

## **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 Schaade<sup>1</sup>*

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

---

<sup>1</sup> 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 Arbeitsmarktteiligung

Schulbildung und berufliche Ausbildung sind wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktteiligung. 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				
	absolut			in %	
	Schulart	insgesamt	männlich	weiblich	männlich
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 %
<b>Gesamt</b>	<b>68 728</b>	<b>34 890</b>	<b>33 838</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

*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 %
<b>Gesamt</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

*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 %
<b>Summe Berufe 1-5</b>	<b>39,3 %</b>	<b>Summe Berufe 1-5</b>	<b>62,7 %</b>
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 %
<b>Summe Berufe 1-5</b>	<b>33,5 %</b>	<b>Summe Berufe 1-5</b>	<b>63,1 %</b>
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 Erwachsenwerden, 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 Unterstützungs- und Orientierungsmöglichkeiten 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.<sup>1</sup> 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 ungleichen Erreichbarkeit 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 entgegnen. 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).

---

<sup>1</sup> 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.

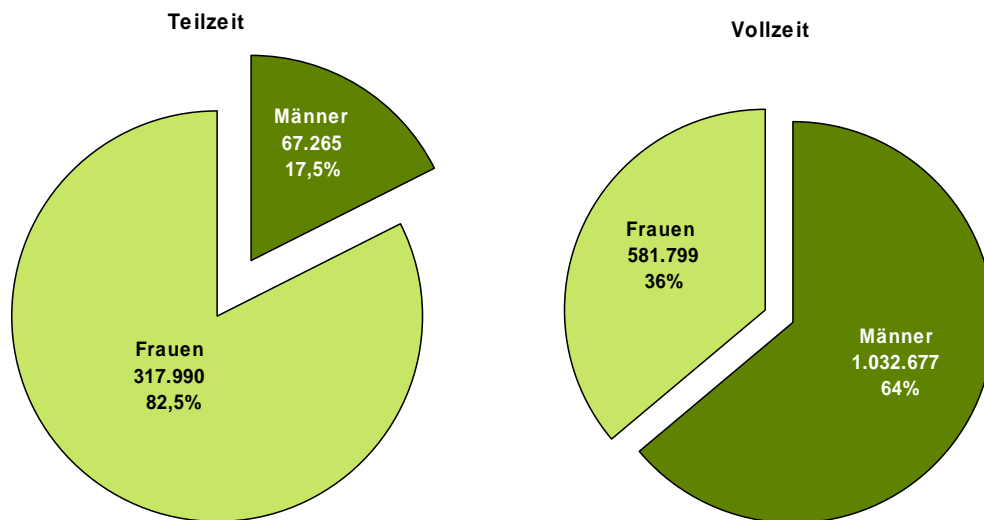
Die Entscheidung von Frauen für Teilzeitarbeit ist primär mit dem spezifisch deutschen Familienmodell und den sozio-kulturellen Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erklären. So ergab eine Kundenbefragung der BA, dass die Mehrheit der Berufsrückkehrerinnen (68 %) eine Teilzeitbeschäftigung 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**

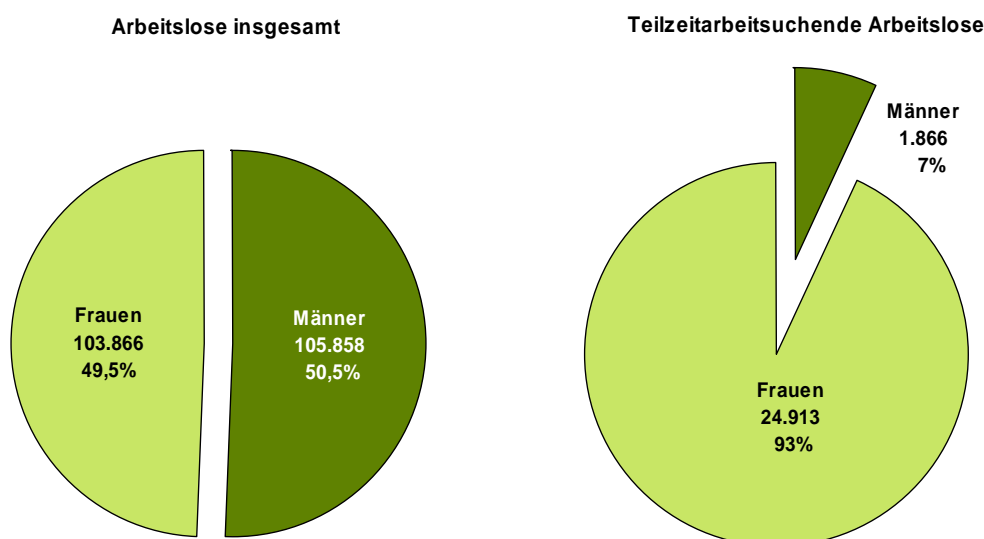


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

### 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 Teilzeitarbeitssuchenden. 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 teilzeitarbeitssuchender 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 Teilzeitarbeitssuchenden 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.<sup>2</sup>

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).

