

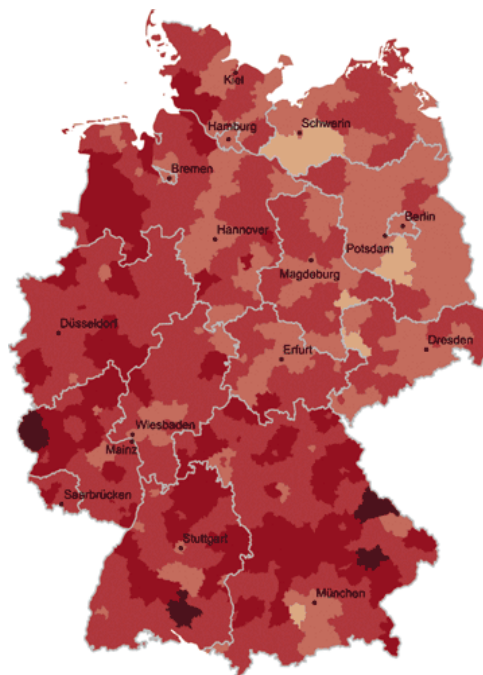


WERT.ARBEIT

Gesellschaft für Arbeit,
Chancengleichheit
und Innovation

Gender Index für die Praxis

**Zwei Pilotstudien für die regionale geschlechtergerechte
Arbeits- und Strukturpolitik**



Berlin, Februar 2009

Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung

Erstellt von: Mechthild Kopel, Annemarie Weber

WERT.ARBEIT GmbH, Berlin
Gesellschaft für Arbeit,
Chancengleichheit und Innovation
Albrechtstr. 11 a
10117 Berlin-Mitte

Inhalt

Einleitung

Pilotstudie 1: Chemnitz

- 1. Chemnitz im Gender Index auf Platz 36**
- 2. Infrastrukturelle, wirtschaftliche und soziale Gegebenheiten in Chemnitz**
 - 2.1 Einführende Informationen: Stadtentwicklung und -geschichte
 - 2.2 Chemnitz heute: wirtschaftliche und strukturelle Gegebenheiten
- 3. Der Gender Index für Chemnitz**
 - 3.1 Analyse und Vergleich der Indikatoren- und Differenzwerte
 - 3.2 Geschlechterpolitische Handlungsfelder in Chemnitz und der Region
- 4. Strategien für die regionale geschlechtergerechte Arbeits- und Strukturpolitik**
- 5. Referenzliste**
- 6. Anhang**

Pilotstudie 2: Bielefeld

- 1. Bielefeld im Gender Index auf Platz 155**
- 2. Infrastrukturelle, wirtschaftliche und soziale Gegebenheiten in Bielefeld**
 - 2.1 Einführende Informationen: Stadtentwicklung und -geschichte
 - 2.2 Chemnitz heute: wirtschaftliche und strukturelle Gegebenheiten
- 3. Der Gender Index für Bielefeld**
 - 3.1 Analyse und Vergleich der Indikatoren- und Differenzwerte
 - 3.2 Geschlechterpolitische Handlungsfelder in Bielefeld und der Region
- 4. Strategien für die regionale geschlechtergerechte Arbeits- und Strukturpolitik**
- 5. Referenzliste**
- 6. Anhang**

Abschließendes Fazit

Einleitung

Im November 2008 ging mit der Internetfreistellung des Gender Index ein wegweisendes Instrument und Novum für die Umsetzung von Gleichstellungspolitik auf regionaler Ebene an den Start. Denn ein lange verfolgtes und gefordertes politisches Ziel – die Verbesserung der geschlechtsspezifischen Datenlage und deren Verfügbarkeit auf Stadt- bzw. Kreisebene – wird mit dem Gender Index für Deutschland erfüllt. Die bis dahin bestandenen mühsamen Such- und Auswertungsprozesse in Bezug auf einflussreiche Faktoren und Indikatoren auf die Gleichstellung von Frauen und Männern erübrigen bzw. vermindern sich durch die Internetplattform des Gender Index. Eine Vergleichbarkeit verschiedener deutscher Regionen auf Handlungsebene der Gebietskörperschaften wird – leicht zugänglich – ermöglicht.

Dass das Interesse und der Bekanntheitsgrad des Gender Index hoch ist und täglich steigt, beweist auf sehr eindrucksvolle Weise, die große Zahl der Suchergebnisse im Internet. Konnten am 03. November 2008, dem Tag der Freischaltung der Gender-Index-Website, erst drei Verweise auf die Seite über die gängigen Internet-Suchmaschinen gefunden werden, hat sich der Bekanntheitsgrad seitdem rapide erhöht. Ende Februar gab es bereits mehr als 45.000 Einträge unter dem Suchbegriff „Gender Index“. Verschiedenste Stellen verweisen auf ihren Seiten auf das Gender-Index-Portal: regionale Gebietskörperschaften, landespolitische Verbände, Parteien, Gewerkschaften frauenpolitische Netzwerke, universitäre Einrichtungen sowie Stadt- und Kreisverwaltungen. Auf der Website des baden-württembergischen Kompetenzzentrums „Familienfreundliche Kommune“ wird der Gender-Index als ein Instrument beschrieben, mit dem der politische Wettbewerb um mehr Chancengleichheit erhöht werden kann und deswegen von Kommunen rege genutzt werden sollte. Auch die Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommerns, Dr. Margret Seemann ruft alle kommunalpolitisch Handelnden dazu auf, die Seite zu nutzen und die Zahlen und Fakten für die Praxis fruchtbar zu machen. Ulla Groskurt, die Landesvorsitzende des Arbeitskreises Sozialdemokratischer Frauen (ASF) Niedersachsen, hebt hervor, dass die Übersichtlichkeit und Vergleichbarkeit neue Dimensionen politischer Arbeit eröffnen können. Im Kreis Unna wendete man den Gender-Index bereits aktiv an und diskutierte die Index-Daten mit verschiedenen politischen Akteuren im Gleichstellungsausschuss. Der Landkreis Esslingen und die Stadt Essen verweisen auf ihren Webseiten direkt auf die jeweiligen Stadt- und Kreis-Profile und stellen so die Index-Werte der kommunalen Öffentlichkeit zur Diskussion.

Das rege Interesse am Gender-Index beweist, dass in der bundesdeutschen Realität mit seiner Freischaltung eine Lücke geschlossen wurde. Die Zugänglichkeit von geschlechtsspezifischen Daten für wirtschaftsnahe AkteurlInnen wird durch ihn erhöht. Eine Visualisierung der Daten findet auf komfortable Art und Weise online für jede der in Deutschland bestehenden 439 Kreise und kreisfreien Städte statt. Dabei bietet der Gender Index folgende Vorteile:

- Er ermöglicht eine Einschätzung der unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen von Frauen und Männern anhand ausgewählter Indikatoren. Zukünftig werden auch Entwicklungen in Zeitreihen durchführbar sein.
- Er liefert den regionalen Gebietskörperschaften – den Kreisen und den kreisfreien Städten – umfangreiche Hinweise auf unterschiedliche Handlungsbedarfe und Handlungsoptionen und ermöglicht regionale Vergleiche.
- Er erhöht für die lokale/regionale Ebene das Wissen hinsichtlich der Defizite und Potenziale der Chancengleichheit und erweitert so das Know-How der vor Ort handelnden AkteurInnen.

Um die Möglichkeiten der Anwendung des Gender Index in der lokalen/regionalen Arbeits- und Struktur- sowie Wirtschaftspolitik darzustellen und den praktischen Niederschlag im Handeln der lokalen/regionalen Akteur/innen noch stärker anzuregen, bedarf es aber der beispielhaften Anregung über die vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten.

Mittels der hier nun vorgelegten regionalbezogenen Expertisen sollen wichtige Impulse für die regionale geschlechterspezifisch ausgerichtete Arbeit gesetzt werden. Es wird dabei davon ausgegangen, dass eine differenzierte Beschreibung der spezifischen Situation in den Kreisen und Kommunen und auch die Beschreibung der Rahmen- und Ausgangbedingungen die Akzeptanz und die Bereitschaft der wirtschaftsnahen AkteurInnen für das Handeln zugunsten der gleichberechtigten Lebens- und Arbeitsbedingungen für beide Geschlechter erhöht.

Aufbauend auf den regionalbezogenen und geschlechtsspezifischen Informationen des Gender Index findet für zwei ausgewählte Gebietskörperschaften – Chemnitz und Bielefeld – eine vertiefende Aus- und Bewertung anhand weiterer Wirtschafts- und Sozialstrukturdaten sowie Sekundärliteratur statt. Zu den Kriterien für die Auswahl der Städte zählten:

- Eine annähernd gleiche Bevölkerungszahl bzw. Größe (sowohl Chemnitz als auch Bielefeld gehören mit insgesamt mehr als 200.000 EinwohnerInnen in der Kern- sowie den Vorstadtgemeinden zu sogenannten deutschen Agglomerationsräumen)
- Eine Stadt/ Gebietskörperschaft aus den alten sowie aus den neuen Bundesländern
- Platzierung/ Einstufung der Städte im Mittelfeld des Gender Index (beide Städte haben sich im oberen Mittelfeld platziert, wobei Chemnitz mit Platz 36 am oberen, Bielefeld mit einer Platzierung auf Rang 155 am unteren Rand dieses Mittelfelds rangiert)
- Vorhandenes Interesse und Bereitschaft der handelnden AkteurInnen der Wirtschafts-, Struktur- und Frauen- bzw. Genderpolitik an der Arbeit mit dem Gender Index

In die Analyse und Bewertung der Daten aus dem Gender Index werden unter anderem überregionale sowie regionalbezogene Gutachten und Studien zu sozialen und wirtschaftstrukturellen Entwicklungen und Planungen, Daten aus www.raumbeobachtung.de sowie aus dem Familienatlas 2007 hinzugezogen.

Dabei werden die Nützlichkeit sowie die Anwendungsmöglichkeiten des Gender Index für die lokal/regional handelnden Akteur/innen der arbeitsorientierten Struktur- und Frauenpolitik aufgezeigt. Darüber hinaus werden regionsbezogene Wege und Möglichkeiten für zukunftsweisende Strategien zugunsten gleichberechtigter Lebens- und Arbeitsbedingungen für beide Geschlechter in den ausgewählten Gebietskörperschaften aufgezeigt.

Folgende Fragestellungen stehen im Mittelpunkt:

- Wie stellt sich die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen und Männern in den zwei ausgewählten Gebietskörperschaften dar? (Räumlich bezogene Darstellung des Gender Index)
- Welche Potenziale und Schwächen – entlang des Indikatorensets des Gender Index – kennzeichnen die ausgewählten Gebietskörperschaften?
- Welche Hintergrundinformationen – u.a. Wirtschafts- und Sozialstrukturdaten – erklären die Ursachen und Wirkungszusammenhänge und beleuchten die regionale/lokale Situation?
- Welche Gestaltungswege und Handlungsspielräume für eine gleichstellungsorientierte lokale/regionale Politik empfehlen sich angesichts der sozial- und wirtschaftstrukturellen Ausgangslage und Planungen?

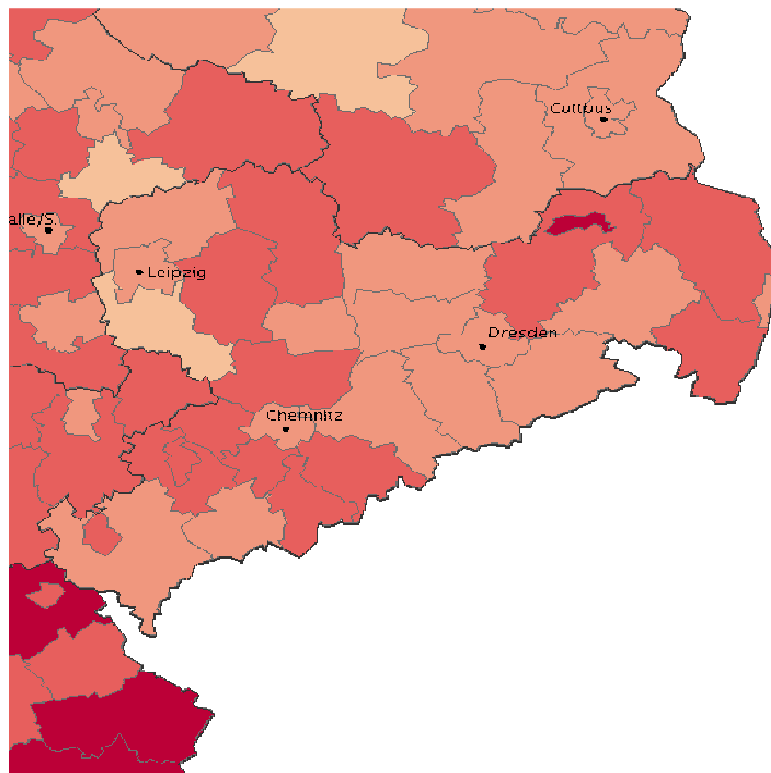
Nach einer einführenden Einordnung der jeweiligen Gebietskörperschaft anhand der Rankings des Gender-Index in größere räumliche Bezugssysteme bzw. vergleichbare Bezugsräume folgt die Darstellung der momentan bestehenden Verhältnisse und Rahmenbedingungen der jeweiligen Pilotstadt (Wirtschaftsstruktur, Infrastruktur, demografische Entwicklung etc.) sowie der umliegenden Region. In zweiten Schritt werden dann die Daten des Gender Index für die ausgewählten Gebietskörperschaften aufbereitet und mit den vorher dargestellten Rahmenbedingungen in Bezug gesetzt. Dabei erfolgt auch eine Gegenüberstellung und ein Vergleich der Daten aus dem Gender-Index für die entsprechende Stadt und deren umliegende Region mit den Daten aus dem entsprechenden Bundesland sowie denen des gesamten Bundesgebiets. Nach einer zusammenfassenden Darlegung der hierdurch ermittelten geschlechterpolitischen Handlungsfelder der Stadt und ihrer Region, werden im dritten Schritt exemplarisch regionalbezogene Handlungsempfehlungen und Gestaltungsoptionen gegeben.

Das Ergebnis sind zwei handhabbare Publikation („Regionsspezifische Sonderauswertung des Gender Index Stadt Chemnitz“ und „Regionsspezifische Sonderauswertung des Gender Index Stadt Bielefeld“) für die lokale/regionale Politik, die die Nützlichkeit der Informationsbasis des Gender Index unterstreicht, mit weiteren Daten und Fakten anreichert sowie Anwendungsmöglichkeiten und politische Gestaltungswege aufzeigt.

Das Interesse an den Ergebnissen der Expertise vor Ort ist groß. Bereits während der Erstellung wurde mit den handelnden Akteuren in beiden Städten über eine Form der Präsentation der Ergebnisse nachgedacht. Man einigte sich auf entsprechende Workshops, die in den nächsten Monaten stattfinden werden und durch die die Ergebnisse der vorliegenden Expertisen direkten Eingang in die kommunalpolitische Räume finden werden.



Regionsspezifische Sonderauswertung des Gender-Index



Stadt Chemnitz

Berlin, Februar 2009

Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung

Erstellt von:
Mechthild Kopel
Annemarie Weber

WERT.ARBEIT GmbH, Berlin
Gesellschaft für Arbeit,
Chancengleichheit und Innovation
Albrechtstr. 11 a
10117 Berlin-Mitte

Inhalt

1. Chemnitz im Gender Index auf Platz 36.....	3
2. Infrastrukturelle, wirtschaftliche und soziale Gegebenheiten.....	5
2.1 Einführende Informationen: Stadtentwicklung und -geschichte.....	5
2.2 Chemnitz heute: wirtschaftliche und infrastrukturelle Gegebenheiten	6
2.2.1 Wirtschaftsstruktur	6
2.2.2 Demografische Entwicklung.....	8
2.2.3 Erwerbsformen und geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung.....	8
2.2.4 Betreuungsstrukturen für Kinder und Pflegebedürftige.....	9
2.2.5 Binnenwanderung.....	10
2.2.6 (Universitäre)Bildung und Ausbildung	11
3. Der Gender Index für Chemnitz.....	13
3.1 Analyse und Vergleich der Indikatoren- und Differenzwerte	13
(Aus-)Bildung.....	13
Erwerbsbeteiligung und -formen	15
Arbeitslosigkeit	17
Einkommen/ staatliche Lohnersatzleistungen	20
Arbeitsmarktpolitik	21
Partizipation.....	22
3.2 Geschlechterpolitische Handlungsfelder in Chemnitz und der Region.....	24
4. Strategien für die regionale geschlechtergerechte Arbeits- und Strukturpolitik.....	27
5. Referenzliste	31
6. Anhang	34

1. Chemnitz im Gender Index auf Platz 36

Chemnitz hat – wenn es nach der Einstufung der Stadt anhand des Gender-Index geht – ein gutes Standing im Bereich „Gleichstellung von Männern und Frauen“. In Gesamt ranking der insgesamt 439 Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands landet Chemnitz mit Platz 36 unter den besten 50 Städten und Gemeinden.

Auch in Bezug zu anderen, vergleichbaren Städten, -regionen und -räumen belegt die Stadt einen relativ soliden Platz im oberen bis obersten Mittelfeld. So zum Beispiel im Vergleich der 56 kreisfreien deutschen Städte mit einer EinwohnerInnenzahl von 100.000 bis 500.000. Hier landet Chemnitz mit einem Gender-Index von 17,1 auf Rang 7 (zum Vergleich: Rang 1: Rostock mit einem Gender-Index von 15,3/ Rang 56: Salzgitter mit einem Gender-Index von 28). Im Vergleich der in Deutschland existierenden 149 Agglomerationsräume¹ belegt Chemnitz Platz 17.

Innerhalb Sachsens, das in 29 verschiedene Betrachtungsräume aufgeteilt ist, lässt sich Chemnitz mit dem 9. Platz im oberen sächsischen Drittel wiederfinden. Zum Vergleich: Die nach den Bewertungskriterien des Gender-Index bestplatzierte sächsische Region ist das Leipziger Land mit einem Indexwert von 13,0. Der am schlechtesten platzierte Betrachtungsraum ist die Stadt Hoyerswerda mit einem Gender-Index von 25,0 (vgl.: www.gender-index.de).

Der Gender-Index misst die Chancengleichheit oder -ungleichheit von Frauen und Männern in Wirtschaft und Arbeit in der Region. Er ist das erste bundesweite Messinstrument zum regionalen Vergleich der Gleichstellung. Anhand von 19 Einzelindikatoren aus den Bereichen Ausbildung, Erwerbsleben und Partizipation berechnet er für alle 439 Städte, Kreise und Gemeinden Deutschlands den Stand der Gleichstellung und stellt ihn vergleichbar dar.

Die exemplarisch dargestellte Einschätzung der Gleichstellung und Chancengleichheit von Männern und Frauen anhand des Gender-Index sagt zwar schon viel, aber nicht alles über den tatsächlichen Stand der Dinge in Chemnitz aus. Denn 19 Indikatoren allein liefern keine vollständige, alle Lebensbereiche umfassende Dokumentation und Analyse der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Deshalb muss der Gender-Index durch tiefer gehende Analyse der regionalen Gegebenheiten bereichert und komplementiert werden. Hierzu müssen weiterführende, regionale Informationen zur struktur- und wirtschaftspolitischen Lage mit einbezogen und das nach Geschlechtern differenzierte Gesamtbild analysiert werden. Und genau dies tut die folgende Expertise!

Zu Beginn findet eine Verortung der Stadt innerhalb der größeren infrastrukturellen, wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten statt. Hierzu wird mit einer kurzen Einführung in die Geschichte und Entwicklung der Stadt begonnen. Hierauf folgen tiefergehende Ausführungen über die aktuelle Wirtschaftsstruktur, die demografische Entwicklung und den Binnenwanderungstrend der letzten Jahre, ebenso wie über die Erwerbsformen sowie die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung in der Stadt sowie der umliegenden Region. Auch wird näher auf die infrastrukturellen Gegebenheiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, speziell auf die Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Menschen eingegangen, da auch deren Beschaffenheit und Kapazitäten Einfluss auf eine Gleichstellung von Männern und Frauen – gerade in Bezug auf Art und Umfang der Erwerbsbeteiligung – hat. Abgeschlossen wird dieser Teil der Untersuchung mit einer

¹ Ein Agglomerationsraum ist nach Definition der UNO von 1998 eine Kernstadt, die ein suburbanes Umland oder zumindest dicht besiedeltes Gebiet besitzt, das außerhalb der Stadtgrenzen liegt, aber direkt an sie angrenzt. Ein solcher Agglomerationsraum besteht in diesem Fall aus einer Stadt und ihren Vorstadtgemeinden (sog. „Speckgürtel“). Andere häufig verwendete Bezeichnungen sind „Stadtregion“ oder „Ballungsraum/-gebiet“.

Betrachtung der aktuellen (Aus-)Bildungssituation in Chemnitz und der umliegenden Region, wobei hier der Bereich berufliche Ausbildung und universitäre Bildungseinrichtungen im Fokus stehen.

Im Anschluss an die Darstellung dieser größeren infrastrukturellen, wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten folgt eine genaue Darstellung und Analyse der 19 Indikatoren des Gender-Index für Chemnitz. Hierzu werden die 19 Indikatoren in 6 thematischen Unterkategorien gruppiert, die sich wie folgt ergeben:

- (Aus-)Bildung
- Erwerbsbeteiligung und -formen
- Arbeitslosigkeit
- Einkommen und staatliche Lohnersatzleistungen
- Arbeitsmarktpolitik
- Partizipation

Diese Darstellung der Gender-Index-Daten wird mit den vorangegangenen Kapitel gewonnenen Ergebnissen in Beziehung gesetzt. Auch werden Vergleiche zur Situation in der näheren Region um Chemnitz, des Bundeslandes Sachsen sowie im gesamtdeutschen Kontext gezogen. Darauf aufbauend findet eine zusammenfassende Darstellung der Handlungsfelder in Bezug auf des Thema Gleichstellung für Chemnitz und die Region statt, um so abschließend einige Strategien und Handlungsoptionen für die regionale geschlechtergerechte Arbeits- und Strukturpolitik sowie eine Verbesserung der Situation von Männern und Frauen bieten zu können.

2. Infrastrukturelle, wirtschaftliche und soziale Gegebenheiten

Um die aus dem Gender-Index gewonnenen Ergebnisse zum Stand der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen richtig einordnen und adäquat bewerten zu können, ist eine Verortung der Stadt innerhalb der größeren infrastrukturellen, wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten notwendig. Deshalb folgen auf eine kurze Einführung in die Geschichte und Entwicklung der Stadt tiefergehende Ausführungen über die aktuelle Wirtschaftsstruktur, die demografische Entwicklung und den Binnenwanderungstrend der letzten Jahre, ebenso wie über die Erwerbsformen sowie die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung in der Stadt sowie der umliegenden Region. Auch wird näher auf die infrastrukturellen Gegebenheiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, speziell auf die Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Menschen eingegangen. Abgeschlossen wird die Darstellung der infrastrukturellen, wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten mit einer Betrachtung der aktuellen (Aus-)Bildungssituation in Chemnitz und der umliegenden Region, wobei hier der Bereich berufliche Ausbildung und universitäre Bildungseinrichtungen im Fokus stehen.

2.1 Einführende Informationen: Stadtentwicklung und -geschichte²

Chemnitz ist nach Dresden und Leipzig die drittgrößte sächsische Stadt mit einer EinwohnerInnenzahl von 244.951 (Stichtag 31.12.2007, Gemeindestatistik Chemnitz 2008). Sie liegt am Fuß des Erzgebirges und hat sich im vergangenen Jahrhundert aus dem Flusstal der Chemnitz über die Hügel im Westen und Osten ausgebreitet.

Entstanden ist Chemnitz vermutlich Anfang des 13. Jahrhunderts. Durch wirtschaftliche Privilegien im 14. Jahrhundert entwickelte Chemnitz eine Zentralstellung in Bereich Textilproduktion und -handel. Vor allem die Produktion boomte in den folgenden Jahrhunderten, so dass im 17. Jahrhundert mehr als ein Drittel der Chemnitzer Bevölkerung in der Textilherstellung arbeitete.

Mit der Industrialisierung um 1800-1850 stieg die Stadt nicht nur im Textilbereich zu einem der bedeutendsten gewerblichen Zentren auf. Der Maschinenbau wurde zu einem zweiten wichtigen Standbein und prosperierte – auch bedingt durch den aufkommenden Lokomotiv- und Fahrzeugbau – schnell. In der Folge entwickelte sich Chemnitz zur ersten Fabrik- und zweiten Handelsstadt im Königreich Sachsen und erhielt aufgrund seines hohen Industrialisierungsgrades den Namen „sächsisches Manchester“. Bereits 1859 befanden sich 62 Prozent aller sächsischen Maschinenbaufabriken in Chemnitz. Bis zum II. Weltkrieg galt die Region um Chemnitz als größte und bekannteste im deutschen Maschinenbau.

Die wirtschaftliche Prosperität hatte auch Auswirkungen auf die demografische Entwicklung der Stadt. Bereits 1883 erhielt Chemnitz offiziell den Status einer Großstadt. Bis 1913 stieg die Einwohnerzahl auf 320.000 Menschen an und auch das Stadtgebiet vergrößerte sich durch die Eingemeindung von 16 Vororten zwischen 1844 und 1929 merklich. 1930 hatte die Stadt die meisten EinwohnerInnen in ihrer Geschichte: 360.000 Menschen arbeiteten und lebten dort.

1936 verlegte die Firma Auto-Union ihren Sitz nach Chemnitz. Während des II. Weltkriegs wurde das Geschäft mit der Rüstungsindustrie zunehmend von Bedeutung für in und um Chemnitz ansässige Maschinenbaufirmen und -betriebe. Dies führte auch zu schweren Luftangriffen gegen die Stadt.

² Zu verweisen ist an dieser Stelle auch auf die weiterführenden Informationen auf der Website der Stadt Chemnitz (www.chemnitz.de), der Website Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH (www.cwe-chemnitz.de) sowie der Website der Universität Chemnitz (www.tu-chemnitz.de).

Der Wiederaufbau von Chemnitz, das in DDR-Zeiten in Karl-Marx-Stadt umbenannt war, begann in den 1950er Jahren, orientierte sich aber nicht an dem alten Stadtbild. Die Innenstadt wurde weitläufiger gestaltet als zuvor. Am Stadtrand legte man Mitte der 1960er Jahre große Wohngebiete an.

Aufgrund seiner wirtschaftlichen Geschichte stieg Chemnitz auch in der DDR zum Zentrum des Maschinenbaus und einem der wichtigsten Industriezentren allgemein auf. Nach der Wiedervereinigung und dem damit einhergehenden (zeitweisen) wirtschaftlichen Zusammenbruch der Neuen Bundesländer behielt Chemnitz diese wichtige Stellung.

2.2 Chemnitz heute: wirtschaftliche und infrastrukturelle Gegebenheiten

2.2.1 Wirtschaftsstruktur

Chemnitz ist heute mit mehr als 100 mittelständischen Unternehmen innerhalb der Stadtgrenzen und über 500 entsprechenden Firmen im Chemnitzer Regierungsbezirk immer noch die Maschinenbau-Metropole Ostdeutschlands. Der Regierungsbezirk Chemnitz³ ist die am stärksten industrialisierte ostdeutsche Region und hat insgesamt nach Dresden und Leipzig die meisten Beschäftigten. Die Stadt ist wichtiger Technologiestandort in den Kernbranchen Anlagenbau, Metallindustrie, Automobil- und Zulieferindustrie, Informationstechnologie und Mikrosystematik. Zwei Drittel der sächsischen Automobilzulieferer konzentrieren sich im Raum Chemnitz und beliefern u. a. sächsische Produktionsstandorte von BMW, Porsche und VW.

Auch ist Sachsen insgesamt und speziell die Region Chemnitz immer noch wichtiger Standort der Textilindustrie. Zwar hat die Branche beschäftigungspolitisch aufgrund der wirtschaftlichen Veränderungen und der Auslagerung von Produktionsbetrieben in osteuropäische Länder oder den asiatischen Raum in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung verloren. Immer noch waren aber im Jahr 2008 75 der 110 Betriebe (ab 50 Beschäftigte) der ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie in Sachsen ansässig. Diese beschäftigten insgesamt 8.840 der 12.646 ostdeutschen ArbeitnehmerInnen der Branche (vgl. vti 2008). Neben Heim- und Modetextilien, ist vor allem der Bereich der technischen Textilien, die im Automobilbau verwendet werden, in der Chemnitzer Region von großer Bedeutung. Hier werden auch für die Zukunft der Sächsischen Textilindustrie die größten beschäftigungspolitischen sowie finanziellen Potenziale gesehen (vgl. vti-Pressemitteilung vom 19.12.2008).

Aufgrund der immer noch starken Prägung der sächsischen Wirtschaft durch das „Produzierende Gewerbe“ und die besondere Position Sachsens sowohl im Maschinenbau als auch der Textilindustrie, hat das Land im Vergleich zu anderen Bundesländern mit 3,3 Punkten das höchste BIP je Erwerbstätigem.⁴ Zwar haben mittlerweile auch in Sachsen die öffentlichen und privaten Dienstleister sowie der Bereich „Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistung“ den höchsten Anteil an der Bruttowertschöpfung des Landes (insgesamt im Jahr 2006: 52,8 Prozent, vgl. IHK 2007: 10), aber mit einem Anteil von 23,9 Prozent ist das „Produzierende Gewerbe“ – im Vergleich zu seiner Stellung in anderen, noch stärker dienstleistungsorientierten Bundesländern – von besonderer Bedeutung. Der Sektor konnte sogar seit 1995 seinen Anteil an der Bruttowertschöpfung um knapp 25 Prozent erhöhen (1995: 16,3 Prozent/ 2006: 23,9 Prozent) (vgl. ebd.). Somit sollte er weiter als „Zukunftssektor“ der sächsischen Wirtschaft bezeichnet werden.

³ Zum Regierungsbezirk Chemnitz zählen die Städte Chemnitz, Zwickau, und Plauen sowie die Gebietseinheiten Vogtlandkreis, Aue-Schwarzenberg, Zwickauer Land, Annaberg, Stollberg, Mittlerer Erzgebirgskreis, Chemnitzer Land, Freiberg und Mittweida. Der Bezirk umfasst insgesamt 203 Gemeinden mit einer Einwohnerzahl von zusammen 1.520.537 Menschen (vgl. IHK Südwestsachsen (2008): 1f.)

⁴ Mit einem Abstand von 0,5 Punkten folgt Baden-Württemberg.

Von den 478.687 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Regierungsbezirk Chemnitz arbeiten zwar nur rund 24 Prozent im „Verarbeitenden Gewerbe“ (vgl. BBR 2007a), aber sowohl die Zahl der Betriebe, die Zahl der Beschäftigten, der erwirtschaftete Jahresumsatz insgesamt sowie pro Beschäftigtem entwickeln sich seit 2002 positiv (IHK 2008: 18f.). Mit Blick auf die Wirtschaftskrise und die erwartete bzw. die sich bereits abzeichnende Rezession, die vor allem in der Automobilindustrie spürbar ist, müssen weitere Entwicklungen allerdings abgewartet werden.

Was die Zahl und Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf die einzelnen Wirtschaftssektoren betrifft, können für Chemnitz und die umliegende Region folgende Aussagen getroffen werden: In Chemnitz arbeiten deutlich weniger Beschäftigte im sekundären Sektor (2006: 23 Prozent) als in der Region Chemnitz-Erzgebirge insgesamt. Im Dienstleistungssektor (Tertiärer Sektor) sind 76,6 Prozent der in Chemnitz Beschäftigten tätig, im Umland hingegen „nur“ 63,8 Prozent. Frauen verteilen sich deutlich unterschiedlich auf den sekundären und tertiären Sektor: Unter den Beschäftigten des sekundären Sektors bilden sie nur etwas mehr als ein Viertel (27,8 Prozent) der Beschäftigten in der Chemnitzer Region und nur 22,9 Prozent in Chemnitz selbst. Im tertiären Sektor hingegen liegt der Frauenanteil in Chemnitz selbst bei 57,7 Prozent und im Umland sogar bei 59,3 Prozent. Damit ist der Dienstleistungssektor – wie auch im gesamten Bundesgebiet – wichtigster Bereich für die Frauenbeschäftigung (vgl. BBR 2007a).

Von der Altersstruktur bewegt sich ein großer Teil der Beschäftigten sowohl in Chemnitz als auch der Region in der Gruppe der 40 bis 55 Jährigen (vgl. IHK 2008: 14). Die demografische Entwicklung wird aus diesem Grund für die Unternehmen von immer größerer Bedeutung werden. Aufgrund des hohen Bedarfs an Fachkräften und den steigenden Anforderungen an die Beschäftigten generell, die sich immer neu und immer schneller auf die wirtschaftlichen Entwicklungen und technologischen Errungenschaften einlassen müssen, werden darüber hinaus Fachkräftesicherung und auch betriebliche (Weiter)Qualifizierung einen noch höheren Stellenwert bekommen (müssen). Denn Jobs für (Hoch)Qualifizierte nehmen zu, die für „gering qualifizierte“ Arbeitnehmer⁵ ab. Momentan liegt der Anteil der hoch qualifizierten Arbeitnehmer in Chemnitz und der umliegenden Region (noch) bei durchschnittlich weniger als 9 Prozent, der der „gering Qualifizierten“ hingegen bei durchschnittlich 21 Prozent. Vorausschauende Personalplanung, altersgerechte Weiterbildung und Qualifizierung sowie betriebliches Gesundheitsmanagement sollten deshalb bereits heute mit auf der Unternehmens- und Wirtschaftsagenda stehen.

Wichtig für die Gestaltung geeigneter Weiterbildungsangebote, aber auch zur Einschätzung von Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt sind auch die Unternehmensgrößen und deren Verteilung auf die einzelnen Branchen und Sektoren. Betrachtet man die Unternehmensstruktur in Chemnitz, wird die starke Prägung durch klein- und mittelständischen Unternehmen deutlich. Vor allem Kleinstunternehmen, also Selbständige und Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten, sind stark vertreten (8.277 Kleinstunternehmen im Jahr 2006, vgl. IHK 2008: 12).

