

Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Im Jahr 2010

CHANCENGLEICHHEIT AM ARBEITSMARKT



Genderbericht Hessen
Ausgabe 2011



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit

www.arbeitsagentur.de

Juli 2011

Regionaldirektion Hessen

IAB-Regional

Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Saonestraße 2-4

60528 Frankfurt am Main

069-6670-332

Hessen.CA@arbeitsagentur.de

Genderbericht Hessen

im Jahr 2010

Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit

Teil A

Chancengleichheit auf dem hessischen Arbeits- und Ausbildungsmarkt
Ausgewählte Themen – Berufsorientierung, Teilzeitbeschäftigung und Berufsrückkehr

Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Andrea Herrmann-Schwetje
Anke Paul

Teil B

Große Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern
Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2010

IAB-Regional

Alfred Garloff (IAB Hessen)
Jan Machnig (IAB Hessen)
Peter Schaade (IAB Hessen)

Genderbericht Hessen

im Jahr 2010

Teil A

Chancengleichheit auf dem hessischen Arbeitsmarkt Ausgewählte Themen – Berufsorientierung, Teilzeitbeschäftigung und Berufsrückkehr

Vorbemerkung

Die Bundesagentur für Arbeit verfolgt die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip der Arbeitsförderung.

Ihre Förderleistungen sollen insbesondere die berufliche Situation von Frauen verbessern, indem sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinwirkt und Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit gefördert werden. [§ 1 SGB III].

Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) übernehmen in den Arbeitsagenturen die Funktion als interne und externe Multiplikatorinnen. Sie unterstützen und beraten sowohl die Fach- und Führungskräfte als auch die Kunden und Kundinnen der Arbeitsagenturen in übergeordneten Fragen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeits- und Ausbildungsmarkt.

Der Stab Chancengleichheit der Regionaldirektion Hessen erstellt in Zusammenarbeit mit dem IAB Hessen seit 2007 mit einem jährlichen Rückblick einen Genderbericht, der die Chancengleichheit am hessischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt beleuchtet.

Für das Berichtsjahr 2010 werden in einem ersten Teil (A) aktuelle Themen des Stabes Chancengleichheit am Arbeitsmarkt dargestellt.

In einem zweiten Teil (B) erfolgt eine Analyse der hessischen geschlechtsdifferenzierten Arbeitsmarktdaten durch die Regionalforschung Hessen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB).

Genderbericht Hessen

im Jahr 2010

Inhaltsverzeichnis - Teil A

Vorbemerkung

- | | | |
|----|--|---------|
| 1. | Berufsorientierung für Jungen und Mädchen im Sinne der Chancengleichheit | Seite 6 |
| 2. | Teilzeitbeschäftigung und Berufsrückkehr | Seite 8 |

1. Berufsorientierung für Jungen und Mädchen im Sinne der Chancengleichheit

Die Bundesagentur für Arbeit verfolgt die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip. Sie wirkt darauf hin, die berufliche Situation von Frauen zu verbessern, bestehende Nachteile zu beseitigen und den geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu überwinden.

Die geschlechtsspezifische Prägung des Arbeitsmarktes, Chancenungleichheit und Benachteiligungen werden wie folgt sichtbar:

- Frauen konzentrieren sich auf wenige Berufsfelder – dies beginnt bei der Berufswahl und setzt sich im Berufsleben fort. Sie arbeiten häufig im Dienstleistungsbereich und sind noch zu wenig in den technischen und zukunftsorientierten Branchen (zum Beispiel in IT-Berufen) vertreten. Die typisch weiblichen Berufsfelder sind gekennzeichnet durch geringes Einkommen, geringe Aufstiegschancen und geringes Ansehen. Führungspositionen befinden sich weitgehend in Männerhand.
- Die ungleiche Verteilung familienbezogener Arbeit, tradierte Rollenbilder sowie nicht ausreichende bedarfsgerechte Kinderbetreuung verschärfen die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Hieraus ergibt sich ein hoher Anteil von Frauen in Teilzeitarbeit und Teilzeitarbeitslosigkeit, an Berufsrückkehrenden und alleinerziehenden Arbeitslosen. Faktoren, die eine Integration in den Arbeitsmarkt nachhaltig erschweren.
- Zunehmend kommen auch Männer in den Fokus der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt. Bundesweite Aktionsplattformen wie „Neue Wege für Jung“, der Boys‘ Day oder die Initiative „Mehr Männer in Kitas“ machen dies deutlich. Der wirtschaftliche Strukturwandel führt zu neuen Anforderungen an die Beschäftigten. Soziale und kommunikative Kompetenzen werden im Erwerbsleben immer wichtiger. Diese Eigenschaften werden landläufig eher Frauen zugeschrieben.

Schon beim Start in das Berufsleben müssen die richtigen Weichen bei der Berufswahl gestellt werden, damit diese geschlechtsspezifischen Prägungen auf dem Arbeitsmarkt vermieden werden. Eine frühzeitige genderorientierte Berufsorientierung von Jungen und Mädchen ist deshalb unabdingbar. Die Frage, wie sich Jugendliche ihr Leben in zehn Jahren vorstellen, ist ein wichtiger Bestandteil der „gegenderten“ Berufsorientierung. Der Stellenwert von Verdienstmöglichkeiten, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf, die Vereinbarkeit von Familie, Freunden, Wohnort und Hobbies sollte bei der Suche nach dem Wunschberuf nicht außer Acht gelassen werden.

Der berufliche Orientierungsprozess sollte so früh wie möglich beginnen. Berufsorientierungstage wie der jährliche Girls‘ und Boys‘ Day bieten daher schon ab der fünften Schulklasse die Möglichkeit, sich mit „mädchen- und jungentypischen“ Berufsfeldern zu beschäftigen. Schülerinnen und Schüler sollten diese Tage nutzen, um sich über die Anforderungen im Beruf zu informieren oder auch Gespräche mit Arbeitnehmer/innen, Führungskräften und Auszubildenden zu führen. Jungen – und Mädchenspezifische Berufsorientierungsmaßnahmen fördern die Diskussion über Themen wie die Überrepräsentanz von Männern in Top-Positionen in der Wirtschaft, obwohl Frauen häufig die besseren Schulnoten und Studienabschlüsse vorweisen, oder warum es so wenig männliche Erzieher gibt, obwohl auch nicht alle typischen Männerjobs besser bezahlt werden.

Schon mit der frühkindlichen Prägung durch gesellschaftliche Rollenbilder wird der Berufswahlprozess beeinflusst. Eltern, Erzieher und das soziale Umfeld üben einen großen Einfluss aus und müssen über „Chancengleichheit bei der Berufswahl“ informiert sein. So können Rollenklischees frühzeitig überwunden werden bzw. erst gar nicht entstehen.

Die Beauftragten für Chancengleichheit der Agenturen für Arbeit – BCA (§385 SGB III), die in jeder Agentur für Arbeit vertreten sind, bearbeiten diese Themenfelder. Sie beraten und arbeiten hierbei eng mit den Fachkräften der Berufsberatung zusammen. Sie informieren zur Berufswahl u.a. durch Seminare, Informationsveranstaltungen, Presseinformationen und der Beteiligung an den Girls'- und Boys' Days und geben Auskunft zu allen übergeordneten Fragen einer gendergerechten Berufswahl. Zusammen mit den Netzwerkpartner/-Innen und arbeitsmarktpolitischen Akteuren gehen sie die regionalen Handlungsfelder an, die nachfolgend dargestellt werden:

Auflösung von Rollenklischees

- Viele Mädchen und Jungen sind bei ihrer Berufswahl schon festgelegt, wenn sie sich an die AA wenden – deshalb muss das Thema „Chancengleichheit bei der Berufswahl“ viel früher behandelt werden.
- Berufswahl dem demografischem Wandel anpassen (Fachkräftebedarf: Altenpfleger, Erzieher, Informatikerinnen)
- Lehrer, Eltern und Erzieher in Kindergärten verstärkt bei der Berufsorientierung einbeziehen – hier ist eine verstärkte Gender-Sensibilisierung zu erreichen
- Umdenken bezüglich Mädchen-typischen oder Jungen-typischen Berufen, z. B. durch die öffentlichkeitswirksamere Thematisierung des Programms „Mehr Männer in KITAS“.
- Betreuungseinrichtungen müssen ein stärkeres Bewusstsein für die Gewinnung männlicher Fachkräfte entwickeln.
- Während die Veranstaltungen zum Girls' Day in vielen Regionen zum Selbstläufer geworden sind, müssen die Arbeitskreise und Veranstaltungsangebote für den Boys' Day erst noch auf diesen Stand gebracht werden.

Bessere Verknüpfung mit den Schulen und den Hochschulen zum Thema „Chancengleichheit bei der Berufswahl“

- Schulen müssen den Angeboten von Girls' Day - und Boys' Day offener gegenüber stehen. Sie müssen die Schüler/innen informieren und bereits in der schulischen Vorbereitung auf diese Berufsorientierungstage deutlich machen, warum es diese Angebote gibt.
- Berufsorientierung als klassisches Instrument in Schulklassen sollte grundsätzlich einen Genderteil erhalten.

Hilfen der Agentur für Arbeit in Anspruch nehmen

- Die Angebote der Agenturen für Arbeit wie Eignungstests beim Psychologischen Dienst der AA, Informationsangebote im BIZ, Beratungsgespräche und spezifische Seminarangebote der BCA (z.B. Mädchenseminare, Seminare für Eltern „Was rate ich meiner Tochter“, Beiträge für Elternabende in den Schulen) müssen noch mehr in den Fokus von Schüler/innen und Schülern gerückt werden.

Weitere Informationen über das Dienstleistungsangebot der Agenturen und der BCA sind auf den Internetseiten www.arbeitsagentur.de unter den Stichworten Chancengleichheit und moderne Personalpolitik zu finden.

2. Teilzeitbeschäftigung und Berufsrückkehr

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem sich abzeichnenden Fachkräftebedarf ist die Steigerung der Erwerbstätigkeit ein Ziel übergeordneter Arbeitsmarktpolitik. Allgemeiner Konsens besteht darüber, dass ein großes Potenzial bei den Frauen liegt, von denen in Hessen immer noch nur knapp zwei Drittel erwerbstätig sind.

Erfolge sind auch zu verzeichnen. So ist zum einen die Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse von Frauen gestiegen, von 934.495 in 2000 auf 986.618 in 2010 – das ist ein Plus von 5,6%¹. Ihr Anteil an Beschäftigung konnte dadurch weiter verbessert werden.

Dies hat mit dazu beigetragen, das Ziel der EU- Strategie von Lissabon zu erreichen, die Beschäftigungsquote (auch Erwerbstätigenquote genannt) der Frauen bis 2010 auf mindestens 60% zu erhöhen.

Auch die Aussichten einer weiteren Verbesserung der Beschäftigungslage sind zur Zeit grundsätzlich günstig, denn das sozialversicherungspflichtige Stellenangebot hat sich in Hessen über das Jahr 2010 um 26 % erhöht¹.

Hessische Unternehmen, die zunehmend einen Bedarf an Fachkräften formulieren, bringen sich deshalb allmählich stärker bei der Lösung von Kinderbetreuungsproblemen mit ein und zeigen mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung.

Arbeitnehmerinnen zeigen Bereitschaft zur Flexibilität und fühlen sich mitverantwortlich für die Erbringung des Familieneinkommens, insbesondere wenn sie sich für kurze Erwerbsunterbrechungen entschieden haben.

Viele Frauen können von den positiven Entwicklungen aber nur eingeschränkt profitieren: sie suchen Tätigkeiten in Teilzeit, das Angebot an Teilzeitstellen erhöhte sich aber in 2010 nur um 7%¹.

