitslose sind zu ca. 93 Prozent Frauen, dies entspricht 11.200 Personen.

Junge Frauen erzielen überdurchschnittliche Ergebnisse

Hinsichtlich der Altersstruktur sind ebenfalls interessante Beobachtungen zu machen. Während bei den Arbeitslosen unter 25 Jahren etwa 45 Prozent Frauen sind (rd. 9.500), sind dies bei den über 50-Jährigen mit über 49 Prozent (24.800) etwas mehr.

Bemerkenswert ist außerdem, dass der Frauenanteil bei den Arbeitslosen in der Gruppe der unter 25-Jährigen im Jahresvergleich auch noch sinkt (um mehr als einen Prozentpunkt), während der Frauenanteil der über 50-Jährigen nahezu unverändert ist. Gelingt es *jungen* Frauen möglicherweise besonders gut, vom Aufschwung zu profitieren?

Der sich in den Daten widerspiegelnde demografische Wandel bedeutet nicht nur eine alternde und schrumpfende Bevölkerung. Er bedeutet auch eine Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials und eine sinkende Zahl von Erwerbstätigen (vgl. Bonin, Clemens und Künemund 2003). Der Arbeitsmarkt, die Betriebe und die Beschäftigten müssen sich daher zunehmend auf eine längere Lebensarbeitszeit einstellen und auch das Potenzial und die Erfahrung älterer Arbeitnehmerinnen erkennen (vgl. Clemens 2003). Altersgemischte Teams können allen zugutekommen und sind Teil einer familienfreundlichen Betriebsphilosophie.²

Schwerbehinderte Arbeitssuchende sind nur zu etwa 42 Prozent Frauen (immerhin knapp 4.000). Bei den arbeitslosen Ausländern sind rund die Hälfte Frauen (50,3 %, 26.800 Personen).

² In der Literatur werden unterschiedliche Argumente für den potentiell vorteilhaften Charakter genannt. Bspw. ist ein Standardargument, dass ältere ArbeitnehmerInnen mehr Erfahrung aufweisen, während jüngere ArbeitnehmerInnen eine höhere körperliche Belastbarkeit mitbringen. (vgl. dazu die Diskussion in Pack et al. 2000).

4 Leistungsbezug und Maßnahmenteilnahme: Entwicklungstendenzen

Leistungsbezug: Nur geringfügige Änderungen

Hinsichtlich des Leistungsempfangs teilen sich zunächst die Hilfeempfänger nach dem Rechtskreis SGB II oder SGB III im Verhältnis 1:5. Bei den ca. 60.000 Leistungsempfängern im Rechtskreis des SGB III (oder: ALG I) stellen Frauen mit 46 Prozent weniger als die Hälfte aller Leistungsempfänger, während sie im Rechtskreis des SGB II mit etwas unter 52 Prozent (158.000) die knappe Mehrheit bilden. Zu bedenken ist hierbei, dass als Leistungsempfänger auch nicht-arbeitsuchende Mitglieder in Bedarfsgemeinschaften und sog. Aufstocker erfasst werden. Insbesondere Ersteres könnte auch der Grund dafür sein, dass Frauen hier überrepräsentiert sind.³

Die insgesamt schlechtere Entlohnungssituation der Frauen, die unter anderem durch die häufigere Teilzeitbeschäftigung (siehe weiter oben) verursacht wird, spiegelt sich auch in niedrigerem durchschnittlichem Leistungsbezug beim Arbeitslosengeld I wider. Während Männer im Durchschnitt 946 Euro im Monat erhalten, sind dies bei Frauen lediglich 648 Euro (Differenz 298 Euro). Allerdings ist die Kluft zwischen Männer- und Frauensprüchen im Vorjahresvergleich etwas gesunken, und zwar um 35 Euro. Hierfür ist vor allem eine niedrigere durchschnittliche Leistungsbezugshöhe der Männer (2006: 984 Euro) verantwortlich.

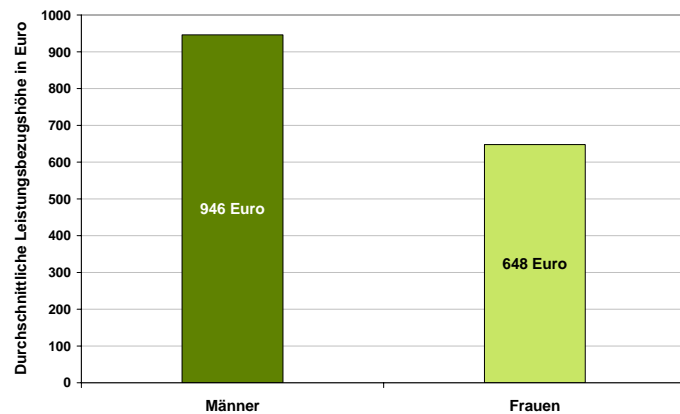
Im Jahr 2002 nahm Deutschland im OECD-Vergleich einen ungünstigen Platz bei der Ungleichheit der Entlohnung von Männern und Frauen ein. Danach lag der unbedingte Stundenlohn von Frauen im Schnitt um rund 20 Prozent unter dem von Männern (vgl. OECD 2002).⁴ Die Gründe für die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sind vielfältig, wie eine Online-Umfrage des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zeigt.⁵ Dominiert werden diese Gründe von der „Kinderfrage“. Die meisten Frauen haben eine kürzere „Lebensarbeitszeit“ als Männer. Dies im Hinterkopf, stellen Chefs möglicherweise entweder lieber gleich einen Mann ein, oder aber zahlen Frauen weniger Gehalt. Die potenzielle Zeit, in der die Arbeitnehmerin zwecks Kindererziehung daheim bleibt, wird dann quasi prophylaktisch schon mal abgezogen. Bei der Rückkehr in den Beruf ist das Gehalt dann auch zunächst niedriger – schließlich muss die Arbeitnehmerin wieder eingearbeitet werden. Weitere Gründe sind, dass die wenigsten Frauen es in die Führungspositionen schaffen und sich noch immer für Berufe entscheiden, die vergleichsweise schlecht bezahlt werden, etwa im sozialen Sektor – oder aber auch für Minijobs. Ob die Frauen sich generell für Branchen entscheiden, die leider schlecht zahlen – oder die Gehälter dort so niedrig sind, weil größtenteils Frauen beschäftigt sind, wurde nicht beurteilt.

³ Zur Gruppe der nicht-arbeitsuchenden Leistungsempfänger gehören bspw. Mitglieder in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern unter 3 Jahren, Alleinerziehende, die keine Betreuungsunterstützung erhalten oder pflegende Familienangehörige.

⁴ Der unbedingte Stundenlohn ist der durchschnittliche Stundenlohn, den Frauen im Gegensatz zu Männern erhalten. Typischerweise bedingt man indessen bei Lohnvergleichen zusätzlich auf bestimmte Merkmale von Frauen und Männern, wie bspw. das Qualifikationsniveau und Ähnliches.

⁵ Einen detaillierten Überblick über die Unterschiede in der Entlohnung von Männern und Frauen in Deutschland und deren Determinanten geben Heinze und Wolf (2006).

Abbildung 3: Durchschnittliche Leistungsbezugshöhe im SGB III nach Geschlecht in Euro, Hessen, 12/2007



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

Frauen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Viel Bildung, wenig Beschäftigungsförderung

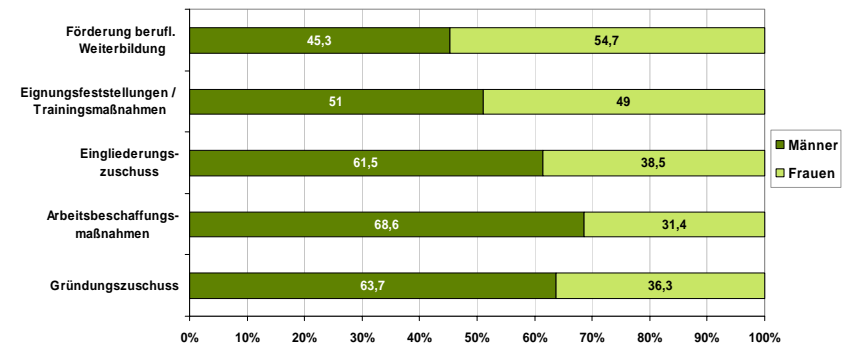
Die Teilnahme von Frauen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik erweist sich als recht heterogen.⁶ Insgesamt sind mehr als 8 Prozent der arbeitsuchenden Frauen in Maßnahmen, während dies bei Männern knapp 11 Prozent sind. Männer werden also insgesamt etwas häufiger gefördert oder gefordert. In Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FBW) hingegen sind Frauen relativ häufig anzutreffen (§§77ff, SGB III). Die berufliche Weiterbildung gehört zu den quantitativ wichtigsten Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und lässt sich zusammen mit den Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen der Gruppe der Qualifizierungsmaßnahmen zuordnen. Frauen stellen dabei mit rd. 2.500 Teilnehmerinnen knapp 55 Prozent der Gesamteilnehmer in Hessen in FBW-Maßnahmen. Jedoch ist der Anteil der Frauen gegenüber dem Stand 12/2006 rückläufig. Dasselbe gilt für den Anteil der Berufsrückkehrenden in dieser Maßnahme (rund 10 % der Frauen), verglichen mit dem Stand 10/2006. In der zweiten Gruppe der Qualifizierungsmaßnahmen, nämlich bei den Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen, stellen Frauen mit 49 Prozent nur knapp die Hälfte der Teilnehmer, während sie im Vorjahresmonat noch die Mehrheit bildeten. Auch hier ist also ein Rückgang des Frauenanteils, wie auch der Gesamtzahl der weiblichen Teilnehmer (um rund 650 Teilnehmerinnen), zu verzeichnen.

Eingliederungszuschüsse (EGZ) können zur Gruppe der Maßnahmen gerechnet werden, die der Förderung abhängiger Beschäftigung dienen. Hier stellen Männer das Gros der Teilnehmer: Ca. 3.200 Männer bekommen EGZ und verkörpern damit 61,5 Prozent der Teilnehmer. Schließlich ist die von der

⁶ Soweit nicht explizit anders erwähnt, beziehen sich die Daten zur Maßnahmenteilnahme auf die beiden Rechtskreise, in denen sie angewandt werden. Allerdings können für die (im Rahmen des SGB II) sog. zugelassenen kommunalen Träger (69 von 439 Kreisen) keine solchen Daten ausgewiesen werden, da diese nach wie vor keine verlässlichen Daten liefern.

Teilnehmerzahl her bedeutendste Maßnahme, der Gründungszuschuss (§421(1), SGB III), ebenfalls schwerpunktmäßig an Männer vergeben. Knapp 5.500 Männer (knapp 64 % aller Teilnehmer) erhalten Gründungszuschüsse als eine Form der Förderung von Selbständigkeit. Hierunter fällt beispielsweise auch die sog. Ich-AG. Immerhin steigt der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahresstand an.

Abbildung 4: Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nach Geschlecht, in Prozent, Hessen 12/2007



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Tabelle 5), eigene Darstellung

Zusammenfassend lässt sich für den Maßnahmen-Bereich festhalten, dass Frauen besonders häufig an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Dies scheint auch in der Vergangenheit gängige Praxis gewesen zu sein (vgl. Bender et al. 2005), mit Ausnahme von 2006 (vgl. Bernhard et al. 2008). Eine überdurchschnittliche Teilnahme von Frauen in diesem Bereich lässt sich unter Umständen dadurch rechtfertigen, dass Frauen (noch, d.h. in diesen Jahrgängen) ein niedrigeres durchschnittliches Niveau an Schulbildung und Berufserfahrung aufweisen (vgl. Prey und Wolf 2004). Außerdem kehren Frauen häufiger als Männer nach Erwerbsunterbrechungen in den Arbeitsmarkt zurück und sind somit Kandidatinnen zur Qualifizierung im Hinblick auf neues oder verlorenes Wissen und Fähigkeiten. Zudem weisen empirische Studien darauf hin, dass Qualifikationsmaßnahmen für Frauen besonders positive Effekte aufweisen (vgl. bspw. Bergemann und Van den Berg 2006; Biewen et al. 2007). Allerdings weisen die jetzt in den Arbeitsmarkt eintretenden Geburtsjahrgänge ein höheres Qualifikationsniveau von Frauen auf, so dass die Förderbedürftigkeit von Frauen in dieser Hinsicht langfristig insgesamt rückläufig sein dürfte.

Warum Frauen bei den Maßnahmen zur Förderung von abhängiger oder selbständiger Beschäftigung unterrepräsentiert sind, kann im Rahmen dieses Berichtes nicht beantwortet werden. Es gibt eine Vielzahl möglicher Erklärungen. Plausibel wären zum einen Auswahlmechanismen bei der Zuweisung von Maßnahmen durch die Arbeitsagenturen, die zunächst genderspezifischen Kriterien wie dem Förderbedarf und der Effektivität und Effizienz verpflichtet sind. Zum anderen ist auch eine Selbstselektion der Frauen denkbar, die möglicherweise Selbständigkeit eher ablehnen. Überdies ist zu bedenken, dass für den Teil der Frauen, der eine Teilzeitbeschäftigung sucht, Selbständigkeit vermutlich schwer realisierbar ist und insofern auch keine Gründungszuschüsse vergeben werden. Vielleicht wird indes die Selbständigkeit auch deswegen seltener realisiert, weil Gründungszuschüsse seltener vergeben

werden. Auf der Grundlage verschiedener Studien berichtet die Bundesweite Gründerinnenagentur im Jahr 2005 zur Gründungstätigkeit bei Frauen und Männern das Folgende: Der Anteil der Frauen an den Selbständigen beträgt lediglich ein Viertel. Frauen gründen später als Männer, fast zwei Drittel (64,4 %) im Alter zwischen 35 und 54 Jahren. Gegenüber den Männern weisen sie eine höhere schulische Bildung auf. Mit einem Anteil von 67 Prozent gründen sie eher allein – gegenüber 59 Prozent der allein gründenden Männer. Von diesen Soloselbständigen arbeitet mehr als ein Drittel zuhause. Der Anteil der pragmatischen Gründungen (Selbständigkeit als bessere Erwerbsalternative) ist bei Frauen um 15 Prozentpunkte höher als bei den Männern. Fast 23 Prozent der weiblichen Selbständigen arbeiten in Teilzeit (unter 20 Std. pro Woche). Frauen gründen im Durchschnitt weniger und kleinere Unternehmen als Männer (vgl. Bundesweite Gründerinnenagentur 2005).

Ebenso wie Gründungszuschüsse wohl primär an Vollzeitbeschäftigte vergeben werden, ist denkbar, dass Eingliederungszuschüsse bevorzugt an Vollzeitbeschäftigte vergeben werden. Allerdings ist hier ein Steigerungspotential vorhanden. Rechnet man nämlich die Teilzeitarbeitslosen heraus, so stellen Frauen immer noch 43 Prozent der Arbeitsuchenden dar. Somit sind sie aber auch, wenn man die Teilzeitarbeitslosen herausrechnet, in den drei Maßnahmen EGZ, ABM und Gründungszuschüsse unterrepräsentiert.

5 Betriebsführung immer noch Männerdomäne

Zusätzlich zur Diskussion der Erwerbsbeteiligung insgesamt und zur Ausbildungslage lohnt es sich, die berufliche Stellung von Frauen und Männern in den Blick zu nehmen. Eine unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen in Führungspositionen kann Maßnahmen, die Frauen Aufstiege in solche Positionen ermöglichen und damit auf die Unterstützung von Karrieren angelegt sind, rechtfertigen.

Eine Differenzierung der Führungsstrukturen in Betrieben nach Geschlecht zeigt, dass Frauen vor allem auf oberster aber auch auf zweiter Führungsebene unterdurchschnittlich vertreten sind.