⁵ Allgemein werden unter „gering Qualifizierten“ Erwerbspersonen verstanden, die über keinen schulischen und/oder beruflichen – also einen formal anerkannten Berufsabschluss verfügen. Aus beschäftigungspolitischer Sicht gibt diese statistische Definition über die tatsächliche Situation dieser Beschäftigtengruppe nur unzureichend Aufschluss. So ist die Gruppe von Erwerbspersonen, die unter das Kriterium „ohne abgeschlossene Berufsausbildung“ fallen, sehr heterogen. Zu ihr gehören etwa Studien- und Ausbildungsabbrecher, an- und ungelernete Arbeitslose und Beschäftigte, ebenso wie Personen, die ihre Abschlüsse in einem anderen Land erworben haben und deren formale Qualifikation in Deutschland nicht anerkannt wird. Zusätzlich werden aber auch Personen, die „Einfach Tätigkeiten“ ausführen, unter „gering Qualifizierte“ eingeordnet, obwohl diese Tätigkeiten schon länger nicht mehr mit einfacher Arbeit gleichzusetzen sind. Dazu zählen oftmals auch Personen, die Mini- oder Midijobs ausführen oder in Leiharbeitsverhältnissen beschäftigt sind.

Im Verarbeitenden Gewerbe gibt es überwiegend mittelständische Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten. Der Großteil von ihnen operiert im Bereich „Herstellung von Metallzeugnissen“ und steht daher eng mit der Automobilindustrie in Verbindung. Allerdings ist ihre Zahl im Regierungsbezirk Chemnitz zwischen 1991 (752 Betriebe/ Unternehmen) und 2007 (529 Betriebe/ Unternehmen) insgesamt um knapp ein Drittel zurückgegangen. Besonders starke Einbrüche gab es dabei im Zuge der Wiedervereinigung bis Mitte der 1990er Jahre. Seit dem steigt ihre Zahl wieder leicht aber kontinuierlich an (vgl. IHK 2008: 18). Auch hier muss die weitere Entwicklung aufgrund der globalen Finanzkrise sowie Rezession abgewartet werden.

2.2.2 Demografische Entwicklung

Die demografische Entwicklung gestaltet sich seit dem Ende der DDR – wie in weiten Teilen Ostdeutschlands – negativ. Lebten zum 30.10.1990 317.486 Menschen in Chemnitz, nahm die Zahl bis zum Stichtag 31.12.2007 um rund 23 Prozent auf 244.951 EinwohnerInnen ab. 127.540 Einwohner der Stadt Chemnitz sind weiblich, 117.411 männlich. Damit liegt der Frauenanteil bei 52,1 Prozent (vgl. Gemeindestatistik Chemnitz 2008). Der Ausländeranteil in Chemnitz ist mit 5,1 Prozent relativ niedrig, aber im Vergleich zur dem in der Region Chemnitz-Erzgebirge (2,3 Prozent im Jahr 2006) und ganz Sachsen rund doppelt so hoch (2,8 Prozent im Jahr 2006) (vgl. laufende Raumbewertung des BBSR). Dieses Phänomen lässt sich in allen urbanen Gebieten in Sachsen beobachten (vgl. Sozialbericht Sachsen 2006: 275)

Betrachtet man die Altersstruktur der Bevölkerung, so lässt sich feststellen, dass sich Frauen und Männer unterschiedlich auf spezifische Altersgruppen verteilen. Unter der jungen Bevölkerung bis 25 Jahren liegt der Frauenanteil bei knapp 49 Prozent. In der Altersgruppe der 25 bis 30 Jährigen ist der Frauenanteil mit 46,3 Prozent am niedrigsten. Bei der Bevölkerungsgruppe ab 50 Jahre überwiegt der Frauenanteil anfangs leicht (52,2 Prozent) und liegt bei der Gruppe 65+ mit zehn Prozentpunkten deutlich über dem Anteil der Männer von 39,9 Prozent (vgl. BBR 2007a). Auch zeigt sich anhand der vorliegenden Daten sehr deutlich die „auf dem Kopf stehende“ Alterspyramide. So lebten in Chemnitz im Jahr 2007 17.229 Kinder und Jugendliche bis 15 Jahre im Gegensatz zu 26.554 EinwohnerInnen, die 75 Jahre und älter waren. Dieses Phänomen lässt sich auch für Sachsen allgemein beobachten (Statistisches Bundesamt Sachsen 2008a).

Völlig entgegengesetzt verhält sich die Schichtung der Altersstruktur bei ausländischen Bürgerinnen und Bürgern. Mit einem Durchschnittsalter von 33 Jahren lag ihr Alter elf Jahre unter dem der sächsischen Bevölkerung. Am stärksten sind Ausländer in der Altersklasse der 24 bis 34 Jährigen vertreten. Auch hier überwiegt der Anteil der Männer den der Frauen. Ausgeglichen zeigt er sich in der Altersgruppe bis 20 Jahre (vgl. Sozialbericht Sachsen 2006: 275 ff.).

2.2.3 Erwerbsformen und geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung

In ganz Sachsen gibt es insgesamt rund 1,8 Mio. Erwerbstätige. Davon sind 862.000 oder rund 47% weiblich. Vier von zehn Erwerbstätigen sind Angestellte, weitere vier von zehn ArbeiterInnen. Wie bereits weiter oben beschrieben, sind Frauen überwiegend im Dienstleistungssektor und seltener im „Verarbeitenden Gewerbe“ tätig. Aus diesem Grund liegt der Frauenanteil unter den Angestellten auch bei gut zwei Drittel, wohingegen unter den ArbeiterInnen nur knapp ein Drittel weiblich ist (vgl. Sozialbericht Sachsen 2006: 49). Insgesamt sind Frauen in Sachsen öfter als Männer unbefristet tätig. Sie arbeiten zugleich aber auch häufiger in Teilzeit sowie an Sonn- und Feiertagen. In 2007 gab es so etwa 280.000 in Teilzeit beschäftigte Frauen und rund 87.000 Teilzeit tätige Männer. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten überwiegt mit 76,3 Prozent also deutlich. Betrachtet man den allgemeinen Trend seit den 1990er Jahren, wird sich die Zahl der

Teilzeitbeschäftigten insgesamt noch vergrößern und auch der Anteil der in Teilzeit tätigen Männer wird zunehmen. Allein in 2006 gab es in der Gruppe der weiblichen Beschäftigten einen Zuwachs an Teilzeitbeschäftigten von 5.000 Personen, bei den Männern belief sich der Zuwachs sogar auf rund 10.000 neue Teilzeitbeschäftigte (vgl. WSI 2008a). Analysiert man nur die Zahl der Beschäftigten, die auf Minijob-Basis tätig sind und setzt diese zu der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen in Verhältnis, so entspricht die Zahl der Minijobber rund 17 Prozent der der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Sozialbericht Sachsen 2006: 54).

Konträr zur Geschlechtersituation bei den Teilzeitbeschäftigten verhält sich die Situation unter den selbständig Tätigen. Insgesamt ist etwa eine(r) von zehn Erwerbstätigen selbständig tätig. Unter ihnen überwiegt der Anteil der Männer. Ähnlich sieht es in der Gruppe der Zeit- bzw. Leiharbeiter aus. Mehr als drei Viertel dieser Beschäftigtengruppe sind männlich, nur 18 Prozent weiblich. Allerdings hat sich die Zahl der weiblichen Leih- und Zeitarbeiter seit 1995 verdreifacht. Das Geschlechterverhältnis ist also auch hier – wie unter den Teilzeitbeschäftigten – in Bewegung. Allerdings ist die Zahl der Leih- und ZeitarbeiterInnen im Gegensatz zu der der Teilzeitbeschäftigten und Minijobber momentan (noch) relativ gering: Nur rund 1 Prozent der sächsischen Beschäftigten steht in einem solchen Arbeitsverhältnis (vgl. Sozialbericht Sachsen 2006: 55).

Insgesamt entsprachen Mitte 2007 in Sachsen – ebenso wie in Ost- und Westdeutschland insgesamt – 33 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse einem „Nicht-Standard-Beschäftigungsverhältnis“. Bei Frauen lag der Anteil mit 47 Prozent deutlich höher, denn insbesondere in „frauendominierten“ Branchen spielen „Nicht-Standard-Beschäftigungsverhältnisse“ eine große Rolle, in stärker durch männliche Arbeitnehmer geprägte Bereichen ist die Bedeutung eher geringer. Dies belegen auch Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel 2007. So liegt der Anteil an flexiblen oder nicht dem Standard eines „Normalarbeitsverhältnis“ entsprechenden Beschäftigungsverhältnissen in der stärker von Männern geprägten Wissenswirtschaft bei 26 Prozent. Bei solchen, die in den forschungs- und entwicklungsintensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes angesiedelt sind liegt er sogar nur bei 10 Prozent. In den unternehmensnahen Dienstleistungen, in denen Frauen mittlerweile oftmals annähernd die Hälfte der Beschäftigten stellen, liegt der Anteil an flexiblen Beschäftigungsformen hingegen bei 35 Prozent (vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen 2007: 4).

2.2.4 Betreuungsstrukturen für Kinder und Pflegebedürftige

Bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung der infrastrukturellen Gegebenheiten in Chemnitz und der umliegenden Region sind vor allem solche Faktoren von Bedeutung, die Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben. Hierzu sind vor allem die vorhandenen Betreuungsstrukturen für Kinder und Jugendliche sowie die für die Betreuung alter und pflegebedürftiger Menschen von Relevanz. Wie in den neuen Bundesländern insgesamt sind hier in Chemnitz sowie in der umliegenden Region bessere Angebote und Betreuungsquoten vorhanden als in den alten Bundesländern, wodurch die Region – laut der Einschätzung des Prognos Familienatlas 2007 – zu einer der „engagierten Regionen“ zu zählen ist.

Generell stehen für Kinder und Jugendliche verhältnismäßig viele und zeitlich gut ausgebaute Betreuungsangebote zur Verfügung, was zu hohen Betreuungsquoten führt. So liegt sie für Kinder im Alter zwischen drei und sechs Jahren insgesamt in Chemnitz bei 95,1 Prozent, im Chemnitzer Umland bei 93,0 Prozent. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (89,0 Prozent) ist die Betreuungsquote so sechs (Chemnitz) bzw. vier (Umland) Prozentpunkte höher. Betrachtet man die Quoten für Einrichtungen, die eine tägliche Betreuung von 7 und mehr Stunden anbieten, sind die Unterschiede zwischen Chemnitz und der umliegenden Region im Vergleich zum Bundesdurchschnitt sogar noch deutlicher

ausgeprägt. 52,7 Prozent der Kinder im Alter zwischen drei und sechs Jahren sind in einer sogenannten „Vollzeitbetreuung“ untergebracht, in der umliegenden Region mit 50,8 Prozent zwar etwas weniger, aber immer noch deutlich mehr als im Bundesschnitt (24,3 Prozent). Auch bei der Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren lassen sich ähnliche Tendenzen beobachten, wenn auch auf niedrigerem Niveau. Die Betreuungsquote für diese Altersgruppe liegt in Chemnitz insgesamt bei 36 Prozent, in der Region Chemnitz-Erzgebirge bei 30,6 Prozent. Der Bundesdurchschnitt bewegt sich auf einem deutlich niedrigeren Level: Hier sind nur 15,5 Prozent der Kinder unter drei Jahren in einer Betreuungseinrichtung. Noch deutlicher werden die Unterschiede in der „Vollzeitbetreuung“: In Chemnitz liegt die Quote für Kinder unter drei Jahren bei 21,1 Prozent, in der Region um Chemnitz bei 18,1 Prozent. Der Bundesdurchschnitt bewegt sich hingegen mit lediglich 7,3 Prozent auf einem erheblich niedrigeren Level (vgl. BBR 2007a).

Anders sieht es hingegen in Bezug auf die Betreuungsstruktur für Pflegebedürftige aus. Auf 1000 EinwohnerInnen ab 65 Jahre kommen in Chemnitz durchschnittlich 119,9 Pflegebedürftige, in der Region um Chemnitz mit 134 Pflegebedürftigen sogar etwas mehr. Von diesen sind in Chemnitz 33,4 Prozent in stationären Pflegeeinrichtungen untergebracht, im Chemnitzer Umland sogar nur 31,5 Prozent. Gut zwei Drittel der Pflegebedürftigen befinden sich also in häuslicher Pflege, womit sich die Strukturen in Chemnitz und den umliegenden Gemeinden nicht positiv von denen für die Bundesrepublik insgesamt abheben können. Hier befinden sich von den durchschnittlich 134,1 pflegebedürftigen Personen ab 65 Jahren 31,8 Prozent in stationärer und 68,2 Prozent in häuslicher Pflege. Analysiert man die Zahlen über die durchschnittliche Bettenausstattung der stationären Pflege je 1000 EinwohnerInnen ab 65 Jahre liegen Chemnitz sowie die umliegende Region sogar unter dem Bundesschnitt: In Chemnitz stehen so durchschnittlich 44,3 Betten, in den umliegenden Regionen 46,2 Betten in der stationären Pflege zu Verfügung. Der Bundesschnitt liegt dagegen bei 47,7 Betten (vgl. BBR 2007a).

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – besonders für Frauen, die die familiären Hauptträgerinnen der Pflege von alten Menschen sind – auf ein höheres Niveau zu bringen, besteht also ein deutlicher Handlungsbedarf, besonders unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklungen.

2.2.5 Binnenwanderung⁶

Binnenwanderung, also der Zu- und Wegzug von EinwohnerInnen aus einer bestimmten Stadt/ Region, vollzieht sich aus unterschiedlichen Gründen. Vor allem aufgrund eines anstehenden Ausbildungsbeginns (betriebliche Ausbildung, universitäre Ausbildung) im Anschluss an den Schulabschluss, dem Wechsel/ der Suche nach einer Arbeitsstelle oder aber auch aufgrund des (familienbedingten) Umzugs in den urbanen Lebensraum oder die ländliche Region finden häufige Zu- und Wegzüge statt.

Insgesamt ist hier für das Bundesland Sachsen – wie für die neuen Bundesländer ganz allgemein – ein negativer Binnenwanderungssaldo⁷ zu verzeichnen. Dabei wird deutlich, dass mehr Frauen als Männer aus Sachsen abwandern. So verließen im Jahr 2006 im Durchschnitt pro 1.000 EinwohnerInnen 2,5 Frauen und 1,9 Männer das Bundesland. Betrachtet man die Region um Chemnitz beträgt der Binnenwanderungssaldo für Frauen sogar -6,1, für Männer -5,1. In Chemnitz sind die Zahlen deutlich geringer, in Bezug auf Frauen sogar positiv: 0,2 Frauen pro 1.000 EinwohnerInnen zogen im Jahr 2006 nach Chemnitz, hingegen 0,8 Männer aus Chemnitz weg.

⁶ Die im Folgenden verwendeten Daten sind der laufenden Raumbewertung des Bundesministeriums für Bauwesen und Raumordnung für das Jahr 2006 entnommen.

⁷ Der Binnenwanderungssaldo ergibt sich aus der Akkumulation der Zu- und Wegzüge innerhalb eines Bezugsraums im Laufe eines bestimmten Beobachtungszeitraums, hier konkret des Jahres 2006.

Die – im Vergleich zu Sachsen insgesamt sowie zur Region Chemnitz-Erzgebirge – relativ positiven Zahlen für Chemnitz, lassen sich vor allem durch die Wanderung der 18 bis 30 Jährigen erklären. Diese Gruppe wechselt besonders stark ausbildungs- und jobbedingt den Wohnort. In der Gruppe der 18 bis unter 25jährigen sind besonders hohe Abwanderungsquoten für Sachsen und die Chemnitzer Region unter den Frauen zu beobachten. Durchschnittlich 14,7 Frauen pro 1.000 EinwohnerInnen dieser Altersgruppe verließen Sachsen, hingegen nur 6,8 Männer. Noch deutlicher ausgeprägt ist der Wegzug junger Frauen und Männer aus der Region um Chemnitz: Hier zogen 27,9 Frauen und 24,1 Männer pro 1.000 EinwohnerInnen der Altersgruppe zwischen 18 und unter 25 Jahren weg. Diese negativen Entwicklungen lassen sich mit der Lage am Ausbildungsmarkt zusammenbringen: Generell gibt es in Ostdeutschland – vor allem für Frauen – deutlich weniger Ausbildungsstellen als Ausbildungsplatzsuchende. Dies bedeutet für viele den Umzug in andere Bundesländer, vor allem in westdeutsche Bundesländer. Der verstärkte Wegzug aus ländlichen Regionen hat dieselben Gründe: Auch hier sind Ausbildungsstellen eher spärlich gesät. Ein Umzug findet sowohl in andere Bundesländer, aber auch in städtische Räume mit einem größeren Ausbildungsplatzangebot, vor allem in Bezug auf die schulischen Ausbildungsgänge, für die sich speziell junge Frauen interessieren, statt. Dies belegt auch der Binnenwanderungssaldo für die Stadt Chemnitz.

Im Gegensatz zur Entwicklung in der umliegenden Region und Sachsen insgesamt ist für Chemnitz ein positiver Binnenwanderungssaldo in der Gruppe der 18 bis unter 25jährigen zu verzeichnen. Durchschnittlich 10,7 Frauen und 4,8 Männer pro 1.000 EinwohnerInnen der entsprechenden Altersgruppe zogen nach Chemnitz. Dort finden sie gute schulische als auch betriebliche Voraussetzungen für eine berufsqualifizierende (Weiter)Bildung. Allerdings ist hier eine dauerhafte Beschäftigung bzw. die Über- oder Aufnahme einer weiterführenden Beschäftigung nach dem Ende der betrieblichen oder schulischen Ausbildung sowie dem Abschluss des Hochschulstudiums in vielen Fällen ebenfalls nicht möglich. Dies belegen die Binnenwanderungszahlen in der Altersgruppe der 25 bis unter 30jährigen: 8,6 Frauen und 5,9 Männern pro 1.000 EinwohnerInnen dieser Altersgruppe ziehen aus Chemnitz weg. Damit hebt sich der positive Zuwachs bei der Gruppe der 18 bis unter 25jährigen fast wieder vollständig auf. Der Binnenwanderungssaldo zeigt sich hier ähnlich wie der für Sachsen insgesamt negativ.

2.2.6 (Universitäre)Bildung und Ausbildung

Bildungspolitisch ist Chemnitz mit seiner seit mehr als 160 Jahre bestehenden Technischen Universität auf die wirtschaftlichen Anforderungen bzw. den Fachkräftebedarfe der Region ausgerichtet. Die Lehr-Schwerpunkte der TU Chemnitz, an der im Jahr 2007 in 12 verschiedenen Fachbereichen 10.682 Studierende von 158 Professoren und 11 Juniorprofessoren betreut wurden, konzentrieren sich vor allem auf die Studienrichtungen Maschinenbau sowie Elektro- und Informationstechnik.⁸ Dies erklärt vor allem den positiven Binnenwanderungssaldo bei der Gruppe der jungen Männer im Alter von 18 bis unter 25 Jahre.

Der teils positiv teils negativ ausgeprägte Binnenwanderungssaldo junger Menschen insgesamt lässt sich auf die sächsische Ausbildungsplatzsituation zurückführen. Obwohl Sachsen über einen im Vergleich zu anderen ostdeutschen Bundesländern durchaus attraktiven Ausbildungsmarkt verfügt, klafft zwischen Angebot und Nachfrage eine nachhaltige Lücke. Obwohl über ein Fünftel der Ausbildungsplätze aus öffentlichen Mitteln finanziert wird, kann ein großer Teil der Jugendlichen in Sachsen unmittelbar nach dem Schulabschluss keine Ausbildung beginnen. Die Zahl der Altbewerber ist deshalb fast so groß wie die Zahl der SchulabgängerInnen eines Jahrgangs und wird sich – trotz der in den letzten Jahren günstigen Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt – nicht ohne Weiteres reduzieren lassen.

⁸Vgl. <http://www.tu-chemnitz.de/tu/fakten.php>, Stand : 06.01.2009

Im Agenturbezirk Chemnitz waren so von Oktober 2007 bis März 2008 2736 ausbildungsplatzsuchende Jugendliche registriert. Hiervon waren 1437 (52,5 Prozent) männlich und 1299 (47,5 Prozent) weiblich. Ihre Zahl lag zwar insgesamt 25,2 Prozent unter der der BewerberInnen des Vorjahreszeitraums. Die Rückgänge werden aber hauptsächlich auf den bereits beschriebenen demografischen Wandel, durch den die Zahl der Schulabsolventen sank, zum Teil aber auch auf die verstärkten Bemühungen der Agenturen um die Vermittlung von Altbewerbern zurückgeführt. Auch stieg die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen in den Vergleichszeiträumen um 11,9 Prozent an. Trotzdem zeigt sich, dass weiter ein Lücke zwischen Angebot und Nachfrage klafft. Allgemein kamen so im Einzugsgebiet der Agentur 1,4 BewerberInnen auf eine Ausbildungsstelle (vgl. Agentur für Arbeit Chemnitz 2008: 4ff.). Daraus resultieren sowohl unmittelbar drängende soziale als auch mittel- und langfristig schwerwiegende wirtschaftliche und demografische Probleme wie Fachkräftemangel und Abwanderung.

Eine Studie des IAB zur Ausbildungsplatzsituation in Sachsen hat so etwa herausgefunden, dass Jugendliche für anspruchsvollere Ausbildungen das Bundesland verlassen und in der Regel in die Wirtschaftszentren der alten Bundesländer, vor allem Süddeutschlands, ziehen. Dabei stellt die Studie fest, dass es kaum Unterschiede hinsichtlich der Struktur der Ausbildungsrichtungen, für die gependelt wird und für die man vor Ort bleibt, gibt, da das Ausbildungsstellenangebot in Sachsen sich von dem in Deutschland nur in der zu geringen Anzahl der zu Verfügung stehenden Ausbildungsstellen unterscheidet (vgl. IAB Regional 2007: 34f.).

Innerhalb Sachsens prägen städtische Agglomerationen als Ausbildungszentren das Wanderverhalten der Jugendlichen. Mit Dresden und Leipzig ist Chemnitz eines der drei großen Zentren Sachsens, die deutliche Überschüsse an jungen „Einwanderern“ und „Einpendlern“ aufweisen. Daneben erfüllen auch Plauen und das Chemnitzer Land eine überregionale Ausbildungsfunktion (vgl. ebd.: 25f.).

Mit einem Anteil von 23 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe, die aber (momentan) nicht ausbilden, gibt es in Sachsen immer noch ein beachtliches Potenzial an Ausbildungsplatzangeboten (vgl. SÖSTRA 2008: 23). Genaue Zahlen für Chemnitz und die umliegende Region liegen nicht vor. Allerdings kann aufgrund der für Sachsen insgesamt vorliegenden Daten geschlossen werden, dass auch in der Chemnitzer Region noch ungenutzte Ausbildungspotenziale liegen, die stärker gefördert und gefordert werden sollten. Zwar wirkt sich gerade in Bezug auf Chemnitz und das Umland der große Anteil von Klein- und Kleinstunternehmen, die aufgrund ihres geringen Fachkräftebedarfs oft nur in mehrjährigem Abstand ausbilden oder nicht ausbildungsberechtigt sind, negativ aus. Dennoch könnte eine Erweiterung des Ausbildungsplatzangebots erreicht werden, indem im Rahmen von Verbundausbildungen Unternehmen ihre Ausbildungsberechtigung erlangen oder umsetzen oder bereits ausbildende Betriebe zusätzliche Ausbildungsleistungen erbringen.

Wie die folgenden Auswertungen des Gender Index sowie weiterer Datenquellen belegen werden, gestaltet sich die wirtschaftliche und soziale Struktur von Chemnitz in gewissen Bereichen schwierig. Geschlechterdifferenzen, besonders in Bezug auf die Positionierung von Frauen und Männern im Erwerbsleben und dem (Aus-)Bildungssektor sind in unterschiedlichen Ausprägungen vorhanden und beeinflussen eine Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter nachhaltig negativ.

3. Der Gender Index für Chemnitz

Der Gender-Index misst die Chancengleichheit oder -ungleichheit von Frauen und Männern in allen in Deutschland existierenden 439 kreisfreien Städten und Landkreisen. Damit ist der Index das erste bundesweite Messinstrument zum regionalen Vergleich der Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Gender Index setzt sich aus 19 Indikatoren aus den Bereichen Ausbildung, Erwerbsleben und Partizipation zusammen. Für diese werden neben den jeweiligen Indikatorenwerten für Frauen und Männer auch die relativen Abweichungen der Indikatorenprägung berechnet. Der Gender-Index ist der Mittelwert dieser 19 relativen Geschlechterdifferenzen.

Um eine Bewertung der Situation von Männern und Frauen und dem Stand der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern der Stadt Chemnitz anhand des Gender Index vornehmen zu können, bietet sich ein Vergleich der Zahlen und Daten von Chemnitz mit denen der Region, des Landes Sachsen sowie des Bundes an. Hierdurch wird neben einer Situationsdarstellung in Chemnitz auch eine Einordnung in größere Raumordnungsregionen ermöglicht. Die Situation in Chemnitz kann so in einen größeren regionsspezifischen Kontext gesetzt und mit den Daten unterschiedlicher Bezugsräume in Relation gebracht werden. Dadurch wird noch deutlicher, wo Stärken und Schwächen der Stadt Chemnitz liegen, was eventuell sich allgemein abzeichnende Trends sind und wo Strategien für eine geschlechtergerechte Struktur- und Arbeitspolitik in Chemnitz, aber auch auf regionaler und überregionaler Ebene ansetzen müssen. Auch Bündnispolitik in Bezug auf spezielle Themen kann so gezielter betrieben werden.

In der im Anhang zu findenden Tabelle, die sich in entsprechenden Auszügen auch im nachstehenden Text wiedefindet, werden aus diesem Grund die Indikatoren- und Differenzwerte des Gender Index für Chemnitz mit denen der Region Chemnitz-Erzgebirge⁹, des Bundeslandes Sachsen sowie den Werten für die Bundesrepublik Deutschland insgesamt in Relation gesetzt.

Im nun folgenden Schritt erfolgt eine Betrachtung und Analyse der Zahlen und Differenzwerte zwischen Männern und Frauen für Chemnitz. Dabei sollen die vorliegenden Werte direkt in Bezug gesetzt werden zu Zahlen aus den anderen drei Raumordnungsregionen, wodurch ein größeres Bild entsteht, in dem sich die Position von Chemnitz in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter besser einordnen lässt.

3.1 Analyse und Vergleich der Indikatoren- und Differenzwerte

(Aus-)Bildung

Eine qualifizierte (Aus)Bildung ist eine Grundvoraussetzung für eine gute Positionierung im späteren Berufsleben sowie für den Zugang zu gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten. Erst durch eine vergleichbare oder gleichwertige (Aus)Bildung von Männern und Frauen können die persönlichen Grundlagen für die Gleichstellung der Geschlechter in Beruf, Staat und Gesellschaft gelegt werden. Außerdem schützen gute schulische und berufliche Qualifikationen in Zeiten des wirtschaftlichen Wandels und der Entwicklung hin zur Wissensgesellschaft, die auf dem Prinzip des „Lebenslangen Lernens“ basiert, vor (langfristiger) Arbeitslosigkeit und Jobverlust. Sie befähigen Männer und Frauen dazu, besser mit beruflichen Veränderungen, den Prozessen der Globalisierung, der Wissensbeschleunigung sowie dem demografischen Wandel umzugehen (vgl. BMBF 2008). Deshalb ist es wichtig, in der Betrachtung von und Strategiesuche gegen

⁹ Zur Region Chemnitz-Erzgebirge zählen die Stadt Chemnitz sowie die Gemeinden Freiberg, Mittweida, Chemnitzer Land, Stollberg, Annaberg und der Mittlere Erzgebirgskreis.

Geschlechterdifferenzen im beruflichen und gesellschaftlichen Raum zuerst den Bereich (Aus)Bildung zu analysieren, da hier wichtige Weichenstellungen für die Zukunft von Männern und Frauen gelegt werden. Als feste Bestandteile des Indikatorensets des Gender Index gehen deshalb die Daten der Schulabgänger ohne Schulabschluss sowie derjenigen mit einem Hochschulreifezeugnis (Abitur) ein. Darüber hinaus werden die angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze mit in die Analyse der regionalen (Aus)Bildungssituation einbezogen. Für Chemnitz, die umliegende Region sowie das Bundesland Sachsen ergibt sich daraus folgende Situation:

Gender-Indikatoren (2006)	Chemnitz			Chemnitz-Erzgebirge			Sachsen			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz ¹⁰	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
(Aus-)Bildung												
Schulabgänger ohne Abschluss	1,5	2,0	+14,3	1,2	1,9	+23,0	1,3	2,3	+27,3	1,2	2,0	+25
Schulabgänger mit Hochschulreife	7,5	5,6	+14,5	7,2	5,0	+18,5	7,0	4,8	+21,3	5,9	4,4	+14,6
Angebote betriebliche Ausbildungsplätze	115,4	76,5	+20,3	126,9	75,9	+25,2	120,8	75,3	+23,2	113,3	81,2	+16,5

Auszug aus Tabelle Angang; (Quelle: www.genderindex.de; eigene Berechnungen)

Von 100 EinwohnerInnen in Chemnitz zwischen 15 und 20 Jahren brechen 1,5 Frauen und 2,0 Männer die Schule vorzeitig ab. Damit ist die Abbrecherquote von Männern in Chemnitz höher als die der Frauen, aber genau im Bundesdurchschnitt (2,0). Frauen brechen hingegen in Chemnitz häufiger die Schule ab als im Bundesdurchschnitt (1,2). Auch im Vergleich zur Region Chemnitz-Erzgebirge (1,2 Prozent weibliche Schulabbrecher) und Sachsen insgesamt (1,3 Prozent Schulabbrecherinnen) liegt die Zahl der weiblichen Schulabbrecher höher. Hier ist in Chemnitz also ein Handlungsbedarf erkennbar. Für das gesamte Bundesland fallen vor allem die – über dem Bundeschnitt liegenden – Zahlen männlicher Schulabbrecher auf. 2,3 Prozent der sächsischen männlichen Jugendlichen zwischen 15 und 20 Jahren verlassen die Schule ohne Abschluss. Hierdurch hat ein leicht überdurchschnittlicher Anteil der Jugendlichen einen schwereren Start in das Berufsleben und schlechtere allgemeine Zukunftschancen. Diese gilt es zu verbessern.

Erfreulich ist, dass in Chemnitz – im Vergleich zum Bundesschnitt – Frauen und Männer deutlich häufiger die Hochschulreife (5,9 Frauen/ 4,4 Männer) erlangen. Von 100 Einwohnern zwischen 15 und 20 Jahren gehen 7,5 Frauen und 5,6 Männer mit Abitur von der Schule. Frauen schließen deutlich öfter mit dem höchsten Schulabschluss ab. Die Differenz zwischen Frauen und Männern ist nur marginal niedriger als im Bundeschnitt: Sie liegt bei +14,5 Punkten zugunsten der Frauen (Bundesschnitt: +14,6 Punkte). Hingegen sind die Unterschiede im Chemnitzer Umland (+18,5 Punkte) sowie in Sachsen insgesamt (+21,3 Punkte) ausgeprägter. Männer erreichen in allen drei sächsischen Betrachtungsebenen deutlich seltener den höchsten qualifizierenden Schulabschluss als Frauen. Auch wenn der prozentuale Anteil immer noch über dem Bundesschnitt liegt, sind Verbesserungen des schulischen Qualifikationsniveaus – auch mit Blick auf den zukünftigen allgemeinen Fachkräftebedarf – angebracht.

¹⁰Der Bezugspunkt der vorliegenden tabellarischen Analyse ist immer die die Situation von Frauen. Indikator- bzw. Differenzwerte zwischen Männern und Frauen, die zugunsten der Frauen gehen, werden deshalb mit „+“, diejenigen, die zuungunsten der Frauen gehen, mit einem „-“ versehen.

In Bezug auf die Ausbildungsplatzsituation bietet der Gender-Index ein etwas einseitiges und deshalb trügerisches Bild. Laut der Datenlage herrscht für Frauen ein generelles Überangebot an Ausbildungsplätzen, für Männer hingegen ein generelles Unterangebot. Dies ist nicht nur für Chemnitz und die sächsischen Vergleichsräume zu beobachten, sondern zeigt sich für das gesamte Bundesgebiet. Dieses Phänomen ergibt sich aus der Errechnung des Ausbildungsplatzangebots. Zum einen berücksichtigt der Gender-Index an dieser Stelle nur die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze. Schulische Ausbildungsgänge, wie beispielsweise des Erziehers/ der Erzieherin oder des Diätassistenten/ der Diätassistentin, werden hier nicht berücksichtigt. Zum anderen wird unterstellt, dass das Ausbildungsplatzangebot von Jungen und Mädchen gleich genutzt wird und auch genutzt werden kann. Vorhandene geschlechtsspezifische Präferenzen bei der Ausbildungsplatzwahl oder mögliche auftretende Diskriminierungen von Seiten der ausbildenden Unternehmen aufgrund des Geschlechts des/der BewerberIn können und werden nicht berücksichtigt. Dies führt dazu, dass die Gesamtzahl der zu Verfügung stehenden Ausbildungsplätze zu jeweils 50 Prozent auf die Anzahl der weiblichen und der männlichen Schulabgänger umgerechnet werden. Das Resultat: Männer sind aufgrund dieser Betrachtungs- und Berechnungsweise mit Ausbildungsplätzen generell unterversorgt.

So kommen in Chemnitz – laut Gender-Index – auf 100 weibliche Bewerber 115,4 Ausbildungsplätze, auf 100 männliche Bewerber nur 76,5. Noch gravierender zeigt sich die Situation im Chemnitzer Umland. Hier kommen auf 100 weibliche Bewerber 126,9 Ausbildungsplätze, auf 100 männliche Bewerber 75,9 Ausbildungsplätze. Die Geschlechterdifferenz liegt im Vergleich zu Chemnitz (+20,3 Punkte) fast fünf Punkte höher (+25,2 Punkte).

Die Durchschnittszahlen für Sachsen bilden das Mittel zwischen der Situation in Chemnitz und dem Chemnitzer Umland. Hier liegt die Geschlechterdifferenz bei 23,2 Punkten. Für Frauen stehen durchschnittlich 120,8 Ausbildungsplätze zu Verfügung, für Männer hingegen nur 75,3. Damit werden deutlich schlechtere Zahlen als im Bundesdurchschnitt erreicht: Im deutschen Bundesgebiet stehen 100 Bewerberinnen 113,3 Ausbildungsplätze zu Verfügung, 100 Männern 81,2. Die Differenz beträgt dadurch „nur“ +16,5 zugunsten der Frauen.

Generell muss die Zahl der zu Verfügung stehenden Ausbildungsplätze aber durch die Betrachtung zusätzlicher Faktoren, wie die angesprochene Nichtberücksichtigung schulischer Ausbildungsangebote aber auch unterschiedlicher Präferenzen von Frauen und Männern bei der Berufswahl relativiert werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich – gerade durch die Wirtschaftsstruktur sowie die vorherrschenden Branchenschwerpunkte in Chemnitz und der umliegenden Region – das Ausbildungsplatzangebot zugunsten der jungen männlichen Bewerber relativiert.