Einen Eindruck des Missverhältnisses bieten die statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit vom Dezember 2010: 9.082 teilzeitarbeitslosen Frauen allein aus dem Rechtskreis des SGB III konnten die Agenturen für Arbeit 4.169 sozialversicherungspflichtige Stellen in Teilzeit anbieten.

Das liegt zum einen daran, dass ein erheblicher Anteil der neuen Jobangebote bei den Zeitarbeitsfirmen liegt und sich hier Teilzeit noch nicht durchgesetzt hat. Zum anderen haben noch immer viele Arbeitgeber die Möglichkeiten der betriebsinternen Arbeits-/ Zeitverteilung nicht erkannt. Außerdem sind vielfach die Probleme der Kinderbetreuung nicht gelöst. Kindergarten- und zunehmend auch Krippen- Angebote ermöglichen den Wiedereinstieg in den Beruf, bieten aber – vor allem im ländlichen Raum – nur eingeschränkte Unterstützung, weil die Betreuungszeiten nicht zu den Arbeitszeiten passen. Dazu kommt oft ein unzureichendes Angebot des öffentlichen Nahverkehrs. Die Folge ist, dass Berufsrückkehrerinnen ihre Arbeitszeitwünsche nicht umsetzen können und auf geringfügige Beschäftigung ausweichen. In den sogenannten „Minijobs“ werden jedoch in der Regel weder Karrieremöglichkeiten eröffnet, noch gelingt hierdurch die Existenzsicherung im Alter.

Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit ist deshalb die Information und Beratung der Arbeitsmarktpartner/-Innen über die Möglichkeiten der Flexibilisierung und über Wege zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine Vielzahl von Informationsmaterialien wie z.B. das Themenheft „Familie und Beruf“ aus der Reihe „durchstarten“ für Arbeitnehmer/-Innen und Info-Flyer der Reihe „Moderne Personalpolitik“ für Arbeitgeber bieten wertvolle Hilfestellung. Darüber hinaus werden die

¹ <http://statistik.arbeitsagentur.de>

verschiedenen Interessenlagen in den Agenturen für Arbeit Hessens konkret in den Blick genommen. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) informieren Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber über demografiesensible Personalpolitik und erproben die verschiedensten Wege, um zusätzliche Beschäftigungsaufnahme zu ermöglichen.

Dies tun sie zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrags zur Unterstützung der Berufsrückkehr gemäß § 8 Absatz 2 iVm § 20 SGB III, aber natürlich darüber hinaus, denn der Wiedereinstieg nach einer Familienphase ist auch außerhalb der gesetzlichen Definition im Fokus.

So erstellten die Agenturen in 2010 Übersichten über Kinderbetreuungsmöglichkeiten, vermittelten Kontakte zur örtlichen Tagespflegevermittlung und erarbeiteten mit Lokalen Bündnissen für Familie Lösungen für Randzeiten- Betreuungsbedarf. Die Aktivitäten sind vielfältig und setzen Impulse nach innen wie nach außen. Beispielhaft seien hier einige aus dem Gesamtspektrum genannt:

Im Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Gießen werden Arbeitgeber gezielt nach Job-Sharing- oder Teilzeit-Möglichkeiten gefragt. Die so gewonnenen Stellen werden geeigneten Bewerberinnen präsentiert.

In Kassel ist die Agentur für Arbeit in das örtliche Modellprojekt des bundesweiten ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ eingebunden und erprobt Wege zur Aktivierung der Stillen Reserve.

In Limburg wird für Frauen in Elternzeit ein Workshop zur Kinderbetreuungsorganisation angeboten, damit der Wiedereinstieg in das Berufsleben gelingt. Auch eine Job-Sharing-Börse soll erprobt werden.

In Zusammenarbeit mit den regionalen Frauenbüros wurden auch in 2010 Infobörsen für Frauen oder Infotage Wiedereinstieg organisiert. Hier konnten sich Wiedereinsteigerinnen konkret über ihre Planungen austauschen und die notwendigen Hinweise auf weitere Unterstützung erhalten.

Zunehmend gilt die Aufmerksamkeit der Agenturen für Arbeit der Erweiterung der Arbeitszeiten. Vor dem Hintergrund wachsender prekärer Beschäftigung, wie sie in befristeten Arbeitsverhältnissen, Leiharbeit, Minijobs, untertariflicher Erwerbsarbeit gesehen wird, ist es für Frauen riskant, für die Existenzsicherung und die Sicherung des Familieneinkommens auf die Erwerbstätigkeit des Partners zu setzen².

² Studie Wippermann zum Modellprojekt Perspektive Wiedereinstieg



Fragen beantworten Ihnen Ihre Ansprechpartnerinnen für Chancengleichheit am
Arbeitsmarkt in der Regionaldirektion Hessen

Saonestraße 2–4

60528 Frankfurt am Main

Hessen.CA@arbeitsagentur.de

http://www.arbeitsagentur.de/nn_29262/Dienststellen/RD-H/RD-H/A10-Chancengleichheit-CA-TBD/Allgemein/Chancengleichheit-CA-Hessen-Einstiegs-SEITE.html

Anke Paul

Telefon 0 69 6670-503

Andrea Herrmann-Schwetje

Telefon 0 69 6670-314

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2/2011

Große Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
in Hessen 2010

Alfred Garloff
Jan Machnig
Peter Schaade

ISSN 1861-3578

IAB Hessen
in der Regionaldirektion

Hessen

Große Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen
2010

Alfred Garloff (IAB Hessen)

Jan Machnig (IAB Hessen)

Peter Schaade (IAB Hessen)

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

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	9
1 Gestärkt aus der Krise: Die wirtschaftliche Lage 2010	11
2 Betriebliche Ausbildung	14
3 Erwerbstätigkeit in Hessen	19
4 Entwicklung der Arbeitslosigkeit	28
5 Lohnunterschiede bei Frauen und Männern in Hessen	29
6 Arbeiten für wenig Geld: Der Niedriglohnsektor in Hessen	35
Literatur	41

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen im Berichtsjahr 2009/2010 in Hessen nach Wunschberufen (TOP 5)	17
Abbildung 2:	Erwerbstätigenquote von Frauen* in den deutschen Bundesländern, 2009, in Prozent	20
Abbildung 3:	Entwicklung der Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern in Hessen, 2000–2009, in Prozent	21
Abbildung 4:	Differenz der Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern in Hessen, 2006–2009, in Prozentpunkten	22
Abbildung 5:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht mit Arbeitsort in Hessen, Juni 2010	23
Abbildung 6:	Anteile der sozialversicherungspflichtig voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen mit Arbeitsort in Hessen, 2000–2010, in Prozent	24
Abbildung 7:	Anteile der sozialversicherungspflichtig voll- und teilzeitbeschäftigten Männer mit Arbeitsort in Hessen, 2000–2010, in Prozent	24
Abbildung 8:	Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnort in Hessen an den Erwerbstätigen, nach Geschlecht, 2000–2009, in Prozent	25
Abbildung 9:	Verhältnis der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt am Arbeitsort in Hessen, nach Geschlecht, 2000–2010, in Prozent	26
Abbildung 10:	Entwicklung der Anteile der Leiharbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort nach Geschlecht in Hessen, 2000–2010, in Prozent	27
Abbildung 11:	Arbeitslose insgesamt und teilzeitarbeitsuchende Arbeitslose in Hessen, nach Geschlecht, Jahresdurchschnitt 2010	29
Abbildung 12:	Entwicklung des Medians der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern mit Arbeitsort in Hessen und des Entgeltunterschiedes, 2000–2009, jeweils 31.12.	31
Abbildung 13:	Sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer ohne Auszubildende am Arbeitsort in Hessen nach Entgeltklassen, 31.12.2009, in Prozent	32
Abbildung 14:	Anteil der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Männer am Arbeitsort in Hessen nach Entgeltklassen und Schulabschluss, 31.12.2009, in Prozent	33
Abbildung 15:	Anteil der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen am Arbeitsort in Hessen nach Entgeltklassen und Schulabschluss, 31.12.2009, in Prozent	34
Abbildung 16:	Anteil der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen am Arbeitsort in Hessen im Niedriglohnsektor, 1999–2009, jeweils 31.12., in Prozent	36
Abbildung 17:	Anteil der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Männer am Arbeitsort in Hessen im Niedriglohnsektor, 1999–2009, jeweils 31.12., in Prozent	37

Abbildung 18:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit am Arbeitsort in Hessen nach Geschlecht und Alter im Niedriglohnbereich, 31.12.2009, in Prozent	38
Abbildung 19:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit am Arbeitsort in Hessen nach Geschlecht und Bildungsgrad im Niedriglohnbereich, 31.12.2009, in Prozent	39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen im Berichtsjahr 2009/2010 in Hessen nach Strukturmerkmalen	15
Tabelle 2:	Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen im Berichtsjahr 2009/2010 in Hessen nach Wunschberufen (TOP 5)	17

Zusammenfassung

Nachdem Deutschland im Jahr 2009 wirtschaftlich ganz im Zeichen der schwersten ökonomischen Krise seit der Weltwirtschaftskrise 1929 stand, war hingegen das Jahr 2010 durch einen dynamischen Wirtschaftsaufschwung geprägt. Von der positiven ökonomischen Entwicklung profitierte auch der hessische Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosigkeit konnte nicht nur reduziert werden, sondern ist inzwischen niedriger als vor dem Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise. Im Verlauf dieser Entwicklung konnten Frauen ihre Position auf dem hessischen Arbeitsmarkt behaupten und teilweise verbessern. Trotzdem stellt sich die Situation der Frauen auf dem hessischen Arbeitsmarkt nicht in allen Aspekten zufriedenstellend dar. Im Einzelnen sind folgende Ergebnisse festzuhalten:

- **Betriebliche Ausbildung:**

Bei der Ausbildungsplatzsuche beschränken sich junge Frauen im Vergleich zu Männern auf wenige Wunschberufe. Nahezu die Hälfte von ihnen konzentriert sich bei ihrem Berufswunsch auf lediglich fünf Berufe.

- **Erwerbstätigkeit:**

Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist im Jahr 2010 erneut angestiegen. Die Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern haben sich weiter angenähert. Bezogen auf ihren Bevölkerungsanteil sind Frauen auf dem hessischen Arbeitsmarkt jedoch nach wie vor bei der Erwerbstätigkeit unterrepräsentiert.

- **Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung:**

Wie bereits in den Jahren zuvor ist die Teilzeitquote von Frauen auch im aktuellen Berichtsjahr angestiegen. Die positive Entwicklung in der Frauenbeschäftigung ist insofern insbesondere auf Zuwächse im Teilzeitbereich zurückzuführen. Über ein Drittel aller beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit.

- **Geringfügig entlohnte Beschäftigung und Zeitarbeit:**

Neben der Teilzeitbeschäftigung gewinnen auch andere atypische Beschäftigungsformen, wie die geringfügig entlohnte Beschäftigung und die Zeitarbeit, immer mehr an Bedeutung. Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis ist seit einigen Jahren deutlichen Erosionstendenzen unterworfen. Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung wird vorwiegend von Frauen ausgeübt, jedoch hat diese Beschäftigungsform in den letzten Jahren auch bei Männern zugenommen.

- **Arbeitslosigkeit:**

Die Arbeitslosigkeit ist im Jahr 2010 gesunken. Die Arbeitslosenquote der Frauen und der Männer hat sich gegenüber dem Vorjahr reduziert.

- **Verdienstunterschiede:**

Männer verdienen besser als Frauen. Der durchschnittliche Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern beträgt derzeit 20,4 Prozent. Frauen sind in den niedrigeren Gehaltsklassen systematisch über- und in den hohen Gehaltsklassen unterrepräsentiert.