---

<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup>

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 Frauenansprüchen 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).<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup> 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.

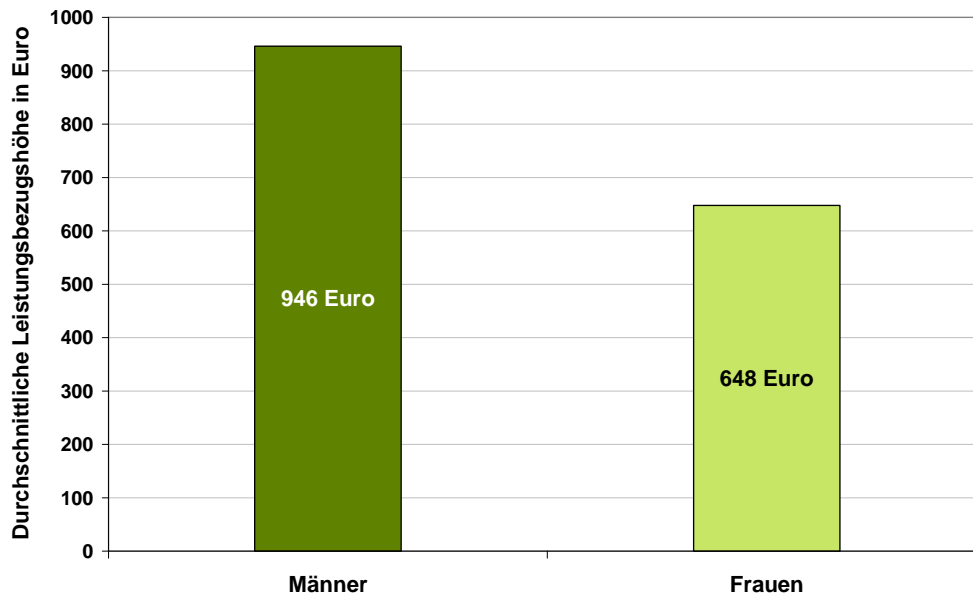
---

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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**

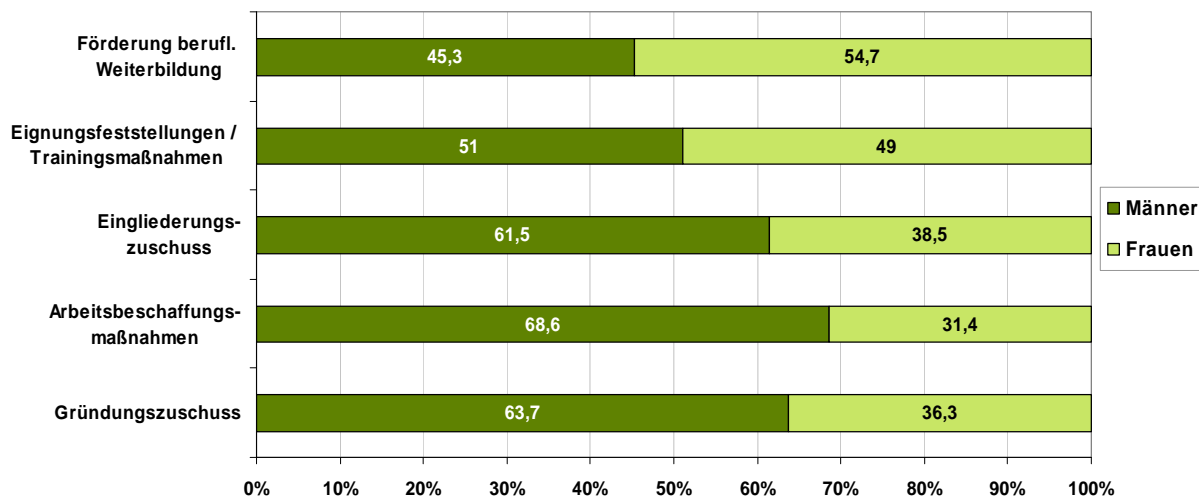
Die Teilnahme von Frauen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik erweist sich als recht heterogen.<sup>6</sup> Insgesamt sind mehr als 8 Prozent der arbeitssuchenden Frauen in Maßnahmen, während dies bei Männern knapp 11 Prozent sind. Männer werden also insgesamt etwas häufiger gefördert oder gefordert. In Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FBW) hingegen sind Frauen relativ häufig anzutreffen (§§77ff, SGB III). Die berufliche Weiterbildung gehört zu den quantitativ wichtigen 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 Gesamtteilnehmer 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

<sup>6</sup> 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 genderunspezifischen 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 indessen 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 Vollzeitarbeitsuchende vergeben werden, ist denkbar, dass Eingliederungszuschüsse bevorzugt an Vollzeitarbeitsuchende 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-Betriebspanels<sup>7</sup> 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.