Erwerbsbeteiligung und -formen

Auch heute noch zeigen sich die Nachwirkungen der zu DDR-Zeiten staatlich betriebenen Politik, die eine fachlich qualifizierte Vollzeitbeschäftigten sowohl für Männer als auch Frauen vorsah. Die Zahlen zu Erwerbsbeteiligung als auch zu den Erwerbsformen von Frauen und Männern in Chemnitz aber auch in der Region Chemnitz-Erzgebirge und in Sachsen insgesamt zeigen so etwa zum einen, dass eine generell hohe Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter vorliegt. Zum anderen zeigt sich, dass die Qualifikationen der Beschäftigten teilweise deutlich über denen im Bundesdurchschnitt liegen.

Betrachtet man nur den Anteil der Erwerbspersonen, also der Zahl derer zwischen 15 und 65 Jahren, die potenziell zu den Erwerbstätigen zu zählen sind, so lässt sich für Chemnitz feststellen, dass die Zahl für beide Geschlechter über dem Bundesschnitt liegt (Frauen 66,4,

Männer 70,2). Die Zahl der Frauen liegt sogar mit 70,1 Personen pro 100 Einwohnerinnen leicht höher als die der Männer mit 69,1 Personen pro 100 Einwohner. Dieses Phänomen lässt sich nicht nur für Chemnitz, sondern auch für die Region Chemnitz-Sachsen und des Bundesland Sachsen insgesamt beobachten. Die Differenz zwischen den Geschlechtern ist in Chemnitz (+0,7) darüber hinaus deutlich niedriger als im Bundesdurchschnitt mit -2,8 Punkten.

Gender-Indikatoren (2006)	Chemnitz			Chemnitz-Erzgebirge			Sachsen			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz ¹¹	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
Erwerbsbeteiligung												
Erwerbspersonen (je 100 Einwohner)	70,1	69,1	+0,7	71,5	71,1	+0,3	70,2	69,1	+0,8	66,4	70,2	-2,8
Erwerbstätige	87,1	88,4	-0,7	65,3	66,9	-1,2	65,9	65,4	+0,4	64,8	76,4	-8,2
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Berufsabschluss	5,1	6,3	+5,9	3,8	5,1	+14,4	3,8	4,7	+11,0	6,8	8,1	+8,7
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Fachschul-, Fachhochschul-, oder Hochschulabschluss	9,5	10,8	-6,4	5,7	5,8	-0,1	6,3	6,1	+1,9	3,5	5,9	-25,5
Geringfügig entlohnte Beschäftigte	13,7	9,7	-17,1	11,0	6,7	-24,1	10,5	6,6	-22,5	16,1	8,7	-29,8

Auszug aus Tabelle Angang; (Quelle: www.genderindex.de; eigene Berechnungen)

Betrachtet man die Zahlen der tatsächlich Erwerbstätigen und nicht etwa der der potenziell Erwerbsfähigen allgemein, so ist die tatsächliche Erwerbsbeteiligung für Chemnitz ebenso wie für die beiden anderen Betrachtungsräume höher als im Bundeschnitt (64,8 Frauen/ 76,4 Männer). Die Differenz zwischen den Geschlechtern fällt im Bund (-8,7 Punkte zuungunsten der Frauen) deutlich stärker aus als in den sächsischen Beobachtungsregionen. So sind von je 100 Einwohnern in Chemnitz zwischen 15 und 65 Jahren 87,1 Frauen und 88,4 Männer erwerbstätig. Die Differenz ist minimal, aber zugunsten der Männer.

Betrachtet man nun das Qualifikationsniveau der Beschäftigten in Chemnitz, der Region Chemnitz-Erzgebirge sowie Sachsen insgesamt und setzt diese mit den Zahlen aus dem Bund in Verhältnis, kristallisieren sich weitere geschlechterpolitisch wertvolle Details über Erwerbsbeteiligung und -formen von Männern und Frauen heraus.

Als erstes sollen an dieser Stelle die Daten für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Schulabschluss analysiert werden. Wie die Zahlen für die Schulabgänger ohne Schulabschluss bereits vermuten lassen, sind in Chemnitz auch mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer (6,3) als Frauen (5,1) ohne Berufsabschluss. Die Geschlechterdifferenz liegt bei +5,09 Punkte zugunsten der Frauen. Dies deckt sich mit den Daten aus der Region Chemnitz-Erzgebirge als auch Sachsen insgesamt, wobei hier die Differenzen zwischen den Geschlechtern deutlich ausgeprägter sind. In der Region Chemnitz-Erzgebirge sind nur 3,8 Prozent der Frauen in einem

¹¹Der Bezugspunkt der vorliegenden tabellarischen Analyse ist immer die die Situation von Frauen. Indikator- bzw. Differenzwerte zwischen Männern und Frauen, die zugunsten der Frauen gehen, werden deshalb mit „+“, diejenigen, die zuungunsten der Frauen gehen, mit einem „-“ versehen.

sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ohne Berufsabschluss, hingegen 5,1 Prozent der Männer. Die Geschlechterdifferenz liegt bei +14,4 Punkten. In Sachsen insgesamt ist der Unterschied mit +11,0 Punkten etwas weniger stark ausgeprägt, aber auch hier besitzen mit 4,7 Prozent weniger Männer einen Berufsabschluss als Frauen mit 3,8 Prozent. Im Vergleich zu den Bundeszahlen gibt es insgesamt bei beiden Geschlechtern weniger Beschäftigte ohne Berufsabschluss (Bundesschnitt: 6,8 Frauen/8,1 Männer). Dies spricht aber keinesfalls gegen die Forcierung geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte ohne Berufsabschluss, vor allem für männliche Beschäftigte.

Unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit hohen Qualifikationen, also mit einem Fachschul-, Fachhochschul- oder Hochschulabschluss zeigt sich ein völlig anderes Bild. Trotz der besseren Zahl der Frauen bei den höheren Bildungsabschlüssen arbeiten in Chemnitz weniger hochqualifizierte Frauen (9,5) als Männer (10,8). Die Differenz zwischen beiden Geschlechtern liegt bei -6,4 Punkten zuungunsten der Frauen. Auch im Chemnitzer Umland arbeiten etwas weniger Frauen als Männer mit hohem Qualifikationsabschluss (-0,1); der Anteil bei beiden Geschlechtern ist aber wesentlich niedriger als in Chemnitz selbst (Frauen: 5,7 Prozent/ Männer: 5,8 Prozent). Im Vergleich zum Bundesland hat Chemnitz zwar einen höheren Anteil an hoch qualifizierten Beschäftigten, die Geschlechterdifferenz ist in Sachsen aber insgesamt niedriger und dazu auch noch zugunsten der Frauen (+1,9 Punkte). Wichtige Einflussfaktoren für die Erklärung der höheren Zahlen männlicher Hochqualifizierter sind sowohl der in Chemnitz sowie im Umland bestehende Arbeits- und (Aus)Bildungsmarkt. Dieser ist, wie in Kapitel 1.2 dargelegt, vor allem durch den Maschinen- und Anlagenbau, die Metallindustrie, die Automobil- und Zulieferindustrie, die Informationstechnologie und Mikrosystematik bestimmt und geprägt. Hier arbeiten – auch aufgrund der immer noch bestehenden geschlechtsspezifischen Studienfach- sowie Berufswahl – mehr Männer als Frauen in den hoch qualifizierten Berufsbereichen. Handlungsbedarfe zeichnen sich hier deutlich ab. Dennoch: Im Bundesvergleich schneidet Chemnitz in Bezug auf hochqualifizierte Beschäftigte beiderlei Geschlechts deutlich besser ab, sowohl was die Zahl als auch die Differenz (-6,4) zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die Gruppe der Hochqualifizierten angeht (Bundesschnitt: 3,5 Frauen/ 5,9 Männer/ -25,5 relative Differenz).

Anders gestaltet sich die Situation im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Hier sind die Trends in Chemnitz, der umliegenden Region sowie dem Bundesland Sachsen – zumindest was die Anteile unter den Frauen angeht – mit den Bundestrends vergleichbar. Mehr Frauen (13,7) als Männer (9,7) arbeiten in Chemnitz in geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen. Damit liegt Chemnitz im Bundestrend, wobei im Bund die Geschlechterdifferenz deutlicher auseinander klafft (Männer: 8,7 Prozent/ Frauen 16,1 Prozent, Differenz: -29,8 Punkte). Im Vergleich mit der Region Chemnitz-Erzgebirge (-24,1 Punkte) sowie dem Bundesland Sachsen (-22,5 Punkte) weist Chemnitz die geringste Geschlechterdifferenz in der geringfügig entlohnten Beschäftigung auf. Dafür ist der Anteil der Personen, die in solchen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten insgesamt am höchsten. Aus diesem Grund gilt es generell, den Anteil der in geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen Stehenden in Chemnitz zu verringern. Maßnahmen müssen hierbei sowohl männliche wie weibliche geringfügig Beschäftigte in den Blick nehmen.

Arbeitslosigkeit

Insgesamt ist die Arbeitslosenquote in Sachsen – wie für die Neuen Bundesländer ganz generell – im Vergleich zum Bundesdurchschnitt hoch und leicht zuungunsten der Frauen. Im Bundesschnitt beträgt die Zahl bei beiden Geschlechtern 12,0 Prozent. Dies hängt immer noch stark mit dem wirtschaftlichen Zusammenbruch und dem darauf aufbauenden Wandel nach der Wiedervereinigung zusammen. In Sachsen liegt deshalb die Arbeitslosenquote für

Frauen bei 19,1 Prozent, für Männer bei 18,6 Prozent. Die Geschlechterdifferenz beläuft sich somit auf -1,4. Betrachtet man die Raumordnungsregion Chemnitz-Erzgebirge ist die Arbeitslosenquote der Frauen (19,4 Prozent) leicht höher, die der Männer (17 Prozent) liegt unter dem für Gesamtsachsen gemessenen Wert. Die Geschlechterdifferenz steigt im Raum Chemnitz-Erzgebirge hierdurch auf -6,7 Punkte zuungunsten der Frauen an.

Gender-Indikatoren (2006)	Chemnitz			Chemnitz-Erzgebirge			Sachsen			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz ¹²	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
Arbeitslosigkeit												
Arbeitslose (insgesamt)	18,6	17,8	-2,2	19,4	17,0	-6,7	19,1	18,6	-1,4	12,0	12,0	0
Arbeitslose unter 25 Jahre	8,2	9,2	+5,8	7,6	8,8	+7,4	7,9	9,6	9,8	4,8	6,1	+11,9
Arbeitslose 55 Jahre und älter	9,5	8,4	-6,2	11,0	8,9	-10,5	10,2	9,2	-5,2	5,9	6,2	+2,5
Langzeitarbeitslose	8,6	6,3	-15,4	9,1	5,8	-22,5	8,5	6,6	-12,8	5,1	4,7	-4,1

Auszug aus Tabelle Angang; (Quelle: www.genderindex.de; eigene Berechnungen)

In Chemnitz sind durchschnittlich 18,6 Frauen und 17,8 Männer je 100 abhängige Erwerbspersonen arbeitslos. Damit hat Chemnitz – im Vergleich zur Raumordnungsregion Chemnitz-Erzgebirge und zum Bundesland Sachsen – die niedrigste Arbeitslosenquote unter Frauen. Die sich aus den durchschnittlichen Arbeitslosenzahlen ergebende Geschlechterdifferenz von -2,2 Punkten zuungunsten der Frauen ist aber höher als in Sachsen insgesamt. Im Vergleich zum Raum Chemnitz-Erzgebirge liegt sie aber deutlich niedriger. Dies hängt damit zusammen, dass die Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern in Sachsen zwar auf einem höheren Niveau liegen, aber einen geringeren Unterschied zwischen den Geschlechtern aufweisen. Im Raum Chemnitz-Erzgebirge ist hingegen eine besonders hohe Arbeitslosenquote für Frauen zu verzeichnen, wohingegen sich die der Männer auf einem vergleichsweise guten Level bewegt. Die Geschlechterdifferenz ist aus diesem Grund deutlich stärker ausgeprägt.

Differenziert man die Arbeitslosenzahlen nach unterschiedlichen Altersgruppen sowie der Länge der Arbeitslosigkeit, so ergibt sich ein noch genaueres Bild über die Ausprägung geschlechtsspezifischer Arbeitslosigkeit in Chemnitz sowie den anderen übergeordneten Raumordnungsregionen. So lässt sich auf Basis der Daten schließen, dass Frauen in den drei sächsischen Vergleichsregionen mit zunehmendem Alter stärker von Arbeitslosigkeit allgemein und auch im Größeren Maße von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind als Männer. Hingegen sind Frauen zwischen 15 und 25 Jahren, vor allem aufgrund der besseren Bildungsabschlüsse und den sich daraus ergebenden längeren Bildungswegen, in geringerem Maß von Arbeitslosigkeit betroffen. Doch liegen auch hier die Zahlen für beide Geschlechter deutlich über dem Bundestrend.

In Chemnitz sind – im Vergleich zur Arbeitslosenquote insgesamt – unter den potenziellen ArbeitnehmerInnen zwischen 15 und 25 Jahre Männer mit 9,2 Prozent stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen mit 8,2 Prozent. Die Zahlen liegen auch hier – wie für die Arbeitslosenzahlen insgesamt – deutlich über dem Bundestrend, wo nur 4,8 Frauen und 6,1 Männer unter 100 Einwohnern zwischen 15- und 25 Jahren ohne Arbeit sind. Dennoch

¹² Der Bezugspunkt der vorliegenden tabellarischen Analyse ist immer die die Situation von Frauen. Indikator- bzw. Differenzwerte zwischen Männern und Frauen, die zugunsten der Frauen gehen, werden deshalb mit „+“, diejenigen, die zuungunsten der Frauen gehen, mit einem „-“ versehen.

ist die Geschlechterdifferenz in Chemnitz mit einem Wert von +5,8 (zugunsten der Frauen) aber weniger stark ausgeprägt als im Bundesschnitt (+11,9). Die Differenz steigt in Sachsen generell mit der Größe der Raumordnungsregion. So liegt sie in der Region Chemnitz-Erzgebirge bei +7,4 Punkten und im Bundesland Sachsen sogar bei +9,8 Punkten. Insgesamt lassen die Daten den Schluss zu, dass Frauen zwischen 15 und 25 Jahren im Bundesland Sachsen deutlich weniger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer. In der Gruppe der jungen Arbeitslosen zwischen 15 und 25 Jahren müssen also vor allem die Männer in den Fokus möglicher Handlungsstrategien gerückt werden, wobei Jugendarbeitslosigkeit allgemein ein dringend zu behandelndes Phänomen darstellt.

Völlig anders gestaltet sich die Situation in der Gruppe der Arbeitslosen, die 55 Jahre und älter sind. Im Gegensatz zur Situation bei potenziellen jungen ArbeitnehmerInnen sind ältere Frauen in Chemnitz mit 9,5 Prozent stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als ältere Männer mit einer Arbeitslosenquote von 8,4 Prozent. Auch in der Region Chemnitz-Erzgebirge sowie dem gesamten Bundesland Sachsen ist ein vergleichbarer Trend zu beobachten, der sich aber auf noch höherem Niveau bewegt. Auffallend ist, dass die Zahlen konträr zum Bundestrend liegen. Hier sind nur 5,9 Prozent der älteren Frauen und 6,2 Prozent der älteren Männer von Arbeitslosigkeit betroffen. Es zeigt sich auch hier wieder für Frauen und Männer das deutlich höhere Niveau der Arbeitslosenzahlen im Vergleich zur gesamtdeutschen Situation. Die Differenz zwischen den Geschlechtern ist darüber hinaus im Bund weniger stark und zugunsten der Frauen ausgeprägt (+2,5). Ein deutlicher Handlungsbedarf in Bezug auf ältere Arbeitslose zeigt sich für Chemnitz, die Region Chemnitz-Erzgebirge sowie das Bundesland insgesamt. Besonders müssen von Arbeitslosigkeit betroffene ältere Frauen in den Mittelpunkt handlungspolitischer Bemühungen rücken.

Ähnliches gilt für die Situation der Langzeitarbeitslosen. In Chemnitz gibt es mehr langzeitarbeitslose Frauen (8,6 Prozent) als Männer (6,3 Prozent). Die Zahlen überschreiten die Werte des Bundesschnitts (5,1 Prozent Frauen/ 4,7 Prozent Männer) deutlich. Auch ist die Differenz zwischen den Geschlechtern in Chemnitz mit -15,4 Punkten zuungunsten von Frauen deutlich ausgeprägter als im Bundesdurchschnitt mit -4,1 Punkten. Noch gravierender verhält sich die Situation in der Region Chemnitz Erzgebirge. Die Geschlechterdifferenz beträgt hier -22,5 Punkte. Männer sind mit 5,8 Prozent in der Region weniger stark von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als in Chemnitz Stadt, Frauen mit 9,1 Prozent hingegen stärker. Es kann angenommen werden, dass die spezifische infrastrukturelle und wirtschaftliche Prägung der ländlichen Gebiete um Chemnitz hier die Dauer der Arbeitslosigkeit von Frauen negativ beeinflusst. Denn betrachtet man die Langzeitarbeitslosenzahlen für Sachsen insgesamt, zeigt sich eine deutlich niedrigere Geschlechterdifferenz (-12,8 Punkte), die sich daraus ergibt, dass die Quote für Frauen „nur“ bei 8,5 Prozent, die für Männer bei 6,6 Prozent liegt. Auch wenn auch hier wieder – im Vergleich zu den Zahlen aus dem Bund insgesamt – sowohl für Frauen als auch Männer deutlich schlechtere Langzeitarbeitslosenquoten zu verzeichnen sind, sind Frauen in allen drei sächsischen Raumordnungsregionen nochmals deutlich häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Wie unter dem Punkt „Arbeitsmarktpolitik“ dargestellt, kann hierfür wohl auch die staatlich betriebene Politik bzw. anteilig unterschiedliche finanzielle Zuwendungen an Männer und Frauen in Bezug auf Wiedereingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt und die Förderung von Existenzgründungen mit verantwortlich gemacht werden. Nähere Ausführungen hierzu folgen später.

Einkommen/ staatliche Lohnersatzleistungen

Auch das Einkommen sowie die Höhe der staatlichen Lohnersatzleistungen müssen im Kontext der Wiedervereinigung bzw. der (früher) herrschenden hohen Erwerbsbeteiligung und des -volumens von Männern und Frauen gesehen werden. Generell zeigt sich so einerseits ein deutlich niedrigeres Lohnniveau, aber andererseits eine höhere staatlich gezahlte Rente für beide Geschlechter. Dies lässt sich nicht nur für die Stadt Chemnitz, sondern für den gesamten ostdeutschen Raum konstatieren.

Gender-Indikatoren (2006)	Chemnitz			Chemnitz-Erzgebirge			Sachsen			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz ¹³	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
Einkommen												
Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst	16	19	-8,6	16,5	19,2	-7,6	19,6	21,7	-5,1	24	31	-12,7
Durchschnittlicher monatlicher ALG II-Bezug (Jahresdurchschnitt 2007)	427	421	+0,7	395,7	391,8	+0,5	407,3	411,1	-0,5	420	427	-0,8
Durchschnittlicher Rentenzahlung (Juli 2006, in €)	949	1170	-10,4	917,6	1114,7	-9,7	912,7	1116,0	-10,0	723	1049	-18,4

Auszug aus Tabelle Angang; (Quelle: www.genderindex.de; eigene Berechnungen)

In Chemnitz liegen die Bruttostundenlöhne für Frauen (16€) und Männer (19€) gleichermaßen deutlich unter dem Bundesschnitt (Frauen: 24€/ Männer: 31€). Frauen verdienen ebenso wie im Bundestrend ganz allgemein weniger als Männer. Die relative Differenz zwischen den Löhnen ist mit -8,7 Punkten zuungunsten der Frauen aber niedriger als im Bundesschnitt (-12,7 Punkte). Ähnlich verhält es sich im Chemnitzer Umland sowie in Sachsen insgesamt: Die Löhne liegen unter dem Bundesschnitt, Frauen verdienen weniger als Männer. Allerdings steigt das Lohnniveau für Männer und Frauen mit der Größe der betrachteten Raumordnungsregion. Auch nimmt die Differenz zwischen den Geschlechtern ab (Chemnitz-Erzgebirge: -7,6 Punkte/ Sachsen: -5,1 Punkte). In Chemnitz bestehen also deutliche Defizite, was das Lohnniveau betrifft – nicht nur im Vergleich zum Bund sondern auch direkt zum Chemnitzer Umland und Sachsen insgesamt. Hinzu kommt, dass Chemnitz – im Sachsen internen Vergleich – die höchste Geschlechterdifferenz bei den Lohnzahlungen aufweist.

Anders gestaltet sich das Bild bei den staatlichen Lohnersatzleistungen. So bekommen Frauen in Chemnitz mit 427€ durchschnittlich etwas mehr ALG II als die männlichen Leistungsbezieher mit 421€. Die durchschnittlichen Zahlungen im Chemnitzer Umland sowie im Sachsen insgesamt bewegen sich auf deutlich niedrigerem Niveau. In der Region Chemnitz Erzgebirge erhalten Frauen – wie in Chemnitz Stadt – etwas mehr finanzielle Leistungen als die Männer. In Sachsen und im Bundeschnitt zeigt sich ein konträres Bild: Männer erhalten hier etwas mehr ALG II-Gelder als die Frauen (Sachsen = Frauen: 407,3 €/ Männer 411,1 €; Bund = Frauen: 420€/ Männer: 427€). Von der generellen Differenz zwischen den Geschlechtern unterscheidet sich die Situation in Chemnitz (+0,7) aber nur

¹³ Der Bezugspunkt der vorliegenden tabellarischen Analyse ist immer die die Situation von Frauen. Indikator- bzw. Differenzwerte zwischen Männern und Frauen, die zugunsten der Frauen gehen, werden deshalb mit „+“, diejenigen, die zuungunsten der Frauen gehen, mit einem „-“ versehen.

minimal zum Bundesdurchschnitts (-0,8). Auch im Chemnitzer Umland (+0,5) und in Sachsen (- 0,5) bewegen sich die Unterschiede auf einem sehr niedrigen Niveau.

Bei den Renten ist die Geschlechterdifferenz hingegen deutlich ausgeprägter, wobei sich die Unterschiede in Sachsen – wie in Ostdeutschland allgemein – auf einem niedrigeren Level bewegen als im Bundesdurchschnitt. Dies hängt mit der Erwerbsbiographie von ostdeutschen Frauen zusammen, die im Unterschied zu denen der westdeutschen weniger bzw. kürzere Berufsunterbrechungen aufweist. Darüber hinaus waren und sind ostdeutsche Frauen häufiger Vollzeit erwerbstätig (vgl. WSI 2005). Dies hat Auswirkungen auf ihre Rentenerträge, wie auch die Zahlen des Gender Index für diesen Indikator beweisen. Allerdings muss ganz generell angemerkt werden, dass die hier aufgelisteten Durchschnittswerte nicht allein die Rentenansprüche aus eigener Arbeit berücksichtigen, sondern auch die Witwer/ Witwenrenten. Wäre dies nicht der Fall, so würden die Differenzen vor allem bei den Rentenzahlbeträgen in Westdeutschland – aufgrund der beschriebenen stark verbreiteten weiblichen Erwerbsbiographien – noch deutlich höher ausfallen.

In Chemnitz erhalten Männer mit durchschnittlich 1170€ höhere Rentenzahlungen als Frauen mit 949€. Damit entspricht die Situation in Chemnitz dem generellen Bundestrend (Frauen: 723€/ Männer: 1049€). Die Renten sind aber für beide Geschlechter höher und differieren nicht so stark voneinander (-10,4 Punkte) wie im Bundesdurchschnitt (-18,4 Punkte). Ähnlich gestaltet sich die Situation im Chemnitzer Umland und in Sachsen insgesamt, wo die Differenzen zwischen den Männern und Frauen ähnlich stark ausgeprägt ist, das Rentenniveau generell unter dem in Chemnitz, aber über dem im Bundesschnitt liegt.

Arbeitsmarktpolitik

Wie bereits bei der Analyse der Genderindikatoren zum Bereich „Arbeitslosigkeit“ festgestellt, sind Frauen mit zunehmendem Alter von Arbeitslosigkeit betroffen und verbleiben häufiger in einer längerfristigen Arbeitslosigkeit als Männer. Ein Grund hierfür ist auch die unter diesem Punkt durch die Indikatoren zur Förderung von Eingliederungsmaßnahmen und Existenzgründungen ausgedrückte staatliche Arbeitsmarktpolitik. Hier lässt sich eine ganz klare Tendenz zu Lasten der arbeitssuchenden Frauen erkennen: Sie erhalten deutlich seltener staatliche Förderungen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt sowie zur Gründung einer selbstständigen beruflichen Existenz. Dies ist ein bundesweit beobachtbarer Trend, allerdings bewegen sich die Differenzen auf den einzelnen Beobachtungsebenen auf einem unterschiedlichen Niveau.

In Chemnitz erhalten durchschnittlich weniger Frauen (19,2 Personen pro 1000 Arbeitslose) als Männer (25,0 Personen pro 1000 Arbeitslose) staatliche Förderungen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt. Die relative Differenz ist aber mit -13,1 Punkten niedriger als im Bundesdurchschnitt (-29,9 Punkte). Auch kann festgestellt werden, dass generell mehr Arbeitslose – sowohl männlich als auch weiblich – in Chemnitz Förderungen zu Arbeitsmarktintegration erhalten als im Bundesdurchschnitt (11,6 Frauen/ 21,5 Männer). Dieser Trend lässt sich auch für die Region Chemnitz-Erzgebirge sowie im Bundesland Sachsen insgesamt beobachten.

Allgemein lässt sich dies vor allem mit den hohen Arbeitslosenzahlen und damit verbundenen stärkeren arbeitsmarktpolitischen Bemühungen in Ostdeutschland in Verbindung bringen. Geschlechterdifferenzen sind hierbei aber auch in den neuen Bundesländern und den jeweils einzelnen Städten und Gemeinden zu sehen.

Gender-Indikatoren (2006)	Chemnitz			Chemnitz-Erzgebirge			Sachsen			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz ¹⁴	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
Arbeitsmarktpolitik												
Förderung von Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt (§218 Abs. 1 SGB II)	19,2	25,0	-13,1	22,9	31,3	-15,6	18,4	22,0	-8,8	11,6	21,5	-29,9
Förderung von Existenzgründung auf dem Arbeitsmarkt	3,9	7,9	-33,9	3,8	7,9	-34,7	5,5	9,1	-25,1	5,0	9,2	-29,6

Auszug aus Tabelle Angang; (Quelle: www.genderindex.de; eigene Berechnungen)

In Chemnitz (-13,1 Punkte) herrschen hierbei zwar nicht so starke Geschlechterdifferenzen wie in der umliegenden Region (-15,6 Punkte). Im Vergleich zu Sachsen insgesamt sind geschlechtsspezifische Unterschiede in den arbeitsmarktpolitischen Reintegrationsbemühungen aber deutlich zu erkennen: Die Differenzen liegen im Bundesland allgemein nur bei -8,8 und damit 4,3 Punkte unter dem Niveau in Chemnitz. Diese Tatsache sollte in Chemnitz in den Fokus rücken, um sich im Vergleich zum Sachsentrend in Zukunft besser zu platzieren und sich noch stärker von den schlechten Werten des Bundesdurchschnitts absetzen zu können.

Ebenso wie bei der Förderung zur Reintegration in den Arbeitsmarkt sind auch die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Zahlen über die Förderung von Existenzgründungen ernüchternd, wenn nicht gar erschreckend. Auch hier erhalten in Chemnitz weniger Frauen (3,9 pro 1000 Arbeitslose) als Männer (7,9 pro 1000 Arbeitslose) staatliche Zuschüsse. Hinzu kommt, dass Zuschüsse zu Existenzgründungen in Chemnitz – wie auch der umliegenden Region – weniger verbreitet sind als in Sachsen (jeweils 5,5 Frauen und 9,1 Männer pro 1000 Arbeitslose) insgesamt oder im Bundesdurchschnitt (jeweils 5,0 Frauen und 9,2 Männer pro 1000 Arbeitslose). Die relative Differenz zwischen den Geschlechtern ist so mit -33,9 Punkten in Chemnitz und -34,7 Punkten im Chemnitzer Umland sehr deutlich zu Lasten der Frauen ausgeprägt und liegt zudem über dem Bundesdurchschnitt (-29,6) sowie dem in Sachsen (-25,1). Auch hier zeigt sich, dass stärkere Bemühungen hin zur Abschaffung der Geschlechterdifferenzen im Bereich Existenzgründungsförderung unternommen werden müssen. Insgesamt gilt es in ganz Sachsen die Sinnhaftigkeit einer Forcierung von Existenzgründungen zu überprüfen und gegebenenfalls diese arbeitsmarktpolitische Strategie stärker zu nutzen.

Partizipation

Neben der schulischen und beruflichen (Aus)Bildung sowie der Situation auf dem Arbeitsmarkt, sind auch Indikatoren zur Messung der Teilhabe von Männern und Frauen am politischen/ öffentlichen Leben zu berücksichtigen, um angemessene und umfassende Aussagen über den Stand der Gleichstellung in Städten und Kommunen treffen zu können. Hierbei fällt auf, dass die politische Partizipation – gemessen an den Anteilen von Männern und Frauen an Ratsmitgliedern/ Stadtverordneten sowie (Ober)Bürgermeistern – von Frauen

¹⁴ Der Bezugspunkt der vorliegenden tabellarischen Analyse ist immer die die Situation von Frauen. Indikator- bzw. Differenzwerte zwischen Männern und Frauen, die zugunsten der Frauen gehen, werden deshalb mit „+“, diejenigen, die zuungunsten der Frauen gehen, mit einem „-“ versehen.

immer noch deutliche Defizite gegenüber der von Männern aufweist. Unterschiede lassen sich hier nicht – wie dies bei den Bereichen (Aus)Bildungsqualifikation oder Voll- und Teilzeitbeschäftigung möglich ist – zwischen Ost- und Westdeutschland gravierend feststellen. Das Niveau politischer Partizipation von Frauen gemessen anhand der angegebenen Indikatoren ist bundesweit defizitär.¹⁵

Gender-Indikatoren (2006)	Chemnitz			Chemnitz-Erzgebirge			Sachsen			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz ¹⁶	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
Partizipation												
Ratsmitglieder/ Stadtverordnete	1,5	3,9	-44,4	2,1	9,0	-62,6	2,0	7,6	-58,0	3,6	11,8	-53,3
(Ober-)BürgermeisterIn	0,2	0,0	+100	0,1	0,5	-61,3	0,1	0,5	-75,8	0,1	0,6	-71,4

Auszug aus Tabelle Angang; (Quelle: www.genderindex.de; eigene Berechnungen)

In Chemnitz kommen deutlich mehr Männer (3,9) als Frauen (1,5) als Stadtverordnete auf 10.000 deutsche EinwohnerInnen zwischen 25 und 65 Jahren. Die relative Differenz beträgt -44,4 Punkte. Dieser hohe Wert liegt aber noch unter dem Bundesdurchschnitt (-53,3 Punkte), obwohl hier in der Gesamtzahl sowohl mehr Frauen (3,6) als auch Männer (11,8) als Stadtverordnete/ Ratsmitglieder auf dieselbe Einwohnerbezugsgröße kommen. Im Vergleich zur Region Chemnitz-Erzgebirge (Geschlechterdifferenz: -62,6 Punkte) und zum Sachsenschnitt (Geschlechterdifferenz: -58 Punkte) ist der Unterschied in der Partizipation von Männern und Frauen im öffentlich-politischen Raum aber weniger stark ausgeprägt.

Ähnlich verhält es sich mit der Besetzung des (Ober-)Bürgermeisteramts. Allerdings ergeben sich hier durch die geringe Zahl der zu besetzenden Stellen starke geschlechterdifferente Werte, die besonders sensibel auf einfache Personalveränderungen reagieren. In Chemnitz regiert seit 2006 die SPD-Politikerin Barbara Ludwig. Mit einer Frau als Oberbürgermeisterin zeigt sich die relative Geschlechterdifferenz aus diesem Grund absolut zugunsten von Frauen (+100). Betrachtet man die Personalstruktur in den Kreisen des Chemnitzer Umlands sowie des Bundeslandes Sachsen insgesamt ergibt sich aufgrund der zumeist männlichen Besetzung des Bürgermeisterpostens eine zugunsten der Männer ausgeprägte Geschlechterdifferenz. Auf 10.000 deutsche EinwohnerInnen im Alter von 25 bis 65 Jahren in Gemeinden ab 20.000 EinwohnerInnen kommen so in der Region Chemnitz-Erzgebirge 0,1 Frauen und 0,5 Männer. Die gleiche Konstellation ergibt sich für Sachsen. Im Bundesdurchschnitt gibt es ebenfalls mehr Männer als Frauen je 10.000 deutsche EinwohnerInnen im Alter von 25 bis 65 Jahre, die das Amt des/der (Ober-)BürgermeisterIn bekleiden. Die daraus resultierende Geschlechterdifferenz liegt bei -71,4 Punkten.

¹⁵ Hier muss allerdings gesagt werden, dass die ausgewählten Indikatoren kein umfassendes Bild für Formen politischer Partizipation und Teilhabe wiedergeben. Eine Beschränkung auf diese zwei Indikatoren mussten aber aufgrund der bestehenden Datenlage hingenommen werden.

¹⁶ Der Bezugspunkt der vorliegenden tabellarischen Analyse ist immer die die Situation von Frauen. Indikator- bzw. Differenzwerte zwischen Männern und Frauen, die zugunsten der Frauen gehen, werden deshalb mit „+“, diejenigen, die zuungunsten der Frauen gehen, mit einem „-“ versehen.

3.2 Geschlechterpolitische Handlungsfelder in Chemnitz und der Region

(Aus)Bildung

Um für junge Menschen Zukunftsperspektiven in Chemnitz und der umliegenden Region bieten zu können, Ihre Binnenwanderung in andere sächsische Agglomerationsräume oder gar andere Bundesländer zu verringern und so den demografischen Wandel und die Entwicklung des Fachkräftebedarfs positiv beeinflussen zu können, müssen in Bezug auf das Thema (Aus)Bildung vor allem die aktuell hohen SchulabbrecherInnenquoten und die Ausbildungsplatzsituation in den Fokus rücken.