- **Niedriglohnbeschäftigung:**

Der Niedriglohnsektor ist in den letzten Jahren dramatisch gewachsen und hat sich strukturell verfestigt. Nahezu jeder fünfte sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ist im Niedriglohnsektor beschäftigt. Frauen sind besonders häufig von Niedriglöhnen betroffen: Fast jede dritte vollzeitbeschäftigte Frau in Hessen arbeitet im Niedriglohnsektor. Entgegen der öffentlichen Wahrnehmung sind im Niedriglohnsektor nicht mehrheitlich gering Qualifizierte beschäftigt. Vielmehr stellen gering Qualifizierte im Vergleich zu den formal gut qualifizierten Beschäftigten (abgeschlossene Berufsausbildung oder Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss) im Niedriglohnsektor die Minderheit dar.

Keywords:

Arbeitsmarkt, Gender, Lohnungleichheit, Niedriglohnbeschäftigung, Pay-Gap

Wir danken Antje Weyh und Doris Wiethölter für die inhaltlichen Anregungen sowie Annette Röhrig für die Unterstützung bei der formalen Gestaltung.

1 Gestärkt aus der Krise: Die wirtschaftliche Lage 2010

Die ökonomischen Rahmenbedingungen sind entscheidende Kriterien für die Arbeitsmarktchancen von Frauen und Männern. Während das Jahr 2009 bundesweit ganz im Zeichen der schwersten und tiefsten ökonomischen Krise seit der Weltwirtschaftskrise 1929 stand, kam es im Jahr 2010 nicht nur zu einer weitestgehenden Stabilisierung der Weltwirtschaft, sondern vielmehr zu einem, auch für viele Experten überraschenden, dynamischen Wiederaufschwung der Globalökonomie. Nachdem sich die Weltwirtschaft 2009 in einer tiefgreifenden Rezession befand und erstmals seit 60 Jahren schrumpfte (-1,9 Prozent), wuchs die Weltwirtschaft im Jahr 2010 wieder um 5,0 Prozent (vgl. IWF 2011). Motor des rasanten Wiederaufschwungs war insbesondere das wieder anziehende Welthandelsvolumen. Dieses erholte sich nach seiner nachfragebedingten Talfahrt im Krisenjahr 2009 (-10,7 Prozent) deutlich und wuchs im Jahr 2010 wieder um 12,0 Prozent.

Entgegen den typischen Mustern und Folgen früherer Finanz- und Wirtschaftskrisen (vgl. Kindleberger 2005; Reinhart/Rogoff 2010) erholte sich auch die deutsche Volkswirtschaft bemerkenswert schnell.¹ Nachdem die deutsche Wirtschaft im Jahr 2009 einen Rückgang des preisbereinigten Bruttoinlandsproduktes von -4,7 Prozent und damit den stärksten wirtschaftlichen Einbruch seit der Nachkriegszeit hinnehmen musste, wuchs das Bruttoinlandsprodukt (BIP) im Jahr 2010 um 3,6 Prozent. Dabei profitierte Deutschland aufgrund seiner starken Exportabhängigkeit insbesondere vom anziehenden Welthandel. So stiegen die Exporte im Jahr 2010 nach der negativen Wachstumsrate im Jahr 2009 (-14,7 Prozent) preisbereinigt wieder um 14,2 Prozent an (vgl. Statistisches Bundesamt 2011). Der Außenhandel, traditionell ein Wachstumsmotor der deutschen Volkswirtschaft, erwies sich damit erneut als eine wichtige Stütze der wirtschaftlichen Entwicklung, sowie als eine entscheidende Determinante dafür, dass sich Deutschland bereits circa eineinhalb Jahre nach der tiefen Konjunkturkrise in einer ökonomisch erstaunlich guten Verfassung befindet.

In Hessen fiel die wirtschaftliche Erholung nach der tiefsten ökonomischen Krise der Nachkriegsgeschichte ebenso kräftig aus wie in Deutschland insgesamt. Das hessische Bruttoinlandsprodukt wuchs im Jahr 2010 um 3,6 Prozent nachdem es im Vorjahr um 4,1 Prozent geschrumpft war (vgl. Hessisches Statistisches Landesamt 2011a). Damit hat Hessen bereits eineinhalb Jahre nach dem Höhepunkt der Krise das Vorkrisenniveau nahezu wieder erreicht. Verantwortlich für das robuste Wachstum der hessischen Wirtschaft war insbesondere das Verarbeitende Gewerbe, das im Jahr 2010 wieder um 11,3 Prozent wuchs, nach-

¹ Das Vermächtnis von Finanzkrisen ist zumeist verheerend. So offenbaren die Analysen von Reinhart/Rogoff (2010) markante Muster bei den Auswirkungen von Finanzkrisen. Wie ihr 800 Jahre umfassendes Datengebirge zeigt, weisen die Nachwirkungen von Krisen zumeist drei zentrale Merkmale auf (vgl. ebd. 2010: 317, 322, 325): Erstens sind die Einbrüche in den Vermögensmärkten äußerst tief greifend und von langer Dauer. So sinken die Aktienkurse im Durchschnitt um 56 Prozent und verharren auf diesem niedrigeren Niveau circa dreieinhalb Jahre. Die realen Immobilienpreise brechen durchschnittlich um 35 Prozent ein und bleiben knapp sechs Jahre auf diesem Niveau. Zweitens sind die Nachwirkungen von Finanzkrisen mit einem drastischen Rückgang der Wirtschaftsleistung, sowie einem Anstieg der Arbeitslosigkeit verbunden. Im Schnitt sinkt die Wirtschaftsleistung um neun Prozent. Die Dauer eines Abschwungs beträgt dabei durchschnittlich zwei Jahre. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit erstreckt sich durchschnittlich auf vier Jahre. Die Arbeitslosigkeit wächst in diesem Zeitraum im Schnitt um sieben Prozent. Drittens steigen die Staatsschulden infolge einer Krise explosionsartig an. So erhöhte sich in allen größeren Krisen nach dem 2. Weltkrieg die Verschuldung im Durchschnitt um 86 Prozent.

dem es im Jahr 2009 von der Weltrezession am schwersten betroffen war (vgl. Hessisches Statistisches Landesamt 2011).

Mit dem konjunkturellen Wiederaufschwung geht eine sehr stabile und positive Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes einher. Die Situation für Frauen und Männer auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat sich im Jahr 2010 deutlich verbessert. Zwar präsentierte sich dieser bereits auf dem Höhepunkt der Krise 2009 als äußerst robust, jedoch ließ das umfangreiche Halten der Arbeitskräfte befürchten, dass die konjunkturelle Erholung im Jahr 2010 vor allem ein „jobless growth“ sein würde, und damit wirkungslos am Arbeitsmarkt vorbei ginge (vgl. Fuchs/Hummel et al. 2010b).

Nachdem sich die Arbeitslosigkeit in Deutschland im Rahmen des konjunkturellen Einbruchs im Jahr 2009 noch moderat erhöhte, sinkt sie seit Anfang 2010 kontinuierlich. Im Oktober 2010 wurde sogar erstmals seit 18 Jahren die Grenze von weniger als drei Millionen Arbeitslosen erreicht. Damit blieben die für das Jahr 2010 von vielen Konjunkturanalysten prognostizierten Entlassungswellen aus.

Ein ähnliches Bild ergibt sich für den hessischen Arbeitsmarkt. Trotz des massiven konjunkturellen Einbruchs hat der hessische Arbeitsmarkt im Gleichklang mit Deutschland die Krise relativ unbeschadet überstanden. So ist in Hessen die Arbeitslosigkeit niedriger als vor der Krise. Während im Jahr 2009 im Jahresdurchschnitt rund 211.000 Menschen in Hessen ohne Arbeit waren, lag die Anzahl im Jahr 2010 bei insgesamt knapp 197.000 Frauen und Männer. Die Arbeitslosenquote betrug damit im Jahresdurchschnitt 6,4 Prozent.

In der Literatur werden neben der konjunkturellen Entwicklung vor allem die folgenden Gründe für die positive Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes angeführt (vgl. Möller 2010). Zum einen profitierten sowohl die deutsche Wirtschaft, als auch der deutsche Arbeitsmarkt im Vorfeld der Krise von einem kräftigen, globalen Aufschwung und Wachstumstrend. Dies war insbesondere für die deutsche Exportwirtschaft sehr von Vorteil. Die Unternehmen konnten in dieser Zeit hohe finanzielle Reserven aufbauen, von denen sie im Verlauf der Krise zehrten und damit ihre Beschäftigten zum Großteil halten konnten. Die Dienstleistungsbranche in Deutschland war von der Krise so gut wie überhaupt nicht betroffen, so dass unter anderem im Gesundheitswesen, im Bildungsbereich und der Gastronomie Beschäftigung sogar aufgebaut wurde und die Arbeitsplatzverluste in den exportabhängigen Wirtschaftszweigen zum Teil kompensiert werden konnten (vgl. Fuchs et al. 2010a). Des Weiteren hat der massive Ausbau der Kurzarbeit den Arbeitsmarkt stark entlastet. Der Einsatz dieses Instrumentes ermöglichte es den Unternehmen, Arbeitskräfte zu halten und sich damit der schwierigen wirtschaftlichen Situation hauptsächlich über eine Reduktion der Arbeitszeit anzupassen. Die Motivation zur Hortung von Arbeitskräften ist zweitens darauf zurückzuführen, dass bei vielen Unternehmen die akute Angst vor einem Fachkräftemangel nach der Krise herrschte. Dies führte dazu, dass viele Unternehmen sich nicht von ihren Arbeitskräften trennten, sondern flexible institutionelle Regelungen, wie die Reduzierung von Arbeitszeitguthaben (Arbeitszeitkonten), nutzten. Der robuste Verlauf auf dem Arbeitsmarkt kann des Weiteren auf die kluge Strategie der Tarifvertragsparteien zurückgeführt werden, die während der Krise ihr Hauptaugenmerk auf die Arbeitsplatzsicherheit gelegt haben und dementsprechend einen sehr moderaten Kurs in der Tariflohnpolitik verfolgten (vgl. Möller 2010;

Sachverständigenrat 2010). Darüber hinaus haben nicht zuletzt die Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik (z. B. Weiterbildung) sowie die zahlreichen Konjunkturpakete des Bundes zu einer entlastenden und stabilisierenden Wirkung auf den Arbeitsmarkt geführt.

Eine ausführliche Darstellung und Diskussion der Beschäftigungssituation auf dem hessischen Arbeitsmarkt wird in Kapitel 3 vorgenommen. Der Fokus der Analyse wird dabei auf die geschlechterspezifischen Unterschiede gelegt.

Trotz der positiven konjunkturellen Situation und der viel versprechenden, sehr dynamischen Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes kann von einem Ende der Finanz- und Wirtschaftskrise nicht die Rede sein. So ist die ökonomische Lage in nahezu allen modernen Ökonomien durch folgende Situation gekennzeichnet: Einerseits hat sich das Wachstum, und damit die realwirtschaftliche Situation und die Lage auf dem Arbeitsmarkt, weitestgehend stabilisiert. Andererseits operiert die Fiskal- und Geldpolitik nach wie vor im Krisenmodus. Insbesondere die Interventionen seitens des Staates, die mit Hilfe von Konjunkturpaketen in einer nie zuvor dagewesenen Größenordnung, einen noch tieferen Absturz der Weltwirtschaft verhindert haben, haben in nahezu allen Volkswirtschaften zu einer erheblichen Belastung der öffentlichen Haushalte, wenn nicht sogar, wie im Falle von Griechenland, Irland, Spanien und Portugal, zu einer tiefgreifenden und anhaltenden Haushaltskrise geführt. Es ist nicht auszuschließen, dass die nun politisch angestrebte synchrone Haushaltskonsolidierung der Europäischen Staaten zu einer nachhaltigen Wachstumsschwäche oder sogar zu einem erneuten ökonomischen Einbruch („double dip“) führt. Sollte ein solches Szenario eintreten, wird der massive Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente erneut erforderlich sein (vgl. Bäcker/Bosch/Weinkopf 2010).