In den obersten Führungsetagen von Großbetrieben haben Frauen Seltenheitswert. Ihre Präsenz ist in der Leitung von Kleinbetrieben dagegen deutlich größer. Allerdings gibt es nicht nur Unterschiede nach Betriebsgrößen, sondern es sind auch deutliche Brancheneffekte erkennbar. Weibliche Chefs sind vorwiegend in Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens und bei privaten Dienstleistungen (Gastronomie, Wäscherei, Kosmetik usw.) anzutreffen. Der Groß- und Einzelhandel weist ebenfalls einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil in Führungspositionen aus.

Diese Resultate ergab eine Befragung von knapp 16.000 Betrieben in Deutschland aus dem Jahr 2004, die im Rahmen des IAB-Betriebspanels⁷ zusätzlich das Thema Führungsstruktur behandelte (vgl. Baden und Schmid 2005). Hierbei wurden auch rund 1.000 hessische Betriebe interviewt, so dass für das Bundesland Hessen ebenfalls repräsentative Ergebnisse vorliegen, auf die nun näher eingegangen wird.

⁷ Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Wiederholungsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bei stets denselben Betrieben in Deutschland (ergänzende Informationen unter: <http://betriebspanel.iab.de>).

Frauen führen auch in Hessen meistens nur kleinere Betriebe

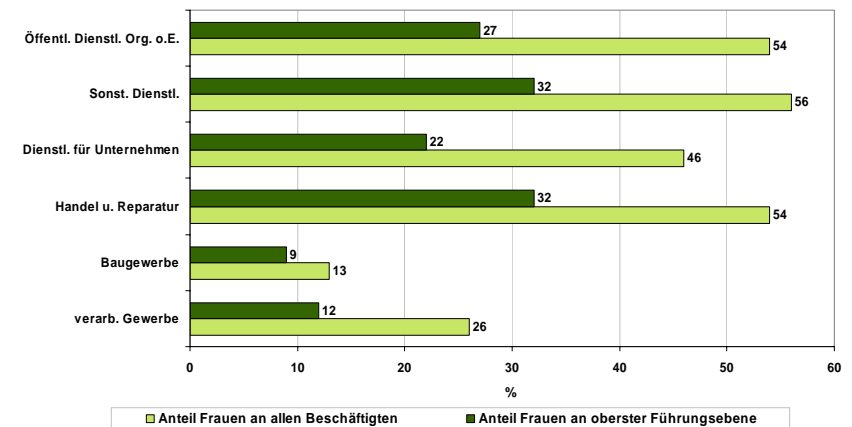
Auf der obersten Führungsebene (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Betriebs- und Filialleitung) in Hessen stellen Frauen einen Anteil von lediglich 25 Prozent, während der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Hessen rund 45 Prozent beträgt.

Bemerkenswert ist, dass bei 68 Prozent der hessischen Betriebe keine Frau auf der obersten Hierarchieebene zu finden ist.⁸

Eine Betrachtung nach Betriebsgröße belegt, dass der Frauenanteil in den Führungspositionen mit steigender Betriebsgröße auch noch kräftig schrumpft. So können Kleinbetriebe (1 - 9 Beschäftigte) noch 30 Prozent „Führungsfrauen“ vorweisen, während es in Großbetrieben (250 und mehr Beschäftigte) nur noch 10 Prozent sind. Dagegen reduziert sich der Frauenanteil an allen Beschäftigten lediglich von 51 Prozent in Kleinbetrieben auf 40 Prozent in Großbetrieben.

In den einzelnen Branchen reichen die Frauenanteile an den Beschäftigten von 13 Prozent im Baugewerbe bis zu 56 Prozent in den sonstigen Dienstleistungen. Die unterschiedlichen Frauenanteile spiegeln die Variation in der Betriebsgrößenzusammensetzung innerhalb der Branchen wider, weichen über die Branchen hinweg aber stärker ab als zwischen Betriebsgrößeklassen. Dies wird auch in der Besetzung von Positionen in der obersten Leitungsebene reflektiert - wie der Abbildung 5 entnommen werden kann. Überdurchschnittlich häufig sind Frauen in oberster Führungsposition demnach in den Bereichen Handel und Reparatur sowie sonstigen Dienstleistungen anzutreffen.

Abbildung 5: Frauen nach Führungsebenen und Branchen in Prozent, Hessen 2004



Quelle: IAB Betriebspanel 2004, eigene Berechnungen

⁸ Bei der Interpretation dieser Zahl ist indessen Vorsicht geboten, weil es in der Grundgesamtheit viele kleine Betriebe gibt und wenig große. Bspw. haben Kleinbetriebe mit einem Mitarbeiter entweder eine Frau oder einen Mann auf der höchsten Führungsebene. D.h. man kann aus der angegebenen Zahl nicht schließen, dass zwei Drittel der Großbetriebe keine Frauen auf der obersten Führungsebene haben.

Frauen befinden sich verstärkt eine Ebene unter der Geschäftsleitung

Ergänzend wurde auch die zweite Führungsebene betrachtet. Diese existiert in 26 Prozent der Betriebe in Hessen. Während diese hierarchische Tiefe bei fast allen Großbetrieben (94 %) vorliegt, ist sie nur bei 14 Prozent der Kleinbetriebe zu finden.

Auf der zweiten Führungsebene liegt der Frauenanteil bei 37 Prozent und damit zwar immer noch unter ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten (45 %), aber deutlich über dem auf der obersten Führungsebene (25 %). Allerdings beschäftigen 42 Prozent aller Betriebe, die über eine solche Hierarchie verfügen, keine Frau in dieser Führungsposition.

Auch auf dieser zweiten Führungsebene nimmt der Frauenanteil mit steigender Betriebsgröße ab. Auffällig ist, dass bei Kleinbetrieben etwa 56 Prozent aller Führungskräfte auf dieser Ebene Frauen sind. Auch bei kleineren Betrieben mit 10 - 49 Beschäftigten liegt ihr Anteil mit 46 Prozent noch überdurchschnittlich hoch.

Differenziert nach Branchen haben auch hier die sonstigen Dienstleistungen sowie der Bereich Handel und Reparatur die höchsten Frauenanteile an der Führungsebene.

Ausblick zu Frauen in Führungspositionen

Die Befragung aus dem Jahr 2004 zu diesem Themenkomplex, die die vorgenommene Differenzierung der Führungsstrukturen in hessischen Betrieben ermöglichte, wird im Jahr 2008 wiederholt. Die Ergebnisse dieser Befragung dürfen mit Spannung erwartet werden, da familienpolitische Reformen der großen Koalition, wie bspw. die Einführung des Elterngeldes, möglicherweise dazu beigetragen haben, die Karrierechancen von Frauen positiv zu beeinflussen.

Bei einer internen Arbeitgeberbefragung (1.500 Unternehmen) der Bundesagentur für Arbeit im August 2007 gaben 60 Prozent der befragten Unternehmen an, noch keine Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingeführt zu haben – und immerhin 40 Prozent hatten und haben solche Maßnahmen.⁹ Bei jenen 40 Prozent bildeten Maßnahmen zur Arbeitszeitregelung (Teil-/ Gleitzeit, Jahres-/ Lebensarbeitszeitkonten) mit 78 Prozent den größten Anteil, gefolgt von flexibler Verteilung von Arbeitsaufträgen (46 %) und Sonderurlaub bei Erkrankung von Kindern oder Angehörigen (40 %). Familienbewusstes Verhalten von Führungskräften nahm nur einen Anteil von 32 Prozent bei den umgesetzten Maßnahmen ein, Berücksichtigung bei der Karriereplanung einen Anteil von 20 Prozent und Maßnahmen der Kinderbetreuung lagen mit einem Anteil von 7 Prozent auf dem letzten Platz.

Dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf keine Karrierebremse sein muss – wenn der Arbeitgeber mitspielt und Mütter – oder auch Väter – aktiv unterstützt, zeigen viele positive Beispiele erfolgreicher Unternehmen, die eine mitarbeiterorientierte und familienfreundliche Unternehmenskultur als einen Teil der eigenen Erfolgsstrategie sehen. Sie möchten qualifizierte Fach- und Führungskräfte auf jeden Fall an das Unternehmen binden – auch und gerade, wenn sie Eltern werden. Sie erwerben durch die

⁹ Die Arbeitgeberbefragung basiert auf den der BA gemeldeten offenen Stellen und ist somit als repräsentativ im Bezug auf Firmen, die offene Stellen bei der BA anbieten, anzusehen.

Familie zusätzliche Qualifikationen wie Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Organisationskompetenz und Zeitmanagement.¹⁰

Die hessischen Arbeitsagenturen entwickeln seit 2006 Angebote zur Unterstützung der Unternehmen in dieser Fragestellung.

6 Ausblick

Dieser Bericht beleuchtet die Situation der Frauen am hessischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für das Jahr 2007, wie er sich in Daten aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für Beschäftigung, Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Teilnahme an aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen widerspiegelt. Weitere Datenquellen der BA, eigene Daten, wie das IAB-Betriebspanel, aber auch Daten von anderen Datenproduzenten, wie bspw. Daten des statistischen Bundesamtes und der Gründerinnenagentur wurden zugrunde gelegt.

Im Hinblick auf die Ausbildungssituation von jungen Frauen zeigt sich zunächst, dass weibliche Schulabgänger im Durchschnitt ein höheres Qualifikationsniveau erreichen als ihre männlichen Gegenüber. Sie absolvieren häufiger die Realschule und besitzen häufiger die Hochschulreife. Insgesamt muss für junge Frauen bei der Berufswahl eine stärkere Konzentration konstatiert werden. Ihre Berufswahl auf bestimmte wenige Berufe erklärt auch, warum sie häufiger in schulischer Vollzeitausbildung, im Gegensatz zum dualen System, zu finden sind.

Hinsichtlich der Erwerbstätigkeit, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, sind die folgenden Beobachtungen bemerkenswert. Die Erwerbstätigkeit der Frauen steigt im Jahresvergleich gegenüber 2006 deutlich an. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung indessen nimmt von Juni 2006 bis Juni 2007 nur leicht zu. Außerdem geht der Anstieg in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei Frauen ausschließlich auf einen Anstieg in der Teilzeitschäftigung zurück, während die Vollzeitbeschäftigung im selben Zeitraum sogar leicht rückläufig ist.

Die Arbeitslosigkeit ist bei Frauen etwas höher als bei Männern. Sie ist sowohl bei Frauen wie bei Männern deutlich zurückgegangen. Insbesondere bei jungen Frauen ist der Rückgang der Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich ausgeprägt. In Beschäftigungsförderungsmaßnahmen sind Frauen unterrepräsentiert, während sie in der beruflichen Weiterbildung überrepräsentiert sind und überdurchschnittliche Ergebnisse erzielen. Frauen in Arbeitslosigkeit erhalten durch ihre Erwerbshistorie begründet durchschnittlich einen geringeren Betrag an Arbeitslosengeld (ALG I) als Männer. Jedoch ist der Abstand im Vergleich zum Vorjahreszeitpunkt (Dez. 2006) leicht rückläufig. Verursacht wird dieser Rückgang durch eine Abnahme der Leistungsbezugshöhe von Männern,

¹⁰ Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert familienfreundliche Politik in Unternehmen bspw. durch Unternehmenswettbewerbe, wie „Erfolgsfaktor Familie 2008“. Hier konnten sich einige Unternehmen als besonders familienfreundlich ausweisen (www.erfolgsfaktor-familie.de). Die gemeinnützige GmbH berufundfamilie hat 2007 über 200 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen ein Zertifikat für Familienfreundlichkeit ausgestellt (<http://www.beruf-und-familie.de>). Das Projekt „Kompetenznachweis Lernen im sozialen Umfeld“ des Deutschen Jugendinstituts (DJI) beschäftigt sich auch mit dem Wert von in der Familie erworbenen Qualifikationen für Unternehmen (<http://cgi.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=354>).

Schließlich wurde der Bereich der Betriebsführung unter dem Geschlechteraspekt auf der Basis von repräsentativen Unternehmensbefragungsdaten untersucht. Die sog. „gläserne Decke“ existiert für Frauen auch in Hessen. Je höher die Führungsebene, desto geringer ist der Frauenanteil. Indessen ist die Situation von Frauen in Kleinst- und Kleinbetrieben erfreulicher als in größeren Betrieben; sie stellen dort einen höheren Anteil auf den oberen Führungsebenen.

Es bleibt festzuhalten, dass auch in Hessen weitere Anstrengungen nötig sind, um die von der Politik gesteckten Ziele, wie sie bspw. im Rahmen der Lissabon-Strategie dokumentiert sind (u.a. eine Erwerbstätigenquote von 70 % bis zum Jahr 2010), zu erreichen.

Demografischer Wandel, Fachkräftebedarf und der zunehmende Stellenwert von Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit und Kommunikation können für Arbeitgeber Signale sein, das Arbeitskräftepotenzial der gut ausgebildeten jungen Frauen an ihren Betrieb auch langfristig zu binden. Anwendungsbezogene Entwicklung, Vermarktung und Vertrieb von Produkten und Dienstleistung können weitere Gründe für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen in Arbeitsbereichen sein, in denen sie noch unterrepräsentiert sind. Fahrzeugdesignerinnen konstruieren beispielsweise Kofferräume so, dass sie leichter zu beladen sind. Der Arbeitgeberverband und der Bundesverband der Deutschen Industrie verweisen auf einen Fachkräftebedarf in zukunftssträchtigen Bereichen wie Biotechnologie, Computer und Internet, Auto- und Maschinenbau (vgl. Initiative „MINT Zukunft schaffen“ 2008). Ein Beschäftigungsanteil der Frauen im Jahr 2007 von fünf Prozent bei Elektroingenieuren, 5,6 Prozent bei Maschinenbauingenieuren und 24 Prozent bei Architekten und Bauingenieuren zeigen den Handlungsbedarf für alle Arbeitsmarktakteure deutlich auf (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008a, 2008b, 2008c).

Bedenken von Unternehmen, eine Investition in Ausbildung rentiere sich nicht, da junge Frauen für die Familienplanung frühzeitig aus dem Betrieb ausscheiden, sind so nicht nachweisbar. Mit höherem Qualifikationsniveau ist die Erwerbsorientierung von jungen Frauen gestiegen. Berufstätigkeit und eine mögliche Familiengründung sind zumeist gleichrangige Ziele in der Lebensplanung von jungen Frauen (vgl. Allmendinger 2008).