Wie bereits weiter oben ausführlich dargelegt, brechen von 100 EinwohnerInnen in Chemnitz zwischen 15 und 20 Jahren 1,5 Frauen und 2,0 Männer die Schule vorzeitig ab. Damit ist die Abbrecherquote von Männern in Chemnitz höher als die der Frauen, aber genau im Bundesdurchschnitt (2,0). Frauen brechen hingegen in Chemnitz häufiger die Schule ab als im Bundesdurchschnitt (1,2). Hier ist in Chemnitz also ein Handlungsbedarf erkennbar. Für das gesamte Bundesland fallen vor allem die – über dem Bundeschnitt liegenden – Zahlen männlicher Schulabbrecher auf (2,3 Prozent).

Auch beim Thema schulische und betriebliche Ausbildung gibt es Aufholbedarf. Viele junge Frauen und Männer verlassen Chemnitz und die Region, weil ein generelles Unterangebot an Ausbildungsplätzen besteht oder sie die Ausbildungsstrukturen oder deren generelle Situation in anderen (westlichen) Bundesländern als besser einschätzen. Generell muss die Zahl der zu Verfügung stehenden Ausbildungsplätze erhöht werden. Immer noch bilden ein Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen nicht aus. Mit Verweis auf den anstehenden und sich bereits abzeichnenden Fachkräftemangel ist dies nicht länger tragbar. Auch müssen möglicherweise bestehende „Ausbildungsbarrieren“ sowohl auf Seiten der BewerberInnen als auch der Unternehmen abgebaut werden. Denn wie der Gender Index belegt, gibt es für weibliche BewerberInnen zwar **theoretisch** ein Überangebot an Ausbildungsplätzen. Dieses – betrachtet man die vorherrschenden Branchenverhältnisse in Chemnitz und der umliegenden Region – relativiert sich aber aufgrund unterschiedlicher Berufswahlpräferenzen von Frauen und Männern.

Erwerbsbeteiligung und -formen

Was die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern betrifft, herrschen in Chemnitz – wie im gesamten östlichen Bundesgebiet – Verhältnisse, denen es in Westdeutschland immer noch nachzueifern gilt. Die Erwerbsbeteiligung ist für beide Geschlechter hoch. Allerdings zeigt sich auch hier – wie in Westdeutschland – ein deutlicher Anteil an geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen, die keine existenzsichernde Lebensgrundlage bieten.

Mehr Frauen (13,7) als Männer (9,7) arbeiten in Chemnitz in geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen. Damit liegt Chemnitz im Bundestrend, wobei im Bund die Geschlechterdifferenz deutlicher auseinander klafft (Männer: 8,7 Prozent/ Frauen 16,1 Prozent, Differenz: -29,8 Punkte). Im Vergleich mit der Region Chemnitz-Erzgebirge (-24,1 Punkte) sowie dem Bundesland Sachsen (-22,5 Punkte) weist Chemnitz die geringste Geschlechterdifferenz in der geringfügig entlohnten Beschäftigung auf. Dafür ist der Anteil der Personen, die in solchen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten insgesamt am höchsten. Aus diesem Grund gilt es generell, den Anteil der in geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen Stehenden in Chemnitz zu verringern. Maßnahmen müssen hierbei sowohl männliche wie weibliche geringfügig Beschäftigte in den Blick nehmen. Hierbei muss der Blick auch auf das defizitäre Angebot an Betreuungsangeboten im Bereich

der Pflege und Betreuung alter Menschen gerichtet werden. 33,4 Prozent des Pflegebedarfs in Chemnitz wird von stationären Pflegeeinrichtungen aufgefangen, der überwiegende restliche Bedarf wird über die häusliche Pflege geleistet. In der Region um Chemnitz ist die Situation noch schlechter: Hier reichen die Angebote an stationärer Pflege nur für 31,5 Prozent des Bedarfs, die restlichen 68,5 Prozent werden in Form von häuslicher Pflege abgedeckt. Vor allem Frauen übernehmen die häusliche Pflege kranker und hilfsbedürftiger Menschen und sind deshalb in ihrer Berufstätigkeit eingeschränkt, wodurch sich für sie nur die Ausübung einer Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigung bietet. Um hier die Aufnahme einer gesteigerten Erwerbstätigkeit bzw. eines gesteigerten Erwerbsvolumens für Frauen zu gewährleisten, sind entsprechende Maßnahmen zum Ausbau der Pflege alter Menschen einzuleiten.

Auffällig ist auch, dass zwar – im Vergleich zum Bundesdurchschnitt – eine hohe Zahl an Hochqualifizierten in Chemnitz und Umland arbeitet, dass aber auch der Anteil der so genannten „gering Qualifizierten“ beträchtlich ist. Sie liegt bei 21 Prozent. Problem hierbei ist: Der Beschäftigungsmarkt verändert sich und die Ansprüche an die ArbeitnehmerInnen steigen hierdurch stetig. Jobs für „gering Qualifizierte“, die vor allem auch im sekundären Sektor zu finden waren/sind, fallen weg. Hiervon werden sowohl Männer, aber auch Frauen betroffen sein, die mit einem Beschäftigtenanteil von 27,8 Prozent in Chemnitz eine über dem Bundesschnitt liegenden Anteil in dieser Beschäftigtengruppe bilden.

Bei Betrachtung der Beschäftigtenstrukturen fällt ein weiteres Faktum auf, dass vor allem von Unternehmen zukünftig stärker berücksichtigt werden muss. Insgesamt ist eine große Zahl der Beschäftigten in Chemnitz und der umliegenden Region im Alter zwischen 40 und 55 Jahre. Dies stellt die Unternehmen vor langfristige Herausforderungen, nicht nur in Bezug auf Personalplanung, sondern auch in den Bereichen Weiterbildung und betriebliches Gesundheitsmanagement.

Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik

Insgesamt ist die Arbeitslosenquote in Sachsen – wie für die Neuen Bundesländer ganz generell – im Vergleich zum Bundesdurchschnitt hoch und leicht zuungunsten der Frauen. Dies hängt immer noch stark mit dem wirtschaftlichen Zusammenbruch und darauf aufbauenden Wandel nach der Wiedervereinigung zusammen. In Sachsen liegt deshalb die Arbeitslosenquote für Frauen bei 19,1 Prozent, für Männer bei 18,6 Prozent. Betrachtet man die Raumordnungsregion Chemnitz ist die Arbeitslosenquote der Frauen (19,4 Prozent) leicht höher, die der Männer (17 Prozent) liegt unter dem für Gesamtsachsen gemessenen Wert.

Vor allem ältere Frauen sind in Chemnitz mit 9,5 Prozent stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als ältere Männer mit einer Arbeitslosenquote von 8,4 Prozent. Auch in der Region Chemnitz-Erzgebirge sowie dem gesamten Bundesland Sachsen ist ein vergleichbarer Trend zu beobachten, der sich aber auf noch höherem Niveau bewegt. Auffallend ist, dass diese Zahlen konträr zum Bundestrend liegen. Ähnliches gilt für die Situation der Langzeitarbeitslosen. In Chemnitz gibt es mehr langzeitarbeitslose Frauen (8,6 Prozent) als Männer (6,3 Prozent). Die Zahlen überschreiten die Werte des Bundesschnitts (5,1 Prozent Frauen/ 4,7 Prozent Männer) deutlich. Auch ist die Differenz zwischen den Geschlechtern in Chemnitz mit -15,4 Punkten zuungunsten von Frauen deutlich ausgeprägter als im Bundesdurchschnitt mit -4,1 Punkten. Noch gravierender verhält sich die Situation in der Region Chemnitz Erzgebirge. Handlungsbedarfe sind hier deutlich zu erkennen.

Einkommen/ staatliche Lohnersatzleistungen

Anders gestalten sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den staatlichen Lohnersatzleistungen. So bekommen Frauen in Chemnitz mit 427€ durchschnittlich etwas mehr ALG II als die männlichen Leistungsbezieher mit 421€. Die durchschnittlichen Zahlungen im Chemnitzer Umland sowie im Sachsen insgesamt bewegen sich auf deutlich niedrigerem Niveau. In der Region Chemnitz Erzgebirge erhalten Frauen – wie in Chemnitz Stadt – etwas mehr finanzielle Leistungen als die Männer. In Sachsen und im Bundesschnitt zeigt sich ein konträres Bild: Männer erhalten hier etwas mehr ALG II-Gelder als die Frauen (Sachsen = Frauen: 407,3 €/ Männer 411,1 €; Bund = Frauen: 420€/ Männer: 427€). Von der generellen Differenz zwischen den Geschlechtern unterscheidet sich die Situation in Chemnitz (+0,7) aber nur minimal zum Bundesdurchschnitt (-0,8). Auch im Chemnitzer Umland (+0,5) und in Sachsen (- 0,5) bewegen sich die Unterschiede auf einem sehr niedrigen Niveau. Trotzdem sollte auch hier die Zahlungspolitik für staatliche Lohnersatzleistungen überdacht werden, um die noch bestehenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen aufzuheben. Auch gilt es, weiter an einer Angleichung der Ost- und Westlöhne zu arbeiten sowie die bestehenden Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern zu beseitigen.

Partizipation

Das Niveau politischer Partizipation von Frauen gemessen anhand der angegebenen Indikatoren ist bundesweit defizitär und auch für Chemnitz und die umliegende Region deutlich erkennbar. Hier gilt es ebenfalls die Gleichstellung beider Geschlechter zu fördern.

4. Strategien für die regionale geschlechtergerechte Arbeits- und Strukturpolitik

Aus den Ausführungen zu geschlechterpolitischen Handlungsfeldern ergeben sich diverse Handlungsmöglichkeiten und Strategien für eine regionale geschlechtergerechte Arbeits- und Strukturpolitik sowie eine Verbesserung der Situation von Männern und Frauen in Chemnitz und der umliegenden Region. Einige von diesen sollen nachfolgend aufgeführt werden.

➤ **(Aus)Bildungssituation verbessern**

Mit Blick auf die sich verschlechternde Fachkräftesituation ist eine relativ hohe Quote an SchulabbrecherInnen – wie sie nicht nur in Chemnitz und der umliegenden Region, sondern in ganz Sachsen herrscht – nicht tragbar. Zur erfolgreichen Veränderung der aktuellen Situation bieten sich überregionale Bündnisse innerhalb Sachsens an, die diesem Problem entgegenwirken und so verhindern helfen, dass jugendlichen SchulabbrecherInnen der Start in das Berufsleben erschwert und ihre Zukunftschancen vermindert werden. Konsequenz hieran schließt sich die Ausweitung des aktuellen Ausbildungsplatzangebots an. Wie bereits weiter oben dargelegt, ist die Ausbildungsplatzsituation auch aufgrund der wirtschaftsstrukturellen Gegebenheiten (viele Kleinst- und Kleinbetriebe) schwierig. Dennoch könnte eine Erweiterung des Ausbildungsplatzangebots erreicht werden, indem im Rahmen von Verbundausbildungen Unternehmen ihrer Ausbildungsberechtigung erlangen oder umsetzen oder bereits ausbildende Betriebe zusätzliche Ausbildungsleistungen erbringen.

Die starke Abwanderung junger Frauen ist nicht nur vom geringen Ausbildungsplatzangebot abhängig, sondern auch auf die stark technologische Ausrichtung der Chemnitzer Wirtschaft zurückzuführen. Hier müssen – ebenfalls mit Blick auf das immer dringender werdende Problem der Fachkräftesicherung – sowohl Frauen stärker für technische Berufe, aber ebenso auch Unternehmen für weibliche Bewerber begeistert werden. Maßnahmen wie der bundesweit stattfindende „Girl’s Day“ übernehmen hier bereits wichtige Brückenfunktionen und sollten (weiter) intensiv genutzt werden.

➤ **Betriebliche Weiterbildung fördern und ausbauen**

Einer Sonderauswertung der Mikrozensusdaten ist zu entnehmen, dass geringe Qualifikation einer der Hauptgründe für Arbeitslosigkeit ist. Darüber hinaus erschwert sie die Reintegration in den Arbeitsmarkt erheblich. 2005 lag die Arbeitslosenquote unter „gering Qualifizierten“ 13,3 Prozentpunkte über derjenigen von Personen mit Berufsabschluss und war damit mehr als doppelt so hoch. Qualifikationsmaßnahmen sind daher dringend – und nicht erst nach Verlust des Jobs – für die Gruppe der „gering Qualifizierten“, die einen beachtlichen Teil der Chemnitzer Beschäftigten ausmachen, erforderlich. Hier wird momentan, so belegen es die Befragungsergebnisse des Mikrozensus, allgemein noch zu wenig getan. So belegt die Frage nach einer Teilnahme an einer oder mehreren Weiterbildungsveranstaltungen der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung (im Moment oder in den vergangenen 12 Monaten), dass nur 6,3 Prozent der „gering qualifizierten“ Frauen und sogar nur 5 Prozent der „gering qualifizierten“ Männer bundesweit an einer solchen Maßnahme während des Befragungszeitraums teilgenommen hatte. Zahlen für Chemnitz oder die umliegende Region liegen zwar nicht vor, es ist aber zu vermuten, dass sich hier die Situation ähnlich wie im Bundesgebiet gestaltet. Hier besteht also deutlicher Handlungsbedarf, um nicht nur gering Qualifizierte vor Arbeitslosigkeit zu schützen, sondern auch die Sozialsysteme von teuren Maßnahmen zur Förderung der Reintegration in den Arbeitsmarkt zu entlasten. Die Bundesagentur für Arbeit bietet mit ihrem Programm WeGebAU

kleinen und mittleren Unternehmen Hilfe zur „Weiterbildung Geringqualifizierter und älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“. Auch das Europäische Strukturförderungsprogramm (EFRE) bietet diverse Optionen. Für den Bewilligungszeitraum 2007 bis 2013 hat die Europäische Strukturförderung für Sachsen eine Reihe von Prioritätenachsen festgelegt, in die das Thema Gleichstellung als Querschnittsziel eingebettet ist und in deren Rahmen betriebliche Qualifikationsmaßnahmen für (gering qualifizierte) Männer und Frauen gefördert werden könnten. Hierzu zählen beispielsweise die Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Beschäftigten und Unternehmen, die Verbesserung des Humankapitals sowie die des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen.

➤ **Demografischen Wandel (in den Unternehmen) zum Thema machen**

Weiterbildung und Qualifizierung ist auch in Bezug auf den demografischen Wandel ein immer wichtigeres Thema. Aufgrund von Abwanderung und sinkender Geburtenraten in den letzten Jahrzehnten zeichnet sich bereits ein (zukünftiger) starker Fachkräftemangel ab. Hinzu kommt der bereits heute feststellbare hohe Altersdurchschnitt der Belegschaften. Dies stellt die Unternehmen vor weitreichende Herausforderungen. Denn es wird wichtiger denn je, die alternde Belegschaft zu fördern (Stichwort: „betriebliches Gesundheitsmanagement“, „Balance von Arbeit und Leben“) sowie geeignet zu fordern (Stichwort: „alternsgerechte Weiterbildung und Qualifikation“), um ihr Wissen und ihre Ressourcen für den Betrieb zu erhalten und diese optimal zu nutzen. Deshalb muss eine vorausschauende Personalpolitik umgesetzt, sowie Maßnahmen zur alternsgerechten Weiterbildung und Qualifikation sowie betrieblichen Gesundheitsmanagement implementiert werden, um den demografischen und strukturellen Veränderungen gut gerüstet entgegenzutreten zu können. Auch hierzu bieten die bundesweite Initiative WeGebAU und das EU-Programm EFRE für Sachsen Förderungshilfen, deren Nutzungsmöglichkeiten für bestimmte Unternehmen oder Bereiche angedacht werden sollte.

➤ **Weibliche Beschäftigte in den zukunftsweisenden Wirtschaftssektoren von Chemnitz und der Region stärker integrieren bzw. Arbeitsplätze sichern**

Wie bereits unter dem Punkt (Aus)Bildung angesprochen, müssen vor allem junge Frauen stärker für die zukunftsweisenden technischen Wirtschaftssektoren, wie beispielsweise den Bereich Maschinenbau oder Anlagentechnik, begeistert werden. Allerdings muss auch das Augenmerk darauf gerichtet werden, die bereits in diesen Bereichen arbeitenden Frauen – vor allem im Produktionsbereich – zu halten. Deren Arbeitsplätze sind durch Umstrukturierungsmaßnahmen und die generellen Auslagerungstendenzen von Produktionszweigen in andere Länder gefährdet. Diese Arbeitsplätze gilt es zu sichern. Darüber hinaus kann auch hier über betriebliche Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen die Kompetenz der (weiblichen) Beschäftigten erweitert und erhöht werden, so dass vor allem die – die momentan nur mit einfachen Tätigkeiten betraut sind – für die Unternehmen vielseitiger einsetzbar werden. Davon profitieren sowohl Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberseite!

➤ **Stärker Maßnahmen zur Senkung von Arbeitslosigkeit – speziell bei älteren und langzeitarbeitslosen Frauen – ergreifen**

Beim Thema Arbeitslosigkeit bieten sich breite Netzwerke und Kooperationen an, die die unterschiedlichen Akteure – Unternehmen, arbeitsmarkt- sowie frauenpolitische Akteure – an einen Tisch bringen, um über geeignetere Maßnahmen zur Eindämmung der Arbeitslosigkeit zu beraten und diese effizient zu entwickeln. Regionale Fördergruppen und Vereine, wie beispielsweise der Verein zur beruflichen Förderung von Frauen (vbff), der sich stark für die Reintegration älterer weiblicher Arbeitsloser einsetzt, oder das Gründer- und UnternehmerInnenCentrum Südwestsachsen, das spezielle Hilfestellungen für ExistenzgründerInnen bietet, können und sollten hier wichtige Partner sein (oder werden), da deren

Praxiserfahrungen mit von Arbeitslosigkeit Betroffenen wichtige Impulse liefern können.

➤ **Den bereits hohen Standard von Betreuungsstrukturen für Kinder und Jugendliche halten sowie den für ältere pflegebedürftige Menschen weiter ausbauen**

Wie bereits weiter oben dargestellt, ist die Betreuungssituation von Kindern und Jugendlichen in Chemnitz und der umliegenden Region sowie in Sachsen insgesamt gut. Defizite zeigen sich vor allem in Bezug auf die Betreuung und Pflege hilfsbedürftiger alter Menschen. Da diese sich zu einem Großteil noch im häuslichen Bereich abspielt und weibliche Familienangehörige hierbei oftmals die Hauptverantwortlichen sind, kann dies zu Einschränkungen im beruflichen Leben führen. Die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung ist dabei oftmals die einzige Chance Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Allerdings können Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse oder Mini- und Midijobs keine existenzsichernde Grundlage bilden. Dies ist in Zeiten zunehmender Scheidungsraten und Singlehaushalte, in denen es keine Doppelverdienerstrukturen mehr gibt, ein immer größeres Problem.

Gerade mit Blick auf den demografischen Wandel sind deshalb gute Betreuungsstrukturen für Kinder und Jugendliche, aber auch ältere hilfsbedürftige Menschen eine Grundvoraussetzung, um Männern und Frauen eine gleiche berufliche Teilhabe und existenzsichernde Vollzeit-Erwerbstätigkeit zu gewährleisten. An deren Ausbau sollte deshalb konkret gearbeitet werden.

➤ **Politische Partizipation fördern und fordern**

Nicht nur gleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt sondern auch eine gleiche Teilhabe an politischer/ gesellschaftlicher Partizipation ist ein Anzeichen für erfolgreiche Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Deshalb muss hier durch Quotierungsregelungen in der Personalpolitik eine Angleichung der Teilhabe von Frauen und Männern an der Politik in der Stadt und Region stattfinden.

Aber auch politische Partizipation auf freiwilliger Basis, für die der Gender Index keine messbaren Indikatoren bietet, muss stärker gefördert werden. Maßgeblichen Einfluss auf die generelle Möglichkeit dieser freiwilligen Partizipation hat der Faktor Zeit. Frauen und Männern muss genügend Zeit zu Verfügung stehen, um neben Beruf- und Privatleben auch noch am politischen Leben in der Stadt, dem Kreis oder der Kommune teilnehmen und teilhaben zu können. Von Seiten der Politik können hier z.B. durch die Bereitstellung von guten Betreuungsangeboten für Kinder und Jugendliche entscheidende Grundlagen gelegt werden. Chemnitz und die umliegende Region befinden sich hier bereits auf einem guten Weg, dürfen aber in ihren Bemühungen nicht nachlassen.

➤ **Gleichstellungsorientierte Kompetenzfeldpolitik betreiben**

Um Strategien und Politiken zur Verwirklichung von mehr Geschlechterdemokratie und gleicher Teilhabe im beruflichen und gesellschaftlichen Kontext nicht nur punktuell zu realisieren, ist eine geeignete Einbettung nach dem Prinzip der Kompetenzfeldpolitik notwendig.

Ein zentrales Moment ist hierbei die Bündelung von Ressourcen und Verknüpfung unterschiedlichen Wissens in Form von Netzwerkarbeit. Akteure auf verschiedenen Ebenen oder aus verschiedenen Arbeitszusammenhängen sind hierbei zusammenzubringen, um gemeinsam umfassende Strategien zu mehr Chancengleichheit zu entwickeln. Dies kann beispielsweise in Form von Fachdialogen oder spezifischen Arbeitsgruppen stattfinden.

Generell muss eine erweitere Konsultation und verbesserte Kommunikation in Bezug auf die Entwicklung und Umsetzung bildungs-, arbeits- oder auch sozialpolitischer Maßnahmen auf kommunaler, regionaler oder auch Landesebene umgesetzt werden, so dass gleichstellungspolitische Fragestellungen automatisch in alle politischen Handlungsfelder miteinbezogen werden. Hierzu ist clusterbezogene und gleichstellungsorientierte Kompetenz notwendig, die nur durch den Austausch zwischen gleichstellungspolitischen Akteuren und denen anderer Kompetenzfelder zu realisieren ist. Denn eine erfolgreiche gleichstellungsorientierte Kompetenzfeldpolitik kommt nicht ohne Vernetzung und das Teilen von Wissen aus. Eigene Netzwerke für die Fragen der Chancengleichheit könnten hier eine Strategie oder ein Weg zu gleichstellungsorientierter Kompetenzfeldpolitik sein und eine entscheidende Transfer- und Brückenfunktion einnehmen.

5. Referenzliste

- Agentur für Arbeit Chemnitz (2008): Der Ausbildungsmarkt im Bezirk der Arbeitsagentur Chemnitz. Ergebnisse zur Hälfte des Beratungsjahrs 2007/08. (online unter: www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-S/Chemnitz/AA/Zahlen-Daten-Fakten/Ausbildungsmarktberichte/Generische-Publikationen/Halbjahresbilanz-Ausbildungsmarkt-2007-2008.pdf)
- Ambos, Ingrid (2005) Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Nationaler Report. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2008): Qualifizierung zahlt sich aus. Das Programm WeGebAU. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- BBR – Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2007a): INKAR – Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. Ausgabe 2007.(CD-ROM). Bonn: BBR.
- BBR – Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2007b): Regionalbarometer neue Länder. Berichte, Band 28. Bonn: BBR.
- BBR – Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2007c): Frauen – Männer – Räume. Berichte, Band 26. Bonn: BBR.
- Behr, Michael/ Osthoff, Katharina/ Gehrke, Anne (2008): Wirtschaftliche Dynamik und Fachkräftebedarf in der Zeit des personalwirtschaftlichen Umbruchs. Probleme und Perspektiven der Metropolregion Sachsendreieck. Friedrich-Schiller-Universität Jena. (Im Auftrag der Metropolregion Sachsendreieck)
- Behr, Michael (2006): Nachwuchskräftesituation in der Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau. Friedrich-Schiller-Universität Jena. (Beauftragt durch die Wirtschaftsregion Chemnitz-Zwickau GmbH, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung)
- Bertelsmann Stiftung (2008): Demographiebericht. Daten – Prognosen. Chemnitz. (online unter: www.wegweiser-kommune.de)
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Aufstieg durch Bildung. Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung. Bonn/ Berlin.
- Behr, Michael/ Osthoff, Katharina/ Gehrke, Anne (2008): Wirtschaftliche Dynamik und Fachkräftebedarf in der Zeit des personalwirtschaftlichen Umbruchs. Probleme und Perspektiven der Metropolregion Sachsendreieck. Jena: Friedrich-Schiller-Universität.
- CWE – Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH (2008): Wirtschaftspolitisches Konzept der Stadt Chemnitz im Rahmen des SEKo 2020.(online unter: http://www.cwe-chemnitz.de/cwe_smartm/docs/pdf_wirtschaftspolitisches_konzept_0811.pdf)
- CWE – Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH (2008): Zahlen und Fakten. (online unter: http://www.cwe-chemnitz.de/cwe_smartm/docs/pdf_downloads_cwe_flyer_zahlen_und_fakten_141008.pdf)
- CWE – Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH (2008): Wirtschaftsstandort Chemnitz. Potenziale der Chemnitzer Wirtschaft. Powerpoint-

Präsentation vom 21.04.2008. (online unter: http://www.cwe-chemnitz.de/cwe_smartm/docs/pdf_downloads_cwe_standort_chemnitz_klein_160408.pdf)

IAB Sachsen (2007): Ausbildung und Ausbildungsmobilität in Sachsen. IAB regional 1/2007. (online unter: doku.iab.de/regional/s/2007/regional_s_0107.pdf)

IHK Südwestsachsen (2008): Zahlen-Fakten-Wirtschaftsdaten für Südwestsachsen 2007. (online unter: www.chemnitz.ihk24.de/produktmarken/standortpolitik/Publikationen/ZFUe2002.jsp?print=true)

IG Metall/ Wert.Arbeit GmbH (2008): Der Beschäftigungswandel in der deutschen Elektroindustrie. Daten, Fakten aus frauenpolitischer Sicht. Frankfurt a.M.: IG Metall.

Kopel, Mechthild/ Engelbrech, Gerhard (2007): Gender-Index – eine Landkarte für Deutschland. Machbarkeitsstudie. HBS Arbeitspapier 136. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

SMWA – Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit (2008): IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen. Ergebnisse der zwölften Welle 2007. Dresden: SMWA.

SMWA – Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit (2007): Operationelles Programm des Freistaates Sachsen für den EFRE in der Förderperiode 2007 bis 2013.

SÖSTRA – Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (2008): IAB-Betriebspanel 2007, Länderbericht Sachsen, Kurzfassung. Berlin: IAB/ SÖSTRA.

Statistisches Bundesamt Sachsen (2008a): Gemeindestatistik für Chemnitz zu, 31.12.2007. (online unter: www.statistik.sachsen.de)

Statistisches Bundesamt Sachsen (2008b): Auswertung der Mikrozensusdaten für Sachsen 2007. (online unter: www.statistik.sachsen.de)

Statistisches Bundesamt Sachsen (2008 c): Statistisches Jahrbuch 2008 Sachsen. (online unter: www.statistik.sachsen.de)

VTI – Verband der Nord-Ostdeutschen Textil und Bekleidungsindustrie e.V. (2008): Entwicklung der Textil- und Bekleidungsindustrie. Stand: 16.12.2008. (online unter: www.vti-online.de/pdf/stat_08/stat_10_08_tub.pdf)

Wagner, Susanne (2006): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004. IAB-Forschungsbericht 2/2006. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Wert.Arbeit GmbH (2007): Kompetenzfeldpolitik und Clusterstrategien im Geschlechterfokus. Gender Mainstreaming als Optimierungsstrategie in der Wirtschafts- und Strukturpolitik. Berlin: Wert.Arbeit GmbH.

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2008a): Datenkarte 2008: Sachsen. (online unter: http://www.boeckler.de/pdf/pub_datenkarte_sachsen_2008.pdf)

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2008b): Map of Data Germany 2008. (online unter: http://www.boeckler.de/pdf/pub_datenkarte_brd_2008_en.pdf)

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2005): Frauen-Daten-Report 2005. Berlin: sigma.

Internetquellen:

www.bbr.de

www.bildungsmarkt-sachsen.de

www.chemnitz.de

www.cwe-chemnitz.de

www.foerderfibel.sachsen.de

www.guc-vbff-sachsen.de

www.genderindex.de

www.iab.de

www.raumbeobachtung.de

www.prognos.de

www.statistik.sachsen.de

www.smwa.sachsen.de

www.soziales.sachsen.de

www.tu-chemnitz.de

www.vti-online.de

6. Anhang

Gender-Indikatoren (2006)	Chemnitz (17,1/ Rang 36)			Chemnitz-Erzgebirge (18,2)			Sachsen (16,7)			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz ⁱ	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
(Aus-)Bildung												
Schulabgänger ohne Abschluss (je 100 Einwohner zwischen 15 und 20 Jahre)	1,5	2,0	+14,3	1,2	1,9	+23,0	1,3	2,3	+27,3	1,2	2,0	+25
Schulabgänger mit Hochschulreife (je 100 Einwohner zwischen 15 und 20 Jahre)	7,5	5,6	+14,5	7,2	5,0	+18,5	7,0	4,8	+21,3	5,9	4,4	+14,6
Angebotene betriebliche Ausbildungsplätze (je 100 Bewerber)	115,4	76,5	+20,3	126,9	75,9	+25,2	120,8	75,3	+23,2	113,3	81,2	+16,5
Erwerbsbeteiligung												
Erwerbspersonen (je 100 Einwohner)	70,1	69,1	+0,7	71,5	71,1	+0,3	70,2	69,1	+0,8	66,4	70,2	-2,8
Arbeitsplätze												
Erwerbstätige (je 100 EinwohnerInnen zwischen 15 und 65 Jahre)	87,1	88,4	-0,7	65,3	66,9	-1,2	65,9	65,4	+0,4	64,8	76,4	-8,2
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Berufsabschluss (je 100 EinwohnerInnen zwischen 15 und 65 Jahre)	5,1	6,3	+5,9	3,8	5,1	+14,4	3,8	4,7	+11,0	6,8	8,1	+8,7

Gender-Indikatoren (2006)	Chemnitz			Chemnitz-Erzgebirge			Sachsen			Bund		
	Frau en	Män ner	Relative Differenz	Frau en	Män ner	Relative Differenz	Frau en	Män ner	Relative Differenz	Frau en	Män ner	Relative Differenz
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Fachschul-, Fachhochschul-, oder Hochschulabschluss (je 100 EinwohnerInnen zwischen 15 und 65 Jahre)	9,5	10,8	-6,4	5,7	5,8	-0,1	6,3	6,1	+1,9	3,5	5,9	-25,5
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (je 100 EinwohnerInnen zwischen 15 und 65 Jahre)	13,7	9,7	-17,1	11,0	6,7	-24,1	10,5	6,6	-22,5	16,1	8,7	-29,8
Arbeitslosigkeit												
Arbeitslose (je 100 abhängige Erwerbspersonen im Jahresschnitt)	18,6	17,8	-2,2	19,4	17,0	-6,7	19,1	18,6	-1,4	12,0	12,0	0
Arbeitslose unter 25 Jahre (je 100 EinwohnerInnen zwischen 15 und 25 Jahre im Jahresschnitt)	8,2	9,2	+5,8	7,6	8,8	+7,4	7,9	9,6	9,8	4,8	6,1	+11,9
Arbeitslose 55 Jahre und älter (je 100 EinwohnerInnen zwischen 55 und 65 Jahre im Jahresschnitt)	9,5	8,4	-6,2	11,0	8,9	-10,5	10,2	9,2	-5,2	5,9	6,2	+2,5
Langzeitarbeitslose (länger als 1 Jahr, je 100 abhängige Erwerbspersonen im Jahresschnitt)	8,6	6,3	-15,4	9,1	5,8	-22,5	8,5	6,6	-12,8	5,1	4,7	-4,1

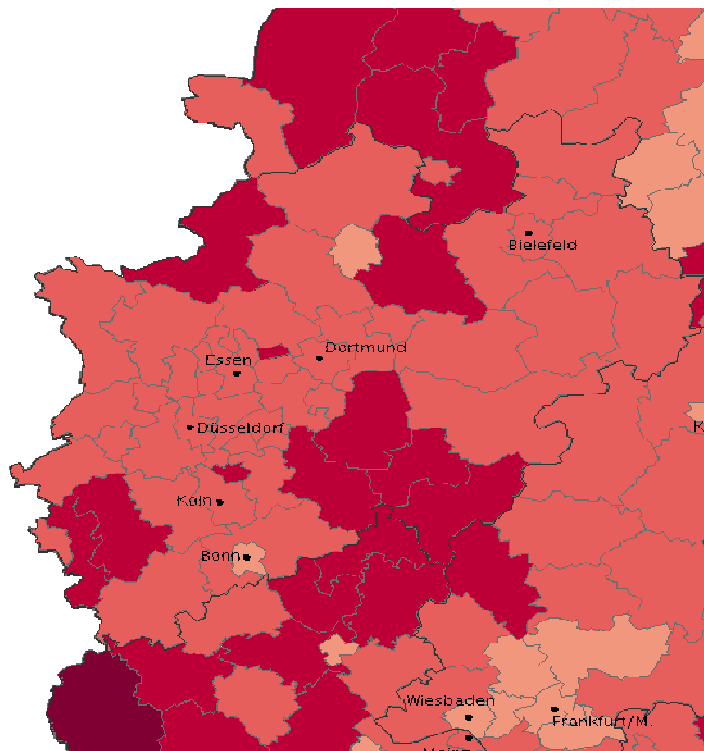
Gender-Indikatoren (2006)	Chemnitz			Chemnitz-Erzgebirge			Sachsen			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
Einkommen												
Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst (im vorangegangenen Monat 2006 in €)	16	19	-8,6	16,5	19,2	-7,6	19,6	21,7	-5,1	24	31	-12,7
Durchschnittlicher monatlicher ALG II-Bezug (je Frau/Mann mit Leistungsbezug im Jahresdurchschnitt 2007)	427	421	+0,7	395, 7	391, 8	+0,5	407, 3	411, 1	-0,5	420	427	-0,8
Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag (Juli 2006 , in €)	949	1170	-10,4	917, 6	1114 ,7	-9,7	912, 7	1116 ,0	-10,0	723	1049	-18,4
Arbeitsmarktpolitik												
Förderung von Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt (§218 Abs. 1 SGB II) (je 1000 Arbeitslose im Jahresdurchschnitt)	19,2	25,0	-13,1	22,9	31,3	-15,6	18,4	22,0	-8,8	11,6	21,5	-29,9
Förderung von Existenzgründung auf dem Arbeitsmarkt (je 1000 Arbeitslose im Jahresdurchschnitt)	3,9	7,9	-33,9	3,8	7,9	-34,7	5,5	9,1	-25,1	5,0	9,2	-29,6

Gender-Indikatoren (2006)	Chemnitz			Chemnitz-Erzgebirge			Sachsen			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
Partizipation												
Ratsmitglieder/ Stadtverordnete (je 10.000 deutsche Einwohner im Alter von 25 bis 65 Jahre in Gemeinden ab 20.000 EinwohnerInnen)	1,5	3,9	-44,4	2,1	9,0	-62,6	2,0	7,6	-58,0	3,6	11,8	-53,3
(Ober-)Bürgermeister (je 10.000 deutsche EinwohnerInnen im Alter von 25 bis 65 Jahre in Gemeinden ab 20.000 EinwohnerInnen)	0,2	0,0	+100	0,1	0,5	-61,3	0,1	0,5	-75,8	0,1	0,6	-71,4

ⁱ Der Bezugspunkt in der vorliegenden tabellarischen Analyse ist immer die die Situation von Frauen. Indikator- bzw. Differenzwerte zwischen Männern und Frauen, die zugunsten der Frauen gehen, werden deshalb mit „+“, diejenigen, die zuungunsten der Frauen gehen, mit einem „-“ versehen.