---

<sup>7</sup> 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

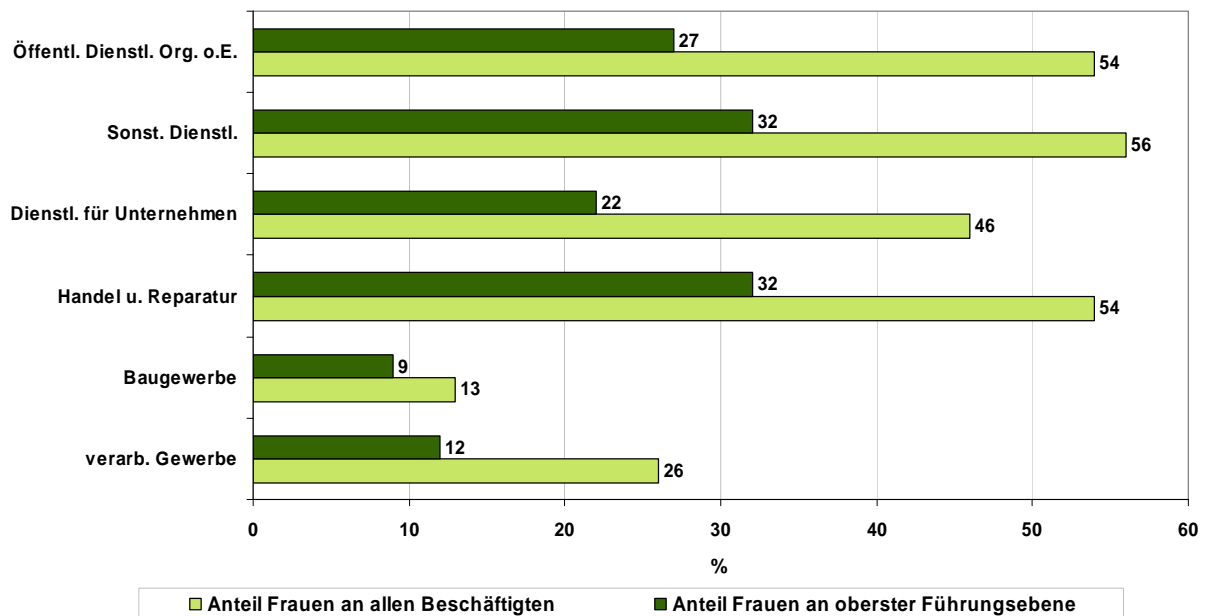
Auf der obersten Führungsebene (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Betriebs- und Filialleitung) in Hessen stellen Frauen einen Anteil von lediglich 25 Prozent, während der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Hessen rund 45 Prozent beträgt.

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

Eine Betrachtung nach Betriebsgröße belegt, dass der Frauenanteil in den Führungspositionen mit steigender Betriebsgröße auch noch kräftig schrumpft. So können Kleinstbetriebe (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 Kleinstbetrieben 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

<sup>8</sup> Bei der Interpretation dieser Zahl ist indessen Vorsicht geboten, weil es in der Grundgesamtheit viele kleine Betriebe gibt und wenig große. Bspw. haben Kleinstbetriebe 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 Kleinstbetriebe 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 Kleinstbetrieben 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.<sup>9</sup> 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

---

<sup>9</sup> 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.<sup>10</sup>

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 Teilzeitbeschäftigung 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,

---

<sup>10</sup> 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](http://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 – Problembereiche 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.kompetenzz.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

		Der Arbeitsmarkt im Dezember 2007									
		Nordrhein-Westfalen					Hessen				
Berichtsmonat: Dezember 2007		Hessen					Hessen				
	Stand	Männer		Frauen		Ins- gesamt nur SGB III	Männer		Frauen		
		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)	06/07	525.207	187.480	35,7	337.727	64,3					
ausschließlich GeB	06/07	361.473	115.808	32,0	245.665	68,0					
im Nebenjob GeB	06/07	163.734	71.672	43,8	92.062	56,2					
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	1.989	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

### Impressum

**IAB regional. IAB Hessen**

Nr. 01 / 2008

**Herausgeber**

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

**Rechte**

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit  
Genehmigung des IAB gestattet

**Bezugsmöglichkeit**

Volltext-Download dieses Forschungsberichtes  
unter:

[http://doku.iab.de/regional/h/2008/regional\\_h\\_0108.pdf](http://doku.iab.de/regional/h/2008/regional_h_0108.pdf)

**IAB im Internet**

<http://www.iab.de>

**Rückfragen zum Inhalt an**

Alfred Garloff, Tel. 069/6670 518,  
oder e-Mail: [alfred.garloff@iab.de](mailto:alfred.garloff@iab.de)

ISSN 1861-3578