7 Literatur

- Achatz, Juliane (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. Martin Abraham, Thomas Hinz (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden, S. 263-301.
- Allmendinger, Jutta (2008): Frauen auf dem Sprung. Die grosse Brigitte-Studie. Teil 4: Lebensentwürfe – Kind? Beruf? Beides! <http://www.brigitte.de/frau/gesellschaft/kind-und-karriere>.
- Baden, Christian; Schmid, Alfons (2005): Betriebspanel Report Hessen. Personalstruktur und Personalprobleme. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2004. IAB-regional, Berichte und Analysen, IAB Hessen, Nr. 03/2005, Frankfurt.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1976): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Aspekte-Verlag und Campus. Frankfurt.
- Bednarz-Braun, Iris (1983): Arbeiterinnen in der Elektroindustrie. Zu den Bedingungen von Anlernung und Arbeit an gewerblich-technischen Arbeitsplätzen für Frauen. Deutsches Jugendinstitut. München.
- Bender, Stefan; Bergemann, Annette; Fitzenberger, Bernd; Lechner, Michael; Miquel, Ruth; Speckesser, Stefan; Wunsch, Conny (2005): Über die Wirksamkeit von FuU-Maßnahmen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 289. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.
- Bergemann, Annette; Berg, Gerard J. van den (2006): Active labor market policy effects for women in Europe: A survey. IZA Discussion Paper, No. 2365. Bonn.
- Bernhard, Sarah; Hohmeyer, Katrin; Jozwiak, Eva; Koch, Susanne; Kruppe, Thomas; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2008): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. IAB-Forschungsbericht, Nr. 02/2008. Nürnberg.
- Biewen, Martin; Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Waller, Marie (2007): Which program for whom? Evidence on the comparative effectiveness of public sponsored training programs in Germany. IZA Discussion Paper, No. 2885. Bonn.
- Bonin, Holger; Euwals, Rob (2005): Why are labor force participation rates of East German women so high? Applied Economics Quarterly. Konjunkturpolitik, Vol. 51, No. 4, S. 359-386.
- Bonin, Holger; Clemens, Wolfgang; Künemund, Harald (2003): Die demographische Entwicklung in Deutschland: Rückblick und Ausblick. Matthias Herfurth, Martin Kohli, Klaus F. Zimmermann (Hrsg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft – Problemfelder und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer. Leske + Budrich. Opladen, S. 21–41.
- Bundesagentur für Arbeit (2008a): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. 2000 bis 2007 – Arbeitsmarktberichterstattung. Maschinenbauingenieure. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2008b): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. 2000 bis 2007 – Arbeitsmarktberichterstattung. Bauingenieure und Architekten. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2008c): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. 2000 bis 2007 – Arbeitsmarktberichterstattung. Elektroingenieure. Nürnberg.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006): Berufsbildungsbericht 2006. Bonn.

- Bundesweite Gründerinnenagentur (2005): Existenzgründung von Frauen in Deutschland – Daten und Fakten. Quantitative Bedeutung von Gründungen durch Frauen. Factsheet, Nr.01, 2005. Stuttgart.
- Clemens, Wolfgang (2003): Modelle und Maßnahmen betrieblicher Anpassung älterer Arbeitnehmer. Matthias Herfurth, Martin Kohli, Klaus F. Zimmermann (Hrsg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft – Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer. Leske + Budrich. Opladen, S. 93–129.
- Connolly, Sara; Gregory, Mary (2007): Part-time employment can be a life-time setback for earnings: A study of British women 1975–2001. IZA Discussion Paper, No. 3101. Bonn.
- Dolado, Juan José; Felgueroso, Florentino; Jimeno, Juan F. (2003): Where do women work? Analysing patterns in occupational segregation by gender. *Annales d'Economie et Statistique*, No. 71/72, S. 267–292.
- Fitzenberger, Bernd; Kunze, Astrid (2005): Vocational Training and Gender. Wages and Occupational Mobility among young Workers. *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 21, No. 3, S. 392–415.
- Grundig, Beate (2008): Why is the share of women willing to work in east germany larger than in west germany? A logit model of extensive labour supply decision. Ifo Working Paper, No. 56. München.
- Heinz, Walter R. (1991): Berufliche und betriebliche Sozialisation. Hurrelmann Klaus, Ulich Dieter (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, vollständig überarbeitete Neuauflage. Beltz. Weinheim.
- Heinze, Anja; Wolf, Elke (2006): Gender Earnings Gap in German Firms: The Impact of Firm Characteristics and German Firms. ZEW Discussion Paper, No. 06- 020. Mannheim.
- Initiative „MINT Zukunft schaffen“ (2008): <http://www.mintzukunft.de>.
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (Hrsg.) (2007): Ingenieurin statt Germanistin und Tischlerin statt Friseurin? Evaluationsergebnisse zum Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag. Bielefeld. <http://www.kompetenz.de/vk06/produkte/schriftenreihe>.
- Konsortium Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld.
- Krüger, Helga (1996): Die andere Bildungssegmentation: Berufssysteme und soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Axel Bolder, Helmut Heid, Walter R. Heinz, Günter Kutscha, Helga Krüger, Artur Meier, Klaus Rodax (Hrsg.): Die Wiederentdeckung der Ungleichheit. Aktuelle Tendenzen in Bildung für Arbeit. Jahrbuch '96 Bildung und Arbeit. Leske & Budrich. Opladen, S. 252–274.
- Krüger, Helga (1991): Doing Gender - Geschlecht als Statuszuweisung im Berufsbildungssystem. Ditmar Brock, Brigitte Hantsche, Gertrud Kühnlein, Heiner Meulemann, Karen Schober (Hrsg.): Übergänge in den Beruf. Zwischenbilanz zum Forschungsstand. DJI Verlag, Deutsches Jugendinstitut e.V. München, S. 139–169.
- Kunze, Astrid (2005): The Evolution of the Gender Wage Gap. *Labour Economics*, Nr. 12, S.73–97.

- Lutz, Burkart (1979): Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation. Christian Brinkmann, Jürgen Kuhl, Rainer Schultz-Wild, Werner Sengenberger (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 33. Nürnberg, S. 45–73.
- Matthes, Britta; Burkert, Carola; Biersack, Wolfgang (2008): Berufssegmente – eine empirisch fundierte Neuabgrenzung homogener beruflicher Einheiten mit Hilfe der Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit 1988. IAB Discussion Paper. Nürnberg. Im Erscheinen.
- OECD (2002): Employment Outlook. Paris.
- Pack, Jochen; Buck, Hartmut; Kistler, Ernst; Mendius Hans Gerhard; Morschhäuser, Martina; Wolff, Heimfrid (2000): Zukunftsreport demographischer Wandel. Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn.
- Prey, Hedwig; Wolf, Elke (2004): Catch Me If You Can. Erklärungsfaktoren des Lohndifferenzials zwischen Männern und Frauen in den Jahren 1984 bis 2001. Bernd Fitzenberger, Werner Smolny, Peter Winkler (Hrsg.): Herausforderungen an den Wirtschaftsstandort Deutschland, ZEW Wirtschaftsanalysen, Bd. 72. Nomos. Baden-Baden, S. 143–167.
- Schäfer, Andrea; Vogel, Claudia (2005): Teilzeitbeschäftigung als Arbeitsmarktchance. *DIW-Wochenbericht*, Jg. 72, Nr. 7, S. 131–138.
- Solga, Heike (2002): 'Stigmatization by Negative Selection': Explaining Less-Educated People's Decreasing Employment Opportunities. *European Sociological Review*, Vol. 18; No. 2, S. 159–178.
- Statistisches Bundesamt (2007a): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. Fachserie 11 Reihe 1, Schuljahr 2006/2007.
- Statistisches Bundesamt (2007b): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen. Fachserie 11 Reihe 2, Schuljahr 2006/2007.
- Van Ham, Maarten; Büchel, Felix (2004): Unwilling or Unable? Spatial, Institutional and Socio-Economic Restrictions on Females' Labor Market Access. IZA Discussion Paper, No. 1034. Bonn.
- Wanger, Susanne (2005): Frauen am Arbeitsmarkt: Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit. IAB-Kurzbericht, Nr. 22/2005. Nürnberg.
- Wanger, Susanne (2006): Arbeitszeitpolitik. Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität. IAB-Kurzbericht, Nr. 7/2006. Nürnberg.
- Wentzel, Wenka (2007): Die Berufsorientierung von Schülerinnen in der Altersentwicklung. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, Heft 1, S. 88–109.

Anhang

Tabelle 5: Der Arbeitsmarkt Hessen im Dezember 2007 – Eckwerte des Arbeitsmarktes nach Geschlecht

| Gender Mainstreaming Report | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-----------|----------------------|---------|----------------------|---------|----------------------|---------|----------------------|------------------------|------|
| Eckwerte des Arbeitsmarktes - nach Geschlecht | | | | | | | | | | | |
| Berichtsmonat: Dezember 2007 | | | | | | | | | | | |
| Hessen | | | | | | | | | | | |
| | Stand | Männer | | | | Frauen | | | | Ins-gesamt nur SGB III | |
| | | absolut | Anteil an Sp. 1 in % | absolut | Anteil an Sp. 1 in % | absolut | Anteil an Sp. 6 in % | absolut | Anteil an Sp. 6 in % | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Bewerber für Ausbildungsstellen im Berichtsjahr (Oktober - September) | 09/07 | 50.077 | 26.824 | 53,6 | 23.253 | 46,4 | 40.203 | 21.731 | 54,1 | 18.472 | 45,9 |
| unversorgte Bewerber zum 30.9. | 09/07 | 2.352 | 1.266 | 53,8 | 1.086 | 46,2 | 1.385 | 758 | 54,7 | 627 | 45,3 |
| Erwerbstätige* | 2006 | 2.758.000 | 1.517.000 | 55,0 | 1.241.000 | 45,0 | | | | | |
| Erwerbstätigenquote* | 2006 | 68,3 | 74,9 | | 61,7 | | | | | | |
| Sozialvers. - pfl. Beschäftigte (Wohnort) | 06/07 | 2.000.686 | 1.100.460 | 55,0 | 900.226 | 45,0 | | | | | |
| Vollzeit | 06/07 | 1.614.476 | 1.032.677 | 64,0 | 581.799 | 36,0 | | | | | |
| Teilzeit | 06/07 | 385.255 | 67.265 | 17,5 | 317.990 | 82,5 | | | | | |
| keine Zuordnung möglich | 06/07 | 955 | 518 | 54,2 | 437 | 45,8 | | | | | |
| Geringfügig entlohnt Beschäftigte (GeB) ausschließlich GeB | 06/07 | 525.207 | 187.480 | 35,7 | 337.727 | 64,3 | | | | | |
| im Nebenjob GeB | 06/07 | 361.473 | 115.808 | 32,0 | 245.665 | 68,0 | | | | | |
| Arbeitslosenquoten in % aller ziv. EP | 12/07 | 6,7 | | | | | 1,9 | | | | |
| Arbeitslosenquoten in % der abh. ziv. EP | 12/07 | 7,6 | 7,4 | | 7,8 | | 2,2 | 2,1 | | 2,3 | |
| Bestand an Arbeitslosen | 12/07 | 209.724 | 105.858 | 50,5 | 103.866 | 49,5 | 60.462 | 29.495 | 48,8 | 30.967 | 51,2 |
| Teilzeitarbeitsuchende | 12/07 | 26.779 | 1.866 | 7,0 | 24.913 | 93,0 | 12.618 | 724 | 5,7 | 11.894 | 94,3 |
| Berufsrückkehrer | 12/07 | 4.748 | 59 | 1,2 | 4.689 | 98,8 | 2.657 | 27 | 1,0 | 2.630 | 99,0 |
| Alleinerziehende | 12/07 | 12.082 | 856 | 7,1 | 11.226 | 92,9 | 1.907 | 220 | 11,5 | 856 | 44,9 |
| unter 25 Jahre alt | 12/07 | 20.855 | 11.402 | 54,7 | 9.453 | 45,3 | 8.737 | 5.121 | 58,6 | 3.616 | 41,4 |
| 50 Jahre und älter | 12/07 | 50.472 | 25.641 | 50,8 | 24.831 | 49,2 | 16.675 | 7.718 | 46,3 | 8.957 | 53,7 |
| Schwerbehinderte | 12/07 | 9.460 | 5.506 | 58,2 | 3.954 | 41,8 | 4.581 | 2.439 | 53,2 | 2.142 | 46,8 |
| Ausländer | 12/07 | 53.193 | 26.414 | 49,7 | 26.779 | 50,3 | 9.560 | 5.284 | 55,3 | 4.276 | 44,7 |
| Leistungsempfänger insgesamt | 12/07 | 363.801 | 178.823 | 49,2 | 184.976 | 50,8 | | | | | |
| Arbeitslosengeld I | 12/07 | 59.269 | 32.049 | 54,1 | 27.220 | 45,9 | 59.269 | 32.049 | 54,1 | 27.220 | 45,9 |
| Arbeitslosengeld II | 12/07 | 304.532 | 146.774 | 48,2 | 157.756 | 51,8 | | | | | |
| Bestand an gemeldeten Stellen | 12/07 | 46.782 | | | | | | | | | |
| Teilzeitarbeit (einschl. Heimarbeit) | 12/07 | 17.074 | | | | | | | | | |
| Förderung berufliche Weiterbildung | 12/07 | 4.476 | 2.026 | 45,3 | 2.450 | 54,7 | 3.384 | 1.357 | 40,1 | 2.027 | 59,9 |
| Anteil Berufsrückkehrer | 12/07 | 5,7 | 0,0 | | 10,3 | | 6,9 | 0,1 | | 11,5 | |
| Eignungsfestst. / Trainingsmaßnahmen | 12/07 | 3.538 | 1.804 | 51,0 | 1.734 | 49,0 | 2.296 | 1.060 | 46,2 | 1.236 | 53,8 |
| Anteil Berufsrückkehrer | 12/07 | 4,6 | 0,1 | | 9,2 | | 5,4 | 0,0 | | 10,0 | |
| Eingliederungszuschüsse | 12/07 | 5.239 | 3.222 | 61,5 | 2.017 | 38,5 | 3.469 | 1.999 | 57,3 | 1.480 | 42,7 |
| Anteil Berufsrückkehrer | 12/07 | 1,9 | 0,1 | | 4,9 | | 2,2 | 0,0 | | 5,2 | |
| Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen | 12/07 | 191 | 131 | 68,6 | 60 | 31,4 | 113 | 75 | 66,4 | 38 | 33,6 |
| Anteil Berufsrückkehrer | 12/07 | 1,0 | 0,0 | | 3,3 | | 0,0 | 0,0 | | 0,0 | |
| Gründungszuschuss | 12/07 | 8.571 | 5.459 | 63,7 | 3.112 | 36,3 | 8.571 | 5.459 | 63,7 | 3.112 | 36,3 |
| Anteil Berufsrückkehrer | 12/07 | 1,6 | 0,1 | | 4,3 | | 1,6 | 0,1 | | 4,3 | |

Erstellungsdatum: 27.03.08 - Produzierende Stelle: Statistik-Service Südwest

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Der Arbeitsmarkt im Dezember 2007

Hessen

Impressum

IAB regional. IAB Hessen
Nr. 01 / 2008

Bezugsmöglichkeit
Volltext-Download dieses Forschungsberichtes
unter:
http://doku.iab.de/regional/h/2008/regional_h_0108.pdf

Herausgeber
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

IAB im Internet
<http://www.iab.de>

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Rückfragen zum Inhalt an
Alfred Garloff, Tel. 069/6670 518,
oder e-Mail: alfred.garloff@iab.de

ISSN 1861-3578

Materialien und Dokumentation

5. Fachtagung

**Arbeitsmarktchancen für Frauen im Spannungsfeld von Familie und Erwerbsarbeit
1. und 2. Dezember 2008 in Heppenheim**

Die Bewertung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht

Dr. Clarissa Rudolph

**Forschungs- und Kooperationsstelle GendA
Arbeit, Demokratie und Geschlecht**

Dr. Clarissa Rudolph
**Die Bewertung des SGB II aus
gleichstellungspolitischer
Sicht**



Gliederung

1. Einführung
2. Empirische Bestandsaufnahme I
3. „Problemgruppe“ allein Erziehende im SGB II
4. Der Betreuungs- und Aktivierungsprozess
5. Empirische Bestandsaufnahme II
6. Gleichstellungspolitische Ambivalenzen
7. Gleichstellungspolitik im SGB II
8. Fazit

=> Alles Zwischenergebnisse!



1. Einführung

Ausgangspunkt meiner Überlegung sind folgende Befunde:

- ❖ Der Arbeitsmarkt ist wie die Gesellschaft insgesamt geschlechtsspezifisch strukturiert.
- ❖ Diese Strukturen bedeuten:
 - ❖ bestimmte Rollenerwartungen und Handlungsräume sind nach Geschlecht sortiert
 - ❖ Dabei erfahren Frauen immer noch stärkere Benachteiligungen (gender pay gap, vertikale und horizontale Segmentierung des Arbeitsmarktes)
 - ❖ Gleichzeitig scheinen sich aber gerade auch für Frauen die Handlungsräume zu weiten (Erhöhte Erwerbsintegration).