Regionsspezifische Sonderauswertung des Gender-Index



Stadt Bielefeld

Berlin, Februar 2009

Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung

Erstellt von:
Mechthild Kopel
Annemarie Weber

WERT.ARBEIT GmbH, Berlin
Gesellschaft für Arbeit,
Chancengleichheit und Innovation
Albrechtstr. 11 a
10117 Berlin-Mitte

Inhalt

1	Bielefeld im Gender Index auf Platz 155.....	3
2	infrastrukturelle, wirtschaftliche und soziale Gegebenheiten.....	5
2.1	Einführende Informationen: Stadtentwicklung und -geschichte.....	5
2.2	Bielefeld heute: wirtschaftliche und infrastrukturelle Gegebenheiten	6
2.2.1	Wirtschaftsstruktur.....	6
2.2.2	Demografische Entwicklung	8
2.2.3	Erwerbsformen und geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung	9
2.2.4	Betreuungsstrukturen für Kinder und Pflegebedürftige	10
2.2.5	Binnenwanderung.....	11
2.2.6	(Universitäre)Bildung und Ausbildung.....	13
3	Der Gender-Index für Bielefeld.....	15
3.1	Analyse und Vergleich der Indikatoren- und Differenzwerte	15
	(Aus-)Bildung	15
	Erwerbsbeteiligung und –formen	17
	Arbeitslosigkeit	19
	Einkommen/ staatliche Lohnersatzleistungen.....	20
	Arbeitsmarktpolitik	22
	Partizipation	23
3.2	Geschlechterpolitische Handlungsfelder in Bielefeld und der Region.....	25
4	Strategien für die regionale geschlechtergerechte Arbeits- und Strukturpolitik.....	28
5	Referenzliste	32
6	Anhang	35

1 Bielefeld im Gender Index auf Platz 155

Bewertet man die Situation der Gleichstellung in Bielefeld anhand des Gender-Index, so lassen sich auf den ersten Blick drei Dinge feststellen.

1. Mit einem Index-Wert von 20,6 landet Bielefeld auf Platz 155 der insgesamt 439 Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands. Damit belegt die Stadt einen Rang im soliden Mittelfeld.
2. Im Vergleich der 56 kreisfreien deutschen Städte mit einer EinwohnerInnenzahl von 100.000 bis 500.000 landet Bielefeld auf Rang 29.¹ Im Vergleich der in Deutschland existierenden 149 Agglomerationsräume² belegt Bielefeld Platz 60. Auch hier werden also Platzierungen im soliden Mittelfeld erzielt.
3. Innerhalb Nordrhein-Westfalens hingegen gehört Bielefeld mit einer Platzierung auf Rang 7 zu den „Top-Ten“ der 54 Gemeinden und Städte in Bezug auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen gemessen am Gender-Index.³

Diese exemplarisch dargestellte Einschätzung der Gleichstellung und Chancengleichheit von Männern und Frauen anhand des Gender-Index sagt zwar schon viel, aber nicht alles über den tatsächlichen Stand der Dinge in Bielefeld aus. Denn der Gender-Index ist eine erste Informationsbasis, die Auskunft über die Chancengleichheit oder -ungleichheit von Frauen und Männern im Bereich (Aus)Bildung, Erwerbsleben und politische Partizipation liefert, die anhand von 19 Einzelindikatoren auf regionaler Ebene gemessen und bewertet werden.

Aber 19 Indikatoren allein liefern keine vollständige, alle Lebensbereiche umfassende Dokumentation und Analyse des tatsächlichen Stands der Gleichstellung. Auch sagt der Index nichts über die allgemeine Qualität der Lebensbedingungen von Männern und Frauen. So können Städte und Regionen, in denen die allgemeine Lebensqualität zwar niedrig, die Unterschiede zwischen Männern und Frauen aber weniger stark ausgeprägt sind, bessere Bewertungen in Bezug auf das Thema Gleichstellung erhalten, als Städte oder Regionen, in denen für beide Geschlechter die Lebensqualität vergleichbar hoch, die Unterschiede zwischen Männern und Frauen dafür aber auch deutlicher ausgeprägt sind. Deshalb muss der Gender-Index durch tiefer gehende Analysen der regionalen Gegebenheiten bereichert und komplementiert werden. Hierzu müssen weiterführende, regionale Informationen zur struktur- und wirtschaftspolitischen Lage mit einbezogen und das nach Geschlechtern differenzierte Gesamtbild analysiert werden. Genau dies tut die folgende Expertise!

Zu Beginn findet eine Verortung der Stadt innerhalb der größeren infrastrukturellen, wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten statt. Hierzu wird mit einer kurzen Einführung in die Geschichte und Entwicklung der Stadt begonnen. Hierauf folgen tiefergehende Ausführungen über die aktuelle Wirtschaftsstruktur, die demografische Entwicklung und den Binnenwanderungstrend der letzten Jahre, ebenso wie über die Erwerbsformen sowie die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung in der Stadt sowie der umliegenden Region. Auch wird näher auf die infrastrukturellen Gegebenheiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, speziell auf die Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Menschen eingegangen, da auch deren Beschaffenheit und Kapazitäten Einfluss auf eine Gleichstellung von Männern und Frauen – gerade in Bezug auf Art und Umfang der Erwerbsbeteiligung hat. Abgeschlossen wird dieser Teil der Untersuchung mit einer

¹ Zum Vergleich: Rang 1: Rostock mit einem Gender-Index von 15,3/ Rang 56: Salzgitter mit einem Gender-Index von 28.

² Ein Agglomerationsraum ist nach Definition der UNO von 1998 eine Kernstadt, die ein suburbanes Umland oder zumindest dicht besiedeltes Gebiet besitzt, das außerhalb der Stadtgrenzen liegt, aber direkt an sie angrenzt. Ein solcher Agglomerationsraum besteht in diesem Fall aus einer Stadt und ihren Vorstadtgemeinden (sog. „Speckgürtel“). Andere häufig verwendete Bezeichnungen sind „Stadtregion“ oder „Ballungsraum/-gebiet“.

³ Zum Vergleich: Die nach den Bewertungskriterien des Gender-Index bestplatzierte nordrhein-westfälische Region ist Bonn mit einem Indexwert von 18,7. Der am schlechtesten platzierte Betrachtungsraum ist Olpe mit einem Gender-Index von 28,5.

Betrachtung der aktuellen (Aus-)Bildungssituation in Bielefeld und der umliegenden Region, wobei hier der Bereich berufliche Ausbildung und universitäre Bildungseinrichtungen im Fokus stehen.

Im Anschluss an die Darstellung dieser größeren infrastrukturellen, wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten folgt eine genaue Darstellung und Analyse der 19 Indikatoren des Gender-Index für Bielefeld. Hierzu werden die 19 Indikatoren in 6 thematischen Unterkategorien gruppiert, die sich wie folgt ergeben:

- (Aus-)Bildung
- Erwerbsbeteiligung und -formen
- Arbeitslosigkeit
- Einkommen und staatliche Lohnersatzleistungen
- Arbeitsmarktpolitik
- Partizipation

Diese Darstellung der Gender-Index-Daten wird mit den vorangegangenen Kapitel gewonnenen Ergebnissen in Beziehung gesetzt. Auch werden Vergleiche zur Situation in der näheren Region um Bielefeld, des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen sowie im gesamtdeutschen Kontext gezogen. Darauf aufbauend findet eine zusammenfassende Darstellung der Handlungsfelder in Bezug auf des Thema Gleichstellung für Bielefeld und die Region statt, um so abschließend einige Strategien und Handlungsoptionen für die regionale geschlechtergerechte Arbeits- und Strukturpolitik sowie eine Verbesserung der Situation von Männern und Frauen bieten zu können.

2 infrastrukturelle, wirtschaftliche und soziale Gegebenheiten

Um die aus dem Gender-Index gewonnenen Ergebnisse zum Stand der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen richtig einordnen und adäquat bewerten zu können, ist eine Verortung der Stadt innerhalb der größeren infrastrukturellen, wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten notwendig. Deshalb folgen auf eine kurze Einführung in die Geschichte und Entwicklung der Stadt tiefergehende Ausführungen über die aktuelle Wirtschaftsstruktur, die demografische Entwicklung und den Binnenwanderungstrend der letzten Jahre, ebenso wie über die Erwerbsformen sowie die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung in der Stadt sowie der umliegenden Region. Auch wird näher auf die infrastrukturellen Gegebenheiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, speziell auf die Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Menschen eingegangen, da auch deren Beschaffenheit und Kapazitäten Einfluss auf eine Gleichstellung von Männern und Frauen – gerade in Bezug auf Art und Umfang der Erwerbsbeteiligung hat. Abgeschlossen wird dieser Teil der Untersuchung mit einer Betrachtung der aktuellen (Aus-)Bildungssituation in Bielefeld und der umliegenden Region, wobei hier der Bereich berufliche Ausbildung und universitäre Bildungseinrichtungen im Fokus stehen.

2.1 Einführende Informationen: Stadtentwicklung und -geschichte⁴

Bielefeld befindet sich am äußersten östlichen Rand Nordrhein-Westfalens und ist umgeben vom Teutoburger Wald. Mit knapp 330.000 EinwohnerInnen ist die Stadt die Metropole der Region Ostwestfalen-Lippe⁵. Diese zählt zu einer der wachstumsstärksten Wirtschaftsregionen in ganz Deutschland (vgl. MAGS NRW 2007a: 389).

Gegründet wurde Bielefeld ca. 1214 vom Ravensberger Grafen Hermann IV. Relativ schnell siedelten sich Kaufleute aus dem benachbarten Münster sowie dem Umland in Bielefeld an. Mit dem Bau der Sparrenburg Mitte des 13. Jahrhunderts kamen auch immer mehr Handwerker in die Stadt.

Der Aufstieg Bielefelds zur Leinenstadt vollzog sich Ende des 16. Jahrhunderts. Zu diesem Zeitpunkt entwickelte sich die ländliche Hausspinnerei und -weberei zu einem berufsmäßig betriebenen Handwerk. In Bielefeld selbst vollzog sich der Handel der überwiegend im Umland produzierten Garne und Leinwände. Exporte gingen nach England, Skandinavien und sogar Nordamerika und verhalfen der Stadt zu großem Wohlstand. Allerdings geriet das Leinenhandwerk ab 1830 in eine wirtschaftliche Krise. Gründe waren das Aufkommen der Baumwolle und die sich bereits vollziehende billigere industrielle Herstellung von Garnen in England.

Mitte des 19. Jahrhunderts wurde auch in Bielefeld die erste Spinnerei-Fabrik eröffnet. Bereits 20 Jahre später liefen mehr als ein Zehntel aller industriellen Spindeln und Webstühle Deutschlands in Bielefeld. Schnell wurde auch die Weiterverarbeitung der Stoffe zur berühmten „Bielefelder Wäsche“ von Hand- auf Maschinenproduktion umgestellt. Hierfür mussten zu Beginn noch Maschinen in die Bielefelder Region importiert werden. Mit der Zeit siedelten sich aber immer mehr Maschinenhersteller vor Ort an. Der Maschinenbau und das metallverarbeitende Gewerbe entwickelten sich neben der Textilindustrie zum zweiten wirtschaftlichen Standbein der Region. Der dritte bedeutende Wirtschaftsbereich wurde mit der Patentierung abgepackter Backtriebmittel sowie der Firmengründung des heute weltweit bekannten Unternehmens „Dr. Oetker“ die Nahrungsmittelindustrie.

Mit dem Wachstum der Wirtschaft vergrößerte sich auch die Einwohnerzahl. Lebten 1848 noch 8.150 EinwohnerInnen in Bielefeld, zählte die Stadt 1914 bereits zehnmal so viel,

⁴ Ausführlichere Informationen finden sich unter www.bielefeld.de.

⁵ Zur Region zählen neben der Stadt Bielefeld die Kreise und kreisfreien Städte Paderborn, Gütersloh, Herford, Minden-Lübbecke, Lippe und Höxter.

nämlich 82.580 Einwohner und Einwohnerinnen. Da besonders Wohnungen in dem recht kleinen Stadtgebiet knapp wurden, fand 1930 eine Eingliederung angrenzender Gemeinden statt. Die EinwohnerInnenzahl stieg nochmals auf knapp 130.000 an.

Nach Beginn des Zweiten Weltkriegs stellte sich die Wirtschaft – wie in weiten Teilen Deutschlands – auf Rüstungsproduktion um. Zwangsarbeiter aus Polen, Russland und der Ukraine wurden nach Bielefeld gebracht, um fehlende Arbeitskräfte zu ersetzen.

1944 trafen schwere Bombenangriffe die Stadt. Der Großteil der historischen Gebäude in der Altstadt wurden zerstört. Am 4. April 1945 wurde die Stadt von amerikanischen Truppen eingenommen, die später das Kommando an England übergaben. Schnell fand ein Wiederaufbau der Stadt sowie der Wirtschaft statt. Die Vielseitigkeit der Industrie konnte zunächst wieder hergestellt werden. Allerdings verloren die Textilindustrie als auch der Bereich Maschinenbau in einigen Bereichen seine vormals wichtige wirtschaftspolitische Stellung. Dafür nahm der Dienstleistungsbereich an Bedeutung zu.

2.2 Bielefeld heute: wirtschaftliche und infrastrukturelle Gegebenheiten

2.2.1 Wirtschaftsstruktur

Bielefeld gilt als eine moderne und wirtschaftlich leistungsfähige Stadt. Sie zählt zu den 20 größten Städten Deutschlands und genießt wirtschaftlich internationalen Ruf. In der „Großstadt im Grünen“ sind weltweit bekannte Unternehmen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (z.B. Dr. Oetker), der Druck- und Bekleidungsindustrie (z.B. Seidensticker, JAB Anstoetz, Windsor, Gildemeister und Graphia) sowie der Bauwirtschaft (z.B. Schüco und Goldbeck) und dem Maschinenbau (z.B. Dürrkopp-Adler, Rautenberg GmbH) ansässig. Darüber hinaus setzt Bielefeld auf die Entwicklung der Gesundheitswirtschaft. Knapp 20.000 Beschäftigte sind in diesem Bereich tätig (vgl. OWL Marketing GmbH 2008a). Mit den Bodenschwingschen Anstalten, Bethel und Johanneswerk, ist die Stadt Sitz der größten diakonischen Einrichtungen. Im „Heilgarten Ostwestfalen-Lippe“ befinden sich darüber hinaus fast die Hälfte aller 43 Heilbäder Nordrhein-Westfalens. Das Herz- und Diabeteszentrum in Bad Oeyenhausen ist international bekannt.

Als großes Plus – auch der umliegenden Gemeinden, die zusammen mit Bielefeld im Wirtschafts- und Kulturraum Ostwestfalen-Lippe⁶ zusammengefasst sind – wird die flexible mittelständisch ausgerichtete Unternehmensstruktur und der ausgeprägte Branchenmix gewertet. Außerdem befinden sich knapp 80 Prozent der regional ansässigen Unternehmen in Familieneigentum, weswegen der regionalen Wirtschaft eine hohe Standortverbundenheit nachgesagt wird. Der Bedarf an qualifizierten Fach- und Führungskräften wird als hoch bewertet. Deshalb wirbt die Region auch mit dem Slogan „Talente ein zu Hause geben“ verstärkt um mehr qualifizierte Fach- und Führungskräfte (vgl. OWL Marketing GmbH 2008b).

Insgesamt zählt die Region Ostwestfalen-Lippe zu den stärksten Wirtschaftsstandorten Deutschlands mit einer auch heute noch deutlichen Ausprägung des Sekundären Sektors. Nach Daten aus der laufenden Raumbearbeitung des BBSR waren im Jahr 2006 in der Region um Bielefeld 39,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Sektor tätig. In NRW waren es im Vergleich 31,8 Prozent, im gesamten Bundesgebiet 32,2 Prozent. Auch der Frauenanteil unter den Beschäftigten lag mit 24 Prozent leicht über dem Bundestrend (23,5 Prozent) und deutlich über dem Trend in NRW (20,9 Prozent).

⁶ Hierzu zählen neben der Stadt Bielefeld auch die Kreise und kreisfreien Städte Paderborn, Gütersloh, Herford, Minden-Lübbecke, Lippe und Höxter.

Die Bruttowertschöpfung der Industrie lag im Jahr 2007 in der Region Ostwestfalen bei annähernd 30 Prozent. Allein in Bielefeld betrug der Umsatz der Industrie⁷ rund 40 Mrd. Euro (IHK NRW 2008: 16f./ 37). Im Maschinenbau und der Metallindustrie konnten im Vergleich zu 2006 ein Umsatzplus von rund 10 Prozent verzeichnet werden, in der Gummi- und Kunststoffindustrie von sogar 14,5 Prozent (vgl. Stadt Bielefeld 2008: 9f.).

Trotz dieser starken Stellung des Sekundären Sektors vollzog sich seit den 1990er Jahren ein nicht unerheblicher wirtschaftlicher Strukturwandel – sowohl innerhalb des Sektors als auch in Bezug auf seine Bedeutung gegenüber dem Dienstleistungsbereich. Dies hatte konkrete Auswirkungen für weibliche Beschäftigte. Industriezweige, zum Teil mit hohem Anteil weiblicher Beschäftigter im Produktionsbetrieb, schrumpften. In anderen Bereichen, wie dem Maschinenbau, in dem mehrheitlich Männer tätig sind, entwickelten sich die Beschäftigtenzahlen positiv. Die Bedeutung der Industrie für die Beschäftigung in Bielefeld und der Region konnte sich so zwar halten. Für die Frauenbeschäftigung sinkt sie allerdings.

So nahmen im frauendominierten Bereich Textil- und Bekleidungsindustrie (Frauenanteil von ca. 60 Prozent) in Ostwestfalen die Beschäftigtenzahlen insgesamt zwischen 1990 und 2007 um 55 bis hin zu 78 Prozent (IHK NRW 2008: 16) ab. In Bielefeld selbst gingen die Zahl der weiblichen allein in den letzten 4 Jahren um knapp 200 Beschäftigte zurück. Negative Tendenzen sind für diesen Zeitraum auch im Ernährungsgewerbe und der Tabakindustrie sowie im Papier-, Verlags- und Druckgewerbe zu beobachten, wo Frauen mit zwischen 46,5 bzw. 33 Prozent immer noch einen recht hohen Anteil der Beschäftigten darstellen. Im Maschinenbau nahm die Zahl der Beschäftigten zwischen 2004 (7533 Beschäftigte) und 2007 (7675 Beschäftigte) hingegen zu. Allerdings wirkte sich der Zuwachs nur unter männlichen Beschäftigte positiv aus (2004: 6345 männliche Beschäftigte/ 2007: 6486 männliche Beschäftigte) In der Gummi- und Kunststoffindustrie profitierten sowohl Männer als auch Frauen von einem leichten Zuwachs der Beschäftigtenzahlen (2004: 764 männliche und 266 weibliche Beschäftigte/ 2007: 867 männliche und 317 weibliche Beschäftigte) (Sonderauswertung IT.NRW 2009). Diese für Bielefeld beschriebenen Tendenzen können auch für die Region um Bielefeld beobachtet werden. Die beschäftigungspolitisch größten Zweige in Bielefeld und der Region waren demnach im Jahr 2007 der Maschinenbau mit 290 Betrieben und 40.000 Beschäftigten, der Bereich Metall- bzw. Metallwarenerzeugung und Metallbearbeitung mit rund 250 Betrieben sowie knapp 26.000 Beschäftigten und der Bereich Herstellung von Büromaschinen, DV-Geräten und -Einrichtungen, Elektrotechnik usw. mit insgesamt 140 Unternehmen und knapp 25.000 Beschäftigten (vgl. OWL Marketing GmbH 2008a). In den beiden erstgenannten Bereichen liegt der weibliche Beschäftigtenanteil allerdings bei unter 20 Prozent (Maschinenbau: 19,3 Prozent/ Metall-, Metallwarenerzeugung und -bearbeitung: 17,5 Prozent). Im Bereich Herstellung von Büromaschinen etc. sind 42 Prozent der Beschäftigten weiblich. Nach dem Ernährungsgewerbe und der Tabakindustrie (10244 weibliche Beschäftigte) ist er der bedeutendste Beschäftigungsbereich für Frauen (8.638 weibliche Beschäftigte) (Sonderauswertung IT.NRW 2009)

Neben den Veränderungen innerhalb des Sekundären Sektors ist eine allgemeine Verschiebung der Wirtschaftsstruktur hin zum Dienstleistungsbereich zu beobachten. Dies entspricht den deutschlandweiten Trends. In Bielefeld reduzierte sich zwischen 2003 und 2006 die Zahl der im Verarbeitenden Gewerbe Tätigen um knapp 2.500 Beschäftigte. (vgl. Landesdatenbank NRW 2009). Der Anteil des Sektors an der Gesamtwirtschaft – so belegt es der Wirtschaftsjahresbericht 2007 der Stadt – ist in den letzten 15 Jahren von 42 Prozent (1992) auf 22,2 Prozent zusammengeschrumpft. Der Dienstleistungsbereich konnte sich in diesem Zeitraum mit einem Anteil von 72,8 Prozent zu dem absolut prägenden Wirtschaftsbereich entwickeln (1992: 57 Prozent) (vgl.: Stadt Bielefeld 2008:10). Auch und gerade für die Frauenbeschäftigung trifft dies zu: Den allgemein gültigen deutschlandweiten

⁷ In diese Bilanz gingen die Umsätze aller Industrieunternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten ein. Neben dem „Verarbeitenden Gewerbe“ wurden von der IHK NRW auch Unternehmensumsätze aus den Bereichen Bergbau sowie „Gewinnung von Steinen und Erden“ miteinbezogen.

Trends folgend, ist der tertiäre Sektor in Bielefeld mit einem Frauenanteil von 54,9 Prozent und der umliegenden Region mit einem Frauenanteil 56,7 Prozent berufliche Domäne der Frauen. Vor allem trifft dies auf den öffentlichen Dienst zu. In Bielefeld liegt hier der Frauenanteil bei 68,8 Prozent, in der umliegenden Region sogar bei 71,9 Prozent und damit 2 Prozentpunkte höher als im deutschlandweiten Durchschnitt (69,9 Prozent). Von den absoluten Beschäftigtenzahlen sind für Frauen in Bielefeld im Dienstleistungsbereich die sozial geprägten Berufsbereiche von besonderer Bedeutung. So arbeiten mit rund 21.944 Personen mehr als ein Drittel der weiblichen Beschäftigten Bielefelds im Wirtschaftszweig „Erziehung und Unterricht, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, sonstige Dienstleistungen und private Haushalte“. (Landesdatenbank NRW 2009: 14f.).

Neben der wirtschaftsstrukturellen Veränderung sind auch die demografischen Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur von Bedeutung. So stieg in Bielefeld als auch der umliegenden Region der Anteil der Beschäftigten die 50 Jahre oder älter sind, stetig an. Fast ein Viertel (23,5 Prozent) der sozialversicherungspflichtige Beschäftigten waren im Jahr 2007 in dieser Altersgruppe. Der Zuwachs seit 2000 beläuft sich auf rund 21 Prozent (vgl. MAGS NRW 2008: 56f.). In Bielefeld sind die Zuwächse vor allem auf die Altersverschiebung bei weiblichen Beschäftigten zurückzuführen. Im Vergleich zu 1997 stieg der Anteil der Beschäftigten zwischen 50 und Jahren bei den Frauen von rund 18 Prozent auf knapp 21 Prozent, in der Altersgruppe der Beschäftigten, die 60 Jahre oder älter waren, stieg der Anteil von rund 2 Prozent auf etwa 3,5 Prozent. Unter den männlichen Beschäftigten ist der Anteil der Personen, die 60 Jahre und älter sind, deutlich höher, allerdings hat sich ihr Anteil an allen männlichen Beschäftigten zwischen 1997 und 2007 nur minimal verändert (vgl. Landesdatenbank NRW 2009: 16).

Aufgrund der beschriebenen Trends wird die demografische Entwicklung vor allem unter den weiblichen Beschäftigten für die Unternehmen ein Thema von immer größerer Bedeutung. Hierauf müssen personalpolitische Entscheidungen zur Fachkräftesicherung, betrieblichen Gesundheitsförderung und (Weiter)Qualifizierung der Beschäftigten abgestimmt und ausgerichtet werden. Aber nicht nur für Unternehmen, sondern auch für die kommunalpolitischen Akteure wird das Thema „Altern“ von immer größerer Bedeutung, wie die Zahlen über den demografischen Wandel in Bielefeld und der umliegenden Region belegen.

2.2.2 Demografische Entwicklung

Im Hinblick auf die demografische Entwicklung zeigen die Trends, dass sich in Bielefeld, der umliegenden Region – wie in Deutschland insgesamt – eine deutliche Verschiebung hin zu einer alternden Gesellschaft vollzieht. Dies ist weniger auf den Wegzug junger Menschen – wie beispielsweise in weiten Teilen Ostdeutschlands – als vielmehr auf sinkende Geburtenraten und die steigende Lebenserwartung der Bevölkerung zurückzuführen.

In den letzten 30 Jahren hat sich in Bielefeld die EinwohnerInnenzahlen nur wenig verändert. 1977 lebten in der Stadt 313.240 Menschen, 168.788 (54 Prozent) davon waren weiblich. Der Anteil der Ausländer bzw. EinwohnerInnen mit doppelter Staatsbürgerschaft betrug 7 Prozent. Bis 1997 – also innerhalb von 20 Jahren – hat sich die EinwohnerInnenzahl um knapp 10.000 erhöht und lag bei 323.223. Der Frauenanteil in der Bevölkerung lag bei 52,5 Prozent, ist also leicht um 1,5 Prozentpunkte gefallen. Hingegen hat sich der Ausländeranteil an der Bevölkerung fast verdoppelt: Er lag 1997 bei 13 Prozent (41.909 EinwohnerInnen) (vgl. Landesdatenbank NRW 2009). In den letzten zehn Jahren hat sich sowohl an der EinwohnerInnenzahl als auch an den Anteilen der Bevölkerungsgruppen wenig verändert. Insgesamt konnte Bielefeld bis zum Ende des Jahres 2007 nochmal einen geringen Zuwachs um knapp 1.600 Personen verzeichnen. Sowohl der EinwohnerInnenanteil der Frauen (-0,2 Prozentpunkte) als auch der der AusländerInnen (-1,0 Prozentpunkte) ist leicht

zurückgegangen, so dass insgesamt 52,3 Prozent der Bielefelder Bevölkerung weiblich sind und insgesamt 12 Prozent keine deutsche Staatsbürgerschaft haben (vgl. Landesdatenbank NRW 2009: 5).

Im Unterschied zu den geringen Veränderungen an der EinwohnerInnenzahl zeigen sich – wie bereits oben angesprochen – deutliche Verschiebungen in der Altersstruktur der BielefelderInnen. Waren im Jahr 1977 noch mehr als ein Viertel der EinwohnerInnen unter 20 Jahre, hat sich ihr Anteil in den letzten 30 Jahren auf knapp ein Fünftel verringert. Hingegen hat die Zahl und der Anteil der 60plus-Generation deutlich zugenommen. Ihr Anteil lag im Jahr 1977 bei knapp einem Fünftel, im Jahr 2007 machten sie bereits mehr als ein Viertel aller BewohnerInnen aus. Vor allem die Zahl derer, die 70 Jahre und älter sind, hat deutlich zugenommen: Waren im Jahr 1977 noch knapp 35.000 EinwohnerInnen Bielefelds 70 Jahre oder älter, ist ihre Zahl in den letzten 30 Jahren auf rund 48.000 angestiegen. Dies stellt einen Zuwachs in dieser Altersgruppe von mehr als 37 Prozent dar. (vgl. Landesdatenbank NRW 2009: 8).

Männer und Frauen verteilen sich recht gleichmäßig auf die unterschiedlichen Altersgruppen. 2006 lag der Frauenanteil in allen Altersgruppen⁸ bis einschließlich 50 Jahre bei rund 49 Prozent. Positive (50,0 Prozent der 25 bis unter 30 Jährigen waren weiblich) wie negative Abweichungen (48,7 Prozent der unter 15 Jährigen waren weiblich) sind minimal ausgeprägt. Hingegen steigt der Anteil der Frauen in den Altersgruppen ab 50 Jahren aufgrund der höheren weiblichen Lebenserwartung. In der Gruppe der 50 bis 65 Jährigen sind 50,6 Prozent weiblich, in der Gruppe der 65plus-Generation sogar 58,2 Prozent. Diese für Bielefeld beschriebenen Entwicklungen lassen sich in sehr ähnlicher Form sowohl für die Region Bielefeld als auch das Bundesland Nordrhein-Westfalen beobachten. Auffallend ist in beiden Fällen, dass der Frauenanteil an der Gruppe der EinwohnerInnen, die 65 Jahre und älter sind, noch höher liegt (Region Bielefeld 58,8 Prozent/ NRW: 59,4 Prozent) als in Bielefeld. Auch der Frauenanteil an der Gesamtbevölkerung ist in der Region um Bielefeld und in NRW höher (Region Bielefeld: 51,5 Prozent/ NRW 52,3 Prozent) (vgl. laufende Raumbearbeitung des BBSR 2006).

2.2.3 Erwerbsformen und geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung

In Nordrhein-Westfalen gab es insgesamt im Jahr 2007 laut den Erhebungen des Mikrozensus 7.859.700 Beschäftigte. Von diesen waren etwas weniger als die Hälfte weiblich (3.556.600). Die Beschäftigtenentwicklung zeigt sich insgesamt im Vergleich zum Vorjahr sowie zum Bezugsjahr 1995 positiv. Vor allem der Anteil der weiblichen Beschäftigten hat im Vergleich zu 2006 (+2,3 Prozent) sowie zum Jahr 1995 (+1,8 Prozent) deutlicher zugelegt, als bei den Männern (2006: +0,9/ 1995:+0,7) (vgl. WSI 2008a). Allerdings verliert das „Normalarbeitsverhältnis“ – trotz steigender Erwerbstätigenzahl – an Bedeutung. Die Zunahmen an Beschäftigten konzentrieren sich vor allem auf die Ausweitung von Minijobs, sozialversicherungspflichtigen Teilzeittätigkeiten sowie von Leiharbeit. Zudem erhielten 43 Prozent der neu eingestellten ArbeitnehmerInnen lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Frauen wurden etwas häufiger (45 Prozent) als Männer befristet eingestellt (MAGS NRW 2007b: 13).

Der Anstieg von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen lässt sich auch in Bielefeld gut beobachten. Waren 1995 noch 18.011 Frauen und nur 1.809 Männer in Teilzeit tätig, hat sich die Zahl der weiblichen Teilzeittätigen bis 2007 um ein Viertel auf 22.526 erhöht, die der Männer hat sich gar mehr als verdreifacht und lag in 2007 bei 5.092 Beschäftigten (Landesdatenbank NRW 2009). An diesen Zahlen wird auch deutlich, dass trotz des großen Anstiegs unter den männlichen Teilzeitbeschäftigten, diese Erwerbsform vornehmlich von

⁸ Unterteilt wird in den laufenden Raumbearbeitungen des BBSR in sechs Altersgruppen: 1.) unter 15 Jahre, 2.) 15 bis unter 25 Jahre, 3.) 25 bis unter 30 Jahre, 4.) 30 bis unter 50 Jahre, 5.) 50 bis unter 65 Jahre, 6.) 65 Jahr und älter.

Frauen ausgeübt wird. In Bielefeld entfallen rund 81,6 Prozent der Teilzeitstellen auf Frauen und damit etwas mehr als NRW-Durchschnitt (80 Prozent) (MAGS NRW 2007b: 21).

Insgesamt macht der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Arbeitnehmern rund 20,4 Prozent, der der Teilzeitbeschäftigten 11,5 Prozent und der der LeiharbeiterInnen rund 2 Prozent an allen Beschäftigten aus. Damit stellt Leiharbeit zwar immer noch eine äußerst seltene Beschäftigungsform dar, zeichnet sich aber durch eine rege Wachstumsdynamik aus. So ist die Zahl der LeiharbeiterInnen bei nordrheinwestfälischen Verleihfirmen seit 1995 von 45.125 auf 143.000 Personen angestiegen und hat sich damit fast verdreifacht (vgl. DGB NRW 2008: 3ff.).

Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Krisenentwicklungen ist aber ein Rückgang der von Firmen angeforderten Leiharbeitskräfte zu verzeichnen, so dass – entgegen der Trends der letzten Jahre – diese Beschäftigungsform wieder an Bedeutung verlieren wird. Die in Leiharbeit Tätigen bekommen die Auswirkungen der Rezession momentan am stärksten zu spüren, da sie als Erste von Kündigungen bzw. Nichtverlängerung ihrer Verträge betroffen sind. Hierdurch werden die bereits in konjunkturell starken Zeiten geäußerten Befürchtungen, dass Zeitarbeit nicht als Einstieg in ein Normalarbeitsverhältnis („Klebeeffekt“), sondern oftmals als personalwirtschaftliches Instrument zur flexiblen Erweiterung bzw. Minimierung der Belegschaftsgrößen im Zuge konjunkturbedingter Schwankungen dient, bestätigt (vgl. Promberger 2006: 199ff.).

2.2.4 Betreuungsstrukturen für Kinder und Pflegebedürftige⁹

Die infrastrukturellen Gegebenheiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen bei einer Betrachtung der geschlechtsspezifischen Situation in Bielefeld und der umliegenden Region im Vordergrund stehen. Hierzu sind vor allem die vorhandenen Betreuungsstrukturen für Kinder und Jugendliche sowie die für die Betreuung alter und pflegebedürftiger Menschen von Relevanz. Wie in den alten Bundesländern insgesamt sind hier in Bielefeld sowie in der umliegenden Region schlechtere Angebote und Betreuungsquoten vorhanden als in den neuen Bundesländern. Im Prognos Familienatlas 2007 wird Bielefeld deshalb – wie rund 50% der Regionen in Nordrhein-Westfalen – zu den „passiven Regionen“ in Bezug auf seine Attraktivität für Familien gezählt. Die Einstufung resultiert aus einer Bewertung der gegebenen Rahmenbedingungen (Arbeitsmarkt sowie Demografie) als auch der Bewertung sogenannter kommunalpolitischer Handlungsfelder, die Einfluss auf die generelle Familienfreundlichkeit haben¹⁰. Konkret bezogen auf das Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, das sich aus den Indikatoren „Chancengleichheit am Arbeitsplatz“, „Betreuungsquote der unter dreijährigen Kinder“ sowie „Ganztagsbetreuungsquote im Kindergartenalter“ zusammensetzt, landet Bielefeld im Vergleich der 40 bevölkerungsreichsten deutschen Städte nur auf Platz 31 (vgl. Prognos Familienatlas 2007).