Zudem könnte die Konsequenz der enormen Belastungen der öffentlichen Haushalte der Übergang in ein „Regime fiskalischer Austerität“ sein, dessen Hauptmerkmal die „institutionalisierte Fiskalisierung der Politik“ ist, also die Bewertung jeder politischen Maßnahme und Entscheidung unter dem Gesichtspunkt ihrer Auswirkungen auf das staatliche Defizit (Streeck 2010). Die Erschöpfung der fiskalpolitischen Reaktions- und Interventionsmöglichkeiten könnte die Handlungs- und Steuerungsfähigkeit des Staates erheblich einschränken und damit zu „einer Erosion der politischen Kapazität zu distributiven und investivem Handeln“ führen (ebd. 2010: 160). Ein solches Szenario hätte auch Konsequenzen für die Arbeitsmarktpolitik. So wird die Arbeitsmarktpolitik, die in den Jahren zwischen 2000 und 2010 im Vergleich zu den 1980er und 1990er Jahren von Budgetkürzungen weitestgehend verschont blieb, in naher Zukunft unter anderem auch aufgrund der Schuldenbremse mit ambitionierten Sparzielen konfrontiert werden, was ihren finanziellen sowie politischen Handlungs- und Steuerungsspielraum deutlich einschränken könnte (vgl. Bäcker/Bosch/Weinkopf 2010).

Nachdem nun einleitend die wirtschaftliche Lage und Entwicklung in Deutschland und Hessen kurz skizziert wurde, konzentriert sich das folgende Kapitel auf den hessischen Ausbildungsmarkt.

2 Betriebliche Ausbildung

In modernen Wissensgesellschaften ist Bildung nicht nur eine der zentralen Ressourcen, sondern auch eine der entscheidenden Determinanten für individuellen Aufstieg, Erfolg auf dem Arbeitsmarkt und nicht zuletzt ökonomischen Wohlstand (vgl. Schütz/Wößmann 2005: 15 ff.). Sowohl eine gute Schulbildung, als auch eine erfolgreiche betriebliche Ausbildung oder ein abgeschlossenes Studium sind für die gelungene Integration auf dem Arbeitsmarkt eine wichtige, wenn nicht sogar entscheidende Voraussetzung (vgl. Franz 2006). Eine mangelhafte oder gar fehlende Erstausbildung führt hingegen für viele Betroffene zu äußerst eingeschränkten beruflichen Perspektiven, die sowohl erhebliche individuelle, als auch gesellschaftliche Folgekosten implizieren. In diesem Kapitel liegt der Fokus der Untersuchung auf der betrieblichen Ausbildung in Hessen unter besonderer Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Unterschiede.²

In Hessen suchten im Jahr 2010³ 43.020 Bewerberinnen und Bewerber eine Ausbildungsstelle über die Ausbildungsvermittlung der Agenturen für Arbeit bzw. der Träger der Grundversicherung (Arbeitsgemeinschaften und zugelassene kommunale Träger). Im Vergleich zum Vorjahr nahmen damit 2.646 mehr Bewerberinnen und Bewerber die Ausbildungsvermittlung für ihre Ausbildungsplatzsuche in Anspruch. Der Frauenanteil unter allen Bewerbern betrug 45,5 Prozent und der Männeranteil 54,5 Prozent (vgl. Tabelle 1).

² Die schulische Ausbildung wird im Rahmen dieses Genderberichtes nicht näher untersucht. Eine ausführliche Darstellung und Untersuchung der Schulbildung in Hessen unter besonderer Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Unterschiede findet sich im Genderbericht des Vorjahres (siehe Burkert et al. 2010).

³ Die Daten beziehen sich auf Berichtsjahr 2009/2010 (1. Oktober 2009 bis 30. September 2010).

Tabelle 1: Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen im Berichtsjahr 2009/2010 in Hessen nach Strukturmerkmalen

Strukturmerkmale	Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen			
	insgesamt	dar. weiblich in %	Anteil in % männlich	Anteil in % weiblich
Insgesamt	43.020	45,5	100,0	100,0
nach Schulabschluss				
kein Hauptschulabschluss	1.523	41,6	3,8	3,2
mit Hauptschulabschluss	13.272	39,3	34,4	26,6
Mittlerer Bildungsabschluss	17.054	47,5	38,2	41,4
Fachhochschulreife	5.018	52,7	10,1	13,5
Hochschulreife	2.971	55,4	5,7	8,4
keine Angabe	3.182	42,2	7,8	6,9
nach besuchter Schule				
Allgemeinbildende Schule	19.942	44,5	47,3	45,3
Berufsbildende Schule	20.107	46,7	45,7	48,0
Hochschulen und Akademien	1.078	44,4	2,6	2,5
keine Angabe	1.825	44,2	4,3	4,1
nach Alter				
15 Jahre und jünger	769	43,8	1,8	1,7
16 Jahre	4.952	44,3	11,8	11,2
17 Jahre	7.131	43,7	17,1	15,9
18 Jahre	7.398	45,9	17,1	17,3
19 Jahre	6.636	48,2	14,7	16,4
unter 20 Jahre	26.886	45,5	62,5	62,5
20 Jahre	5.164	48,9	11,3	12,9
21 Jahre	3.556	46,1	8,2	8,4
22 Jahre	2.486	43,6	6,0	5,5
23 Jahre	1.739	42,3	4,3	3,8
24 Jahre	1.168	41,2	2,9	2,5
unter 25 Jahre	40.999	45,6	95,1	95,6
25 Jahre und älter	2.021	43,1	4,9	4,4

Quelle: Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Obwohl sich der Arbeitsmarkt während der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 als sehr robust präsentierte und im Jahr 2010 erheblich vom konjunkturellen Aufschwung profitierte, blieben im aktuellen Berichtsjahr insgesamt 740 Bewerberinnen und Bewerber unversorgt. Dies sind 1.220 Bewerberinnen und Bewerber bzw. 62,2 Prozent weniger als im Vorjahr (1.960). Damit blieben im aktuellen Berichtsjahr 1,8 Prozent aller weiblichen und 1,7 Prozent aller männlichen Bewerber unversorgt.

Nach wie vor ist auffällig, dass insbesondere Jugendliche mit niedrigem oder mittlerem Bildungsabschluss Hilfen in Anspruch nahmen. So haben 74 Prozent der Bewerberinnen und Bewerber, die mit Hilfe der Ausbildungsvermittlung eine Ausbildungsstelle suchten, höchstens einen Realschulabschluss. Jugendliche mit einem höheren Bildungsabschluss bemühen sich anscheinend selbstständig um einen Ausbildungsplatz oder entscheiden sich für eine universitäre Ausbildung.

In diesem Kontext zeigen sich auch geschlechterspezifische Unterschiede. Je höher der Bildungsgrad, umso höher ist der Anteil der Frauen unter den jeweiligen Ausbildungsplatzsuchenden. Während beispielsweise der Anteil von Frauen bei den Ausbildungssuchenden mit einem Hauptschulabschluss lediglich bei 39,3 Prozent lag, waren Frauen bei den Ausbildungssuchenden mit einem höheren Schulabschluss, wie der Fachhochschulreife und der Allgemeinen Hochschulreife mit 52,7 Prozent bzw. 55,4 Prozent überrepräsentiert.

Des Weiteren nutzten im Vergleich zum Vorjahr wieder mehr Jugendliche, die ihren Schulabschluss an einer allgemeinbildenden Schule gemacht haben, die Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche. Nachdem im vergangenen Berichtsjahr dies lediglich 18.088 Absolventen taten, waren es im aktuellen Berichtsjahr wieder 19.942 Jugendliche. Trotz dieses Anstieges ist auffällig, dass zunehmend mehr Absolventinnen und Absolventen aus berufsbildenden Schulen Hilfe in Anspruch nahmen. Dieser Trend, der sich schon während der letzten Berichtsjahre abzeichnete, hat sich im aktuellen Berichtsjahr nochmals verstärkt. So gab es im Berichtsjahr 2008/2009 16.831 Bewerberinnen und Bewerber aus berufsbildenden Schulen. Im aktuellen Berichtsjahr waren es bereits 20.107 Bewerberinnen und Bewerber. Damit überstieg die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber aus berufsbildenden Schulen erstmals die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber aus allgemeinbildenden Schulen.

Anhand der Analyse der Strukturmerkmale der Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen in Hessen kann noch keine Aussage darüber getroffen werden, welchen Berufsweg junge Frauen und Männer eigentlich gerne einschlagen würden. Daher erscheint die Frage, welchen Berufswunsch Absolventinnen und Absolventen, die sich für eine Berufsausbildung entschieden, heute haben und ob es dabei gegebenenfalls geschlechterspezifische Unterschiede gibt, von besonderer Bedeutung.

Tabelle 2 zeigt die TOP 5 Wunschberufe der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen in Hessen. Daraus wird ersichtlich, dass sich die Berufswünsche von Frauen und Männern teilweise deutlich unterscheiden. Während viele Frauen zum Beruf der Bürokauffrau oder der Kauffrau im Einzelhandel tendieren, favorisieren die Männer den Beruf des Kaufmanns im Einzelhandel und des Kraftfahrzeugmechatronikers. Darüber hinaus haben viele Frauen den Wunsch entweder Verkäuferin, Medizinische Fachangestellte oder Friseurin zu werden. Männer favorisieren hingegen des Weiteren den Beruf des Bürokaufmanns, des Industriemechanikers und des Verkäufers.

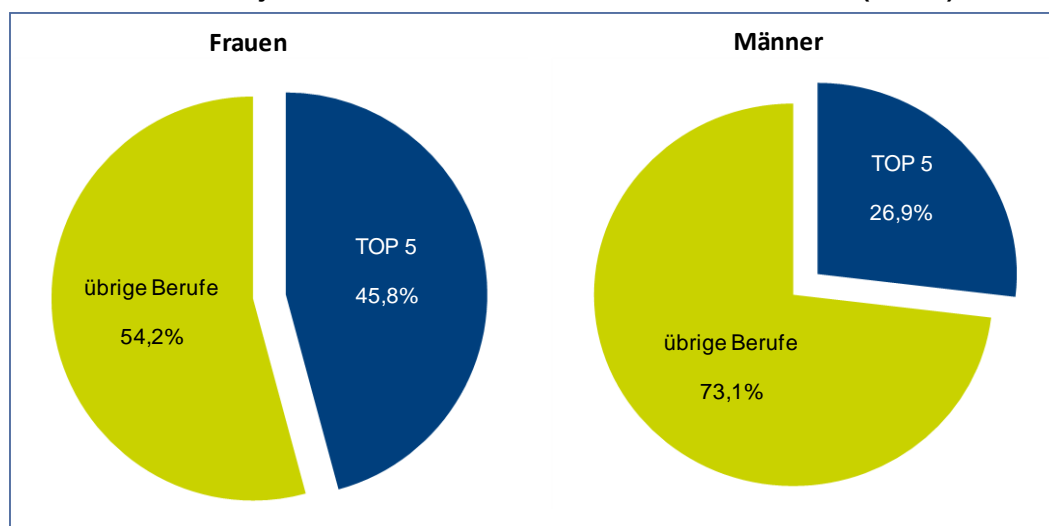
Tabelle 2: Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen im Berichtsjahr 2009/2010 in Hessen nach Wunschberufen (TOP 5)

Wunschberuf	Frauen		Wunschberuf	Männer	
	abs.	in %		abs.	in %
Bürokauffrau	2.168	11,1	Kaufmann im Einzelhandel	1.911	8,2
Kauffrau im Einzelhandel	2.010	10,3	Kraftfahrzeugmechatroniker Schwerpunkt Personenkraft- wagentechnik	1.410	6,0
Verkäuferin	1.783	9,1	Bürokaufmann	1.215	5,2
Medizinische Fachangestellte	1.621	8,3	Verkäufer	921	3,9
Friseurin	1.383	7,1	Koch	844	3,6
TOP 5	8.965	45,8	TOP 5	6.301	26,9
Alle Berufe	19.575	100,0	Alle Berufe	23.445	100,0

Quelle: Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Überdies wird deutlich, dass sich Frauen im Vergleich zu Männern stärker auf wenige Wunschberufe beschränken. So konzentrierten sich insgesamt 45,8 Prozent der Frauen auf die TOP 5 der Ausbildungsberufe. Bei den Männern sind die Berufswünsche dagegen deutlich differenzierter. Nur 26,9 Prozent, (bzw. lediglich jeder vierte Bewerber), interessierten sich für einen Ausbildungsberuf der TOP 5 (vgl. Abbildung 1 und Tabelle 2).