1. Einführung

...und führen zu folgenden Fragen:

- ❖ Werden auch im SGB II geschlechtsspezifische Strukturen des Arbeitsmarktes sichtbar?
- ❖ Welche Rolle spielt das Konzept der Bedarfsgemeinschaft?
- ❖ Welche Lebensmodelle stützt das SGB II? Welche Rolle soll der Staat überhaupt bei der individuellen Lebensgestaltung spielen?
- ❖ Gibt es eine Wahlfreiheit der LeistungsempfängerInnen des SGB II?
- ❖ Gibt es eine aktive Gleichstellungspolitik?



1. Einführung: Forschungsperspektiven

Deshalb untersuchen wir:

- Die Wirkungen des SGB II (empirische Bestandsaufnahme)
- Den Prozess der Aktivierung und Betreuung (Konzepte und Umsetzungen)
- Leitbilder und Zielsetzungen
- Gleichstellungsbemühungen

2. Bestandsaufnahme: Struktur der LeistungsempfängerInnen des SGB II

Voraussetzung für den Hilfebezug:

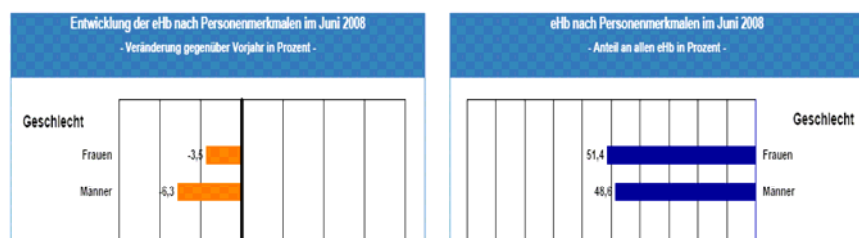
- Erwerbsfähigkeit und Hilfebedürftigkeit (Anrechnung Vermögen und PartnerInneneinkommen)
- Bereitschaft zur Mitwirkung an Beendigung des Hilfebezugs (Zumutbarkeit; Sanktionen)

Daten zu

- Ausmaß der Hilfebedürftigkeit
- Erwerbsfähige arbeitslose Hilfebedürftige nach Geschlecht
- Hilfebedürftigkeit nach Typus der Bedarfsgemeinschaft
- Unter 25jährige Hilfebedürftige

Struktur der LeistungsempfängerInnen

- ☛ Anzahl erwerbsfähiger Hilfebedürftiger im SGB II, Juni 2008:
- ☛ Bestand: 5.053.178, davon Frauen: 2.596.760 und Männer: 2.456.955

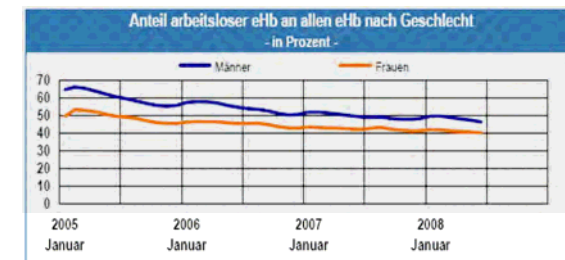


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2008

Davon: 2.178.000 arbeitslose eHb (Tendenz↘) und 1.337.000 erwerbstätige eHb (Tendenz↗)

Struktur der LeistungsempfängerInnen

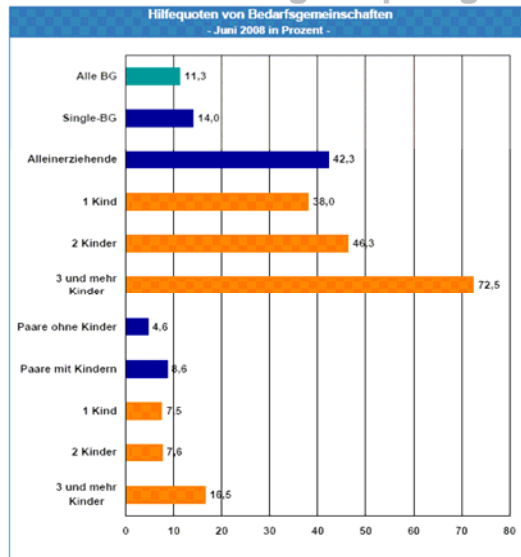
- ☛ Arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige nach Geschlecht



Quelle: Statistik der BA 2008

48,3% der männlichen LE sind arbeitslos, bei den Frauen sind es 41,6% => das Einkommen von Frauen ist niedriger und sie müssen deutlich öfter als Männer alleine für ihre Kinder sorgen.

Struktur der LeistungsempfängerInnen



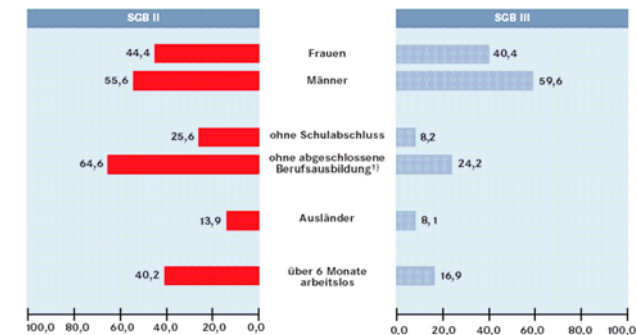
Kinder erhöhen
das Risiko des
Leistungsbezugs

Statistik der BA
2008

Struktur der LeistungsempfängerInnen: U 25

Struktur der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren im Rechtskreis SGB II und SGB III

Struktur der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren im Rechtskreis SGB II und SGB III im Vergleich
Jahresdurchschnitt 2006 Anteile in % (Basis 370 Kreise)



¹⁾ Derzeit ist das Strukturmerkmal „ohne Berufsausbildung“ aufgrund der VerBFS Umstellung nicht auswertbar. Deshalb wurde hier auf dem Berichtsmonat Februar 2006 zurückgegangen.
Quelle: Statistik der BA, eigene Berechnungen.

© BA-Zentrale SP II 23

Quelle: Statistik der BA 2008

2. Empirische Bestandsaufnahme: Zusammenfassung

- ❖ Insgesamt etwas mehr Frauen als Männer im SGB II.
- ❖ Kinder sind ein Armutsrisiko.
- ❖ Frauen sind u.a. im SGB II weil
 - ❖ ihr Einkommen niedriger ist
 - ❖ sie öfter (alleine) für ihre Kinder sorgen müssen
 - ❖ sie selbst erwerbslos sind
 - ❖ ihr Partner erwerbslos ist
 - ❖ weil sie geringe Qualifikationen und Berufserfahrungen haben (ü 50jährige)
- ❖ Bei den unter 25jährigen im SGB II sind deutlich mehr Männer:
 - ❖ Frauen: § 10 SGB II – Kinder unter 3 Jahren
 - ❖ Männer gering qualifiziert
- ❖ Besondere Problemlagen: z.B. allein Erziehende

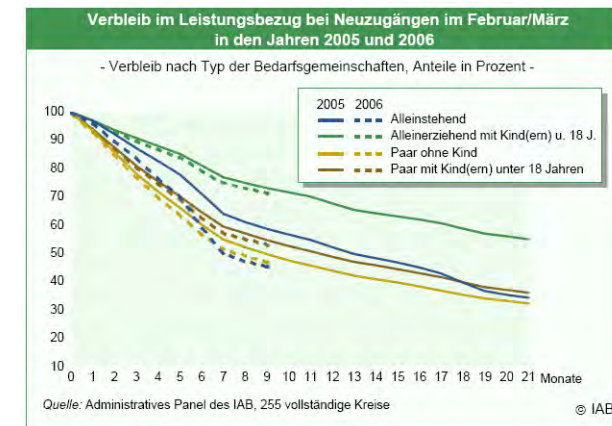
3. „Problemgruppe“ Alleinerziehende im SGB II

- ❖ Von den arbeitslosen Frauen in der BRD waren im Februar 2008 16,3% allein erziehend (Anteil der alleinerziehenden Männer: 1,1%)
- ❖ 18,2% der BG im SGB II sind Alleinerziehende (Dez. 2007); 94,8% davon sind weiblich => mehr als im Durchschnitt
- ❖ Von den Familien-BG im SGB II sind etwa die Hälfte Alleinerziehende mit Kindern unter 18 J. (2006; vgl. Statistik der BA 2008)

Spezifische „Problemlagen“ von allein Erziehenden

- ❖ Arbeitszeiten
 - ❖ Zunehmende Flexibilisierung
- ❖ Kinderbetreuung
 - ❖ Zu wenig Angebote (Stadt-Land-Unterschiede!), tw. zu unflexibel
- ❖ Einkommenssituation
 - ❖ Oftmals AlleinverdienerIn für die Familie => hohes Einkommen oder VZ
- ❖ Mobilität
 - ❖ Umzug wg. Arbeitsplatz schwierig (soziales Umfeld!)
 - ❖ Eingeschränkte Verfügbarkeit über Autos

Alleinerziehende: langer Verbleib im Leistungsbezug



Quelle: Graf 2007

Schlaglichter:

- ❖ Schlechte Einkommensverhältnisse und die Überrepräsentation von Frauen bei den geringfügig Beschäftigten bzw. in Niedriglohnsektor führen dazu, dass sie häufiger auch zusätzlich zur Erwerbstätigkeit hilfebedürftig sind (↔ „jede Arbeit ist besser als keine“). Dauerabhängigkeit von staatlichen Transferleistungen.
- ❖ Die Chancen für allein Erziehende aus dem Hilfebezug herauszukommen, sind besonders schlecht – obwohl Untersuchungen zeigen, dass allein Erziehende eine sehr hohe Erwerbsmotivation haben und sogar bereit sind, schlechtere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, als andere. Studien zeigen, dass neben besonders ausgeprägten Betreuungsproblemen insbesondere die Vorbehalte der Arbeitgeber bzgl. möglicher Ausfälle der allein Erziehenden deren Arbeitsaufnahme behindert (Engelbrech/Jungkunst 2001).
- ❖ Zusätzlich zu geschlechtsspezifischen Benachteiligungen/ Unterschieden wird die Arbeitsmarktsituation häufig von weiteren Merkmalen beeinflusst: Alter, Qualifizierung, Migration, Region (deutliche Ost-West-Unterschiede)

4. Der Betreuungs- und Aktivierungsprozess :

- ❖ Ist eine komplexe interaktive Beziehung zwischen LeistungsempfängerIn und Fachkraft
- ❖ Ist eingebettet in eine komplexe Organisation und findet unter schwierigen Rahmenbedingungen statt.

Gleichstellungspolitische Fragen:

- ❖ Werden Frauen und Männern „gleich“ behandelt? => Zugangschancen zum „Fördern“ (Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen)
- ❖ Werden Frauen und Männer entsprechend ihrer Bedürfnisse und Lebenssituationen behandelt? => Erfahrungen der LeistungsbezieherInnen – Eindrücke

Maßnahmenbeteiligung von Frauen

Tabelle 4 - Geförderte Arbeitnehmerinnen sowie besonders förderungsbedürftige Personengruppen: Beteiligung an Leistungen zur Eingliederung und Anteil an Arbeitslosigkeit

Berichtsjahr: 2007

4 c) II Mindestbeteiligung von Frauen nach § 8 Abs. 2 SGB III entsprechend ihrer absoluten und relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit

| | Insgesamt | Frauen | Männer |
|---|-----------|--------|--------|
| relative Betroffenheit (rechtskreisanteilige Arbeitslosenquote (in %)) ¹⁾ | 6,7 | 6,6 | 6,8 |
| absolute Betroffenheit (Anteil an den Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II) ²⁾ | | 47,3 | 52,7 |
| Zielförderanteil gem. § 8 Abs. 2 SGB III | | 46,6 | 53,4 |
| realisierter Bilanzförderanteil (s. auch Tab. 4 c) ³⁾ | | 41,2 | 56,6 |
| Differenz Zielförderanteil zu Bilanzförderanteil | | -5,4 | 5,4 |
| realisierter Bilanzförderanteil (ohne Förd. d. Berufsausbildung) (s. auch Tab. 4 c) ³⁾ | | 41,3 | 56,7 |
| Differenz Zielförderanteil zu Bilanzförderanteil | | -5,3 | 5,3 |

Frauen insb. bei beschäftigungsbegleitenden Maßnahmen (EG, EGZ) unterrepräsentiert

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2008, Eingliederungsbilanz nach § 54 SGB II



Erfahrungen der LeistungsbezieherInnen - Eindrücke

- Es sind in erster Linie Frauen, die aufgrund der Kinderbetreuung dem Arbeitsmarkt nur eingeschränkt zur Verfügung stehen (32,4% der Frauen und 3,0% der Männer). Deutliche Ost-West-Unterschiede!
- Von den Alleinerziehenden unter den eHb mit Kindern unter 3 Jahren fühlen sich ca. 83,5% der Frauen und ca. 10% der Männer an der Arbeitsaufnahme gehindert (v.a. fehlende Kinderbetreuungsangebote, Arbeitszeiten, Mobilität).
- Männer erhalten mehr Beratungsgespräche als Frauen (1,8 zu 1,6), Männer schließen auch häufiger eine Eingliederungsvereinbarung ab als Frauen. Dabei haben Frauen seltener den Eindruck, den Inhalt mitbestimmen zu können als Männer.
- Männer mit Kinder unter 3 Jahren werden deutlich häufiger aktiviert als Frauen mit kleinen Kindern.
- Frauen sind eher bereit, Zugeständnisse bei der Höhe des Entgelts zu machen als Männern.
- Quellen: ZEW/IAQ/TNS Emnid 2007: Wirkungs- und Effizienzanalyse; IAQ/FIA/GendA 2007 und Rudolph 2007



5. Empirische Bestandsaufnahme II

- Abgänge aus dem SGB II
- Die NichtleistungsempfängerInnen (Folgen der BG-Konstruktion)



Was kommt nach dem SGB II?

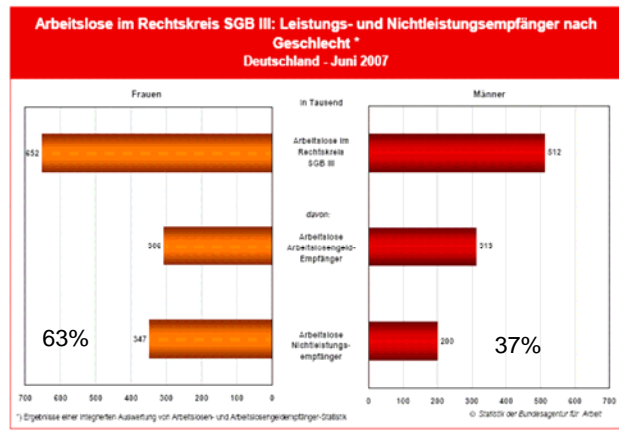
5.7 Zugang, Abgang und Dauer der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern¹⁾

- Gleitende Jahressumme 2007/08 -



¹⁾ Die Auswertungen basieren ausschließlich auf Daten aus den IT-Fachverfahren der BA.

...und die NichtleistungsempfängerInnen?



Haben keinen Anspruch auf Maßnahmen

Müssen oftmals eine Maßnahme beenden, wenn der Partner erwerbstätig geworden ist.