Aus der Auswertung von Daten aus der laufenden Raubeobachtung des BBSR geht hervor, dass generell in Bielefeld im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, eine unterdurchschnittliche Kinderbetreuungsquote herrscht. So liegt sie für Kinder im Alter zwischen 3 und 6 Jahren insgesamt nur bei 77,5 Prozent, in der umliegenden Region ist sie mit 80,4 Prozent etwas höher. Damit liegt sie aber noch deutlich unter dem NRW-

⁹ Die im Folgenden verwendeten Daten sind, wo keine anderen Verweise bestehen, der laufenden Raubeobachtung des Bundesministeriums für Bauwesen, Raum- und Stadtordnung für das Jahr 2006 entnommen.

¹⁰ Zu den kommunalpolitischen Handlungsfeldern zählen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (mit Indikatoren zum Kinderbetreuungsangebot und den Beschäftigungschancen von Vätern und Müttern), die Wohnsituation und das Wohnumfeld (mit Indikatoren zum Angebot an preisgünstigem Wohnraum, Freiräumen, Infrastruktur und Sicherheit), Bildung und Ausbildung (mit Indikatoren zur Qualität der allgemeinen Schulbildung sowie Ausbildungschancen für Jugendliche) und das Handlungsfeld Freizeit und Kulturangebote (mit Indikatoren zur Vielfalt und Attraktivität der Freizeit- und Kulturangebote für Kinder und Jugendliche).

Durchschnitt (85,8 Prozent) als auch dem Bundesdurchschnitt (89,0 Prozent). Der Anteil der Einrichtungen, die eine tägliche Betreuung von 7 und mehr Stunden anbieten, liegt für Bielefeld zwar bei 34,2 Prozent und damit über den Werten in der Region (28,1 Prozent), in ganz NRW (25,4 Prozent) und über dem Bundesdurchschnitt (27,3 Prozent). Allerdings sind in diesen Einrichtungen nur etwas mehr als ein Viertel (26,5 Prozent) aller Kinder im Vorschulalter untergebracht. Diese Quote ist mit der in anderen Städten/ Regionen in NRW – so z.B. in Aachen (42,3 Prozent) nicht zu vergleichen.

Noch schlechter gestaltet sich die Situation bei unter dreijährigen Kindern. Die Betreuungsquote liegt für sie in Bielefeld nur bei 7,2 Prozent, ist aber in der umliegenden Region (6,5 Prozent) und NRW allgemein (6,9 Prozent) stark defizitär. Der Bundesdurchschnitt liegt mehr als doppelt so hoch (15,5 Prozent). Zwar ist auch hier wieder das Betreuungsangebot zeitlich relativ gut ausgebaut. So ermöglichen in Bielefeld 55,5 Prozent aller Einrichtungen, die unter Dreijährige aufnehmen, eine Betreuung von 7 und mehr Stunden. In der umliegenden Region ist eine sogenannte „Vollzeitbetreuung“ sogar in 58,1 Prozent der Einrichtungen möglich. Sowohl der Bundesdurchschnitt (47,3 Prozent) als auch der NRW-Durchschnitt (46,1 Prozent) liegen hier deutlich darunter. Allerdings besteht noch weiterer Handlungsbedarf, um die allgemeine Betreuungsquote in solchen Einrichtungen, als auch in denen für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren zu erhöhen. Nur so können die Voraussetzungen geschaffen werden, um (Vollzeit) berufstätigen Frauen optimale Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kindern zu garantieren.

Etwas anders sieht es in Bezug auf die Betreuungsstruktur für Pflegebedürftige aus. Hier sind die über stationäre Pflege gesicherten Betreuungsquoten höher als im Bundesdurchschnitt sowie im NRW-Durchschnitt. Die Bettenausstattung für die stationäre Pflege je 1.000 EinwohnerInnen, die 65 Jahre und älter sind, entspricht in Bielefeld und der Region den Zahlen aus dem gesamten Bundesgebiet. Positiv auf die Situation in Bielefeld und der umliegenden Region wirkt sich aus, dass es weniger Pflegebedürftige zu geben scheint als durchschnittlich in NRW oder auch Gesamtdeutschland. Auf 1.000 EinwohnerInnen ab 65 Jahre kommen in Bielefeld 120,4 Pflegebedürftige, in der Region um Bielefeld sogar nur 116,6 Personen. Von diesen Pflegebedürftigen sind in Bielefeld 35,8 Prozent in stationären Pflegeeinrichtungen untergebracht, in der Region um Bielefeld 35,9 Prozent. Gut zwei Drittel der Pflegebedürftigen befinden sich in häuslicher Pflege, womit sich das Verhältnis in Bielefeld und den umliegenden Gemeinden leicht positiv von dem in der Bundesrepublik (31,8 Prozent in stationärer Pflege) als auch in NRW insgesamt (32,2 Prozent in stationärer Pflege) abheben kann. Die Bettenausstattung der stationären Pflege liegt in Bielefeld mit 47,0 Betten und in der umliegenden Region mit 47,3 Betten pro 1.000 EinwohnerInnen im Alter ab 65 Jahren nur minimal unter dem Bundesdurchschnitt (47,7 Betten).

Hier sind also keine negativen Abweichungen festzustellen. Allerdings muss mit Blick auf die demografische Entwicklung das Betreuungsangebot für Pflegebedürftige insgesamt weiter ausgebaut werden, um Frauen, die die familiären Hauptträgerinnen der Pflege von alten Menschen sind, stärker von diesen Pflichten zu entlasten und ihnen so die grundsätzlichen Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu bieten.

2.2.5 Binnenwanderung¹¹

Binnenwanderung beschreibt den Zu- und Wegzug von EinwohnerInnen aus einer bestimmten Stadt/ Region. Der Zu- und Wegzug von EinwohnerInnen kann sich aus unterschiedlichen Gründen vollziehen und ist oftmals auch Lebensphasen abhängig: So

¹¹ Die im Folgenden verwendeten Daten sind der laufenden Raumbewertung des Bundesministeriums für Bauwesen, Raum- und Stadtordnung für das Jahr 2006 entnommen.

vollziehen sich Wanderungsbewegungen in der Gruppe der 18 bis 25 Jährigen häufig aufgrund eines anstehenden Ausbildungsbeginns (Beginn der betrieblichen, schulischen oder universitären Ausbildung nach dem Schulabschluss). In der Gruppe der 25 bis unter 30-jährigen ist der häufigste Grund für einen Zu- bzw. Wegzug aus einer bestimmten Region mit dem Übergang von Ausbildung ins Berufsleben verknüpft. Ausbildungs- oder Berufsbeginn sind heute oftmals mit Zu- und Wegzügen aus der vertrauten Region oder gar dem Bundesland verbunden. Als Beispiel können die Wanderungsbewegungen junger ostdeutscher Menschen – vor allem ostdeutscher Frauen – aufgrund besserer Ausbildungs- und Berufsbedingungen nach Westdeutschland gelten. Zu Beginn der Familienphase oder mit dem Eintritt in das Rentenalter zeigen sich oftmals nochmals Wanderungstendenzen, allerdings meist nur vom verstäderten in den näheren ländlichen Lebensraum. Der im Folgenden betrachtete Binnenwanderungssaldo ergibt sich aus der Akkumulation der Zu- und Wegzüge im Laufe eines bestimmten Beobachtungszeitraums.

In der Gruppe der 18 bis 25 Jährigen kann Bielefeld einen stark positiven Binnenwanderungssaldo vorweisen. Um durchschnittlich 37,1 EinwohnerInnen (pro 1.000 EinwohnerInnen dieser Altersgruppe) wuchs die Zahl der weiblichen 18- bis 25jährigen in der Stadt an. Unter den Männern ist ein Zuwachs von durchschnittlich 31,4 Personen pro 1.000 EinwohnerInnen dieser Altersgruppe zu verzeichnen. Damit setzt sich die Entwicklung in Bielefeld deutlich von der in der umliegenden Region, aber auch des Bundeslandes ab. Ist der Trend für NRW insgesamt zumindest leicht positiv (Frauen: +1,3/ Männer: +0,9), lässt sich in der Region um Bielefeld für das Jahr 2006 für diese Altersgruppe ein negativer Binnenwanderungssaldo beobachten: Die Zahl der Frauen nahm um durchschnittlich 7,0 Personen pro 1.000 EinwohnerInnen ab. Unter den Männern war der Saldo mit -3,5 Personen ebenfalls negativ, aber nur halb so hoch. Zu vermuten ist, dass ein großer Teil des positiven Binnenwanderungssaldos in NRW als auch Bielefeld auf das breit gefächerte und teilweise gut ausgebaute Hochschulsystem zurückzuführen ist. Dieses lockt allgemein viele junge Menschen nach NRW und führt auch dazu, dass ein besonders starker Zuwachs für Bielefeld in dieser Altersgruppe zu verzeichnen ist. Auch ist das rein schulisch Ausbildungsangeboten vermehrt in Agglomerationsräumen, zu denen Bielefeld zu zählen ist, zu finden. Der positive Binnenwanderungssaldo von Bielefeld und der gleichzeitig negative Saldo im Umland lässt sich vermutlich auch auf diesen Faktor zurückführen.

Anders gestaltet sich die Situation in der Altersgruppe der 25- bis unter 30jährigen. Hier ergeben sich für alle drei beobachteten Räume weitestgehend negative Salden. Am stärksten ausgeprägt sind sie dabei für die Stadt Bielefeld und vor allem unter den Frauen. So nahm deren Zahl mit -20,3 (pro 1.000 EinwohnerInnen dieser Altersgruppe) stark ab. Der Binnenwanderungssaldo der Männer entwickelte sich mit -7,6 Personen zwar auch negativ, fiel aber nicht so stark ausgeprägt aus. In der Region um Bielefeld gestaltet sich der Binnenwanderungssaldo ebenfalls negativ, aber ähnlich wie bereits in der Gruppe der 18- bis unter 25jährigen beobachtet. Die Zahl der Frauen schrumpfte um durchschnittlich 7 Personen, die der Männer um 5,4. Für das gesamte Bundesland NRW ist der Saldo aus Zu- und Wegzügen in der Altersgruppe der 25- bis unter 30jährigen hingegen fast ausgeglichen (Frauen: +0,1/ Männer: -0,1).

Bezogen auf alle Altersgruppen verzeichnet NRW, die Region um Bielefeld, aber auch Bielefeld selbst leicht negative Binnenwanderungssalden. Dabei lassen sich allerdings nicht – wie zum Beispiel für die ostdeutschen Länder oder Städte – große geschlechtsspezifische Unterschiede erkennen. In der Region um Bielefeld ist der Saldo aus Zu- und Wegzügen für beide Geschlechter gleich hoch (-0,9). Die Stadt Bielefeld verzeichnet etwas ausgeprägtere negative Tendenzen unter den Frauen als den Männern (Frauen: -2,3/ Männer: -1,3). In NRW insgesamt fällt der Negativsaldo auf Seiten der Männer (-0,4) etwas größer aus als auf Seiten der Frauen (-0,2).

Generell lassen sich insgesamt drei Trends beobachten: Zum einen sind positive Binnenwanderungssalden in der Gruppe der Bildungswanderer bis unter 25 Jahre für NRW

aber auch Bielefeld zu verzeichnen. Dies hat vor allem mit der gut entwickelten und breit gefächerten Hochschullandschaft zu tun, die viele junge Menschen in das Bundesland, aber auch konkret nach Bielefeld lockt. In bzw. ab der Gruppe der Berufswanderer ist ein negativer Saldo für Bielefeld sowie die Region um Bielefeld zu selbst zu beobachten. Diese ist unter Frauen ausgeprägter als unter den Männern. Ein einflussreicher Faktor ist vermutlich die leicht über dem Bundesdurchschnitt liegende Arbeitslosenquote. Einen weiteren Einfluss hat wohl ebenso der Faktor „Ausbildung über Bedarf“. Sowohl für die große Zahl an Hochschulabsolventen als auch für junge Frauen und Männer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, scheint es nach dem (universitären) Ausbildungsende keine adäquaten bzw. ausreichenden Beschäftigungsmöglichkeiten in Bielefeld und der umliegenden Region zu geben. Hierauf weisen – speziell bezogen auf Auszubildende – auch Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für NRW hin. Der für Bielefeld und die umliegende Region berechnete negative Binnenwanderungssaldo lässt sich allerdings für NRW allgemein nicht beobachten. Gerade für die Gruppe der Berufswanderer ist die Quote der Zu- und Abwanderungen hier allgemein fast ausgeglichen.

2.2.6 (Universitäre) Bildung und Ausbildung

Seit 1969 verfügt Bielefeld über eine eigene Universität, die die Stadt, durch ein breites Angebot an Studiengängen, auch zu einem attraktiven Wohn- und Lebensort für junge oder angehende Akademiker macht. An 13 Fakultäten werden insgesamt 82 verschiedene Studiengänge angeboten. Im Wintersemester 2008/09 waren 17.436 Studierende an der Universität eingeschrieben. Im Hochschul-Ranking des Magazins Focus vom September 2005 belegte die Universität Bielefeld den 10. von insgesamt 86 Plätzen. In den Fachbereichen Erziehungswissenschaft und Soziologie wurde die Universität sogar auf dem ersten Platz eingestuft (vgl. www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/).

Neben der Universität gibt es insgesamt fünf Fachhochschulen in Bielefeld und der umliegenden Region (Herford und Minden), unter anderem die 1971 gegründete Fachhochschule Bielefeld mit knapp 6.500 Studierenden und die 2000 gegründete private Fachhochschule des Mittelstands mit rund 850 Studierenden. Die FH Bielefeld bietet Studiengänge in den Bereichen Gestaltung, Ingenieur-, Natur-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie Pflege- und Gesundheitswissenschaften (vgl. www.fh-bielefeld.de). Das Studienangebot der Fachhochschule des Mittelstandes ist auf verschiedene Abschlüsse in den Bereichen Wirtschaft und Medien fokussiert (vgl. www.fhm-mittelstand.de). Bielefeld bietet also ein breites Portfolio an Studiengängen, das viele junge Menschen in die Stadt lockt und so maßgeblich zu dem positiven Binnenwanderungssaldo in der Altersgruppe der 15 bis 25 Jährigen beiträgt.

Bei der Ausbildungsplatzsituation gestaltet sich die Situation zwiespältig, wie die Zahlen der zuständigen Agenturen für Arbeit sowie der IHK in der Region Bielefeld und Lippe zu Detmold zeigen. Durch die gute konjunkturelle Entwicklung in den Jahren 2007 und 2008 sowie verstärkter Bemühungen in Bezug auf die Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation gab es einen Zuwachs an Ausbildungsstellen. Die geschaffenen Angebote konnten aber die Bedarfe in der Region nicht decken, auch wenn sich die allgemeine Ausbildungsplatzlage verbesserte. So wurden der Berufsberatung der Agentur für Arbeit in Bielefeld von den Betrieben und Verwaltungen aus der Region Bielefeld/ Gütersloh 2.900 Ausbildungsstellen zur Vermittlung angeboten. Allerdings lagen zum selben Zeitpunkt Anfragen auf eine Ausbildungsstelle von 5.073 Jugendlichen aus der Region vor. Die Situation verschärft sich dadurch, dass viele junge Menschen in den letzten Jahren eine sogenannte „Warteschleife“ absolvierten, da sie nicht sofort nach Beendigung der schulischen Ausbildung einen adäquaten Ausbildungsplatz finden konnten (Agentur für Arbeit Bielefeld 2008). Auch die Agentur für Arbeit in Detmold meldete einen deutlichen „Überhang“ an

Ausbildungsplatzsuchenden im Vergleich zu angebotenen Ausbildungsstellen, der auch durch zusätzliche „Altbewerber“ bedingt ist.

Allerdings hat sich die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt – aufgrund der regionalen Bemühungen um einen Ausbildungsstellenausbau und der Verbesserung der allgemeinen Arbeitsmarktlage – im Vergleich zu den Vorjahren verbessert (Agentur für Arbeit Detmold 2008). Als konkretes Beispiel hierfür ist das Projekt ReAktivA OWL zu nennen, das auf einen Ausbau von Ausbildungsplätzen in Ostwestfalen-Lippe in Form des Verbundausbildungssystems abzielt. Mittlerweile konnten durch dieses Projekt 120 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden (vgl. www.reaktiva.de). Das solche Bemühungen zur Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt führen, belegen auch Zahlen, die die Arbeitsagentur in Herford im Oktober 2008 vorlegte. Zwar suchten in Ostwestfalen-Lippe im Herbst 2008 noch insgesamt 1.227 Jugendliche eine Ausbildungsstelle; ihre Zahl lag aber 31,8 Prozent unter der im Jahr 2007 (Agentur für Arbeit Herford 2008). Auch im Beobachtungszeitraum 2006 bis 2007 war die Zahl der unversorgten ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen bereits merklich, um 22,7 Prozent, zurückgegangen (Agentur für Arbeit Herford 2007).

So wie die Situation in Bielefeld und der umliegenden Region gestaltet sich auch die Situation auf dem Ausbildungsmarkt in NRW allgemein. So ist die Situation auf dem Lehrstellenmarkt in NRW insgesamt – trotz verstärkter Anstrengungen bei der Bereitstellung eines ausreichend großen Angebots an beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten – angespannt. Insgesamt sind rund zwei Drittel der Betriebe in NRW mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausbildungsberechtigt. Dies sind mehr als im westdeutschen Durchschnitt. Allerdings bietet nur rund jeder Dritte Betrieb auch Ausbildungsstellen an. Dabei beteiligen sich große Betriebe stärker an der Ausbildung als Klein- und Kleinstunternehmen, was generell mit geringeren Ressourcen und Bedarfen an Auszubildenden in kleinen Unternehmen zusammenhängt. Seltener haben diese auch eine Ausbildungsberechtigung (vgl. MAGS NRW 2008: 20ff.).

Im Hinblick auf die Zahl der Auszubildenden gehören das Verarbeitende Gewerbe, der Handel, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Baugewerbe zu den am stärksten ausbildenden Bereiche in Nordrhein-Westfalen. Zwei Drittel der Auszubildenden werden in diesen Bereichen ausgebildet. Allerdings gestaltet sich die Übernahmequote nach der Ausbildung unterschiedlich. So ist deutlich zu erkennen, dass das Baugewerbe über Bedarf ausbildet. Etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden (51 Prozent) werden nach Beendigung der Ausbildung nicht in eine weiterführendes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Besser gestaltet sich die Übernahmesituation im Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung, wo jeweils 74 Prozent der Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Dies weist zwar darauf hin, dass in NRW insgesamt große Anstrengungen unternommen werden, Jugendlichen eine Grundlage für einen qualifizierten Einstieg in das Berufsleben zu geben und somit die „erste Schwelle“ – also den Übergang vom Schul- ins Berufsleben – zu minimieren. Allerdings gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in eine feste Beschäftigung – die so genannte „zweite Schwelle“ beim Einstieg in das Beschäftigungssystem – als schwieriger (MAGS NRW 2008 ebd.).

3 Der Gender-Index für Bielefeld

Der Gender-Index misst die Chancengleichheit oder -ungleichheit von Frauen und Männern in allen in Deutschland existierenden 439 kreisfreien Städten und Landkreisen. Damit ist der Index das erste bundesweite Messinstrument zum regionalen Vergleich der Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Gender-Index setzt sich aus 19 Indikatoren aus den Bereichen Ausbildung, Erwerbsleben und Partizipation zusammen. Für diese werden neben den jeweiligen Indikatorenwerten für Frauen und Männer auch die relativen Abweichungen der Indikatorenprägung berechnet. Der Gender-Index ist der Mittelwert dieser 19 relativen Geschlechterdifferenzen.

Um eine Bewertung der Situation von Männern und Frauen und dem Stand der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern in Bielefeld anhand des Gender-Index vornehmen zu können, bietet sich ein Vergleich der Zahlen und Daten von Bielefeld mit denen der Region, mit NRW sowie des Bundes an. Hierdurch wird neben einer reinen Situationsdarstellung für Bielefeld auch eine Einordnung in größere Raumordnungsregionen ermöglicht. Dadurch wird noch deutlicher, wo Stärken und Schwächen der Stadt Bielefeld liegen, was eventuell sich allgemein abzeichnende Trends sind und wo Strategien für eine geschlechtergerechte Struktur- und Arbeitspolitik in Bielefeld, aber auch auf regionaler und überregionaler Ebene ansetzen müssen. Auch Bündnispolitik in Bezug auf spezielle Themen kann so gezielter betrieben werden.

In der nun folgenden Darstellung und Analyse werden aus diesem Grund die Indikatoren- und Differenzwerte des Gender-Index für Bielefeld mit denen der Region um Bielefeld¹², des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen sowie den Werten für die Bundesrepublik Deutschland insgesamt in Relation gesetzt. Eine zusammenfassende Tabelle aller Ergebnisse in Bezug auf die untersuchten Indikatoren findet sich im Anhang.¹³

3.1 Analyse und Vergleich der Indikatoren- und Differenzwerte

(Aus-)Bildung

Gute berufliche und schulische Qualifikationen schützen in Zeiten des wirtschaftlichen Wandels vor (langfristiger) Arbeitslosigkeit und legen den Grundstock für die Arbeit in einer sich immer stärker ausprägenden Wissensgesellschaft, die auf dem Prinzip des „Lebenslangen Lernens“ beruht. Sie ermöglichen den besseren Umgang mit beruflichen Veränderungen, den Prozessen der Globalisierung, der Wissensbeschleunigung, aber auch dem demografischen Wandel (vgl. BMBF 2008). Auch ist eine vergleichbare oder gleichwertige (Aus)Bildung von Männern und Frauen ein wichtiger Baustein für die Gleichstellung der Geschlechter in Beruf, Staat und Gesellschaft. Deshalb ist es wichtig, in der Betrachtung von und Strategiesuche gegen Benachteiligungen von Männern oder Frauen im beruflichen und gesellschaftlichen Raum zuerst den Bereich (Aus)Bildung zu analysieren, da hier wichtige Weichenstellungen für die Zukunft von Männern und Frauen gelegt werden.

Zu den Indikatoren, die in die Bewertung der (Aus)Bildungssituation anhand des Gender-Index einfließen, zählen die Zahlen und Differenzwerte zwischen Männern und Frauen über SchulabbrecherInnen, SchulabgängerInnen mit Hochschulreifezeugnis sowie das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Für Bielefeld, die umliegende Region sowie das Bundesland NRW ergibt sich daraus folgende Situation im Vergleich zu deutschlandweiten Zahlen:

¹² Zur Region Bielefeld zählen nach der Einteilung der Raumordnungsregionen durch das BBSR die Stadt Bielefeld, sowie die Gemeinden Gütersloh, Lippe, Herford und Minden-Lübbecke.

¹³Siehe Anhang Tabelle 2.

Gender-Indikatoren (2006)	Bielefeld (20,6/ Rang 155)			Region Bielefeld (19,7)			NRW (22,4)			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz ¹⁴	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
(Aus-)Bildung												
Schulabgänger ohne Abschluss	1,2	1,7	+18,8	0,9	1,3	+21,5	1,1	1,6	+21,6	1,2	2,0	+25
Schulabgänger mit Hochschulreife	8,8	6,2	+17,6	6,2	4,7	+14,2	6,4	4,8	+14,3	5,9	4,4	+14,6
Angeborene betriebliche Ausbildungsplätze	107,7	77,4	+16,4	107,3	75,1	+17,7	113,3	79,8	+17,4	113,3	81,2	+16,5

Auszug aus Tabelle Angang; (Quelle: www.genderindex.de; eigene Berechnungen)

Von 100 EinwohnerInnen in Bielefeld im Alter zwischen 15 und 20 Jahren brechen 1,2 Frauen und 1,7 Männer die Schule vorzeitig ab. Damit liegt die AbbrecherInnenquote in der Stadt für Frauen genau im Bundesschnitt, für Männer sogar darunter. Noch bessere Zahlen erlangt die Region um Bielefeld, wo die AbbrecherInnenzahlen für Männer und Frauen die des Bundesdurchschnitt unterbieten (Frauen: 0,9/ Männer: 1,2). Ähnlich gut gestaltet sich die Situation für das gesamte Bundesland (Frauen 1,1/ Männer: 1,6). Aufgrund der geringen AbbrecherInnenquoten bei Frauen und Männern sind die Differenzwerte zwischen ihnen auch nicht so deutlich ausgeprägt wie im Bundesschnitt (+25,5): Sie bewegen zwischen +18,8 (Bielefeld) und +21,6 (NRW). Trotzdem: Frauen schneiden deutlich besser ab als Männer, da sie wesentlich seltener die Schule abbrechen als Männer.

Ähnlich gestaltet sich die Situation der SchulabgängerInnen mit Hochschulreifezeugnis. Bielefeld und die umliegende Region sowie das Bundesland liegen mit ihrer Quote der männlichen und weiblichen AbiturientInnen über den Quoten, die im Bundesdurchschnitt erzielt werden. Dabei fällt auf, dass vor allem die Zahlen aus Bielefeld stark von denen für das gesamte Bundesgebiet abweichen. Durchschnittlich 8,8 Frauen und 6,2 Männer je 100 EinwohnerInnen der Altersgruppe zwischen 15 und 20 Jahren gehen danach in Bielefeld mit der Hochschulreife von der Schule ab. Das sind durchschnittlich 2,9 Frauen und 1,8 Männer mehr als im Deutschlanddurchschnitt. Im Vergleich dazu weichen die Zahlen für die Region um Bielefeld und in NRW nur leicht von den Bundeswerten ab. Die Relative Differenz zwischen den Geschlechtern ist für beide Betrachtungsräume deshalb auch ähnlich ausgeprägt wie im Bund. In Bielefeld klafft der Unterschied zwischen den Geschlechtern weiter auseinander (+17,6). Gemeinsam ist allen Betrachtungsebenen, dass Frauen (deutlich) häufiger höhere Schulabschlüsse erlangen als Männer.

Deshalb scheint es auch nicht zu verwundern, dass sich die Ausbildungsplatzsituation für Frauen besser gestaltet als die für Männer. Allerdings ist bei der Betrachtung der Zahlen Vorsicht geboten: Der Gender-Index berücksichtigt nur die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze. Schulische Ausbildungsgänge, wie beispielsweise des Erziehers/ der Erzieherin oder des Diätassistenten/ der Diätassistentin, werden hier nicht berücksichtigt. Hinzu kommt, dass unterstellt wird, dass das Ausbildungsplatzangebot von Jungen und Mädchen gleich genutzt wird und auch genutzt werden kann. Vorhandene geschlechtsspezifische Präferenzen bei der Ausbildungsplatzwahl oder mögliche auftretende Diskriminierungen von Seiten der ausbildenden Unternehmen aufgrund des Geschlechts des/der BewerberIn können und werden nicht berücksichtigt. Dies führt dazu, dass die

¹⁴ Der Bezugspunkt der vorliegenden tabellarischen Analyse ist immer die die Situation von Frauen. Indikator- bzw. Differenzwerte zwischen Männern und Frauen, die zugunsten der Frauen gehen, werden deshalb mit „+“, diejenigen, die zuungunsten der Frauen gehen, mit einem „-“ versehen.

Gesamtzahl der zu Verfügung stehenden Ausbildungsplätze zu jeweils 50 Prozent auf die Anzahl der weiblichen und der männlichen Schulabgänger umgerechnet wird. Das Resultat: Männer sind aufgrund dieser Betrachtungs- und Berechnungsweise mit Ausbildungsplätzen generell unterversorgt.

Dies zeigt sich auch für Bielefeld, die umliegende Region sowie das Bundesland NRW. In Bielefeld kommen auf 100 weibliche Bewerber durchschnittlich 107,7 Ausbildungsstellen, auf 100 männliche Bewerber hingegen nur 77,4 Stellen. Vergleichbar gestaltet sich die Situation in der umliegenden Region (Frauen 107,1/ Männer 75,1). Auffallend ist im Vergleich mit den Zahlen für Nordrhein-Westfalen insgesamt als auch dem gesamten Bundesgebiet, dass in Bielefeld sowie im Umland sowohl für Frauen als auch Männer tendenziell weniger Ausbildungsstellen pro 100 BewerberInnen zu Verfügung stehen. Hinweise auf eine generell angespannte, wenn auch in Verbesserung befindliche Lage auf dem Ausbildungsmarkt, lieferten bereits die unter Kapitel 2.2.6 aufgeführten Zahlen der Agenturen für Arbeit sowie der IHK. Hier wurden auch die landesweit als auch regionalen Initiativen zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation bereits angesprochen. An den Bemühungen muss – auch oder gerade wegen der sich aktuell abzeichnenden wirtschaftlichen Entwicklungen – festgehalten werden.

Erwerbsbeteiligung und -formen

Für Bielefeld, die umliegende Region sowie Nordrhein-Westfalen insgesamt zeichnet sich ein sehr stark divergierendes Bild in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern sowie die Erwerbsformen ab.

Gender-Indikatoren (2006)	Bielefeld (20,6/ Rang 155)			Region Bielefeld (19,7)			NRW (22,4)			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz ¹⁵	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
Erwerbsbeteiligung												
Erwerbspersonen (je 100 Einwohner)	67,2	73,5	-4,4	68,6	74,1	-3,8	64,6	71,7	-5,2	66,4	70,2	-2,8
Erwerbstätige	80,0	89,0	-5,3	69,5	82,1	-8,3	62,5	79,5	-12,0	64,8	76,4	-8,2
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Berufsabschluss	8,6	11,9	+16,0	8,0	10,9	+15,7	6,4	9,3	+18,4	6,8	8,1	+8,7
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Fach(hoch)schul-, Fachhochschul-, oder Hochschulabschlüssen	4,4	7,2	-24,0	2,7	4,9	-28,5	3,0	5,9	-25,5	3,5	5,9	-25,5
Geringfügig entlohnte Beschäftigte	18,1	11,4	-22,8	18,4	9,6	-31,2	18,3	9,9	-29,7	16,1	8,7	-29,8

Auszug aus Tabelle Angang; (Quelle: www.genderindex.de; eigene Berechnungen)

¹⁵ Der Bezugspunkt der vorliegenden tabellarischen Analyse ist immer die die Situation von Frauen. Indikator- bzw. Differenzwerte zwischen Männern und Frauen, die zugunsten der Frauen gehen, werden deshalb mit „+“, diejenigen, die zuungunsten der Frauen gehen, mit einem „-“ versehen.

Die Erwerbsneigung, gemessen an den Zahlen der Erwerbspersonen¹⁶, liegen in Bielefeld und der umliegenden Region über den Werten im gesamten Bundesgebiet. Die Differenz zwischen Frauen und Männern ist in beiden Betrachtungsräumen ausgeprägter, da es im Vergleich zum Bundesgebiet erheblich mehr (potenzielle) männliche Erwerbspersonen gibt (Bielefeld 73,5/ Region Bielefeld: 74,1). Ähnliches lässt sich für das Bundesland insgesamt beobachten (Differenzwert: -5,2), wobei hier der Anteil der männlichen Erwerbspersonen nicht so stark von den Werten im Bund abweicht, es dafür aber weniger weibliche Erwerbspersonen gibt.

Die tatsächliche Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern zeigt ein deutliches Gefälle zwischen Bielefeld und der umliegenden Region. Es fällt auf, dass im urbanen Bielefeld die Erwerbsbeteiligung insgesamt – sowohl der Frauen als auch der Männer – im Vergleich zum Durchschnitt in NRW aber auch im gesamten Bundesgebiet sehr hoch ist. Dies ist ein allgemein zu beobachtender Trend: Sowohl für Frauen als auch Männer konzentrieren sich Arbeitsplätze in den Städten. Hier finden sie meist auch gut ausgebaute infrastrukturelle Gegebenheiten, um Beruf und Familienleben zu vereinbaren, was die Erwerbsbeteiligung unter Frauen allgemein stark erhöht. In ländlichen Gebieten ist die Jobdichte nicht in entsprechendem Maße gegeben. Deshalb gibt es hier viele Berufspendler. Dies stellt vor allem Frauen vor größere Herausforderungen, da infrastrukturelle Gegebenheiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oftmals schlechter ausgebaut sind als in urbanen Räumen. Resultat ist: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist geringer.

Dieses Phänomen zeigt sich auch im Vergleich zwischen Bielefeld und der umliegenden Region. So gehen durchschnittlich 80 Frauen und 89 Männer je 100 EinwohnerInnen in Bielefeld einer Erwerbstätigkeit nach. Die Differenz zwischen Männern und Frauen liegt bei -5,3 Punkten zuungunsten der Frauen. Im Bielefelder Umland gehen hingegen nur durchschnittlich 69,5 von 100 EinwohnerInnen im erwerbstätigen Alter einer Beschäftigung nach. Die Quote der Männer liegt deutlich höher (82,1), wodurch auch die Differenz zwischen den Geschlechtern ausgeprägter ist (-8,3 Punkte). Dieser Unterschied ist allerdings mit dem im Bundesgebiet vergleichbar (-8,2). In NRW liegt er sogar noch darüber (-12,0).

Nimmt man das Qualifikationsniveau der Beschäftigten in den Blick fallen zwei Aspekte auf: Sowohl die Zahl der hochqualifizierten Beschäftigten, aber auch die der so genannten gering Qualifizierten liegen in Bielefeld über den Werten für Gesamtdeutschland. Dabei zeigen sich aber – wie auch für das gesamte Bundesgebiet – deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede.

Generell gibt es weniger weibliche sozialversicherungspflichtig Tätige ohne Berufsabschluss. So sind in Bielefeld durchschnittlich 8,6 Frauen und 11,9 Männer ohne Berufsabschluss sozialversicherungspflichtig tätig, im Bielefelder Umland sogar nur 8,0 Frauen und 10,9 Männer. Die Geschlechterdifferenz ist deshalb im Vergleich zum Bund auch deutlich höher zugunsten der Frauen ausgeprägt. Trotzdem ist der Anteil der geringqualifizierten Frauen für beide Betrachtungsräume deutlich höher als in NRW (6,4) oder dem Bundesgebiet (6,8) insgesamt. Handlungsbedarf besteht hier also bei der Gruppe der gering Qualifizierten allgemein, aber speziell unter den gering qualifizierten Frauen.