Abbildung 1: Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen im Berichtsjahr 2009/2010 in Hessen nach Wunschberufen (TOP 5)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Frauen konzentrieren sich also im Gegensatz zu Männern lediglich auf einen kleinen Teil des Berufsspektrums. Dadurch ergibt sich für Frauen eine deutlich verschärfte Konkurrenzsituation um die ohnehin schon knappen Ausbildungsplätze. Die starke Konzentration von Frauen auf wenige Wunschberufe beeinträchtigt daher vermutlich sowohl die Chancen bei der Ausbildungsplatzsuche, als auch die Berufsaussichten nach der Ausbildung. Die deutlich heterogeneren Berufswünsche der Männer machen es hingegen für sie in der Regel einfacher, ihren Berufswunsch zu realisieren (vgl. Burkert et al. 2010).

Des Weiteren handelt es sich bei den von den Frauen bevorzugten Wunschberufen zumeist um Berufe mit relativ geringen Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten. Dies wirft die Frage auf, welche Determinanten, Mechanismen und Motive für die geschlechtsspezifische Berufswahl, die nach wie vor ein „markantes und stabiles Charakteristikum des deutschen Arbeitsmarktes ist“, verantwortlich sind (Achatz 2005: 263).

In der wissenschaftlichen Literatur, in der die berufliche Trennung von Frauen und Männern zumeist als ‚*geschlechterspezifische Segregation der Arbeitswelt*‘ (vgl. Burkert et al. 2010; Achatz 2005) bezeichnet wird, lassen sich unterschiedliche theoretische Erklärungsansätze für dieses Phänomen finden.

So basiert die Berufswahl aus Sicht der Humankapitaltheorie auf einem rationalen Kosten-Nutzen-Kalkül (vgl. Achatz 2005: 264). Diesem neoklassischen Theoriestrang zufolge ist die Berufswahl von Arbeitskräften durch einen Prozess gekennzeichnet, indem Bildungsinvestitionen, zeitliche Belastungen und Leistungsanforderungen dessen potentiellen zukünftigen Erträgen (Löhne, Aufstiegsmöglichkeiten etc.) gegenübergestellt werden. Theoriegemäß entscheidet sich eine Arbeitskraft auf der Basis dieses Abwägungsprozesses für diejenige Tätigkeit, mit der das Erwerbseinkommen im Laufe der Erwerbsbiographie maximiert werden kann (vgl. ebd.).

Vor diesem theoretischen Hintergrund argumentiert Polachek, dass Frauen für ihre Erwerbsbiographie beispielsweise durch Familienphasen Erwerbsunterbrechungen antizipieren und einplanen und daher gemäß dem rationalen Kosten-Nutzen-Kalkül sich für Tätigkeiten entscheiden, die erstens weniger Bildungsinvestitionen erfordern und zweitens eine geringere Wahrscheinlichkeit an Kompetenz- und Wissensverlust nach einer längeren Erwerbsunterbrechung aufweisen (vgl. Polachek in Achatz 2005). Zur Maximierung ihres Erwerbseinkommens würden Frauen daher insbesondere Berufe anstreben, die höhere Einstiegsgehälter garantieren, dafür jedoch in der Regel deutlich niedrigere Lohnsteigerungsraten versprechen (vgl. Polachek/Siebert 1994).

Frauen weisen jedoch inzwischen deutlich bessere Bildungsabschlüsse auf als noch vor zwanzig oder dreißig Jahren. In vielen Industrienationen und so auch in Deutschland erzielen Frauen mittlerweile durchschnittlich sogar bessere Bildungsabschlüsse als Männer (vgl. Burkert et al. 2010). Des Weiteren unterbrechen insbesondere hoch qualifizierte Frauen ihre Berufslaufbahn, wenn überhaupt, nur noch kurzfristig. Diese Entwicklungen hätten jedoch eigentlich sowohl die Spaltung in Frauen- und Männerberufe, als auch die geschlechterspezifischen Lohndifferenzen zumindest aufweichen lassen müssen (vgl. Polachek 2004). Daher ist zu vermuten, dass die Gründe für die anhaltende Spaltung in Frauen- und Männerberufe nicht nur auf der Angebotsseite zu finden sind, sondern auch auf der Nachfrageseite, also beim Arbeitgeber. So tragen beispielsweise Abläufe der Personalselektion und der damit verbundenen ‚Diskriminierung‘ von Frauen zur Zementierung der beruflichen Selektion in unterschiedliche Ausbildungsberufe erheblich bei (vgl. Burkert et al. 2008: 12).

Sozialisationstheoretische Ansätze erklären die geschlechterspezifische Berufswahl hingegen ‚*als Ergebnis eines geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozesses*‘ (Achatz 2005: 266). Dabei wird davon ausgegangen, dass sich relativ stabile geschlechtsspezifische Dispositionen und Motivationen bereits während der Primärsozialisation vollziehen und damit

auch die spätere Berufswahl beeinflussen. Demnach lernen Mädchen und Jungen bereits in frühester Kindheit in ihrem sozialen Umfeld, welche Verhaltensweisen, Rollen und Normen in einer Gesellschaft als typisch und angemessen gelten (vgl. ebd.: 266 f.). Darüber hinaus fällt die Berufswahl zumeist mit dem Eintritt in die Adoleszenz zusammen und damit in eine Lebensphase, in der Geschlechterstereotypen eine wichtige, wenn nicht sogar herausragende Rolle spielen (vgl. Wentzel 2007). Vor diesem Hintergrund erscheint die Annahme, dass junge Frauen und Männer insbesondere diejenigen Berufsfelder als sehr attraktiv einstufen, in denen mehrheitlich ihr eigenes Geschlecht vertreten ist, als sehr plausibel. Eine berufliche Orientierung hin zu Berufsfeldern, die vom jeweils anderen Geschlecht dominiert werden, gestaltet sich dagegen in der Regel als äußerst schwierig (vgl. Burkert et al. 2010).

3 Erwerbstätigkeit in Hessen

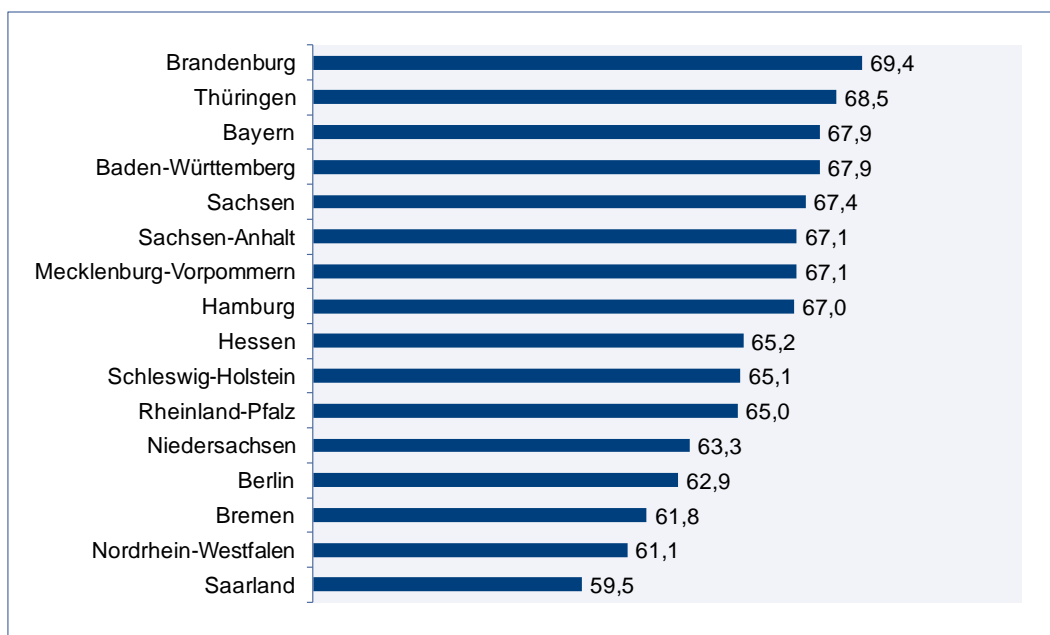
Ein wichtiger Indikator für die Beteiligung am Erwerbsleben ist die Erwerbstätigkeit⁴ und die Erwerbstätigenquote.⁵ Im Unterschied zur Erwerbsquote bringt die Erwerbstätigenquote die tatsächliche Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern zum Ausdruck.

Im Jahr 2000 hatte sich die Europäische Union mit der Lissabon-Strategie u. a. das Ziel gesetzt, die Frauenerwerbstätigenquote bis zum Jahre 2010 in der EU auf 60 Prozent zu erhöhen. In Deutschland haben bereits 2009 alle Bundesländer bis auf das Saarland dieses Ziel erreicht. Abbildung 2 veranschaulicht die Erwerbstätigenquote von Frauen in Deutschland für das Jahr 2009, aufgeschlüsselt nach Bundesländern. Danach liegt Hessen mit einer Erwerbstätigenquote der Frauen in Höhe von 65,2 Prozent im bundesdeutschen Vergleich lediglich im Mittelfeld. So weisen insbesondere die ostdeutschen Bundesländer wie Brandenburg (69,4 Prozent), Thüringen (68,5 Prozent), Sachsen (67,4 Prozent), Sachsen-Anhalt (67,1 Prozent) und Mecklenburg-Vorpommern (67,1 Prozent) eine höhere Erwerbstätigenquote von Frauen auf. Zieht man hingegen nur die westdeutschen Bundesländer als Vergleichsgröße heran, was aufgrund der traditionell höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen in den ostdeutschen Bundesländern sinnvoll erscheint, so weist Hessen die vierthöchste Erwerbsbeteiligung von Frauen auf. Lediglich Bayern und Baden-Württemberg (jeweils 67,9 Prozent) sowie Hamburg (67,0 Prozent) haben eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen als Hessen.

⁴ Als erwerbstätig werden alle Personen gezählt, die eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben, unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit und der Bedeutung dieser Tätigkeit für den Lebensunterhalt. Die aktuellen Zahlen für das Jahr 2010 liegen noch nicht vor. Vergleiche dazu <http://www.statistik-hessen.de/themenauswahl/erwerbstaetigkeit/index.html>

⁵ Die Erwerbstätigenquote ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung bezogen auf die Anzahl der 15 bis 64-Jährigen. Sie darf nicht mit der Erwerbsquote verwechselt werden.

Abbildung 2: Erwerbstätigenquote von Frauen* in den deutschen Bundesländern, 2009, in Prozent



* Anteil der erwerbstätigen Frauen an der weiblichen Gesamtbevölkerung im Alter von 15–64 Jahren.

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt; eigene Darstellung.