Zwischenfazit:

- ✦ Es sind auch im SGB II unterschiedliche Folgen für Männer und Frauen des Arbeitsmarktes und der Arbeitsmarktpolitik feststellbar. Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt spiegelt sich im SGB II wider.
- ✦ Ein überdurchschnittlich großes Vermittlungshemmnis scheint weiterhin die Frage der Elternschaft/der Kinderbetreuung zu sein. Dieses Vermittlungshemmnis trifft überproportional Frauen. Pflege als Vermittlungshemmnisse hat bisher keine große (wahrnehmbare) Bedeutung.
- ✦ Aus Sicht der „Kundinnen und Kunden“ erfahren Männer und Frauen ein unterschiedliches Ausmaß an Betreuung bei den JobCentern. Dies zeigt sich z.B. in der Häufigkeit von Betreuungsgesprächen. Allerdings sind die Gründe dafür bisher unklar.
- ✦ Gleichwohl zeichnet sich ab, dass die Intensität der Betreuung Einfluss auf den Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen hat.

Zwischenfazit:

- ✦ Der hohe Anteil der Frauen, die aus dem SGB II in Nicht-Erwerbstätigkeit abgehen sind ein Indiz dafür,
 - ✦ dass eher Männer in Erwerbstätigkeit vermittelt werden mit Folgen für die gesamte BG.
 - ✦ dass sich traditionelle Arbeitsteilung reproduziert, obwohl Frauen in gleichem Maße erwerbstätig sein müssten
 - ✦ Frauen geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.
- ✦ Auch die Geschlechterverteilung bei den Nicht-LeistungsempfängerInnen weist auf den Bestand traditioneller Arbeits- und Rollenverteilung hin.

6. Gleichstellungspolitische Ambivalenzen

Welche möglichen Hintergründe und Erklärungen gibt es dafür, dass es eine intensivere Betreuung von Männern und mehr Möglichkeiten der Maßnahmeteilnahme gibt, obwohl Frauen mehr strukturelle Benachteiligungen erfahren?

- ✦ Die Antworten sind nicht immer eindeutig.
- ✦ Sie sind bei unterschiedlichen Leitbildern
 - ✦ im SGB II und
 - ✦ bei den AkteurInnen zu finden
- ✦ Sie rühren aus verschiedenen Zielsetzungen des SGB II, die miteinander im Konflikt stehen.
- ✦ Und sie sind selbstverständlich in gesellschaftlichen Rahmenbedingungen verankert

Leitbilder

- ❖ Im SGB II ambivalente Leitbilder:
 - ❖ „adult worker model“: alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen müssen zum Abbau der Hilfebedürftigkeit beitragen
 - ❖ „Traditionelles Ernährermodell“: Konstruktion der BG (keine eigenständige Existenzsicherung), Anrechnung PartnerInneneinkommen
- ❖ Im Aktivierungs- und Betreuungsprozess:
 - ❖ Kaum „Gender-Schulungen“
 - ❖ Kaum Konzepte für gendersensibles FM
 - ❖ Abhängig von den einzelnen Fachkräften
- ❖ Bei den LeistungsempfängerInnen
 - ❖ § 10 SGB II (Zumutbarkeit) wird im Hinblick auf die Sicherstellung der Kinderbetreuung überwiegend von Frauen in Anspruch genommen
 - ❖ (allein erziehende) Frauen sind stark an einer Erwerbstätigkeit interessiert.
 - ❖ Eingeschränkte Verfügbarkeit von allein erziehenden Männern wg. Kinderbetreuung wird seltener akzeptiert.

Ziele des SGB II

- ❖ Verringerung der Hilfebedürftigkeit
- ❖ Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit
- ❖ Verbesserung der Eingliederung unter 25-Jähriger
- ❖ Sicherung des Lebensunterhalts
- ❖ Steigerung von Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit bei der Leistungserbringung

(Zielvereinbarungen BMAS – BA)

Ziele im SGB II

- ❖ „Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. Die Leistungen der Grundsicherung sind insbesondere darauf auszurichten, dass (...) 3. geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegengewirkt wird“. (SGB II)
- ❖ Schlägt sich nicht in den Zielvereinbarungen nieder
- ❖ Kann allerdings auf lokaler Ebene in Zielvereinbarungen aufgenommen werden (kommt m.W. nicht sehr häufig vor)
- ❖ Widerspruch/Spannungsverhältnis der Ziel v.a. im operativen Geschäft

Streitpunkt: Rolle des Staates?

- ❖ Geht es „den Staat“ etwas an, wie in **Paarbeziehungen die Arbeitsteilung erfolgt?**
- ❖ **Die Regelung „privater“ Bereiche des Lebens...**
 - ❖ ...wird heute schon in ganz vielen Fällen gesetzlich geregelt (z.B. Ehe- und Familienrecht).
 - ❖ ...wird immer dann kritisiert, wenn es um Gleichstellungsintentionen geht (z.B. sog. Vätermomente)
 - ❖ ...fällt auch in den Zuständigkeitsbereich des SGB II (z.B. § 1, Abs. 1 – Berücksichtigung der familienspezifischen Lebensverhältnisse)
 - ❖ ...findet ihre Grenzen in...???

Wahlfreiheit für SGB II-LeistungsempfängerInnen?

❖ Individuelle Wahlfreiheit?

- ❖ widerspricht dem Grundsatz des Forderns und Förderns und dem ‚adult worker model‘ des SGB II: wenn jemand zum Abbau der Hilfebedürftigkeit beitragen kann, muss er/sie es auch tun.
- ❖ Individuelle Wahlfreiheit hinsichtlich der Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit haben nur diejenigen, die es sich leisten können (Erwerbseinkommen, das für eine ganze Familie reicht)

❖ Strukturelle Wahlfreiheit?

- ❖ Geschlechtsspezifische strukturelle Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt (gender pay gap, vertikale und horizontale Segregation des Arbeitsmarktes, Arbeitszeit)
- ❖ Kinderbetreuungsangebote immer noch zu gering

=> **Stärkung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung**



7. Gleichstellungspolitik im SGB II

- ❖ Gleichstellungsvorgaben durch das SGB II
- ❖ Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik bei den SGB II-Grundsicherungsstellen
- ❖ Formen der Institutionalisierung
- ❖ Gleichstellungspolitische Konzepte

❖ Quelle: Online-Befragung des Gender-Projekts; ca. 1/4 aller SGB II-Trägereinheiten befragt, d.h. nicht repräsentativ! (IAQ/FIQ/GendA 2007)



Gleichstellungsvorgaben durch das SGB II

- ❖ Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. Die Leistungen der Grundsicherung sind insbesondere darauf auszurichten, dass (...) 3. geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegengewirkt wird“. (SGB II)



Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik

- ❖ 67% der Optionskommunen und 38% der ARGEen geben an, dass bei ihnen eine oder mehrere Personen für Chancengleichheit / Gender Mainstreaming am Arbeitsmarkt zuständig sind (Stand 31.12.06; Quelle: IAW 2007).
- ❖ 21% von diesen für Chancengleichheit Zuständigen waren, laut Befragung, in hohem oder sehr hohem Maße an der Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen/Strategien beteiligt, 48% nur in geringem Maße oder gar nicht, 31% teils/teils (Stand 31.12.06; Quelle: IAW 2007).
- ❖ Gender-Schulungen bzw. die Integration von Gender-Aspekten in die Schulungen der Fach- und Führungskräfte spielen eine sehr untergeordnete Rolle (IAW 2007; Gender-Projekt 2007).



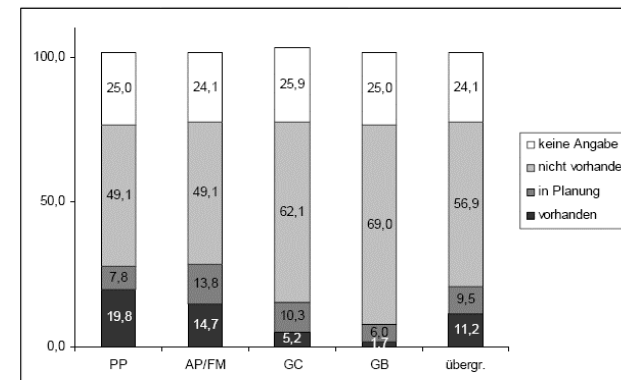
Formen der Institutionalisierung

- ❖ Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises bzw. der Kommune (25,9%),
- ❖ BCA/Zuständige für Gleichstellung nur für das SGB II (4,3%),
- ❖ TeamleiterInnen/pAp/FM, die offiziell und zusätzlich zu ihrer Tätigkeit für Gleichstellung zuständig sind (12,9%),
- ❖ Leiter/innen der SGB II-Trägereinheiten, die explizit oder implizit für Gleichstellung zuständig sind (12,1%),
- ❖ Informelle Betreuung durch TeamleiterInnen/pAp/FM ohne Freistellung (17,2%),
- ❖ Beauftragten für Chancengleichheit der örtlichen Agentur für Arbeit, die ausschließlich für die Belange des SGB III zuständig sind (12,9%).

Quelle: Gender-Projekt 2007; eigene Befragung; Datengrundlage: ca. ¼ der SGB II-Trägereinheiten.

Gleichstellungspolitische Konzepte

Abbildung 4: Vorhandensein von gleichstellungspolitischen Konzepten bei den SGB II-Trägereinheiten (in %) ³⁶



Erläuterung: PP = Konzept für Gleichstellung in der Personalpolitik; AP/FM = Konzept für Gleichstellung in Fallmanagement und Aktivierungsprozess; GC = Konzept für Gender Controlling; GB = Konzept für Gender Budgeting; übergr. = übergreifendes Konzept für Gleichstellung. Fallzahl n=116.

Quelle: Online-Befragung Gender-Projekt, Stand 15. August 2007; eigene Berechnung und Darstellung.

Zwischenfazit

- ❖ Gleichstellungspolitik hat keinen großen Stellenwert bei den Trägern der Grundsicherung
- ❖ Institutionalisierung verläuft in bekannten Formen. Die Institutionalisierung in Form von Gleichstellungsbeauftragten bedeutet nicht zwingend die Integration von Gleichstellung in das operative Geschäft.
- ❖ Gleichstellungspolitische Konzepte für den Betreuungs- und Aktivierungsprozess sind allenfalls rudimentär vorhanden

8. Fazit

- ❖ Die aktuelle Pluralisierung von Lebensmodellen und Leitbildern spiegelt sich auch im SGB II wider: allerdings unter starker Einschränkung der individuellen Entscheidungsfreiheit
- ❖ In den Wirkungen des SGB II duplizieren sich Elemente des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkts. Im Vermittlungsprozess wird nicht systematisch gegengesteuert.
- ❖ Gleichstellung erscheint als nachrangiges Ziel der Arbeitsmarktpolitik in der Zielkonkurrenz der BA.
- ❖ In der lokalen Umsetzung des SGB II werden die gleichstellungspolitischen Potentiale nicht ausgeschöpft.
- ❖ Strukturelle Ungleichheiten haben im individuellen Förderansatz kaum Platz

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Materialien und Dokumentation

5. Fachtagung

**Arbeitsmarktchancen für Frauen im Spannungsfeld von Familie und Erwerbsarbeit
1. und 2. Dezember 2008 in Heppenheim**

Kinderbetreuung: Bedarf und Wünsche

**Institutionelle Verankerung der Gleichstellungspolitik im SGB II
&
Institutionelle Verankerung der Gleichstellungspolitik
für SGB II-Empfängerinnen in Offenbach am Main**

Karin Dörr

**Kommunale Frauenbeauftragte
Stadt Offenbach**

Christina Klose

**INBAS GmbH
Projekt: Verbesserung der Erwerbschancen junger Mütter
durch passgenaue Arrangements zur Kinderbetreuung**

Kinderbetreuung: Bedarf und Wünsche – Institutionelle Verankerung der Gleichstellungspolitik im SGB II

Karin Dörr,
Kommunale Frauenbeauftragte Stadt Offenbach

Christiana Klose,
INBAS GmbH, Projekt: Verbesserung der
Erwerbschancen junger Mütter durch passgenaue
Arrangements zur Kinderbetreuung

Offenbach am Main, Dezember 2008

Inhalt

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Was bringt die institutionelle Verankerung der Gleichstellungspolitik im SGB II: Einflussgröße für Prozesse und Ergebnisse? Erfahrungen der Kommunalen Frauenbeauftragten Karin Dörr aus der Praxis in der Stadt Offenbach am Main | 3 |
| 1.1 | Was bewegt eine Frauenbeauftragte, sich im SGB-II-Bereich aktiv einzumischen? | 3 |
| 1.2 | Kinderbetreuung ist zwar eine gesellschaftliche Aufgabe, das Thema wird aber kontinuierlich auf dem Rücken der Frauen ausgetragen – trotz der „Vätermonate“..... | 4 |
| 1.3 | Die ARGE als strategische Partnerin der Frauenbeauftragten gewinnen..... | 5 |
| 2 | Welche Kinderbetreuung brauchen Mütter und Väter? Zentrale Ergebnisse der Befragung erwerbsloser Eltern im SGB-II-Bezug in Offenbach zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Christiana Klose, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH, Offenbach. | 6 |
| 2.1 | Wer wurde befragt..... | 6 |
| 2.2 | Zentrale Ergebnisse..... | 8 |
| 2.2.1 | Bei der Frage: „Arbeiten mit (Klein-)Kindern“ wollen Mütter Unterschiedliches..... | 8 |
| 2.2.2 | Je jünger die Mütter sind, desto stärker ist ihr Wunsch nach Arbeitsmarktintegration..... | 9 |
| 2.2.3 | Die jungen Mütter wissen genau, warum sie wieder arbeiten wollen | 10 |
| 3 | Was wurde 2008 für die jungen Mütter umgesetzt? | 13 |
| 4 | Was steht 2009 an? | 17 |
| | Kontakt | 19 |

1 Was bringt die institutionelle Verankerung der Gleichstellungspolitik im SGB II: Einflussgröße für Prozesse und Ergebnisse? Erfahrungen der Kommunalen Frauenbeauftragten Karin Dörr aus der Praxis in der Stadt Offenbach am Main

1.1 Was bewegt eine Frauenbeauftragte, sich im SGB-II-Bereich aktiv einzumischen?

Wir als Kommunale Frauenbeauftragte haben **erstens** eine Vielzahl von Hinweisen bekommen, dass Frauen durch die Maßnahmen der Arbeitsverwaltung nicht angemessen erreicht werden bzw. dass ganz aktuell eine individuelle und passgenaue Förderung durch die Restriktionen der Geschäftsanweisung 13/2008 der Bundesagentur für Arbeit eingeschränkt wird.

Unserer Kritik daran haben wir im Sommer 2008 Ausdruck verliehen in zwei Briefen an Bundesminister Olaf Scholz und an die stellvertretende SPD-Vorsitzende Andrea Nahles. Darin führen die Kommunalen Frauenbeauftragten bzw. die Sprecherinnen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Frauenbüros aus, dass mit den bis dato praktizierten passgenauen Hilfen zur Aktivierung und Stabilisierung insbesondere von Berufsrückkehrerinnen, jungen Migrantinnen und Alleinerziehenden ein wichtiger Beitrag geleistet worden ist, diese Zielgruppen zu qualifizieren und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Damit wurde dem Gesetzesziel, siehe § 1 SGB II, Rechnung getragen, wonach die Leistungen der Grundversicherung insbesondere darauf ausgerichtet sein sollen, geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegenzuwirken. (Quelle: Brief der Bundessprecherin Mechthild Schramme-Hack vom 11.06.2008 und gemeinsamer Brief von Sabine Eller, Stadt Darmstadt, mit Monika Abendschein, Landkreis Darmstadt-Dieburg, vom 27.06.2008)

Wir wissen **zweitens** um das Problem der Altersarmut, von dem Frauen aufgrund ihrer diskontinuierlichen Erwerbsbiografien quer durch alle Schichten gravierend betroffen sind, wenn es nicht gelingt, ihnen eine eigenständige kontinuierliche Erwerbsbiografie zu ermöglichen.