Bei den hochqualifizierten Beschäftigten bewegen sich die Differenzwerte zwischen Frauen und Männern in Bielefeld (-24,0) etwas unter dem Niveau in NRW oder dem gesamten Bundesgebiet (beide -25,5) sowie deutlich unter dem in der umliegenden Region (-28,5). Es gibt in Bielefeld sowohl mehr hochqualifizierte berufstätige Frauen (durchschnittlich 4,4 je 100 EinwohnerInnen zwischen 15 und 65 Jahre) als auch Männer (durchschnittlich 7,2) –

¹⁶ Personen zwischen 15 und 65 Jahren, die potenziell zu den Erwerbstätigen zu zählen sind, da sie aktiv am Erwerbsleben partizipieren oder auf Arbeitssuche sind. Die geschlechterdifferenzierte Darstellung auf Ebene der Stadt- und Landkreise bezieht sich allerdings nur auf die abhängigen Erwerbspersonen, also ohne die selbstständig Tätigen (vgl. www.genderindex.de/Karten_Indexindikatoren.pdf)

sowohl im Vergleich zur umliegenden Region, zu NRW als auch zur Situation in Gesamtdeutschland. Besonders die Region um Bielefeld scheint (beruflich) wenig attraktiv für Hochqualifizierte allgemein, aber besonders für hochqualifizierte Frauen zu sein: Hier gibt es durchschnittlich nur 2,7 hochqualifizierte Frauen pro 100 EinwohnerInnen zwischen 15 und 65 Jahren. Der Differenzwert zwischen Frauen und Männern liegt aus diesem Grund mit -28,5 Punkten zuungunsten der Frauen auch am höchsten im Vergleich zu den drei anderen Betrachtungsebenen. Deshalb ergibt sich für diese Region auch besonderer Handlungsbedarf. Aber auch in Bielefeld sollten die Geschlechterdifferenzen weiter zu verbessern gesucht werden, um sich noch stärker von den Werten im Bundesgebiet abzusetzen und Bielefeld sowie die umliegende Region attraktiver für hochqualifizierte Frauen zu machen. Denn wie die vorliegenden und beschriebenen Daten zur Binnenwanderung und (Aus-)Bildungsplatzsituation beweisen, ist die Stadt ein attraktiver Studienort – sowohl für Männer, aber auch Frauen. Diese nach Ausbildungsende qualifizierten potenziellen ArbeitnehmerInnen scheinen aber kein adäquates Arbeitsplatzangebot bzw. adäquate Rahmenbedingungen vorzufinden, wodurch eine Abwanderung stattfindet.

Auch in Bezug auf geringfügig entlohnte Beschäftigung zeigt sich allgemeiner Handlungsbedarf. Denn diese ist in Bielefeld, der umliegenden Region sowie NRW im Vergleich zum Bundesdurchschnitt stark ausgeprägt – und zwar für beide Geschlechter. Ungünstig zeigt sich das Verhältnis hier auch wieder generell für Frauen, die wesentlich stärker als Männer dieser Erwerbsform nachgehen. So gibt es in Bielefeld je 100 EinwohnerInnen im erwerbsfähigen Alter jeweils 18,1 Frauen und 11,4 Männer die einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgehen. In den Gemeinden um Bielefeld liegen die Anteile bei 18,4 Frauen und 9,6 Männern, in NRW insgesamt bei durchschnittlich 18,3 Frauen und 9,9 Männern. Grundsätzlich sollte hier versucht werden, die Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse, die als nicht-existenzsichernd zu bewerten sind, vor allem für Frauen zu verringern. Das dies keine einfache Aufgabe ist – gerade auch für die Stadt Bielefeld – zeigen die vorliegenden Daten zur Arbeitslosigkeit, die im nächsten Abschnitt näher betrachtet werden sollen.

Arbeitslosigkeit

Im Vergleich zu den anderen Betrachtungsräumen hat Bielefeld die höchste Arbeitslosenquote. Dabei sind Männer (15,4) stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen (13,6). Insgesamt zeigt sich ein deutlicher Unterschied zum Bielefelder Umland: Die Arbeitslosenquote ist hier allgemein niedriger – auch im Vergleich zu den Zahlen aus NRW sowie dem gesamten Bundesgebiet. Darüber hinaus sind Frauen (11,3) etwas stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer (10,9).

Betrachtet man die Arbeitslosen differenziert nach Altersgruppen bzw. der Länge der Arbeitslosigkeit, werden für Bielefeld und die umliegenden Gemeinden weitere geschlechtsspezifische Besonderheiten deutlich.

In der Gruppe der Arbeitslosen unter 25 Jahre gibt es in Bielefeld und der umliegenden Region mehr Frauen als auch Männer ohne Beschäftigungsverhältnis als in Nordrhein-Westfalen insgesamt. Dabei sind Männer, wie bereits die höheren Schulabbrecherquoten vermuten ließen, eher von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen. So sind in Bielefeld 5,2 Prozent der Frauen und 7,4 Prozent der Männer zwischen 15 und 25 Jahren arbeitslos gemeldet. Die Differenz beläuft sich auf +17,6 zugunsten der Frauen. In den betrachteten Gemeinden um Bielefeld ist mit einer Quote von 5,1 Prozent der Frauen und 5,8 Prozent der Männer die Differenz weit weniger deutlich ausgeprägt (+6,2). Auch bewegt sich die

Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe – gerade für Männer – auf einem niedrigeren Niveau als in Bielefeld, aber über dem in NRW.

Gender-Indikatoren (2006)	Bielefeld			Region Bielefeld			NRW			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz ¹⁷	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
Arbeitslosigkeit												
Arbeitslose (je 100 abhängige Erwerbspersonen im Jahresschnitt)	13,6	15,4	+6,0	11,3	10,9	-2,1	12,5	12,7	+0,9	12,0	12,0	0
Arbeitslose unter 25 Jahre	5,2	7,4	+17,6	5,1	5,8	+6,2	4,6	5,7	+10,8	4,8	6,1	+11,9
Arbeitslose 55 Jahre und älter	6,0	6,9	+7,0	5,6	5,8	+1,6	6,0	7,0	+8,1	5,9	6,2	+2,5
Langzeitarbeitslose (länger als 1 Jahr)	6,4	7,2	+5,9	5,0	4,6	-3,9	5,9	6,0	+1,0	5,1	4,7	-4,1

Auszug aus Tabelle Angang; (Quelle: www.genderindex.de; eigene Berechnungen)

Vergleichbar gestaltet sich die Situation für die Arbeitslosen im Alter von 55 Jahren und älter. Männer sind generell etwas stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, wobei die Differenz – gerade in den Gemeinden um Bielefeld – minimal ausgeprägt ist. In Bielefeld beläuft sich die Arbeitslosenquote der Frauen in der Altersgruppe 55+ auf 6,0 Prozent, die der Männer auf 6,9 Prozent. Die Differenz zwischen den Geschlechtern liegt bei +7,0 zugunsten der Frauen. Im Bielefelder Umland liegen die Quoten mit 5,6 Prozent der Frauen und 5,8 Prozent der Männer dieser Altersgruppe etwas niedriger. Auch ist die Differenz mit +1,6 zugunsten der Frauen geringer ausgeprägt. Die Quoten als auch der Differenzwerte sind für beide Betrachtungsräume niedriger als in Nordrhein-Westfalen insgesamt.

In der Gruppe der Langzeitarbeitslosen gestaltet sich das Bild in den einzelnen Betrachtungsräumen für beide Geschlechter unterschiedlich. In Bielefeld sind Männer eher als Frauen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Ähnlich gestaltet sich die Situation in Nordrhein-Westfalen insgesamt. Allerdings ist die Differenz zwischen den Geschlechtern in Bielefeld deutlicher zugunsten der Frauen ausgeprägt (+5,9) als in NRW (+1,0). In der Region um Bielefeld sind hingegen eher Frauen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als Männer. Diese Situation zeigt sich auch im gesamtdeutschen Trend. Auch der Differenzwert (-3,9) ist mit dem Niveau auf Bundesebene zu vergleichen (-4,1).

Einkommen/ staatliche Lohnersatzleistungen

Die Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist formal schon seit langem im europäischen und im deutschen Gesetz verankert. Aber trotz eindeutiger gesetzlicher Grundlagen gibt es in der Realität zum Teil immer noch deutliche Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Diese können auf verschiedene Faktoren zurückgeführt werden wie z.B. Unterschiede in der absoluten Höhe der Tarifeinkommen in typischen Männer- und Frauenbranchen oder (teilweise noch) bestehenden Eingruppierungsunterschieden zwischen Männern und Frauen bzw. ihrer typischen

¹⁷ Der Bezugspunkt der vorliegenden tabellarischen Analyse ist immer die die Situation von Frauen. Indikator- bzw. Differenzwerte zwischen Männern und Frauen, die zugunsten der Frauen gehen, werden deshalb mit „+“, diejenigen, die zuungunsten der Frauen gehen, mit einem „-“ versehen.

Tätigkeitsfelder. Einfluss wird auch der Einkommensdiskriminierung aufgrund des Geschlechts zugeschrieben (vgl. WSI 2005:243 ff). Zudem ergeben sich Einkommensunterschiede aufgrund der vor allem in Westdeutschland und so auch in NRW bzw. Bielefeld und der umliegenden Region vorherrschenden Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Von der EU-Kommission wird diese heute stärker den je als Einflussgröße auf die immer noch bestehenden Lohndifferenzen von Männern und Frauen, die im EU-Durchschnitt bei 17,4 Prozent, in Deutschland sogar bei 23 Prozent liegen, gewertet.

Unterschiede in der Höhe des Entgelts haben u.a. Einfluss auf die Höhe der ALGII-Zahlungen im Falle einer Erwerbslosigkeit sowie auf die späteren Rentenzahlungen. Hier machen sich für Frauen eine Erwerbsunterbrechung oder andauernde Teilzeit- bzw. geringfügige Tätigkeit aufgrund der Sorge für Familie und Kinder ebenfalls negativ bemerkbar. Dies zeigen auch die vorliegenden Zahlen für Bielefeld, die umliegenden Gemeinden sowie das Bundesland NRW.

Gender-Indikatoren (2006)	Bielefeld			Region Bielefeld			NRW			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz ¹⁸	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
Einkommen												
Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst (im vorangegangenen Monat 2006 in €)	23	30	-11,9	23,4	29,6	-11,7	25,5	32,7	-12,4	24	31	-12,7
Durchschnittlicher monatlicher ALG II-Bezug (je Frau/Mann mit Leistungsbezug im Jahresdurchschnitt 2007)	414	423	-1,1	390,8	395,4	-0,6	429,8	438,3	-1,0	420	427	-0,8
Durchschnittlicher Rentenzahlung (Juli 2006, in €)	761	1073	-17,0	707,7	1044,2	-19,2	694,3	1112,8	-23,8	723	1049	-18,4

Auszug aus Tabelle Angang; (Quelle: www.genderindex.de; eigene Berechnungen)

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst für Frauen liegt in Bielefeld 7 Euro unter dem der Männer. So verdienen Frauen 23 Euro, Männer hingegen durchschnittlich 30 Euro in der Stunde. Die Differenz liegt aus diesem Grund bei -11,9 zuungunsten der Frauen. Ähnlich gestaltet sich das Bild in den Gemeinden um Bielefeld: Das durchschnittliche Bruttostundengehalt ist für Männer allerdings 40 Cent niedriger (29,4 Euro), für Frauen 40 Cent höher (23,4 Euro). Der berechnete Differenzwert ist deshalb auch etwas niedriger (-11,7) als in Bielefeld.

Positiv fällt auf, dass das Differenzniveau in Bielefeld und der Umgebung unter den für NRW (-12,4) und dem für das gesamte Bundesgebiet (-12,7) berechneten Werten rangiert. Die Region zeigt also in Bezug auf Entgeltunterschiede weniger Geschlechtsunterschiede als viele andere deutsche – vor allem westdeutsche – Regionen. Allerdings ist das

¹⁸ Der Bezugspunkt der vorliegenden tabellarischen Analyse ist immer die die Situation von Frauen. Indikator- bzw. Differenzwerte zwischen Männern und Frauen, die zugunsten der Frauen gehen, werden deshalb mit „+“, diejenigen, die zuungunsten der Frauen gehen, mit einem „-“ versehen.

Einkommensniveau auch niedriger als im NRW- sowie Bundesvergleich – und zwar für beide Geschlechter. So liegt der NRW-Verdienstdurchschnitt für Frauen rund 2,10 bis 2,50 Euro höher als in Bielefeld und der umliegenden Region, für Männer sogar 2,70 bis 3,10 Euro höher.

Die durchschnittliche Höhe des monatlichen ALGII-Bezugs ist aus diesem Grund in Bielefeld und vor allem den angrenzenden Gemeinden auch geringer. So stehen arbeitslosen Frauen in Bielefeld monatlich durchschnittlich 414 Euro ALGII-Bezüge zu Verfügung, Männern 423 Euro. In den umliegenden Gemeinden bewegen sich die ALGII-Zahlungen unter der 400-Euro-Marke: Frauen erhalten durchschnittlich 390,80 Euro, Männer 395,40 Euro ALGII. Zum Vergleich: Für das gesamte Bundesland liegen die ALGII-Zahlungen bei Frauen im Vergleich zur Bielefelder Region mit 429,80 Euro fast 40 Euro höher, für Männer mit durchschnittlich 438,30 Euro sogar fast 43 Euro höher. Die Geschlechtsunterschiede sind dafür in der Region um Bielefeld am geringsten ausgeprägt. Sie liegen bei -0,6 Punkten zuungunsten der Frauen. In Bielefeld ist die Geschlechterdifferenz im Vergleich der vier Betrachtungsebenen mit -1,1 Punkten am deutlichsten ausgeprägt.

Dafür zeigen sich in Bielefeld bei den durchschnittlichen Rentenzahlungsbeträgen im Vergleich der vier Betrachtungsräume die geringsten Geschlechterdifferenzen. Frauen erhalten hier rund 761 Euro monatliche Rente, Männer hingegen 1.073 Euro. Die Differenz liegt bei -17,0 Punkten. In den umliegenden Kreisen ist der Differenzwert mit -19,2 zwei Punkte höher als in Bielefeld, aber im noch deutlich schwächer ausgeprägt als in Nordrhein-Westfalen allgemein. So erhalten Frauen in der Bielefelder Region eine durchschnittliche monatliche Rentenzahlung von 707,70 Euro, Männer hingegen 1044,20 Euro. Der Betrag ist für beide niedriger als in Bielefeld, für Frauen allerdings trotzdem etwas höher als im NRW-Durchschnitt. Hier erhalten Frauen eine Rente in Höhe von nur 694,30 Euro, Männer hingegen von 1.112,8. Die Differenz liegt aus diesem Grund in NRW auch bei -23,8 Punkten und damit deutlich höher als im gesamten Bundesgebiet (-18,4).

Die Differenzen zwischen den Geschlechtern würden noch deutlicher ausfallen, würden bei der Berechnung nicht die Witwer-/Witwenrente miteinbezogen werden. Dies hängt – wie bereits erwähnt – mit der oftmals durch Erwerbsunterbrechungen und verminderten Arbeitszeiten charakterisierbaren Berufsbiographie westdeutscher Frauen zusammen, aufgrund derer sie nicht so hohe Rentenansprüche erlangen wie Männer, aber ebenso wenig wie die oftmals stärker kontinuierlich und in Vollzeit erwerbstätigen Frauen in Ostdeutschland.

Arbeitsmarktpolitik

Betrachtet man die unter dem Punkt Arbeitsmarktpolitik ausgewählten Gender-Indikatoren fallen sofort zwei Besonderheiten für Bielefeld und die umliegenden Kreise auf, die die angewandte Arbeitsmarktpolitik dieser Region – unabhängig vom Geschlechteraspekten – von der in Nordrhein-Westfalen sowie dem gesamten Bundesgebiet unterscheidet. Zum einen gibt es eine starke Förderung von Reintegrationsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt, die in NRW und dem gesamten Bundesgebiet gemessenen Daten deutlich überschreiten. Hierdurch wird deutlich, dass der hohen Arbeitslosigkeit in der Region bereits spürbar Aufmerksamkeit geschenkt wird. Zum anderen fällt auf, dass die Maßnahmen zur Förderung von Existenzgründung im Vergleich zur Förderquote im Bundesland als auch im Bundesdurchschnitt erheblich niedriger liegt. Das weist darauf hin, dass der Existenzgründung als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in der Bielefelder Region keine besondere Bedeutung zukommt bzw. beigemessen wird.

Betrachtet man die arbeitsmarktpolitische Förderung differenziert nach Männern und Frauen fällt ein Ungleichgewicht zuungunsten der Frauen auf. Die Geschlechterunterschiede

zuungunsten der Frauen können allerdings als Beleg dafür gedeutet werden, dass bereits gezielte arbeitsmarktpolitische Schritte zur Minderung der hohen männlichen Arbeitslosenquoten unternommen wurden. So bekommen in Bielefeld 27,3 männliche Arbeitslose je 1.000 Arbeitslose im Jahresdurchschnitt eine staatliche Förderung zur Reintegration in den Arbeitsmarkt, hingegen nur 12,1 Frauen. Die Differenz zwischen Männern und Frauen beläuft sich so auf -38,6 Punkte. Noch ausgeprägter ist der Unterschied in den Gemeinden um Bielefeld. Hier erhalten durchschnittlich 43,6 Männer aber nur 16,4 Frauen je 1.000 Erwerbslose eine Förderung. Die Geschlechterdifferenz beläuft sich so auf -45,3 Punkte zuungunsten der Frauen. Mit dieser Differenz liegt die Region um Bielefeld im allgemeinen Trend in Nordrhein-Westfalen (-46,0), und genau wie Bielefeld deutlich über dem für das gesamte Bundesgebiet errechneten Differenzwert von -29,9.

Gender-Indikatoren (2006)	Bielefeld			Region Bielefeld			NRW			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz ¹⁹	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
Arbeitsmarktpolitik												
Förderung von Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt (§218 Abs. 1 SGB II)	12,1	27,3	-38,6	16,4	43,6	-45,3	7,0	18,9	-46,0	11,6	21,5	-29,9
Förderung von Existenzgründung auf dem Arbeitsmarkt	0,2	0,1	+13,1	1,2	2,0	-24,9	4,3	9,0	-35,3	5,0	9,2	-29,6

Auszug aus Tabelle Angang; (Quelle: www.genderindex.de; eigene Berechnungen)

Anders sieht es im Bereich der Förderung zur Existenzgründung aus. Hier sind die Geschlechterunterschiede in Bielefeld (+13,1 Punkte) und der umliegenden Region (-24,9 Punkte) deutlich geringer ausgeprägt als in NRW (-35,3 Punkte) als auch in Deutschland insgesamt (-29,6). Allerdings kommt dieser arbeitsmarktpolitischen Handlungsstrategie – wie bereits weiter oben dargelegt – keine so große Bedeutung zu. In Bielefeld selbst erhalten nur durchschnittlich 0,2 Frauen und 0,1 Männer pro 1.000 Arbeitslose im Jahresdurchschnitt Förderung zur Existenzgründung auf dem Arbeitsmarkt. Deutlich höher, aber immer noch wesentlich niedriger im Vergleich zum NRW- oder Bundesdurchschnitt sind die Zahlen für die Bielefelder Region: Hier erhalten rund 1,2 Frauen und 2,0 Männer pro 1.000 Arbeitslose im Jahresdurchschnitt eine Existenzgründungsförderung. In NRW und dem gesamten Bundesgebiet sind diese Zahlen für beide Geschlechter gut vier Mal höher.

Partizipation

Um angemessene und umfassende Aussagen über den Stand der Gleichstellung in Städten und Kommunen treffen zu können, sind neben der Auswertung und Analyse der schulischen und beruflichen (Aus)Bildungs- und Arbeitssituation auch Indikatoren zur Messung der Teilhabe von Männern und Frauen am politischen/ öffentlichen Leben zu berücksichtigen. Hierbei fallen zwei Dinge auf: Zum einen weist die politische Partizipation von Frauen – gemessen an den Anteilen von Männern und Frauen an Ratsmitgliedern/ Stadtverordneten sowie (Ober)Bürgermeistern – immer noch deutliche Defizite gegenüber der von Männern auf. Zweitens lassen sich in Bezug auf diese Indikatorengruppe keine gravierenden

¹⁹ Der Bezugspunkt der vorliegenden tabellarischen Analyse ist immer die die Situation von Frauen. Indikator- bzw. Differenzwerte zwischen Männern und Frauen, die zugunsten der Frauen gehen, werden deshalb mit „+“, diejenigen, die zuungunsten der Frauen gehen, mit einem „-“ versehen.

Unterschiede – wie dies bei den Bereichen (Aus)Bildungsqualifikation oder Voll- und Teilzeitbeschäftigung möglich ist – zwischen Ost- und Westdeutschland feststellen. Das Niveau politischer Partizipation von Frauen gemessen anhand der angegebenen Indikatoren ist bundesweit defizitär.²⁰

Gender-Indikatoren (2006)	Bielefeld			Region Bielefeld			NRW			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz ²¹	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
Partizipation												
Ratsmitglieder/ Stadtverordnete	1,3	3,9	-48,5	4,7	18,0	-58,4	4,2	14,6	-55,3	3,6	11,8	-53,3
(Ober-)BürgermeisterIn	0,0	0,1	-100	0,2	0,7	-60,0	0,1	0,6	-81,8	0,1	0,6	-71,4

Auszug aus Tabelle Angang; (Quelle: www.genderindex.de; eigene Berechnungen)

So kommen in Bielefeld auf 10.000 EinwohnerInnen im Alter zwischen 25 und 65 Jahre nur 1,3 weibliche Stadtverordnete gegenüber 3,9 männlichen Stadtverordneten. Der sich hieraus ergebende Differenzwert liegt bei -48,5 zuungunsten der Frauen. Noch schlechter ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den Gemeinden um Bielefeld. Auf 10.000 EinwohnerInnen kommen hier durchschnittlich nur 4,7 weibliche Ratsmitglieder, aber 18,0 männliche. Die Differenz beläuft sich aus diesem Grund auf -58,4 Punkte. Von der Ausprägung der Geschlechterunterschiede liegt Bielefeld unter den für NRW oder das gesamte Bundesgebiet errechneten Werten, die Bielefelder Region liegt leicht über diesen Werten.

Anders gestaltet sich das Geschlechterverhältnis bezüglich des (Ober-)Bürgermeisterpostens. Durch die geringe Zahl der zu besetzenden Stellen ergeben sich besonders stark geschlechterdifferente Werte, die sensible auf einfach Personalveränderungen reagieren können. In Bielefeld gestaltet sich – durch die Besetzung des Oberbürgermeisteramtes durch Eberhard David (CDU) und die der zwei zusätzlichen Bürgermeisterämter durch Horst Grube (SPD) und Detlef Helling (CDU) – absolut negativ für Frauen. Der Differenzwert liegt aufgrund der Frauenlosigkeit an der Spitze des Bielefelder Rathauses bei -100. Wesentlich besser im Vergleich zu Bielefeld, aber auch zum NRW- sowie Bundesschnitt gestaltet sich das Geschlechterverhältnis in der Region um Bielefeld. Auf 10.000 EinwohnerInnen zwischen 25 und 65 Jahre kommen 0,2 Bürgermeisterinnen und 0,7 Bürgermeister. Der Differenzwert liegt bei -60,0. In Nordrhein-Westfalen allgemein ist der Unterschied ausgeprägter, bewegt sich mit -81,8 Punkten im Mittel zwischen Bielefeld und der umliegenden Region. Der Wert für das gesamte Bundesgebiet liegt bei -71,4 Punkten und ist so erheblich besser als der Wert Bielefelds, macht deutlich, dass auf der Ebene der politischen Partizipation von Frauen noch deutlicher Handlungsbedarf besteht.

²⁰ Hier muss allerdings gesagt werden, dass die ausgewählten Indikatoren kein umfassendes Bild für Formen politischer Partizipation und Teilhabe wiedergeben. Eine Beschränkung auf diese zwei Indikatoren mussten aber aufgrund der bestehenden Datenlage hingenommen werden.

²¹ Der Bezugspunkt der vorliegenden tabellarischen Analyse ist immer die die Situation von Frauen. Indikator- bzw. Differenzwerte zwischen Männern und Frauen, die zugunsten der Frauen gehen, werden deshalb mit „+“, diejenigen, die zuungunsten der Frauen gehen, mit einem „-“ versehen.

3.2 Geschlechterpolitische Handlungsfelder in Bielefeld und der Region

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln eine Einordnung der Stadt sowie der Region in die größeren infrastrukturellen, wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten sowie eine genaue Darstellung der 19 Indikatoren des Gender-Index erfolgte und beides miteinander in Beziehung gesetzt wurde, sollen an dieser Stelle die aus der Analyse resultierenden geschlechterpolitischen Handlungsfelder dargelegt werden. Hierzu findet eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse sowie Akzentsetzung statt, die zu den im abschließenden Teil gegebenen Strategien und Handlungsoptionen für die regionale geschlechtergerechte Arbeits- und Strukturpolitik hinführen und diesen deshalb kommentierend vorangestellt sind.

(Aus)Bildung

Generell erweist sich die Bildungssituation junger Menschen in Bielefeld und der umliegenden Region als überdurchschnittlich gut. Die SchulabbrecherInnenquote ist niedrig und liegt gerade bei den jungen Männern, die die Schule eher als junge Frauen vorzeitig verlassen, unter dem berechneten Bundesdurchschnitt. So brachen von 100 EinwohnerInnen im Alter zwischen 15 und 20 Jahren in Bielefeld nur durchschnittlich 1,2 Frauen und 1,7 Männer die Schule vorzeitig ab. Im Bielefelder Umland wurden diese Werte sogar noch unterschritten: Hier lag die Abbrecherquote unter jungen Frauen bei 0,9, unter Männern bei 1,3 Prozent und somit deutlich unter den im Bundesschnitt gemessenen Zahlen (Frauen: 1,2/ Männer 2,0).

Auch was die Zahl junger Frauen und Männer betrifft, die ihre Schullaufbahn mit dem Erlangen des Hochschulreifezeugnisses beenden, schneidet der Raum Bielefeld überdurchschnittlich gut ab. 8,8 Frauen pro 100 EinwohnerInnen der entsprechenden Altersgruppe in Bielefeld sowie 6,2 im Bielefelder Umland verlassen die Schule mit dem Abiturzeugnis. Die Quote für junge Männer liegt darunter (Bielefeld: 6,2/ Region Bielefeld: 4,7), aber immer noch über den im Bund errechneten Durchschnittswert (Frauen: 5,9/ Männer: 4,4).

Das attraktive, breitgefächerte Hochschulangebot veranlasst viele junge Menschen nach Erlangen der Hochschulreife nach Bielefeld zu kommen oder in der Stadt zu bleiben. Dies belegen die positiven Binnenwanderungssalden unter den sogenannten Bildungswanderern. Schlechter gestaltet die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt: Zwar hat sich die allgemeine Situation von Angebot und Nachfrage verbessert. Insgesamt ist aber immer noch ein deutlicher „Überhang“ an Ausbildungsplatzsuchenden gegenüber der Zahl der angebotenen Stellen zu verzeichnen.

Erwerbsbeteiligung und -formen

Was die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern betrifft, herrscht in Bielefeld eine geringe Differenz zwischen den Geschlechtern. Dies ist ungewöhnlich für die Situation in Nordrhein-Westfalen und das westliche Bundesgebiet allgemein, wo die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern auch heute noch deutlich auseinander klafft. Ein merkliches Gefälle zeigt sich so auch im Vergleich Bielefelds mit der umliegenden Region, obwohl die Erwerbsneigung von Frauen dort ähnlich ausgeprägt ist. Die beschriebenen wirtschaftliche Entwicklungen (Abbau der Beschäftigung in weiblich dominierten Branchen) sowie die strukturell defizitären Voraussetzung in Bezug auf Betreuungsangebote für Kinder und Pflegebedürftige haben Einfluss hierauf und sollten bei der Entwicklung möglicher Verbesserungsansätze beachtet werden.

Nimmt man das Qualifikationsniveau der Beschäftigten in den Blick, fallen zwei Aspekte auf: Sowohl die Zahl der hochqualifizierten Beschäftigten, aber auch die der so genannten gering Qualifizierten liegen in Bielefeld über den Werten für Gesamtdeutschland. Dabei zeigen sich aber – wie auch für das gesamte Bundesgebiet – deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede.

Generell gibt es weniger weibliche sozialversicherungspflichtig Tätige ohne Berufsabschluss. So sind in Bielefeld durchschnittlich 8,6 Frauen und 11,9 Männer ohne Berufsabschluss sozialversicherungspflichtig tätig, im Bielefelder Umland sogar nur 8,0 Frauen und 10,9 Männer. Trotzdem ist der Anteil der geringqualifizierten Frauen für beide Betrachtungsräume deutlich höher als in NRW (6,4) oder dem Bundesgebiet (6,8) insgesamt. Handlungsbedarf besteht hier also bei der Gruppe der gering Qualifizierten allgemein, aber speziell unter den gering qualifizierten Frauen.

Die Region um Bielefeld scheint (beruflich) wenig attraktiv für Hochqualifizierte allgemein, aber besonders für hochqualifizierte Frauen zu sein. Konträr gestaltet sich die Situation in Bielefeld. Selbst im Vergleich zu den Werten aus NRW und dem Bundesgebiet arbeiten hier überdurchschnittlich viele Hochqualifizierte. Einen großen Anteil hieran haben die ausgeprägte Hochschullandschaft sowie der beschäftigungsstarke Bereich des Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesens. Für die Region, die von den wirtschaftlichen sich für die Region besonderer Handlungsbedarf, was die Attraktivitätssteigerung für hochqualifizierte Beschäftigte und vor allem hochqualifizierte Frauen angeht. Aber auch in Bielefeld sollten die Geschlechterdifferenzen weiter zu verbessern gesucht werden, um sich noch stärker von den Werten im Bundesgebiet abzusetzen. Ein Tätigkeitsfeld hierbei könnte die Gesundheitswirtschaft sowie die Bereiche Erziehung, Unterricht und Sozialwesen darstellen.

Die geringfügig entlohnte Beschäftigung ist ebenfalls ein Feld mit Handlungsbedarf. Denn diese ist in Bielefeld, der umliegenden Region sowie NRW im Vergleich zum Bundesdurchschnitt stark ausgeprägt – und zwar für beide Geschlechter. Ungünstig zeigt sich das Verhältnis hier auch wieder generell für Frauen, die wesentlich stärker als Männer dieser Erwerbsform nachgehen. Dies hängt auch mit der steigenden Bedeutung des Dienstleistungssektors für die Frauenbeschäftigung zusammen, in der diese Form der Beschäftigung – vor allem im Gesundheitswesen, dem Handel aber auch Gastgewerbe - stark verbreitet ist. Generell sollte versucht werden, die Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse, die als nicht existenzsichernd zu bewerten sind, vor allem für Frauen zu verringern. Das dies keine einfache Aufgabe ist – gerade auch für die Stadt Bielefeld – zeigt die verhältnismäßig hohe Arbeitslosigkeit in der Region.

Bei Betrachtung der Beschäftigtenstrukturen fällt ein weiteres Faktum auf, das vor allem von Unternehmen zukünftig stärker berücksichtigt werden muss. Insgesamt ist eine große Zahl der Beschäftigten in Bielefeld und der Region im Alter zwischen 40 und 55 Jahren. Dies stellt die Unternehmen vor langfristige Herausforderungen, nicht nur in Bezug auf Personalplanung, sondern auch in den Bereichen Weiterbildung und betriebliches Gesundheitsmanagement. Auch speziell die großen Zuwächse an weiblichen Beschäftigten in der Altersgruppe 55plus sollten hier mit Berücksichtigung finden.

Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik

Im Vergleich zu den anderen Betrachtungsräumen hat Bielefeld die höchste Arbeitslosenquote. Dabei sind Männer (15,4) stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen (13,6). Insgesamt zeigt sich ein deutlicher Unterschied zum Bielefelder Umland: Die Arbeitslosenquote ist hier allgemein niedriger – auch im Vergleich zu den Zahlen aus NRW sowie dem gesamten Bundesgebiet. Darüber hinaus sind Frauen in der umliegenden Region (11,3) etwas stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer (10,9).

Für die Gruppe der Arbeitslosen unter 25 Jahren zeigt sich, dass es sowohl mehr Frauen als auch Männer ohne Beschäftigungsverhältnis in Bielefeld und der umliegenden Region gibt als im Vergleich zur durchschnittlichen Arbeitslosenzahl in dieser Altersgruppe in Nordrhein-Westfalen. Dabei sind junge Männer eher von Arbeitslosigkeit betroffen als junge Frauen. Vergleichbar gestaltet sich die Situation älterer Arbeitsloser (55 Jahre und älter). Männer sind generell etwas stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, wobei die Differenz – gerade in den Gemeinden um Bielefeld – minimal ausgeprägt ist. Anders gestaltet sich das Bild für die Gruppe der Langzeitarbeitslosen. In Bielefeld sind sowohl mehr Frauen als auch Männer länger als ein Jahr nicht in einem Beschäftigungsverhältnis als im NRW-Durchschnitt. Die Zahlen sowie das Verhältnis zwischen Männern und Frauen in den Gemeinden um Bielefeld, lassen sich mit den gesamtdeutschen Trends vergleichen. Im Gegensatz zu Bielefeld sind hier nämlich Frauen (5,0) stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als Männer (4,6).

Die Arbeitslosigkeit stellt in Bielefeld eine Herausforderung dar, der sich insgesamt bereits durch breite Initiativen gestellt wird. Beispielhaft hierfür ist die Arbeit der Bielefelder Arbeitsplus GmbH sowie der Rege mbH. Sie bieten diverse Beratungs- und Vermittlungshilfen für Arbeitssuchende. Auch gibt es ein regionales Projekt der bundesweit verbreiteten „Initiative für Beschäftigung“, in der sich 70 Netzwerkmitglieder aus Kommunalpolitik, Unternehmen, Gewerkschaften, Verbänden, Hochschulen und öffentlicher Verwaltung aus Ostwestfalen-Lippe mit dem Ziel der Sicherung und Weiterentwicklung des Beschäftigungsstandortes Ostwestfalen-Lippe engagieren (vgl. www.ifb-owl.de). Um Geschlechterdifferenzen zu beseitigen müssen, laut der Datenlage des Gender-Index, in Bielefeld Männer stärker gefördert werden als Frauen. Im Bielefelder Umland gestaltet sich die Situation ähnlich. Allerdings müssen hier im Gegensatz zu Bielefeld in der Gruppe der Langzeitarbeitslosen stärker Frauen in den Blickpunkt gerückt werden, um sowohl die Differenzen zwischen Frauen und Männer zu beseitigen, als auch die allgemeinen Arbeitslosenzahlen zu verringern.