Die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern ist von unterschiedlichen Einflussfaktoren abhängig. Einerseits spielen individuelle Voraussetzungen wie beispielsweise der Bildungsgrad, die zuletzt ausgeübte Tätigkeit sowie der familiäre Kontext wie Anzahl und Alter von Kindern und das Haushaltseinkommen eine wichtige Rolle. Andererseits haben auch äußere Rahmenbedingungen einen starken Einfluss auf die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern. So hat zum Beispiel die regionale Arbeitsmarktstruktur oder das Vorhandensein von Kinderbetreuungsmöglichkeiten einen starken Einfluss auf die Erwerbstätigkeit vieler Frauen (vgl. Bösch 2010: 13).

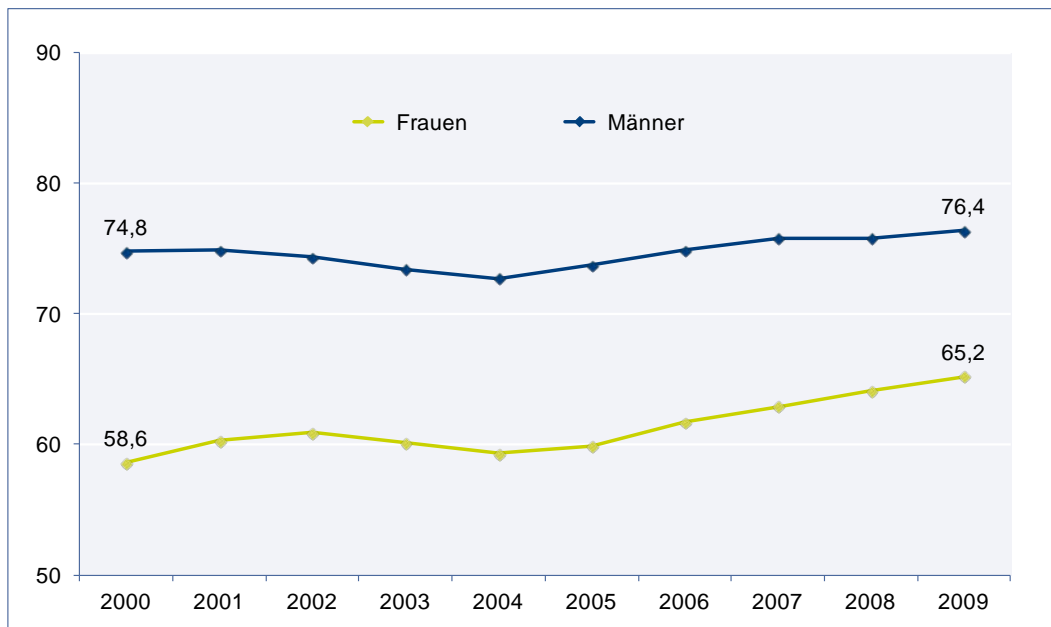
In Hessen waren im Jahr 2009 insgesamt 2,8 Millionen Menschen erwerbstätig. Damit lag die Erwerbstätigenquote in Hessen im Jahr 2009 bei knapp 71 Prozent. Unter den Erwerbstätigen in Hessen sind 1,5 Millionen Männer und 1,3 Millionen Frauen. Damit stellen Frauen 46 Prozent und Männer 54 Prozent aller Erwerbstätigen in Hessen. Bezogen auf ihren Bevölkerungsanteil (50 Prozent) sind Frauen auf dem hessischen Arbeitsmarkt damit nach wie vor unterrepräsentiert.

Äußerst positiv ist hingegen die seit Jahren nahezu kontinuierlich steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen (vgl. Abbildung 3). Im Jahr 2009 lag die Erwerbstätigenquote von Frauen in Hessen bei 65,2 Prozent. Damit ist die Erwerbstätigenquote von Frauen in Hessen seit dem Jahr 2000 (58,6 Prozent) um insgesamt 6,6 Prozentpunkte gestiegen.

Bei den Männern verlief der Anstieg der Erwerbstätigenquote seit dem Jahr 2000 hingegen weniger rasant. Insgesamt hat sich die Erwerbstätigenquote von Männern seit dem Jahr 2000 um 1,6 Prozentpunkte von 74,8 Prozent auf 76,4 Prozent erhöht. Im Vergleich zum

Vorjahr (75,8 Prozent) hat sich die Erwerbstätigenquote von Männern um 0,6 Prozentpunkte erhöht.

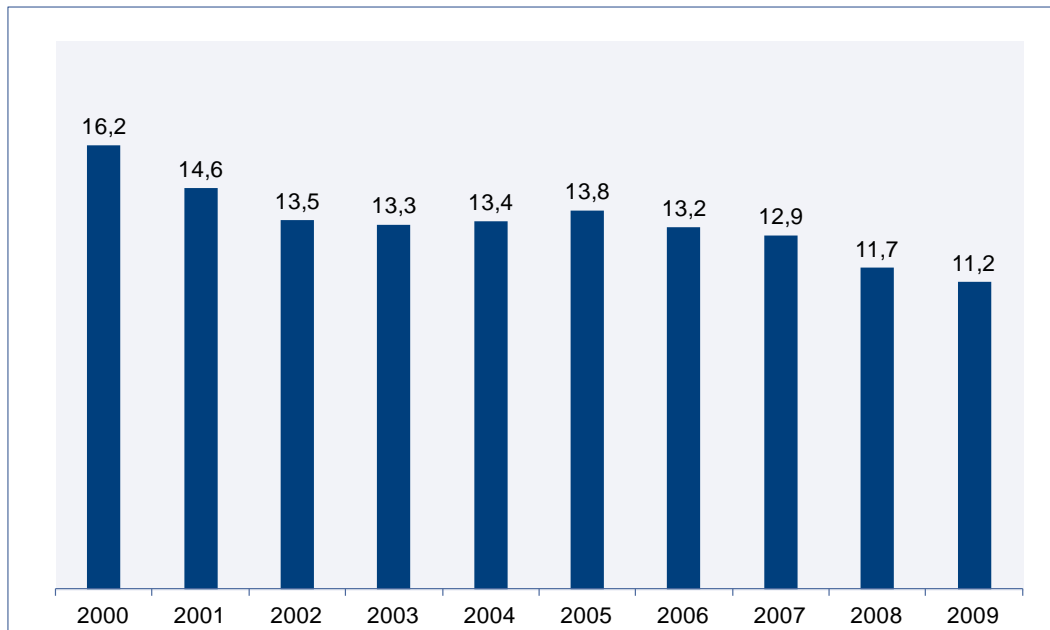
Abbildung 3: Entwicklung der Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern in Hessen, 2000–2009, in Prozent



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt; eigene Darstellung.

Die Differenz der Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern in Hessen ist mit 11,2 Prozentpunkten im Jahr 2009 nach wie vor recht ausgeprägt (vgl. Abbildung 4). Jedoch nähern sich die Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern immer mehr an. Allein gegenüber dem Vorjahr (11,7 Prozentpunkte) ist die Differenz der Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern um 0,5 Prozentpunkte gesunken. Gegenüber dem Berichtsjahr 2000 (16,2 Prozentpunkte) ist sie sogar um insgesamt fünf Prozentpunkte gesunken.

Abbildung 4: Differenz der Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern in Hessen, 2006–2009, in Prozentpunkten

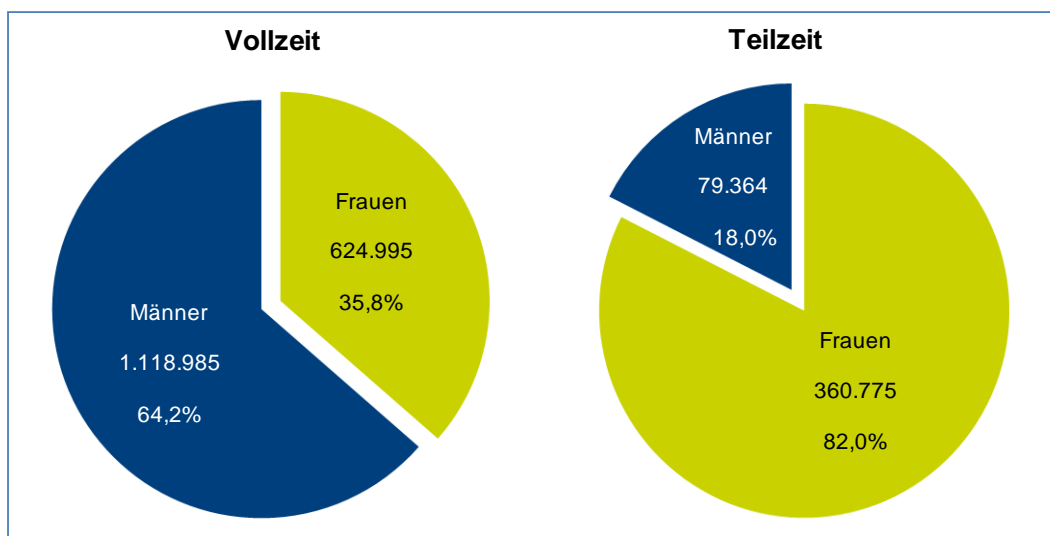


Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt; eigene Darstellung.

Trotz der in den letzten Jahren kontinuierlich steigenden Anzahl erwerbstätiger Frauen verdeutlichen die aktuellen Zahlen, dass Männer auf dem hessischen Arbeitsmarkt nach wie vor überrepräsentiert sind. Die Integration und Vermittlung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt muss daher auch in Zukunft ein Kernelement der hessischen Arbeitsmarktpolitik sein.

Analysiert man die Struktur der Erwerbstätigkeit in Hessen, so wird das unausgewogene Geschlechterverhältnis auf dem Arbeitsmarkt noch deutlicher. Insbesondere bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten differenziert nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung zeigt sich, dass die Vollzeitbeschäftigung nach wie vor eine vorwiegend männliche Domäne ist. Von den 1.199.281 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern in Hessen haben insgesamt 1.118.985 bzw. 93,3 Prozent eine Vollzeitbeschäftigung. Damit sind 64,2 Prozent aller Vollzeitstellen in Hessen an Männer vergeben. Demgegenüber haben lediglich 63,3 Prozent (624.995) aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen eine Vollzeitstelle, womit ihr Anteil an allen Vollzeitbeschäftigten nur 35,8 Prozent beträgt. Daraus resultiert, dass insgesamt 36,7 Prozent (360.775) bzw. mehr als ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeiten. 82 Prozent aller Teilzeitstellen werden von Frauen besetzt. Somit bestätigt sich der Trend der letzten Jahre, dass überdurchschnittlich viele Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, auch für das aktuelle Berichtsjahr.

Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht mit Arbeitsort in Hessen, Juni 2010



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

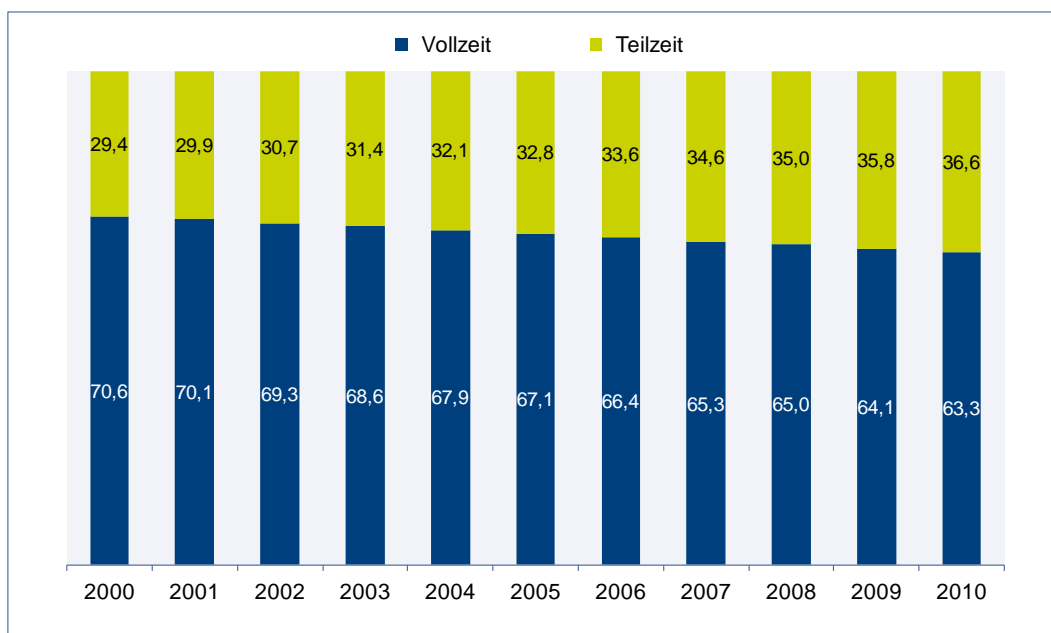
Gegenüber dem vorherigen Berichtsjahr scheint sich dieser Trend sogar zu verstärken. Während im Jahr 2009 348.627 Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen sind, so waren es im Jahr 2010 360.775 Frauen. Das sind 12.148 Frauen oder 3,5 Prozent mehr als im Vorjahr. Zusätzliche Vollzeitstellen sind für Frauen hingegen im aktuellen Berichtsjahr kaum entstanden (1.151). Frauen scheinen damit in der „Teilzeitfalle“ gefangen zu sein. Der Grund dafür liegt dabei nicht allein in den quantitativen Zuwächsen, sondern insbesondere darin, dass Frauen im Vergleich zu Männern deutlich länger in dieser Beschäftigungsform verweilen. Männer nutzen die Teilzeitbeschäftigung hingegen zumeist als Sprungbrett, um in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis zu kommen (vgl. Schäfer/Vogel 2005). Ein weiterer Grund dafür, warum Teilzeit skeptisch beurteilt wird, ist die Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigung relativ schlechter bezahlt wird und sich bereits gesammelte Berufserfahrung weniger auszahlt (vgl. Connolly/Gregory 2007). Dies geht einher mit einer schlechteren sozialen Absicherung im Falle von Arbeitslosigkeit oder auch im Alter (Rente).

Die steigende Bedeutung von Teilzeitarbeit für Frauen wird bei der Betrachtung der Entwicklung der Voll-⁶ und Teilzeitquote⁷ von Frauen noch deutlicher. Teilzeitarbeit gewinnt für Frauen stetig an Bedeutung. So hat sich die Teilzeitquote von Frauen seit dem Jahr 2000 um insgesamt 7,2 Prozentpunkte erhöht. Die Vollzeitquote hat sich im selben Zeitraum entsprechend verringert.

⁶ Die Vollzeitquote gibt den prozentualen Anteil der Vollzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an.

⁷ Die Teilzeitquote gibt den prozentualen Anteil der Teilzeitbeschäftigung an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an.

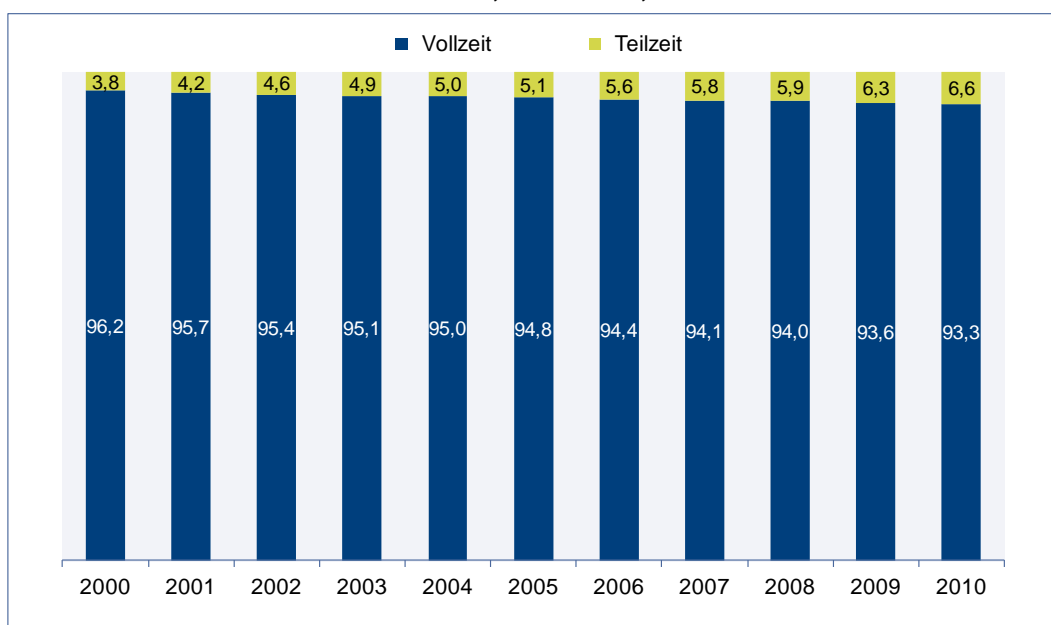
Abbildung 6: Anteile der sozialversicherungspflichtig voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen mit Arbeitsort in Hessen, 2000–2010, in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

Auch für Männer hat die Teilzeitbeschäftigung innerhalb der letzten Dekade an Bedeutung gewonnen, wenn auch, wie Abbildung 7 zeigt, auf einem deutlich niedrigeren Niveau als bei Frauen. So ist die Teilzeitquote von Männern seit dem Jahr 2000 von 3,8 Prozent um 2,8 Prozentpunkte auf 6,6 Prozent im Jahr 2010 gestiegen. Dennoch ist das Vollzeitbeschäftigungsverhältnis weiterhin ein konstitutiver Bestandteil männlicher Erwerbsbiografien.

Abbildung 7: Anteile der sozialversicherungspflichtig voll- und teilzeitbeschäftigten Männer mit Arbeitsort in Hessen, 2000–2010, in Prozent



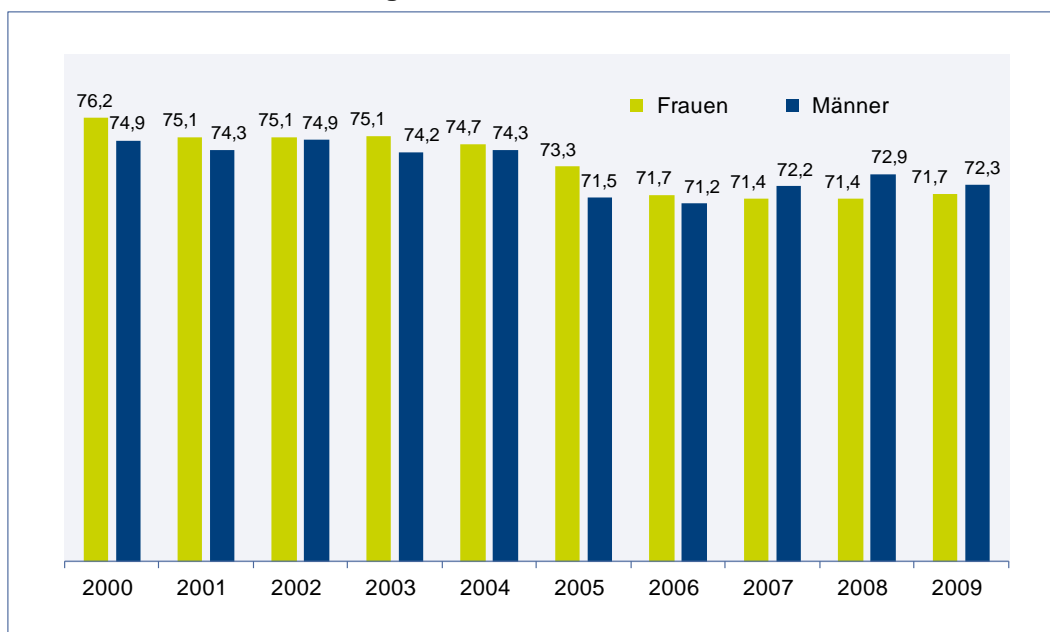
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

Die hier skizzierten Entwicklungen sind nicht nur aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive problematisch. Vielmehr sind mit einer hohen Teilzeitbeschäftigungsquote auch erhebliche individuelle Folgekosten verbunden, denn in der Regel geht diese Form der Erwerbstätigkeit mit einem deutlich niedrigerem Gehalt einher. Daraus ergeben sich für einen Großteil der Frauen auch geringere Sozialversicherungsansprüche. Konkret bedeutet dies, dass im Falle von Arbeitslosigkeit deutlich weniger Ansprüche geltend gemacht werden können und die Rente, und damit die Absicherung im Alter, deutlich niedriger ausfällt. Dementsprechend sinken auch die Einnahmen für den Fiskus und die Sozialversicherungen.

Neben der Teilzeitbeschäftigung gewinnen auch andere Beschäftigungsformen, wie beispielsweise Minijobs oder die Zeit- bzw. Leiharbeit, immer mehr an Bedeutung. Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis⁸ ist hingegen seit einigen Jahren deutlichen Erosionstendenzen unterworfen.

Wie Abbildung 8 verdeutlicht, ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen rückläufig. So ist der Anteil von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern seit dem Jahr 2000 um 2,6 Prozentpunkte gesunken. Bei den Frauen hat sich der Anteil seit dem Jahr 2000 sogar um 4,5 Prozentpunkte reduziert. Der Verlauf ist allerdings nicht kontinuierlich, sondern erfolgt stufenweise, insbesondere in den Jahren 2004/2005.

Abbildung 8: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnort in Hessen an den Erwerbstätigen, nach Geschlecht, 2000–2009, in Prozent



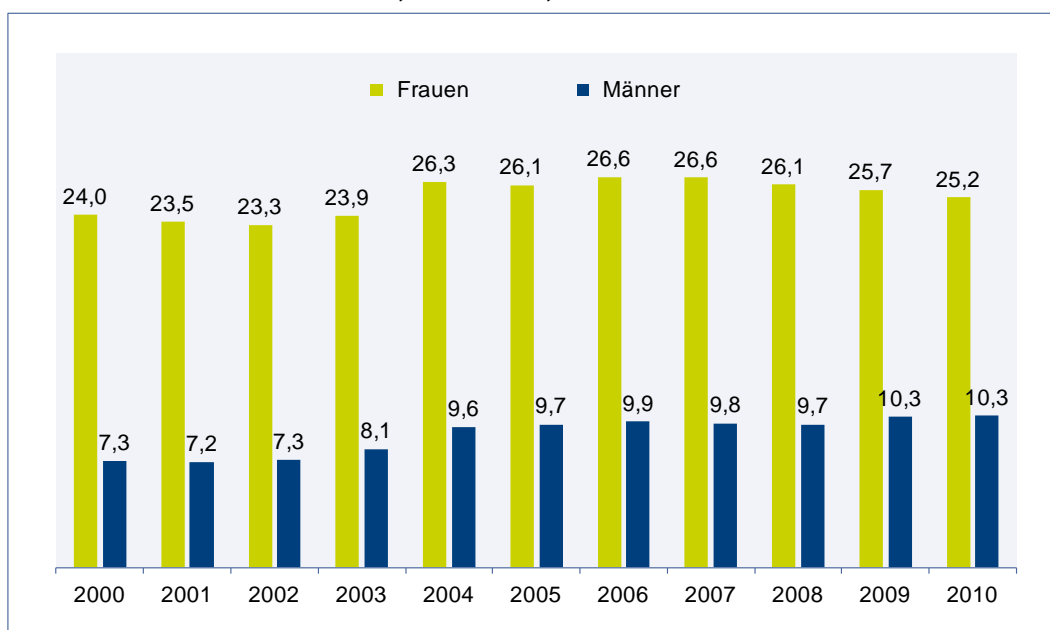
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Hessisches Statistisches Landesamt, eigene Darstellung.