Wir wissen **drittens**, dass die Mädchen in puncto Bildung zwar stark aufgeholt haben – entsprechende Erfolge auf dem Arbeitsmarkt in puncto Gleichstellung aber noch nicht ausreichend realisiert sind. Dem Bund-Länder-Bericht „Bildung in Deutschland 2008“, nachzulesen in der „Frankfurter Rundschau“ vom 16.06.2008, entnehmen wir, dass fünf Jahre nach Erreichen ihrer Abschlüsse junge Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland bereits deutlich unterrepräsentiert sind.

Die Emanzipationsfalle war bis in die siebziger Jahre mit der Frage verknüpft, ob ein beruflicher Einstieg überhaupt gelingt. Heute hingegen ist die „Falle“ eher die Mutterschaft, da Frauen dann aufgrund fehlender Kinderbetreuung aus Ausbildung oder Beruf aussteigen oder kürzer treten (Teilzeitarbeit, prekäre Beschäftigungsverhältnisse).

1.2 Kinderbetreuung ist zwar eine gesellschaftliche Aufgabe, das Thema wird aber kontinuierlich auf dem Rücken der Frauen ausgetragen – trotz der „Vätermonate“.

Das hat zweierlei zur Folge:

Erstens: Für Mütter existiert kein neues, tragfähiges Rollenbild. Ein Indiz dafür ist, dass in nur 5% der Familien allein die Mutter berufstätig ist und der Vater die Rolle des Hausmanns übernimmt. (Quelle: „Familienland Deutschland“, Datenreport des Statistischen Bundesamtes, veröffentlicht am 22.07.2008)

Zweitens: Auch für Männer gibt es keine neuen, tragfähigen Rollenbilder. Beleg dafür ist die Tatsache, dass in der Bundesrepublik bei einem Drittel der Familien noch immer allein der Mann die klassische Rolle des Ernährers, die Frau hingegen die Hausfrauenrolle übernimmt. (Quelle: s. o.)

Zwar gibt es spannende Diskussionen um Integration von Erwerbstätigkeit und Care (Sorgearbeit für Kinder und alte Menschen, ehrenamtliches Engagement für die Gesellschaft); diese sind jedoch auf die wissenschaftliche Frauen- und Genderforschung, siehe Familienbericht 2005, beschränkt und werden bestenfalls in frauenpolitischen Runden diskutiert.

Es lässt sich wie folgt resümieren:

- Insgesamt gibt es kaum alternative Vorbilder für eine geschlechterdemokratische Arbeitsteilung in der Familie.
- Das Rabenmüttersyndrom feiert fröhliche Urständ und wirkt als Behinderung der ökonomischen Selbstständigkeit von Frauen weiter fort.

Die Folge ist, dass dort, wo keine bedarfsgerechten Angebote zur Kinderbetreuung vorhanden sind, es die Mütter sind, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie lösen (müssen). Zwar wäre es mir lieber, wenn diese Frage durch die gleiche Verantwortungsübernahme von Vätern einer Lösung zugeführt würde. Solange dieser Rollenwechsel (leider) noch nicht realisiert ist, sehe ich es als meine Aufgabe an, für Mütter bessere Chancen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kindererziehung anzustoßen – und eine Voraussetzung dafür sind ausreichende und passgenaue Angebote zur Kinderbetreuung.

Als Kommunale Frauenbeauftragte bin ich Ansprechpartnerin „aller“ Bürgerinnen in der Kommune, so auch für die Klientinnen der ARGE.

In den ARGE n ist keine Frauenbeauftragtenfunktion für die Kundinnen vorgesehen – verboten ist dies allerdings deshalb nicht. Laut dem Bundesgleichstellungsgesetz und dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz ist zwar je eine Frauenbeauftragte mit Funktion für interne Personal- und Organisationsmaßnahmen, also die Verwirklichung der Chancengleichheit der dortigen weiblichen und männlichen Beschäftigten institutionalisiert. Für die Klientinnen hingegen ist diese nicht zuständig. Beim Vergleich mit der Arbeitsagentur (BA) bzw. mit den Aufgaben der dortigen „Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“ fällt dies als gravierende Lücke auf.

1.3 Die ARGE als strategische Partnerin der Frauenbeauftragten gewinnen

Aufgrund der geschilderten Ausgangslage wird es quasi zu einer Pflichtaufgabe, in einer Kommune wie Offenbach – also mit einer deutlich überdurchschnittlichen Quote von vom SGB-II-Bezug lebenden Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern – hier als Kommunale Frauenbeauftragte einen Schwerpunkt zu setzen.

Im SGB-II-Bezug sind hier wie andernorts viele Mütter, die nur aufgrund der Tatsache, dass ihre Kinder hinsichtlich ihrer Bildungs- und Betreuungsbedarfe nicht adäquat versorgt sind, keinen Arbeitsplatz finden.

Dies war meine Hypothese, denn allein im Jahr 2007, als ich begann, das Thema der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie intensiver zu bearbeiten, waren in Offenbach 1.138 Mütter im SGB-II-Bezug, deren Kinder noch keine 3 Jahre alt waren, und 2.829 Mütter mit über 3-jährigen Kindern.

Deshalb habe ich in Offenbach angeregt, eine Studie zu verfassen, in der gefragt wird, welche Kinderbetreuung erwerbslose Eltern brauchen, um berufstätig sein zu können, und hierbei mit der MainArbeit GmbH, der Offenbacher ARGE, kooperiert. Die Studie wurde durchgeführt vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik INBAS GmbH, Christiana Klose.

2 Welche Kinderbetreuung brauchen Mütter und Väter?

Zentrale Ergebnisse der Befragung erwerbsloser Eltern im SGB-II-Bezug in Offenbach zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Christiana Klose, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH, Offenbach.¹

Bevor die zentralen Ergebnisse der Elternbefragung vorgestellt werden, seien kurz einige statistische Daten genannt.

2.1 Wer wurde befragt

213 Mütter (und 11 Väter²) im SGB-II-Bezug mit (Klein-)Kindern, das sind ca. 20% des Gesamtbestandes aller Mütter und Väter. Der Focus lag bei

- **jungen Eltern mit**
- **Kindern unter 3 Jahren** mit Hilfe eines **standardisierten Fragebogens**

und

13 junge Mütter unter 25 Jahren **in qualitativen Interviews**.

Die Daten von diesen Befragten lassen sich wie folgt kurz zusammenfassen:

- Jung, d. h. unter 30 Jahren: 67%
- Jüngstes Kind unter 3 Jahren: 72%
- Migrationshintergrund: 79% (Deutscher Pass: 56%)
- Kinderzahl:

| | |
|-------------|-------|
| 1 Kind | 47,8% |
| 2 Kinder | 28,6% |
| 3 Kinder | 15,6% |
| mehr Kinder | 8% |
- Alleinerziehende (ledig, geschieden, getrennt lebend): 50,7%

¹ Die Studie wurde vom Hessischen Sozialministerium und durch den Europäischen Sozialfonds gefördert und durchgeführt im Auftrag der MainArbeit GmbH. Die Studie kann per E-Mail als PDF-Fassung bestellt werden bei laubberger@inbas.com.

² Die 11 Väter begleiteten ihre Frauen zum Interview und füllten – auch aufgrund eingeschränkter Deutschkenntnisse der Ehefrauen – den Fragebogen aus.

Für den Wiedereinstieg nach einer Familienphase gleich von welcher Dauer und damit für eine gelingende Arbeitsmarktintegration sind schulische und berufliche Qualifikationen sowie bisherige Erfahrungen mit der Arbeitswelt von zentraler Bedeutung.

Wie sah es in diesen Punkten bei unserer Stichprobe aus:

- Schulbesuche: Hauptschule 71,5%
Realschule/Gymnasium 28,5%
- Schulabschlüsse: keinen 27,6%
überwiegend aus der Gruppe der Hauptschüler/innen
- Berufsausbildung: begonnen 45,7%
davon abgeschlossen 59,6%
(d. h. 27,2% mit abgeschlossener Ausbildung)
- Erfahrungen mit der Arbeitswelt (einschließlich Ausbildung): 63%, 37% keine!

Wenn sie aber schon einmal erwerbstätig waren, immerhin 63%, geschah dies hauptsächlich in Branchen mit ausgeweiteten Arbeitszeiten, wie nachfolgende Tabelle zeigt.

Frühere Erwerbstätigkeiten:

| | | | |
|---|------------|--------|--------|
| Handel, Verkauf, Gastronomie | 73 | 59,3 % | 77,2 % |
| helfende Tätigkeiten im medizinischen und Erziehungsbereich | 22 | 17,9 % | |
| Produktion, Handwerk | 29 | | 23,6 % |
| Aushilfe unspezifiziert | 23 | | 18,7 % |
| Büro | 22 | | 17,9 % |
| Putzhilfe | 15 | | 12,2 % |
| Andere | 9 | | 7,3 % |
| Nennungen insgesamt: | 123 | | |

Der grau markierte obere Bereich lässt vermuten, dass die Mehrzahl der Erwerbsmöglichkeiten für diese Zielgruppe in Branchen mit ausgeweiteten Arbeitszeiten liegt, und es ist ferner zu vermuten, dass auch bei anderen Nennungen wie z. B. Putzhilfe, Aushilfe unspezifiziert auch Arbeitszeiten am Abend, früh morgens oder am Wochenende anfallen. Eine Rückkehr der jungen Mütter, insbesondere auch ein Anknüpfen an frühere Berufserfahrung, kann aber nur gelingen, wenn es für diese Arbeitszeiten auch entsprechende Kinderbetreuung gibt.

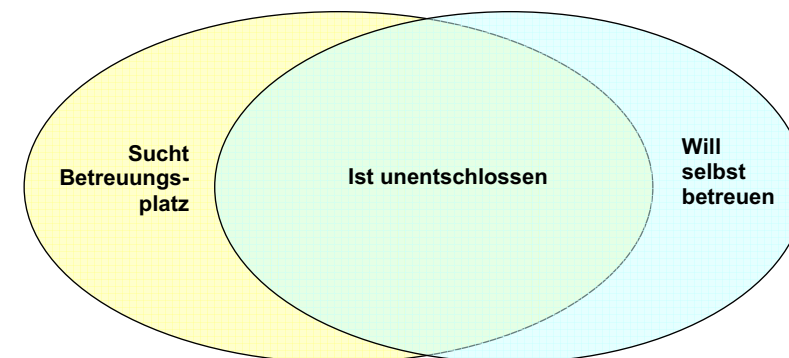
Wir haben es also mit jungen Frauen zu tun, die nicht zu den Gewinnerinnen des Arbeitsmarktes gehören und nicht als potenzielle Fachkräfte von der Wirtschaft hofiert und auch von vielen familienpolitischen Maßnahmen nicht begünstigt werden.

Im Gegenteil, sie haben nur geringe schulische und berufliche Qualifikationen und ihr Standing in der Arbeitswelt ist demzufolge ein prekäres: Aber gerade diese Frauen bedürfen einer Unterstützung auf ihrem Weg in eine eigenständige Existenzsicherung!

2.2 Zentrale Ergebnisse

Mütter mit Kleinkindern sind keine homogene Gruppe. Sie haben unterschiedliche Vorstellungen davon, ob sie jetzt schon wieder erwerbstätig sein wollen. Diejenigen aber, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie anstreben, benennen klar ihre Gründe für diese Lebensplanung: Sie wollen für sich und ihre Kinder der Armutsfalle und der sozialen Isolation entkommen.

2.2.1 Bei der Frage: „Arbeiten mit (Klein-)Kindern“ wollen Mütter Unterschiedliches



Die erste Gruppe sind Mütter, die sofort wieder arbeiten wollen und deshalb sofort einen Betreuungsplatz benötigen. Wie dieser gestaltet sein muss/sollte, folgt etwas später. Diese Gruppe umfasst ca. 30%.

Eine zweite Gruppe will explizit nicht erwerbstätig sein, da diese Mütter für ihre Kinder selbst sorgen möchten.

Diejenigen, die eine Arbeitsaufnahme und externe Kinderbetreuung ablehnen, ist zahlenmäßig schwerer zu identifizieren, da kaum eine Mutter, weder bei den Befragungen noch bei den Interviews, dies eindeutig äußerte. (Bei einer Befragung in den Räumen der ARGE bzw. in einer Maßnahme der Arbeitsverwaltung vielleicht auch nicht verwunderlich.) Es gibt aber viele Indizien für diese Haltung. Bezogen auf die Kinderbetreuung Äußerungen wie „Nicht bevor das Kind drei Jahre oder sogar noch älter ist“, und bezogen auf die Länge in Frage kommender Arbeitszeiten: „höchstens 2 bis maximal 4 Stunden täglich“.

Exemplarisch für die Ablehnung von Kinderbetreuung im Interesse des Kindes seien folgende Äußerungen aus den offenen Fragen des Erhebungsbogens zitiert:

- „Weil ich die ersten 3 Lebensjahre für meine Kinder sorgen möchte, da diese prägend für das weitere Leben sind.“
- „Ich wollte meine Kinder selber erziehen, weil ich soviel Schlechtes gehört habe.“
- „Es kann keinem Kind irgendwo besser gehen als zu Hause. Die Erzieher sitzen nur rum und trinken Kaffee und keiner passt auf die Kinder auf.“

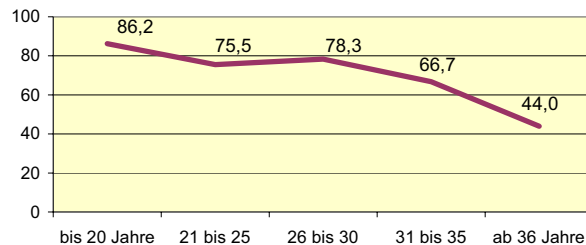
Zwischen diesen **beiden Polen: Kinderbetreuung sofort und Kinderbetreuung auf keinen Fall, liegt die dritte Gruppe der „Unentschiedenen“**, die zwischen den eigenen Wünschen nach Selbstständigkeit bzw. Geldverdienen und Sorge um das Wohl des Kindes zerrissen sind, was bei der von uns untersuchten Zielgruppe oft gepaart war mit Unkenntnis über die Angebote von Kinderbetreuung überhaupt, auch von Eingewöhnungszeiten oder von Beratungsangeboten der Jugendhilfe.

Deshalb sei hier schon eine **erste Antwort gegeben**: Es ist sinnvoll, zunächst Angebote für diejenigen zu suchen, die jetzt und sofort Betreuung brauchen, und gleichzeitig Information und Hilfe für die große Gruppe der „Unentschiedenen“ zu organisieren. Dies nimmt zunächst den Elternwillen ernst und akzeptiert auch diejenigen, die lieber ihr Kind zu Hause selbst betreuen. Zu hoffen ist, dass, wenn zunächst diejenigen, die jetzt schon externe Betreuung ihrer Krabbelkinder wollen und sukzessive auch die noch Zögerlichen ausreichend Angebote vorfinden, sich ein Perspektivenwechsel vollzieht: **Frühzeitige Kinderbetreuung ist Normalität und gut für Mutter und Kind.**

2.2.2 Je jünger die Mütter sind, desto stärker ist ihr Wunsch nach Arbeitsmarktintegration

Die Mehrzahl der Befragten (70,2%) äußert den Wunsch nach Arbeitsaufnahme, und für 23,1% ist dies zumindest eine Option. Selbst wenn Verzerrungen berücksichtigt werden, die sich daraus ergeben, dass in den Räumen der MainArbeit der Wunsch nach Erwerbstätigkeit tunlichst bejaht wird, zeigt die Aufschlüsselung nach dem Alter der Mütter, die auf jeden Fall wieder arbeiten wollen, eine deutliche Tendenz: Je jünger die Mütter sind, desto deutlicher ist das Bestreben, wieder bzw. erstmalig arbeiten zu gehen. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass Optimismus und Zuversicht, beides, Kind und Beruf, zu meistern, bei sehr jungen Müttern noch ungebrochener ist als bei den Älteren.