Einkommen/ staatliche Lohnersatzleistungen

Bielefeld und die umliegende Region zeigen in Bezug auf Entgeltunterschiede weniger Geschlechtsunterschiede auf als der NRW- sowie der Bundesdurchschnitt. Allerdings ist das Einkommensniveau für beide Geschlechter niedriger als im NRW- als auch Bundesvergleich: Frauen in Bielefeld erhalten einen durchschnittlichen Stundenlohn von 23 Euro, Männer von 30 Euro. Im Bundesdurchschnitt liegen die Gehälter für beide Geschlechter rund einen Euro höher, im Vergleich zum eigenen Bundesland ist das Gefälle sogar noch deutlicher ausgeprägt (Frauen: 25,5 Euro/ Männer: 32,7 Euro). Ebenso gestaltet sich das Bild für ALGII-Zahlungen. Hingegen liegen die Rentenzahlungen in Bielefeld und der umliegenden Region für Frauen höher, für Männer allerdings niedriger als im NRW-Durchschnitt. Auch hier sind deshalb die Geschlechtsunterschiede weniger stark ausgeprägt, aber trotzdem in nicht unerheblichen Maße vorhanden. Allgemein gilt es deshalb die bestehenden Unterschiede weiter zu beseitigen. Hierbei muss versucht werden, die entscheidenden Einflussfaktoren für eine ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern wie weiter oben ausgeführt einzudämmen bzw. an deren Beseitigung zu arbeiten.

Partizipation

Das Niveau politischer Partizipation von Frauen gemessen anhand der angegebenen Indikatoren ist bundesweit defizitär und auch für Bielefeld und die umliegende Region deutlich erkennbar. Hier gilt es ebenfalls die Gleichstellung beider Geschlechtern zu fördern.

4 Strategien für die regionale geschlechtergerechte Arbeits- und Strukturpolitik

Aus den vorangegangenen Ausführungen zu bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschieden in den Bereichen (Aus)Bildung, Beruf und Partizipation ergeben sich diverse Handlungsmöglichkeiten und Strategien, um auf regionaler Ebene eine geschlechtergerechtere Arbeits- und Strukturpolitik umzusetzen, die Situation von Männern und Frauen zu verbessern und Bielefeld und die umliegende Region dadurch als qualitativ hochwertigen Lebens- und Arbeitsort für beide Geschlechter zu gestalten. Einige von diesen sollen nachfolgend aufgeführt werden.

➤ **(Aus)Bildungssituation verbessern**

Mit den beschriebenen geringen Quoten an vorzeitigen SchulabbrecherInnen sowie einem vergleichsweise hohen Anteil an AbiturientInnen sind in Bielefeld und der umliegenden Region bereits gute Grundlagen für viele junge Menschen zum Einstieg in ein späteres Berufsleben mit hohen qualifikatorischen Anforderungen gelegt. Generell gilt es deshalb vorrangig, die in Bielefeld und der Region gemessenen Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern zu beseitigen. Konkret sollte versucht werden, die Zahl der männlichen Schulabbrecher weiter zu verringern sowie derjenigen mit Hochschulreife anzuheben. Hierdurch könnten Bielefeld und die umliegende Region ihren Vorsprung im Bereich (Aus)Bildung gegenüber dem Bund aber auch dem Bundesland weiter ausbauen und die Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern weiter verringern.

In Bezug auf die Ausbildungsplatzsituation ist vor allem eins wichtig: Generell müssen noch mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden, da die Bedarfe bei weitem nicht von den Angeboten gedeckt werden. Die bereits unternommenen bundeslandweiten und regionalen Bemühungen und Initiativen weisen hierbei in die richtige Richtung. Allerdings muss darauf geachtet werden, Auszubildenden auch nach der Ausbildung berufliche Perspektiven zu geben. Auch hier bestehen momentan noch in vielen Branchen und Bereichen Schwierigkeiten, die sich im Zuge der sich vollziehenden wirtschaftlichen Krise noch weiter verstärken werden.

➤ **Existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse schaffen**

Die Erwerbsquoten von Frauen sind gerade in Bielefeld im Vergleich zu den Zahlen aus der umliegenden Region als auch Nordrhein-Westfalens hoch. Dies ist ein erfreulicher, da noch nicht alltäglicher Zustand. Oftmals ist auch heute noch die Erwerbsorientierung von Frauen höher als ihre tatsächliche Erwerbsbeteiligung. Allerdings sagen die Zahlen der Erwerbstätigen nichts über das Arbeitsvolumen und somit auch nichts über die Möglichkeit der Existenzsicherung durch das ausgeübte Beschäftigungsverhältnis aus. Wie die Zahlen aus Bielefeld verdeutlichen, ist die hohe Zahl erwerbstätiger Frauen auch auf die Ausweitung bzw. große Präsenz von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen vor allem im frauendominierten Dienstleistungsbereich zurückzuführen. So bilden Frauen mit mehr als 80 Prozent immer noch die Hauptgruppe der Teilzeitbeschäftigten. Dies ist in Bezug auf die Existenzsicherung prekär und weist auf eine weiterhin ungleiche Teilhabe von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt hin. Der Trend hin zum Ausbau der Teilzeitbeschäftigung muss deshalb gestoppt werden. Gleichzeitig gilt es, die infrastrukturellen Voraussetzungen für die Möglichkeit auf (Vollzeit)Beschäftigung von Frauen auszubauen bzw. zu verbessern.

Betreuungsstrukturen für Kinder und Jugendliche sowie für ältere pflegebedürftige Menschen weiter ausbauen

Zu den infrastrukturellen Voraussetzung für eine gleiche Teilhabe von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt, aber auch der generellen Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männern, sind Betreuungsstrukturen und -einrichtungen für Kinder sowie für pflegebedürftige Familienangehörige von entscheidender Bedeutung. Auch wenn die Betreuungsstruktur für Kinder in Bielefeld zeitlich bereits überdurchschnittlich ausgebaut ist, besteht noch Handlungsbedarf bezogen auf das allgemeine Angebot – sowohl für die Kinder im Vorschulalter als auch für die unter Dreijährigen. Hier entsprechen die Betreuungsquoten weder dem des Landes- noch dem des Bundesdurchschnitts. Etwas anders sieht es in Bezug auf die Betreuungsstruktur für Pflegebedürftige aus. Hier sind die über stationäre Pflege gesicherten Betreuungsquoten höher als im Bundesdurchschnitt sowie im NRW-Durchschnitt. Allerdings wird auch in Bielefeld und der umliegenden Region der Großteil der Betreuung durch und im häuslichen Umfeld geleistet. Mit Blick auf den demografischen Wandel, mit dem auch der Bedarf an Pflege steigen wird, ist der Ausbau stationärer Einrichtungen unumgänglich, will man geeignete Rahmenbedingungen für eine gleiche Teilhabe von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt schaffen/ verwirklichen. Dies bietet sich darüber hinaus auch an, um die Attraktivität der Stadt sowie der Region für qualifizierte weibliche als auch männliche Fachkräfte zu steigern

➤ **Demografischen Wandel in den Unternehmen zum Thema machen**

Der demografische Wandel ist auch für die Unternehmen ein Thema von steigender Bedeutung. Genau wie die Bevölkerung allgemein, werden auch die Belegschaften immer älter. Ein überdurchschnittlicher Anstieg hat sich in den letzten Jahren bei den weiblichen Beschäftigten, die 55 und älter sind, vollzogen. Alternende Belegschaft zu fördern (Stichwort: „betriebliches Gesundheitsmanagement“, „Balance von Arbeit und Leben“) sowie geeignet zu fördern (Stichwort: „alternsgerechte Weiterbildung und Qualifikation“), um ihr Wissen und ihre Ressourcen für den Betrieb zu erhalten und diese optimal zu nutzen, stellt deswegen eine Herausforderung dar. Deshalb muss eine vorausschauende Personalpolitik umgesetzt, sowie Maßnahmen zur alternsgerechten Weiterbildung und Qualifikation sowie betrieblichen Gesundheitsmanagement implementiert werden. Nur so können in Unternehmen Lösungen gefunden werden, um mit den demografischen, aber auch strukturellen Veränderungen umzugehen. Hierzu bieten die bundesweite Initiative WeGebAU und die EU-Strukturförderung für NRW finanzielle Förderungshilfen, deren Nutzungsmöglichkeiten für bestimmte Unternehmen oder Bereiche angedacht werden sollten.

➤ **Betriebliche Weiterbildung fördern und ausbauen**

Betriebliche Weiterbildung muss nicht nur in Bezug auf alternde Belegschaften überdacht und neujustiert werden, sondern sie muss auch die bisher eher vernachlässigte Gruppe der gering qualifizierten Beschäftigten, zu denen in Bielefeld ein größerer Teil der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer zu zählen sind als im NRW- oder Bundesvergleich, stärker in den Blick nehmen. Denn der Bedarf an Fachkräften steigt aufgrund der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und der Komplexität von Arbeitsprozessen. In Zukunft werden die aus dem Berufsleben ausscheidenden Fachkräfte nicht mehr in ausreichendem Maß durch neue in den Berufsmarkt eintretende Fachkräfte ersetzt werden können. Deswegen müssen ArbeitnehmerInnenpotenziale, die bereits in den Unternehmen vorhanden, aber bisher noch nicht genügend genutzt wurden, stärker gefördert werden. Dies ist auch im Sinne der arbeitsmarktpolitisch handelnden Akteure und wird deswegen auch von staatlicher Seite, wie beispielsweise das WeGebAU-Programm unterstützt. Denn die

Arbeitslosenquote für Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss ist seit 1979 um 21 Prozentpunkte, von 5 auf 26 Prozent angestiegen. 1979 lag sie 1,2 Prozentpunkte über der allgemeinen Arbeitslosenquote, 2005 sogar 13,3 Prozentpunkte darüber und war damit mehr als doppelt so hoch. Qualifikationsmaßnahmen sind daher dringend – und nicht erst nach Verlust des Jobs – für die Gruppe der „gering Qualifizierten“ erforderlich.

➤ **Bemühungen zur Senkung von Arbeitslosigkeit fortsetzen**

In Bielefeld und der umliegenden Region gibt es bereits zahlreiche Initiativen und Kooperationen um gegen die bestehende hohe Arbeitslosigkeit vorzugehen. Allerdings fällt bei den durch den Gender-Index ermittelten Zahlen zu staatlichen Reintegrationsmaßnahmen auf, dass trotz der hohen Arbeitslosenzahlen bei beiden Geschlechtern, Männern Reintegrationsmaßnahmen wesentlich stärker zu Gute kommen als Frauen. Dies entspricht bis zu einem gewissen Maße den vorherrschenden Notwendigkeiten, da Männer stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Frauen. Allerdings bürgt es auch die Gefahr, geschlechtsspezifische Unterschiede der Arbeitslosigkeit zuungunsten der Frauen zu befördern. Bei den zahlreichen und breiten regionalen Netzwerken bietet sich deshalb eine Überprüfung und eventuelle Neujustierung der angebotenen Programme und Förderungsmaßnahmen an, um so die richtigen Maßnahmen und Instrumente zur Eindämmung der Arbeitslosigkeit bei Männern **und** Frauen bereitzustellen. Des Weiteren ist zu überlegen, ob das arbeitsmarktpolitische Instrument der Existenzgründungsförderung nicht stärker genutzt werden sollte. Hier bestehen deutliche Unterschiede zur Förderintensität im Bund sowie im Bundesland. Die Vernachlässigung bzw. geringere Ausprägung der Existenzförderung sollte von den politisch Handelnden kritisch reflektiert und hinterfragt werden, um nicht mögliche arbeitsmarktpolitische Potenziale an dieser Stelle zu verschenken bzw. ungenutzt zu lassen.

➤ **Politische Partizipation fördern und fordern**

Nicht nur gleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt sondern auch eine gleiche Teilhabe am politischen und gesellschaftlichen Leben ist ein Anzeichen für erfolgreiche Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Deshalb muss hier durch Quotierungsregelungen in der Personalpolitik eine Angleichung der Teilhabe von Frauen und Männern an der Politik in der Stadt und Region stattfinden.

Aber auch politische Partizipation auf freiwilliger Basis, für die der Gender-Index keine messbaren Indikatoren bietet, muss stärker gefördert werden. Maßgeblichen Einfluss auf die generelle Möglichkeit für Partizipation hat der Faktor Zeit. Frauen und Männern muss genügend Zeit zu Verfügung stehen, um neben Beruf- und Privatleben auch noch am politischen Leben in der Stadt, dem Kreis oder der Kommune teilnehmen und teilhaben zu können. Von Seiten der Politik können hier z.B. durch die Bereitstellung von guten Betreuungsangeboten für Kinder und Jugendliche entscheidende Grundlagen gelegt werden.

➤ **Gleichstellungsorientierte Kompetenzfeldpolitik betreiben**

Um Strategien und Politiken zur Verwirklichung von mehr Geschlechterdemokratie und gleicher Teilhabe im beruflichen und gesellschaftlichen Kontext nicht nur punktuell zu realisieren, ist eine geeignete Einbettung nach dem Prinzip der Kompetenzfeldpolitik notwendig.

Die Bündelung von Ressourcen und eine Verknüpfung unterschiedlichen Wissens sind hierbei zentrale Momente. Akteure auf verschiedenen Ebenen oder aus

verschiedenen Arbeitszusammenhängen müssen hierfür zusammengebracht werden, so dass ein Austausch zwischen gleichstellungspolitischen Akteuren und denen anderer Kompetenzfelder entsteht. In Form von Netzwerken, Arbeitsgruppen und Fachdialogen kann so eine erweiterte Konsultation und verbesserte Kommunikation in Bezug auf die Entwicklung und Umsetzung bildungs-, arbeits- oder auch sozialpolitischer Maßnahmen auf kommunaler, regionaler oder auch Landesebene umgesetzt werden, in die gleichstellungspolitische Fragestellungen automatisch miteinbezogen sind. Auch eigene Netzwerke für die Fragen der Chancengleichheit könnten hier eine Strategie oder ein Weg zu gleichstellungsorientierter Kompetenzfeldpolitik sein und eine entscheidende Transfer- und Brückenfunktion einnehmen.

5 Referenzliste

Agentur für Arbeit Bielefeld (2008): Halbjahresbilanz auf dem Ausbildungsmarkt 2007/2008. Presse Info Nr. 034/ 2008. (online unter: www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-NRW/Bielefeld/AA/A01-Allgemein-Info/Presse/2008/034-2008Ausbildungsmarkt)

Agentur für Arbeit Detmold (2008): Pressemitteilung Nr. 110/ 2008. (online unter: www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-NRW/Detmold/AA/A07-Zahlen-Daten-Fakten/.../Publikation.../Ausbildungsmarkt-08-10.pdf)

Agentur für Arbeit Herford (2008): Der Ausbildungsmarkt 2007/2008 im Arbeitsagenturbezirk Herford. Pressemitteilung Nr. 91/ 2008. (online unter: www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-NRW/Herford/AA/Zahlen-Daten-Fakten/Ausbildungsmarkt/2008/Ausbildungsmarkt-2008-09.pdf)

Agentur für Arbeit Herford (2007): Der Ausbildungsmarkt 2006/2007 im Arbeitsagenturbezirk Herford. Pressemitteilung Nr. 96/ 2007 (online unter: www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-NRW/Herford/AA/Zahlen-Daten.../Ausbildungsmarkt/.../Ausbildungsmarkt-2006-2007.pdf)

Ambos, Ingrid (2005) Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Nationaler Report. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2008): Qualifizierung zahlt sich aus. Das Programm WeGebAU. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

BBR – Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2007a): INKAR – Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. Ausgabe 2007.(CD-ROM). Bonn: BBR.

BBR – Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2007b): Regionalbarometer neue Länder. Berichte, Band 28. Bonn: BBR.

BBR – Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2007c): Frauen – Männer – Räume. Berichte, Band 26. Bonn: BBR.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Aufstieg durch Bildung. Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung. Bonn/ Berlin.

Behr, Michael/ Osthoff, Katharina/ Gehrke, Anne (2008): Wirtschaftliche Dynamik und Fachkräftebedarf in der Zeit des personalwirtschaftlichen Umbruchs. Probleme und Perspektiven der Metropolregion Sachsendreieck. Jena: Friedrich-Schiller-Universität.

DGB NRW – Deutscher Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen (2008): Vielfalt in der Arbeitswelt. Sonderausgabe Juli 2008. Informationen zum Arbeitsmarkt in NRW. Düsseldorf: DGB, Abteilung Arbeitsmarkt- und Frauenpolitik.

IAB - (2007): Ausbildungsmobilität in Nordrhein-Westfalen. IAB regional, Nr. 01/ 2007. (online unter: doku.iab.de/regional/NRW/2007/regional_nrw_0107.pdf)

IHK Nordrhein-Westfalen (2008): Mit der Industrie in die Zukunft. Ein Portrait des Industriestandorts NRW in Daten, Zahlen und Positionen. Düsseldorf: Vereinigung der Industrie- und Handelskammern in NRW e.V. (online unter: www.ihk-nrw.de)

IHK Ostwestfalen zu Bielefeld (2008): Zahlenspiegel. Daten und Fakten 2008. Bielefeld: IHK.

IHK Ostwestfalen zu Bielefeld (2007): Der Wirtschaftsstandort am Beginn des 21. Jahrhunderts. Bielefeld: IHK. (online unter: www.bielefeld.ihk.de/german/main-navigation-bottom/wir-ueber-uns/standort-owl/)

IG Metall/ Wert.Arbeit GmbH (2008): Der Beschäftigungswandel in der deutschen Elektroindustrie. Daten, Fakten aus frauenpolitischer Sicht. Frankfurt a.M.: IG Metall.

Kopel, Mechthild/ Engelbrech, Gerhard (2007): Gender-Index – eine Landkarte für Deutschland. Machbarkeitsstudie. HBS Arbeitspapier 136. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Landesdatenbank Nordrhein-Westfalen (2009): Kommunalprofil Bielefeld, kreisfreie Stadt. (online unter: www.it.nrw.de/kommunalprofil/I05711.pdf)

MAGS NRW – Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen (2008): Arbeitsmarktreport NRW 2008. Struktur und Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Düsseldorf: MAGS NRW.

MAGS NRW – Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen (2008): IAB-Betriebspanel – Beschäftigungstrends in Nordrhein-Westfalen. Auswertung der nordrhein-westfälischen Stichprobe der Betriebsbefragung 2007. Düsseldorf: MAGS NRW.

MAGS NRW – Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen (2007a): Sozialbericht NRW 2007. Düsseldorf: MAGS NRW.

MAGS NRW – Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen (2007b): Beschäftigungstrends in NRW. Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

OWL Marketing GmbH (2008a): Ganz oben in Nordrhein-Westfalen. OstWestfalenLippe – Daten, Zahlen, Fakten. Bielefeld: OWL Marketing GmbH.

OWL Marketing GmbH (2008b): „Talente ein Zuhause geben“ – ein neues Konzept für OstWestfalenLippe. Rede von Herbert Weber, Geschäftsführer der Ost-WestfalenLippe Marketing GmbH, Kulturkonferenz, 20. Oktober 2008. (online unter: www.ostwestfalen-lippe.de/_kultur/downloads/2008_10_20_statement_Weber.pdf)

Promberger, Marcus (2006): Leiharbeit im Betrieb – Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform. Abschlussbericht des HBS-Forschungsprojekts, Nürnberg.

Stadt Bielefeld (2008): Jahresbericht zur Lage der Bielefelder Wirtschaft 2007. (online unter: www.bielefeld.de)

Statistisches Landesamt NRW (2009): Sonderauswertung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bielefeld, Stadt nach Wirtschaftsabschnitten und -unterabschnitten, 2004 - 2007.

Statistisches Landesamt NRW (2009): Sonderauswertung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Regierungsbezirk Detmold nach Wirtschaftsabschnitten und -unterabschnitten, 2004 -2007.

Wagner, Susanne (2006): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004. IAB-Forschungsbericht 2/2006. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Wert.Arbeit GmbH (2007): Kompetenzfeldpolitik und Clusterstrategien im Geschlechterfokus. Gender Mainstreaming als Optimierungsstrategie in der Wirtschafts- und Strukturpolitik. Berlin: Wert.Arbeit GmbH.

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2008a): Datenkarte 2008: Nordrhein Westfalen. (online unter: http://www.boeckler.de/pdf/pub_datenkarte_nrw_2008.pdf)

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2008b): Map of Data Germany 2008. (online unter: http://www.boeckler.de/pdf/pub_datenkarte_brd_2008_en.pdf)

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2005): Frauen-Daten-Report 2005. Berlin: sigma.

Internetquellen:

www.bbr.de

www.bielefeld.de

www.bielefeld.ihk.de

www.detmold.ihk.de

www.fh-bielefeld.de

www.fhm-mittelstand.de

www.frauenrw.de

www.genderindex.de

www.iab.de

www.ifb-owl.de

www.it.nrw.de

www.landesdatenbank.nrw.de

www.mgffi.nrw.de

www.raumbeobachtung.de

www.prognos.de

www.uni-bielefeld.de

6 Anhang

Gender-Indikatoren (2006)	Bielefeld (20,6/ Rang 155)			Region Bielefeld (19,7)			NRW (22,4)			Bund		
	Frau en	Män ner	Relative Differenz ⁱ	Frau en	Män ner	Relative Differenz	Frau en	Män ner	Relative Differenz	Frau en	Män ner	Relative Differenz
(Aus-)Bildung												
Schulabgänger ohne Abschluss (je 100 Einwohner zwischen 15 und 20 Jahre)	1,2	1,7	+18,8	0,9	1,3	+21,5	1,1	1,6	+21,6	1,2	2,0	+25
Schulabgänger mit Hochschulreife (je 100 Einwohner zwischen 15 und 20 Jahre)	8,8	6,2	+17,6	6,2	4,7	+14,2	6,4	4,8	+14,3	5,9	4,4	+14,6
Angebote betriebliche Ausbildungsplätze (je 100 Bewerber)	107, 7	77,4	+16,4	107, 3	75,1	+17,7	113, 3	79,8	+17,4	113, 3	81,2	+16,5
Erwerbsbeteiligung												
Erwerbspersonen (je 100 Einwohner)	67,2	73,5	-4,4	68,6	74,1	-3,8	64,6	71,7	-5,2	66,4	70,2	-2,8
Arbeitsplätze												
Erwerbstätige (je 100 EinwohnerInnen zwischen 15 und 65 Jahre)	80,0	89,0	-5,3	69,5	82,1	-8,3	62,5	79,5	-12,0	64,8	76,4	-8,2
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Berufsabschluss (je 100 EinwohnerInnen zwischen 15 und 65 Jahre)	8,6	11,9	+16,0	8,0	10,9	+15,7	6,4	9,3	+18,4	6,8	8,1	+8,7

Gender-Indikatoren (2006)	Bielefeld			Region Bielefeld			NRW			Bund		
	Frau en	Män ner	Relative Differenz	Frau en	Män ner	Relative Differenz	Frau en	Män ner	Relative Differenz	Frau en	Män ner	Relative Differenz
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Fachschul-, Fachhochschul-, oder Hochschulabschluss (je 100 EinwohnerInnen zwischen 15 und 65 Jahre)	4,4	7,2	-24,0	2,7	4,9	-28,5	3,0	5,9	-25,5	3,5	5,9	-25,5
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (je 100 EinwohnerInnen zwischen 15 und 65 Jahre)	18,1	11,4	-22,8	18,4	9,6	-31,2	18,3	9,9	-29,7	16,1	8,7	-29,8
Arbeitslosigkeit												
Arbeitslose (je 100 abhängige Erwerbspersonen im Jahresschnitt)	13,6	15,4	+6,0	11,3	10,9	-2,1	12,5	12,7	+0,9	12,0	12,0	0
Arbeitslose unter 25 Jahre (je 100 EinwohnerInnen zwischen 15 und 25 Jahre im Jahresschnitt)	5,2	7,4	+17,6	5,1	5,8	+6,2	4,6	5,7	+10,8	4,8	6,1	+11,9
Arbeitslose 55 Jahre und älter (je 100 EinwohnerInnen zwischen 55 und 65 Jahre im Jahresschnitt)	6,0	6,9	+7,0	5,6	5,8	+1,6	6,0	7,0	+8,1	5,9	6,2	+2,5
Langzeitarbeitslose (länger als 1 Jahr, je 100 abhängige Erwerbspersonen im Jahresschnitt)	6,4	7,2	+5,9	5,0	4,6	-3,9	5,9	6,0	+1,0	5,1	4,7	-4,1

Gender-Indikatoren (2006)	Bielefeld			Region Bielefeld			NRW			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
Einkommen												
Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst (im vorangegangenen Monat 2006 in €)	23	30	-11,9	23,4	29,6	-11,7	25,5	32,7	-12,4	24	31	-12,7
Durchschnittlicher monatlicher ALG II-Bezug (je Frau/Mann mit Leistungsbezug im Jahresdurchschnitt 2007)	414	423	-1,1	390, 8	395, 4	-0,6	429, 8	438, 3	-1,0	420	427	-0,8
Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag (Juli 2006 , in €)	761	1073	-17,0	707, 7	1044 ,2	-19,2	694, 3	1112 8,0	-23,8	723	1049	-18,4
Arbeitsmarktpolitik												
Förderung von Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt (§218 Abs. 1 SGB II) (je 1000 Arbeitslose im Jahresdurchschnitt)	12,1	27,3	-38,6	16,4	43,6	-45,3	7,0	18,9	-46,0	11,6	21,5	-29,9
Förderung von Existenzgründung auf dem Arbeitsmarkt (je 1000 Arbeitslose im Jahresdurchschnitt)	0,2	0,1	+13,1	1,2	2,0	-24,9	4,3	9,0	-35,3	5,0	9,2	-29,6

Gender-Indikatoren (2006)	Bielefeld			Region Bielefeld			NRW			Bund		
	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz	Frauen	Männer	Relative Differenz
Partizipation												
Ratsmitglieder/ Stadtverordnete (je 10.000 deutsche Einwohner im Alter von 25 bis 65 Jahre in Gemeinden ab 20.000 EinwohnerInnen)	1,3	3,9	-48,5	4,7	18,0	-58,4	4,2	14,6	-55,3	3,6	11,8	-53,3
(Ober-)Bürgermeister (je 10.000 deutsche EinwohnerInnen im Alter von 25 bis 65 Jahre in Gemeinden ab 20.000 EinwohnerInnen)	0,0	0,1	-100	0,2	0,7	-60,0	0,1	0,6	-81,8	0,1	0,6	-71,4

ⁱ Der Bezugspunkt in der vorliegenden tabellarischen Analyse ist immer die die Situation von Frauen. Indikator- bzw. Differenzwerte zwischen Männern und Frauen, die zugunsten der Frauen gehen, werden deshalb mit „+“, diejenigen, die zuungunsten der Frauen gehen, mit einem „-“ versehen.

Abschließendes Fazit

Kaum einer mag bestreiten, dass „gute“ Beschäftigung und Geschlechtergerechtigkeit zwei Schlüsselthemen für und in der zukunftsfähigen Gestaltung unserer Gesellschaft sind. Hierzu muss das Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe beider Geschlechter im Bereich Bildung und Ausbildung, im Erwerbsleben, aber auch an gesellschaftlichen und politischen Partizipationsmöglichkeiten anvisiert werden. Denn dieses Ziel ist im Zuge des strukturellen Wandels und unter dem Aspekt der sozialen Gerechtigkeit sowie der ökonomischen Vernunft von herausragender Bedeutung. Dies betont die EU-Kommission auch für die sozialpolitischen Agenda 2006 bis 2010. Eine eindeutig positive Wechselbeziehung zwischen Wirtschaftswachstum und Gleichstellung der Geschlechter wird hierbei hervorgehoben (EU-Kommission 2005: Mitteilung 33).

Trotz der erzielten Fortschritte gibt es noch immer große Ungleichzeitigkeiten und Probleme, z. B. in Bezug auf geschlechtsspezifische Lohngefälle, ungleichen Zugang zum Arbeitsmarkt sowie divergierende Erwerbsbeteiligung, die Berücksichtigung in Fortbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen, den beruflichen Aufstieg, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Mitwirkung an Entscheidungsprozessen. Dies haben auch – in unterschiedlichem Maße und mit unterschiedlichen Ausprägungen – die beiden in dieser Expertise dargestellten Städte und deren umliegenden Regionen gezeigt. Trotz Unterschiede in den wirtschafts- und sozialstrukturellen Gegebenheiten sowie unterschiedlichen Bewertungen und Einstufungen durch den Gender-Index konnten dabei neben divergierenden Problemlagen auch Gemeinsamkeiten in Bezug auf das Thema Gleichstellung bzw. dessen Entwicklung herausgefiltert werden.

So haben junge Frauen deutlich die Defizite im Bereich Bildung und Ausbildung gegenüber den Männern überwunden, sind – was die Bildungsabschlüsse angeht – heute zu einer größeren Zahl sogar besser qualifiziert als junge Männer. Ebenso liegt ihre Schulabbrecherquote unter derer der Männer. Dies ließ sich nicht nur für Bielefeld und Chemnitz beobachten, sondern ist ein deutschland- bzw. europaweiter Trend. Mit der höheren schulischen Grundqualifikation steigen auch die beruflichen Qualifikationen sowie die weibliche Erwerbsorientierung. Sowohl in Bielefeld als auch Chemnitz ist diese Orientierung stark ausgeprägt. In beiden Städten ist die tatsächliche Zahl der weiblichen Erwerbstätigen mit denen der Männer zu vergleichen. Hieraus könnte kurzerhand geschlussfolgert werden, dass Frauen und Männer nicht nur im Bildungsniveau, sondern auch mit ihrem verstärkten Einzug auf den Arbeitsmarkt mit den Männern gleichgezogen sind. Allerdings zeigen sich hier die ersten Problemlagen und auch Unterschiede zwischen den beiden Städten und ihren Regionen.

Das Erwerbsvolumen ist unterschiedlich stark ausgeprägt. Vor allem in Westdeutschland und so auch in Bielefeld ist die Steigerung der weiblichen Erwerbsbeteiligung fast ausschließlich über die Ausdehnung von Teilzeit- und Minijob-Beschäftigungsverhältnissen erzielt worden. Dies weist auf eine Fortsetzung der klassischen Erwerbsmuster für Frauen hin, die keine existenzsichernde Basis bietet. Hier wirken alte Muster weiter fort, deren Überwindung aufgrund der wirtschaftlichen Trends hin zur Ausweitung flexibler und prekärer Beschäftigungsformen, aber auch aufgrund der immer noch nicht in ausreichendem Maß gegebenen infrastrukturellen Voraussetzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Privatleben mit einer Vollzeitberufstätigkeit bedingt sind. Die Vereinbarkeitsproblematik ist heute zwar kein reines „Frauenproblem“ mehr, trifft diese aber als Hauptträgerinnen der „reproduktiven Arbeit“ stärker als Männer. In Ostdeutschland und so auch Chemnitz stellt hingegen die Vollzeitbeschäftigung eher die Norm dar. Voraussetzungen für die Vereinbarkeit – vor allem was das Vorhandensein von Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeht – sind hier eher gegeben. Allerdings greift in Chemnitz das Problem der wirtschaftsstrukturellen Veränderungen stärker, Frauen und Männer sind also insgesamt stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als in Westdeutschland. Dies hat auch zur Folge, dass gerade junge qualifizierte

Menschen und hier vor allem junge Frauen abwandern, da sie berufliche Chancen und Perspektiven in anderen – westdeutschen - Regionen eher gegeben sehen. Hierdurch wird der sich bereits abzeichnende demografische Wandel beschleunigt. Vor diesem Hintergrund erhält auch das Thema Fachkräfteentwicklung und -sicherung zusätzliche Brisanz.

Das Problem wird darüber hinaus verstärkt durch die weiterhin bestehende geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts. In den als maßgebliche Zukunftsbranchen gewerteten Arbeitsmarktsegmenten sind Frauen unterproportional vertreten. Dies ist nicht nur für Chemnitz, sondern auch für Bielefeld zu beobachten. Es bestehen darüber hinaus Lohndifferenzen, nicht nur zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen Ost und West. In Chemnitz differieren die Löhne zwischen Männern und Frauen weniger stark. Dafür liegt das Lohnniveau für beide Geschlechter deutlich niedriger als das in Bielefeld als auch dem Bundesdurchschnitt errechnete. Auch staatliche Förderungen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt kommen in beiden Betrachtungsräumen Männern und Frauen nicht im gleichen Maße zu Gute, obwohl gerade in Chemnitz die Arbeitslosigkeit unter Männern und Frauen auf vergleichbarem Niveau rangiert.

Allgemein kann nicht von einer Gleichstellung zwischen Männern und Frauen gesprochen werden – weder in Chemnitz noch in Bielefeld. Unterschiede zwischen den Städten – was ihre Einstufung im Gender Index angeht – sind stark durch den Bereich „Arbeitsmarkt/ Arbeitsmarktpolitik“ beeinflusst. Diese Ausrichtung und Akzentsetzung der Gleichstellungskriterien des Index ist sinnvoll, da ohne eine gleichwertige Teilhabe am Arbeitsmarkt (neben Erwerbstätigkeit bzw. -losigkeit sind hier auch Arbeitsvolumen, Einkommen und Qualifikationsmerkmale der Beschäftigten hinzu zu zählen), auch keine gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe erzielt werden kann.

Allerdings ist hier noch einmal deutlich hervorzuheben, dass der gemessene Stand der Gleichstellung nichts über die allgemeine Lebensqualität in den Städten und Regionen aussagt. Hier sind – betrachtet man nur die Zahl der Arbeitslosen, die wirtschaftliche Dynamik und die wirtschaftspolitischen Bemühungen in den Städten und Regionen – vergleichbare, wenn nicht sogar etwas bessere Bedingungen für Bielefeld als für Chemnitz gegeben. Auch die Binnenwanderungsquote sowie das Lohnniveau sprechen für eine allgemein höhere Lebensqualität in Bielefeld. Was die Rentenhöhen sowie der der ALGII-Zahlungen, Zuschüssen zu Reintegrationsmaßnahmen, aber auch Rahmenbedingungen wie Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige angeht, sind in Chemnitz bessere Bedingungen als in Bielefeld gegeben.

Diese abschließende Darstellung beweist, dass eine tiefergehende Betrachtung der durch den Gender-Index gelieferten Daten notwendig und sinnvoll ist. Nicht nur um den durch den Gender-Index gemessenen Stand der Gleichstellung in den betreffenden Städten und Regionen durch Betrachtung weiterer Einflussfaktoren zu relativieren oder zu bekräftigen, sondern auch, um für die vor Ort handelnden AkteureInne geeignete Vorschläge für eine Verbesserung des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern machen zu können.