Wunsch nach Berufstätigkeit in %



2.2.3 Die jungen Mütter wissen genau, warum sie wieder arbeiten wollen

- **Raus aus Hartz IV**
- **Raus aus der Isolation**
- **Mehr Geld zum Lebensunterhalt**

Für das Bedürfnis nach **Unabhängigkeit vom Amt** zitiere ich stellvertretend Katharina und Jennifer. Katharina, 24 Jahre, zwar noch verheiratet, aber vom Ehemann getrennt lebend:

„Bei der Trennung war der erste Gedanke, oh Gott, Hartz IV, ich und Hartz IV, die ich immer über die Sozialhilfeempfänger geschimpft habe. Aber es kann schneller gehen, als man denkt. Man muss sich auch nicht ... schämen, aber stolz bin ich auch nicht drauf.“

Und Jennifer, 25 Jahre, alleinerziehend, schwanger aufgrund eines One-Night-Stands:

„Für mich brach eine Welt zusammen.... Ich wollte immer erst Kinder haben, wenn der passende Partner da ist, der wo dann hilft und unter die Arme greift, und ich habe Arbeit, ich kann meinem Kind was bieten und alles. Und ja, das war halt nicht so gewesen, ... ich musst' dann halt wirklich vom Amt leben, was ich niemals wollte.“

Den dringenden Wunsch, der **Monotonie ihres bisherigen Alltags zu entfliehen, also aus der Isolation herauszukommen**, schildern Susanne und Viviane. Susanne, ledig, der Sohn ist zwei Jahre alt:

„Gerade auch für mich ist es wichtig, dass ich halt irgendwas anderes mache und nicht nur immer diesen gleichen Trost, weil das nagt halt an mir, also ich fühle mich auch teilweise ganz gaga den ganzen Tag, habe dann auch psychische Probleme, depressiv, also ich brauche Beschäftigung, definitiv.“

Und Viviane, 24 Jahre, ledig, eine einjährige Tochter, wurde aus „Langeweile“ initiativ:

„Auf jeden Fall war ich im Arbeitsamt und habe gesagt: Leute, mir ist so langweilig, und wenn ich nur einen Ein-Euro-Job kriege, habe ich gesagt, ganz egal, irgendwas.... Irgendwas muss ich machen, mir fällt die Decke auf den Kopf.“

Auch in den Ergebnissen der quantitativen Befragung spiegelt sich der Wunsch nach Veränderung wider. Bei der offenen Frage nach ihrem Änderungsbedarf bei der Kinderbetreuung nehmen einige (7) einen Perspektivwechsel vor und schildern ihren Gewinn als Mutter durch Kinderbetreuung:

„Wenn alle meine Kinder in Betreuung sind, dann bin ich glücklich“, oder „wenn er in den Kindergarten geht, dann bin ich richtig zufrieden.“

Der dritte Grund, **Geldmangel**, zieht sich durch alle Interviews durch. Die jungen Mütter wollen insbesondere ihre Kinder vor allzu sichtbarer Armut beschützen, sie wollen ihnen etwas bieten und verhindern, dass sie aus Geldmangel hinter Gleichaltrigen zurückstecken müssen.

Abschließend sei noch eine junge Frau zitiert, Natalia, 23 Jahre, eine Tochter, Russland-Griechin, die, obwohl zur Zeit glücklich verheiratet, Erwerbstätigkeit und qualifizierte Berufsausbildung im Sinne einer **eigenständigen Existenzsicherung** für unverzichtbar hält:

„Ich persönlich als Frau, ich kann nicht sagen, ob ich nach drei Jahren zum Beispiel noch mit meinem Mann zusammenlebe ... Deswegen muss eine Frau Ausbildung und Arbeit suchen, ... ich glaube, das ist gut für eine Frau.“

Alle interviewten Mütter wollen und können erst bei gesicherter Kinderbetreuung wieder arbeiten gehen. Die Kinderbetreuung ist bei ihnen aber nicht nur ein „Notbehelf“, sie haben vielmehr auch das Kindeswohl im Auge: Spielen mit anderen Kindern, Förderung des Kindes in allen Bereichen, Vorbereitung auf die Schule oder Erwerb von sozialen Kompetenzen – das sind die Vorteile, die mit der Betreuung verbunden werden.

Eine der im Frauen-Coaching interviewten Frauen erkennt die Sogwirkung der Armutsspirale durch Arbeitslosigkeit, die oft von Generation zu Generation weitergegeben wird, und möchte sich und ihren Sohn daraus befreien. Zitat Vanessa, 20 Jahre, ledig, der Sohn ist 14 Monate alt:

„Gut, ich will erst mal eine Ausbildung machen, um Geld zu verdienen und um meinem Kind auch ein Vorbild zu sein ... Dass mein Sohn nicht denkt, dass es normal ist, auf der Couch rumzulungern, den ganzen Tag zu Hause zu sein. Ich lege schon Wert auf die Erziehung meines Sohnes, auf seine Schulbildung, und ich möchte natürlich, dass mein Sohn irgendwann eine Ausbildung bekommt und dann auch arbeitet.“

2.3 Fazit: Diese Mütter benötigen dringend Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung

Denn: private Netze in Familie und Nachbarschaft, die in „Notfällen“, bei wechselnden Schichten abends, früh morgens oder am Wochenende einspringen, **tragen nicht mehr:**

- Nur eine verschwindende Minderheit von 4% ist sich sicher, im Falle einer Erwerbstätigkeit Hilfe im Verwandtenkreis zu bekommen
- Ca. 16% können sich vorstellen, dass ihnen jemand in „Notfällen“ unter die Arme greift.

Ein Blick auf die Personen, die, wenn auch nur gelegentlich, für Kinderbetreuung zur Verfügung stehen, zeigt das Abnehmen selbstorganisierter privater Netze:

Wer kümmert sich noch um die Kinder?

| | Häufigkeit | Prozent | Bezogen auf alle 224 Befragten |
|---------------------------|------------|---------|--------------------------------|
| Großeltern | 43 | 45,3 | 19,2% |
| Andere Verwandte | 28 | 29,5 | 12,5% |
| Eltern/Schwiegereltern | 16 | 16,8 | 7,1% |
| Nachbarschaft/Freundinnen | 8 | 8,4 | 3,6% |
| Nennungen insgesamt | 95 | 100 | |

Als erstes fällt ins Auge: Die nächstältere Generation, Eltern bzw. Schwiegereltern der Mütter, steht nicht zur Verfügung. Diese Generation steht entweder noch selbst im Erwerbsleben oder wohnt nicht in Offenbach aufgrund von Wanderungsbewegungen sowohl innerhalb als auch außerhalb Deutschlands. Für Kinderbetreuung bleibt also primär die übernächste Ge-

neration, die Urgroßeltern des Kindes, soweit sie in der Nähe wohnen und gesundheitlich bzw. kräftemäßig dazu imstande sind.

Deshalb brauchen diejenigen, die jetzt dringend eine Arbeit suchen und für die externe Kinderbetreuung eine Option darstellt, um mit gutem Gewissen Beruf und Familie vereinbaren zu können:

1. mehr Betreuungsplätze für unter 3-Jährige

Dies ist inzwischen glücklicherweise beschlossen und wird sukzessive in den Kommunen umgesetzt.

2. flexible Betreuungszeiten

Die Kita von acht bis fünf passt nicht für alle. Insbesondere Mütter und Väter mit unregelmäßigen und entgrenzten Arbeitszeiten benötigen flexible Betreuungszeiten für ihre Kinder: nicht nur für die Kleinsten, sondern auch für die Kindergarten- und Schulkinder.

3. passgenaue Betreuungsarrangements

Arrangements, die auch Betreuung zu ungewöhnlichen Zeiten ermöglichen. Hierfür aber brauchen insbesondere die jungen Mütter unserer Zielgruppe, die selbst noch kein berufliches Standing haben, eine Navigatorin oder einen Navigator.

4. eine kinderfreundlichere Arbeitswelt

Über die direkte Auswertung der Elternbefragung hinausgehend ist die gesellschaftspolitische Frage zu stellen:

Wie müssen Arbeitsstellen aussehen, die familien- und kinderfreundlicher sind, damit vermieden wird, dass Mütter, weil sie nur ungern eingestellt werden, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen bleiben.

Diese Elternbefragung führte 2008 dazu, dass verschiedene Initiativen zur Verbesserung der Erwerbssituation junger Mütter gestartet wurden. Dies wurde wiederum vom Hessischen Sozialministerium und dem Europäischen Sozialfonds unterstützt. Das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS GmbH) steuert im Auftrag der MainArbeit GmbH diesen Prozess.

3 Was wurde 2008 für die jungen Mütter umgesetzt?

Karin Dörr, Christiana Klose

Die Initiativen betrafen drei Ebenen:

- 1) Strukturveränderungen in der MainArbeit, der Offenbacher ARGE.
- 2) Vermittlung passgenauer Betreuungsarrangements als Voraussetzung zum Erhalt des jetzigen Arbeitsplatzes, zur Ausweitung der Arbeitszeit oder zum Finden eines Arbeitsplatzes für SGB-II-Kundinnen
- 3) Erschließung neuer Betreuungsoptionen durch
 - 3.1) Qualifizierung von hierfür geeigneten Kund(inn)en der MainArbeit zu „Kinderfrauen“ = Tagespflege in der elterlichen Wohnung
 - 3.2) Initiierung einer neuen Betreuungseinrichtung „Pötzblitz“ mit Randzeitenbetreuung, bei der die ARGE ein festes Kontingent für ihre Kund(inn)en bucht.

Zu 1) Strukturveränderungen in der MainArbeit

1.1 Paradigmenwechsel: Erst die Kinderbetreuung sichern, dann die Arbeitsvermittlung starten

Dieser Paradigmenwechsel betrifft die Beratungs- und Vermittlungspraxis der ARGE. Bislang wurden angesichts eines knappen Arbeitsplatzangebotes sogenannte „aussichtslose“ Fälle, d. h. vor allem alleinerziehende Mütter ohne Kinderbetreuung zu Randzeiten und/oder mit Krabbelkindern zurückgestellt zugunsten „aussichtsreicherer“ Fälle, d. h. Männer und kinderlose Frauen sowie Mütter in Regelarbeitszeit mit gesicherter Kinderbetreuung. Eingeleitet wurde dieser Prozess top-down.

1.2 Implementierung des Paradigmenwechsels „bottom-up“ in den Beratungs- und Vermittlungsteams

durch

- Einspeisung eines besonderen Erhebungsbogens zur aktuellen Situation der Kinderbetreuung für alle Mütter und Väter in das Datensystem der ARGE
- Ein Treffen mit den Leitungen von (ausgewählten) Beratungs- und Vermittlungsteams
- Eine Tagung mit in das Modellprojekt involvierten Beratern und Beraterinnen bzw. Vermittlern und Vermittlerinnen

Hier wurden erste Grundlagen geschaffen, die in Zukunft ausgebaut werden müssen. In erster Linie betrifft das drei Komplexe:

- **Erhebung und Bewertung passgenauer Kinderbetreuung als „Normalfall“:** z. Zt. werden Mütter ohne Kinderbetreuung zu Randzeiten als „Spezialfälle“ betrachtet, die von der „Norm“ eines flexiblen Einsatzes abweichen. Hierbei ist u. E. die Entwicklung geeigneter Instrumentarien bzw. Handlungsanweisungen für die Berater/innen und Vermittler/innen notwendig, z. B. die Verankerung im Leitbild der ARGE und eine konkrete Zielerreichungsquote für Mütter, um nur zwei Optionen zu nennen.
- **Sensibilisierung für die Notwendigkeit einer frühzeitigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ab dem ersten Lebensjahr des Kindes.
- **Abbau von Vorurteilen** gegenüber
 - früher Betreuung
 - „Rabenmüttern“
 - Tagespflege als Alternative zur institutionellen KinderbetreuungDenn wenn eine Vermittlerin selber denkt: „Ich würde mein Kind nie so früh weggeben, und eine Tagesmutter ist längst nicht so gut wie ein Kindergarten“, dann wird sie wenig motivierend auf junge Mütter wirken. Das Vorurteil gegenüber Tagesmüttern wird im Übrigen von vielen Müttern geteilt, und auch Arbeitgeber bevorzugen nach Erfahrungen der Mütter wegen der größeren Verlässlichkeit eine Kita.

Zu 2) Vermittlung passgenauer Betreuungsarrangements

Passgenaue Betreuungsarrangements fallen nicht vom Himmel. Gerade für eine Randzeitenbetreuung bedarf es eines qualifizierten Vermittlungsprozesses zwischen Kinderbetreuung suchenden Müttern und Betreuungspersonen, insbesondere dann, wenn der Betreuungsbedarf aufgrund flexibler Arbeitszeiten unregelmäßig anfällt.

Hierfür arbeitet seit diesem Jahr mit 20-Stunden-Woche ein Familienservice (vormals Matchingstelle) in der MainArbeit. Die mit dieser Aufgabe betraute Mitarbeiterin der ARGE identifiziert in einem mit der Hausleitung abgesprochenen „Creaming-up-Verfahren“ dasjenige Drittel der jungen Mütter, die bei geeigneter Kinderbetreuung eine realistische Arbeitsmarktchance haben, und vermittelt ihnen eine passgenaue Randzeitenbetreuung.

Parallel hierzu baut sie einen Pool von Betreuungspersonen auf. Hierzu gehört auch die Klärung rechtlicher Fragen wie Versicherungen, Selbstständigkeit der Betreuungspersonen, Beschäftigung durch die Mütter und ähnliches.

Obwohl noch nicht genügend Betreuungspersonen zur Verfügung standen, konnte sie durch Vermittlung von Kinderbetreuung **bis jetzt 26 Müttern eine Beschäftigung vermitteln bzw. Beschäftigungsausweitung ermöglichen, und für weitere 20 versucht sie zur Zeit eine geeignete Kinderbetreuung zu arrangieren.**

Sobald mehr Betreuungsoptionen geschaffen sind, wird der Bedarf an Kinderbetreuung systematisch erhoben. Es war nicht sinnvoll, den Müttern eine Kinderbetreuung anzubieten, wenn es – noch – keine Betreuungsoptionen gibt. Deshalb ist das dritte Aufgabenfeld die Erschließung neuer Betreuungsangebote zu Randzeiten.

Zu 3) Erschließung neuer Betreuungsoptionen

3.1 Qualifizierung von Kundinnen der MainArbeit zu „Kinderfrauen“

„Kinderfrauen“ sind Tagespflegepersonen, die in der elterlichen Wohnung Kinder betreuen. Dies ist z. B. aus Kindeswohl-Interessen bei Randzeiten (sehr früh, abends oder nachts) sinnvoll, da die Kinder dann nicht aus ihrem Rhythmus gerissen werden.

Es wurden zwei Kurse durchgeführt, einer mit 6, der andere mit 11 Teilnehmer(inne)n, die bislang Leistungen nach SGB II bezogen. Im zweiten Kurs wurden folgende Elemente mit aufgenommen:

- Module zur selbstständigen Tätigkeit, Gründungsberatung
- Voraussetzungen zur Betreuung in der elterlichen Wohnung
- Praktikum in einer Kindertagesstätte zur Überprüfung der pädagogischen Eignung
- Durchführung durch den Träger, der auch die Qualifizierung zu Tagesmüttern im Auftrag des Jugendamtes Offenbach verantwortet mit dem Ziel, dass die Teilnehmenden sich als Tagesmutter/Tagesvater durch das Jugendamt anerkennen lassen können.

Diese Qualifizierung, die bei Bedarf 2009 wiederholt wird, verfolgt zwei Ziele:

- 1) Integration in das Erwerbsleben für Mütter und Väter mit Betreuungsbedarf zu Randzeiten
- 2) Eine Verdienst- (auch Zuverdienst-)Perspektive für SGB-II-Bezieher/innen im Berufs-/Tätigkeitsfeld Tagespflege.

3.2 Initiierung einer Einrichtung mit Randzeitenbetreuung und für Notfälle: „Pötzblitz“

Eine „Befriedigung“ des Bedarfs an Kinderbetreuung in Randzeiten ausschließlich durch Tagespflegepersonen ist unseres Erachtens nicht sinnvoll:

- es deckt rein quantitativ den Bedarf nicht ab,
- es führt zu einer Vereinzelung in den Betreuungssituationen, so dass
- der pädagogische Austausch und eine „Qualitätskontrolle“ organisiert werden müssten.

Deshalb wurde eine Kinderbetreuungseinrichtung initiiert mit

- erweiterten Öffnungszeiten (Randzeiten, Wochenenden)
- flexiblen Arrangements
- Einbeziehung von häuslicher Tagespflege (Randzeiten, Wochenenden)
- Notfallplätzen
- mit fester Belegung durch die ARGE und
- mit Öffnung für andere Kundinnen und Kunden wie z. B. Betriebe, Einzelanfragen (kein „Ghetto-Kindergarten“)

Sie wurde im Januar 2009 eröffnet, mit 34 altersübergreifenden Plätzen und 3 Notfallplätzen. Das Finden eines Trägers war die Haupthürde für das Modellprojekt. Viele „alteingesessene“ Jugendhilfeträger standen dem Projekt skeptisch gegenüber: Sie befürworteten feste Betreuungszeiten; eine Ausdehnung auf Randzeiten lehnten sie aus inhaltlichen und organisatorischen Gründen ab.

Schließlich fand sich ein neuer Träger, der bislang mit Kinderbetreuung nur am Rande befasst war (temporäre Kinderbetreuung bei Eingliederungskursen, bei Sprachkursen u. ä.), der aber die Not der jungen Mütter aus eigener Praxis kennt und deshalb zu diesem Wagnis bereit war: Starthaus gGmbH in Offenbach.

4 Was steht 2009 an?

Karin Dörr

1. Die Strukturveränderungen in der ARGE weiter vorantreiben

D. h., die Implementierung des Paradigmenwechsels „Erst Kinderbetreuung sichern, dann Vermittlung starten“, „bottom-up“ durch geeignete Instrumentarien zu sichern. Zu denken ist dabei an:

- Eine Zielerreichungsquote für die Vermittlung von Müttern in Erwerbsarbeit („Mütterquote“)
- Ein internes Gratifikationssystem für gelungene Vermittlungen von jungen Müttern
- Eine Qualifizierung der Beratungs- und Vermittlungsteams für die Belange junger Mütter
- Aktive Einbeziehung auch geringfügiger Beschäftigungen als erste Schritte für die Integration in das Erwerbsleben
- Eine Entwicklung von Qualitätsbausteinen für müttergerechte Beratung und Vermittlung

2. Die Anzahl der Vermittlungen von Kinderbetreuungsarrangements durch den Familienservice zu erhöhen

3. Eine Evaluation der neuen Betreuungsoptionen im Notfallkindergarten "Pötzblitz" und durch Kinderfrauen sowie der Vermittlungspraxis des Familienservice zu folgenden Fragen:

- Verbessert sich die Arbeitsmarktintegration der Mütter im SGB-II-Bezug?
- Gelingt die Work-Life-Balance der jungen Mütter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Zufriedenheitsbefragung)?
- Können Arbeitgeber für familienfreundliche Arbeitszeiten und Beschäftigung von Müttern gewonnen werden?

Diese Punkte beziehen sich direkt auf eine Verbindung von Arbeitsmarktpolitik und Frauenpolitik bzw. Politik für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei allen Fragen der Kinderbetreuung muss aber zwingend das Jugendamt als Interessenwahrer des Kindeswohls mit ins Boot geholt werden. Wir haben uns deshalb vorgenommen,

4. in Kooperation mit dem Jugendamt eine Qualitätsdebatte zur flexiblen Betreuung unter dem Aspekt des Kindeswohls anzustoßen.

Kommunale Frauenbeauftragte können das zentrale Thema Vereinbarkeit aufgreifen und auf die Beratungs- und Vermittlungspraxis der ARGE Einfluss nehmen, indem sie neue Modelle anregen, um so den Paradigmenwechsel „erst Kinderbetreuung, dann Arbeitsplatzsuche“ in Gang zu setzen.

Sowohl die frauenpolitischen als auch die kinderpolitischen Anliegen werden durch die Bürgermeisterin der Stadt Offenbach/Sozialdezernentin befürwortet und gefördert.

Die Unterstützung des Landes Hessen durch Projektmittel wurde uns für 2009 in Aussicht gestellt.

Und wir sind zuversichtlich, dass auch die ARGE diesen Weg einer mütterfreundlichen Politik mit uns weitergehen wird.

Kontakt

Karin Dörr

Frauenbeauftragte der Stadt Offenbach

Magistrat der Stadt Offenbach am Main
Berlinerstraße 100
63065 Offenbach

Tel.: 0 69 / 80 65-20 10

Fax: 0 69 / 80 65-35 39

E-Mail: karin.doerr@offenbach.de

Christiana Klose

Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS GmbH)

Herrnstraße 53
63065 Offenbach

Tel.: 0 69 / 2 72 24-46

Fax: 0 69 / 2 72 24-30

E-Mail: klose@inbas.com

Karin Dörr,
Kommunale Frauenbeauftragte in Offenbach
und
Christiana Klose,
INBAS GmbH, Projekt: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kinderbetreuung: Bedarf und Wünsche – Institutionelle Verankerung der Gleichstellungs- politik für SGB-II-Empfängerinnen in Offenbach am Main

Was bewegt eine Frauenbeauftragte, sich im SGB-II- Bereich aktiv einzumischen?

- Frauen werden durch die Maßnahmen der Arbeitsverwaltung nicht angemessen erreicht
- Problem der Altersarmut betrifft Frauen aus allen Schichten aufgrund diskontinuierlicher Erwerbsbiografien
- Mutterschaft als Emanzipationsfalle aufgrund fehlender Kinderbetreuung mit der Folge des Ausstiegs aus Ausbildung oder Beruf

Kinderbetreuung – eine gesellschaftliche Aufgabe, die den Frauen „aufgedrückt“ wird

Für Mütter gilt:

- Insgesamt gibt es kaum alternative Rollenmodelle: Nur in 5% der Familien ist alleine die Mutter berufstätig, der Vater Hausmann
- Das Rabenmüttersyndrom feiert fröhliche Urstände und wirkt als Behinderung der ökonomischen Selbstständigkeit weiter fort

Für Väter gilt:

- Auch hier gibt es keine neuen tragfähigen Rollenbilder: Bei einem Drittel der Familien ist noch immer der Mann in der Ernährerrolle, die Frau übernimmt die Hausfrauenrolle

Quelle: „Familienland Deutschland“, Datenreport des Statistischen Bundesamtes, veröffentlicht am 22.7.08

Warum die ARGE als strategische Partnerin?

- Im SGB-II-Bezug befinden sich viele erwerbslose Mütter nur aufgrund der Tatsache, dass ihre Kinder hinsichtlich ihrer Betreuungsbedarfe nicht oder nicht adäquat versorgt sind.
- In 2005 betrug der Anteil der unter 25-jährigen SGB-II-Empfängerinnen in Offenbach 54,3%, d.h. 5 Prozentpunkte mehr als bei den älteren SGB-II-Empfängerinnen mit 49,6%.
- Im § 16 (2) SGB II ist u. a. die Regelung von Kinderbetreuung verankert – dies ist die Basis für strategische Bündnisse zwischen Frauenförderung und Arbeitsmarktpolitik bzw. für Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Deshalb habe ich eine Befragung junger Mütter und Väter im SGB-II-Bezug zum Betreuungsbedarf ihrer Kinder in Auftrag gegeben.

Welche Kinderbetreuung brauchen Mütter und Väter?

Ergebnisse der Befragung erwerbsloser Eltern in Offenbach zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Christiana Klose

Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik GmbH, Offenbach

Welche Kinderbetreuung brauchen Mütter und Väter?

Wer wurde befragt:

213 Mütter (und 11 Väter) im SGB-II-Bezug mit (Klein-) Kindern, das sind ca. 20% des Gesamtbestandes aller Mütter und Väter.

Der Focus lag bei

- jungen Eltern mit
- Kindern unter 3 Jahren mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens

und

13 jungen Mütter unter 25 Jahren in qualitativen Interviews.

Welche Kinderbetreuung brauchen Mütter und Väter?

Daten zu den Befragten:

- Jung, d. h. unter 30 Jahren: 67 %
- Jüngstes Kind unter 3 Jahren: 72 %
- Migrationshintergrund: 79 % (Deutscher Pass: 56 %)
- Kinderzahl: 1 Kind 47,8 %
2 Kinder 28,6 %
3 Kinder 15,6 %
mehr Kinder 8,0 %
- Alleinerziehende (ledig, geschieden, getrennt lebend): 50,7 %

Welche Kinderbetreuung brauchen Mütter und Väter?

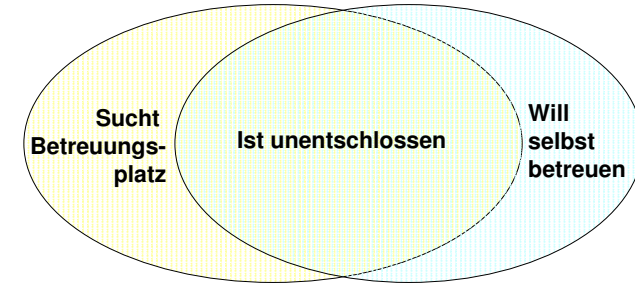
Qualifikation und Berufserfahrung:

- Schulbesuche: Hauptschule 71,5%
Realschule/Gymnasium 28,5%
- Schulabschlüsse: keinen 27,6% überwiegend aus der Gruppe der Hauptschüler/innen
- Berufsausbildung: begonnen 45,7%
davon abgeschlossen 59,6%
(d. h., 27,2% mit abgeschl. Ausbildung)
- Erfahrungen mit der Arbeitswelt (einschließlich Ausbildung): 63%, 37% keine!

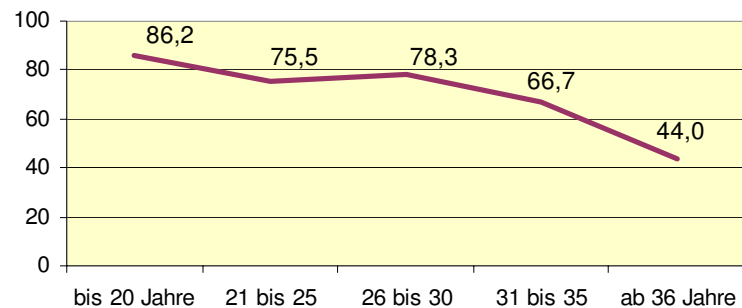
Frühere Erwerbstätigkeit:

| | | | |
|---|-----|--------|--------|
| Handel, Verkauf, Gastronomie | 73 | 59,3 % | 77,2 % |
| helfende Tätigkeiten im medizinischen und Erziehungsbereich | 22 | 17,9 % | |
| Produktion, Handwerk | 29 | 23,6 % | |
| Aushilfe un spezifiziert | 23 | 18,7 % | |
| Büro | 22 | 17,9 % | |
| Putzhilfe | 15 | 12,2 % | |
| Andere | 9 | 7,3 % | |
| Nennungen insgesamt: | 123 | | |

Mütter wollen Unterschiedliches:



Wunsch nach Berufstätigkeit in Abhängigkeit vom Alter (%-Angaben):



Gründe für den Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Raus aus Hartz IV
- Raus aus der Isolation
- Mehr Geld zum Lebensunterhalt

Wer kümmert sich noch um die Kinder:

| | Häufigkeit | Prozent | Bezogen auf alle 224 Befragten |
|-------------------------------|------------|---------|--------------------------------|
| Großeltern | 43 | 45,3 | 19,2 % |
| Andere Verwandte | 28 | 29,5 | 12,5 % |
| Eltern /Schwiegereltern | 16 | 16,8 | 7,1 % |
| Nachbarschaft/ Freundinnen | 8 | 8,4 | 3,6 % |
| Nennungen insgesamt | 95 | 100 | |

Welche Kinderbetreuung brauchen Mütter und Väter zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

- Mehr Betreuungsplätze für unter 3-jährige
- Flexible Betreuungszeiten
- Passgenaue Betreuungsarrangements
- Eine kinderfreundliche Arbeitswelt

Betreuung und Bildung auch für die Kleinsten –

**Eine Investition in die Zukunft
für die Mütter und die Kinder!**

Was ist 2008 erreicht worden? Erste Umsetzungsschritte:

1. Strukturveränderungen in der MainArbeit

- Paradigmenwechsel: Erst die Kinderbetreuung sichern, dann die Arbeitsvermittlung starten „top-down“
- Implementierung des Paradigmenwechsels „bottom-up“ in den Beratungs- und Vermittlungsteams

Was ist 2008 erreicht worden?

2. Vermittlung passgenauer Betreuungsarrangements durch den neuen Familienservice der ARGE

- Bis jetzt 26 Vermittlungsprozesse abgeschlossen
- Zur Zeit noch 20 „in Arbeit“
- Wöchentlich kommen zur Zeit ca. 8 neue Fälle dazu

Was ist 2008 erreicht worden?

3. Erschließung neuer Betreuungsoptionen

- Qualifizierung von Kund(inn)en der MainArbeit zu „Kinderfrauen“: 16 Frauen und ein Mann
- Initiierung einer Einrichtung mit Randzeitenbetreuung und für Notfälle: „Potzblitz“, Start: Januar 2008 mit 37 Plätzen

Was steht für 2009 an?

1. Die Strukturveränderung in der ARGE weiter vorantreiben

- Eine Zielerreichungsquote für die Vermittlung von Müttern („Mütterquote“) in Erwerbsarbeit
- Ein internes Gratifikationssystem für gelungene Vermittlungen von jungen Müttern
- Eine Qualifizierung der Beratungs- und Vermittlungsteams für die Notwendigkeit einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Aktive Einbeziehung auch geringfügiger Beschäftigungen als erste Schritte für die Integration in das Erwerbsleben
- Entwicklung von Qualitätsbausteinen für müttergerechte Beratung und Vermittlung

Was steht für 2009 an?

2. Die Anzahl der Vermittlungen von Kinderbetreuungsarrangements durch den Familienservice der ARGE zu erhöhen

Was steht für 2009 an?

3. Evaluation der neuen Betreuungsoptionen im Notfall-kindergarten „Pötzblitz“ und durch Kinderfrauen sowie der Vermittlungspraxis des Familienservice in Bezug auf

- Arbeitsmarktintegration der Mütter im SGB-II-Bezug
- Work-Life-Balance der jungen Mütter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Einbeziehung von Arbeitgebern

Was steht für 2009 an?

4. In Kooperation mit dem Jugendamt: Qualitätsdebatte zur flexiblen Betreuung unter dem Aspekt des Kindeswohls

Resümee

Kommunale Frauenbeauftragte können das zentrale Thema Vereinbarkeit aufgreifen und auf die Beratungs- und Vermittlungspraxis der ARGEN Einfluss nehmen, indem sie neue Modelle anregen, um so den Paradigmenwechsel „erst Kinderbetreuung, dann Arbeitsplatzsuche“ in Gang zu setzen.

Hierfür brauchen sie:

- **Politische Unterstützung in der Kommune**
- **Finanzielle Ressourcen für Modellprojekte**
- **Eine mütterfreundliche Arbeitsverwaltung**