Diese Entwicklung ist nicht zuletzt auf die starke Ausweitung der Minijobs im Rahmen der Hartz-Reformen zurückzuführen. So hat sich das Verhältnis von Minijobs zu sozialversiche-

⁸ Als Normalarbeitsverhältnis bezeichnen wir das Komplement zur atypischen Beschäftigung, also im Wesentlichen die sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung.

ungspflichtig Beschäftigten sowohl bei Frauen als auch bei Männern in den letzten Jahren deutlich erhöht. Frauen sind besonders stark von dieser Entwicklung betroffen. Im aktuellen Berichtsjahr kommen auf je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte circa 25 Frauen in einem ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis. Der Anteil von Frauen in dieser Beschäftigungsform ist damit seit dem Jahr 2000 um insgesamt 1,2 Prozentpunkte angestiegen. Die Ausweitung geringfügiger Beschäftigungsformen macht sich auch bei Männern bemerkbar. Seit dem Jahr 2000 hat sich der Anteil von geringfügig entlohnten Männern in Hessen von 7,3 Prozent um 3 Prozentpunkte auf 10,3 Prozent erhöht.

Abbildung 9: Verhältnis der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt am Arbeitsort in Hessen, nach Geschlecht, 2000–2010, in Prozent



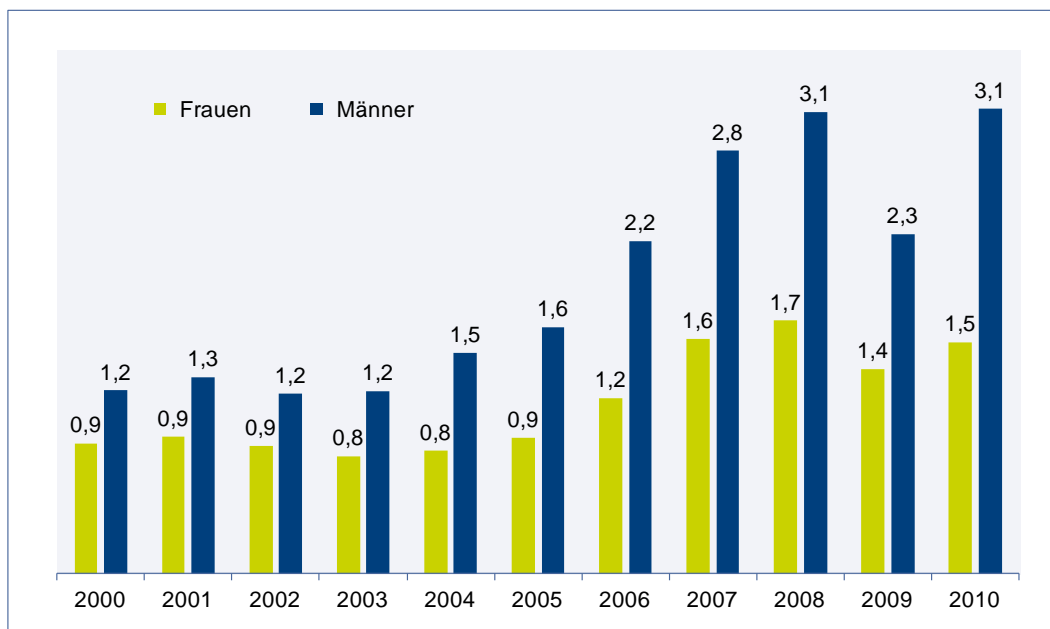
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

Auch die Arbeitnehmerüberlassung (ugs. auch Leih- oder Zeitarbeit) ist ein Beschäftigungsbereich, der in den letzten Jahren deutlich an Dynamik gewonnen hat. Seit der Einführung der Hartz-Reformen im Jahr 2004 ist der Anteil der Leiharbeiter an der Gesamtbeschäftigung in Hessen enorm angestiegen: Sowohl bei Frauen als auch bei Männern hat sich der Anteil an Leiharbeitern an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verdoppelt. Der Anteil von Frauen in der Leiharbeit hat sich seit dem Jahr 2004 von 0,8 Prozent auf 1,5 Prozent im Jahr 2010 erhöht. Bei Männern ist die Leiharbeit sogar noch verbreiteter. Im Jahr 2010 lag der Anteil der männlichen Leiharbeiter bei 3,1 Prozent (zum Vergleich: 2004 waren es noch 1,5 Prozent).

Damit ist sowohl bei Frauen als auch bei Männern der Anteil an Leiharbeitern gegenüber dem vorherigen Berichtsjahr wieder gestiegen (bei Frauen um 0,1 Prozentpunkte und bei Männern um 0,8 Prozentpunkte). Der Rückgang der Leiharbeit im Jahr 2009 ist in erster Linie auf die Wirtschafts- und Finanzkrise zurückzuführen. Die Unternehmen trennten sich aufgrund der nachlassenden Auftragseingänge, einer rückläufigen Produktion, der Reduzierung von Arbeitszeitkonten und zunehmender Kurzarbeit zunächst von denjenigen Mitarbei-

tern, die nicht langfristig an das Unternehmen gebunden waren und somit flexibel freigesetzt werden konnten.

Abbildung 10: Entwicklung der Anteile der Leiharbeiter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsplatz nach Geschlecht in Hessen, 2000–2010, in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

Die drastischen Niveauunterschiede bei Frauen und Männern sind insbesondere darauf zurückzuführen, dass in traditionellen Männerberufen, die besonders im Verarbeitenden und Produzierenden Gewerbe zu finden sind, das Instrument der Leiharbeit stärker genutzt wird als im Dienstleistungssektor, in dem viele Frauen beschäftigt sind. Dass die Leiharbeit jedoch auch im Dienstleistungssektor stetig an Bedeutung gewinnt, verdeutlicht der prägnante Anstieg der Leiharbeit bei Frauen zwischen 2004 und 2010.

Die hier skizzierten Entwicklungen zeigen, dass das klassische Normalarbeitsverhältnis in den letzten Jahren an Bedeutung verloren hat. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern existiert ein Trend zur Teilzeitbeschäftigung. Im Bereich der Leiharbeit und bei den Minijobs konnte in den letzten Jahren ebenfalls eine markante Zunahme festgestellt werden. Daher muss konstatiert werden, dass atypische Beschäftigungsformen⁹ immer mehr an Bedeutung gewinnen. So ist die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse in Hessen seit dem Jahr 2000 von 660.094 Personen um 205.350 Personen auf 865.444 Personen im Jahr 2010 angestiegen. Gemessen an allen Erwerbstätigen in Hessen (2,8 Millionen) sind damit 30,5 Prozent der Arbeitnehmerschaft atypisch beschäftigt.

⁹ Zu den atypischen Beschäftigungsformen zählen normalerweise Teilzeitbeschäftigungen, geringfügige Beschäftigungen, Zeitarbeitsverhältnisse sowie befristete Beschäftigungen. Im vorliegenden Bericht beziehen sich die Zahlen zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen lediglich auf Teilzeitbeschäftigungen, geringfügige Beschäftigungen und Zeitarbeitsverhältnisse. Über befristete Beschäftigungsverhältnisse liegen keine Daten vor.

Die Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse während der letzten Jahre führt nicht nur zu einer zunehmenden Spaltung des Arbeitsmarktes, sondern hat auch erhebliche Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme (vgl. Keller/Seifert 2006: 237). So beeinflusst das für atypische Beschäftigungsverhältnisse typische niedrigere Lohnniveau sowohl das individuelle Absicherungsniveau während des Erwerbslebens und danach (Rentenniveau) als auch die Finanzierungsbedingungen der sozialen Sicherungssysteme. Vor diesem Hintergrund argumentieren einige Autoren, dass die Finanzierungsprobleme der sozialen Sicherungssysteme insbesondere darauf zurückzuführen sind, dass „sich die Systeme der sozialen Sicherung nach wie vor an der Erwerbsarbeit und speziell am Normalarbeitsverhältnis und dessen Finanzierungsmodus orientieren, obwohl die Beschäftigungsformen sich wandeln“ (ebd. 238).

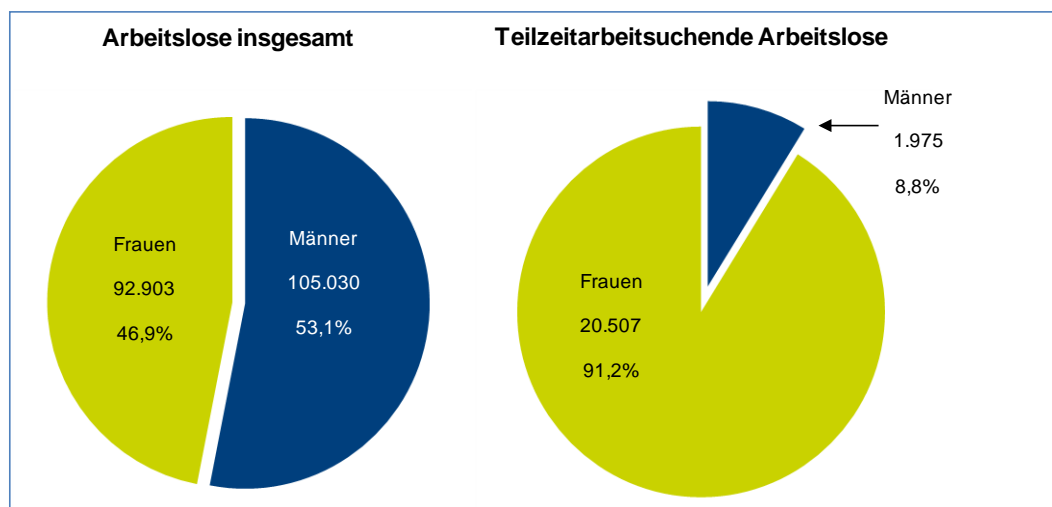
4 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Nachdem sich der hessische Arbeitsmarkt trotz der schwierigen ökonomischen Rahmenbedingungen im Krisenjahr 2009 als sehr robust präsentierte, verlief die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Jahr 2010 äußerst erfreulich. Während im Jahr 2009 ein moderater Beschäftigungsabbau stattfand und die Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt auf 209.947 Arbeitslose kletterte, reduzierte sich der Bestand an Arbeitslosen im aktuellen Berichtsjahr im Jahresdurchschnitt auf 197.932. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Arbeitslosigkeit damit um 12.015 Arbeitslose reduziert. Die Arbeitslosenquote (bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen) ist somit um 0,4 Prozentpunkte von 6,8 Prozent im Jahr 2009 auf 6,4 Prozent im aktuellen Berichtsjahr gesunken.

Betrachtet man die geschlechterspezifische Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, so wird deutlich, dass in Hessen mehr Männer von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Insgesamt waren im Jahr 2010 im Jahresdurchschnitt 105.030 Männer (53,1 Prozent) und 92.903 Frauen (46,9 Prozent) arbeitslos. Die Arbeitslosenquote lag sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern bei 6,4 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Arbeitslosenquote von Frauen damit um 0,3 Prozentpunkte und bei den Männern um 0,4 Prozentpunkte reduziert. Der Trend des Vorjahres, die steigende Anzahl von arbeitslosen Männern, konnte damit im aktuellen Jahr gestoppt werden. Es handelte sich offenbar und wie vermutet um einen Kriseneffekt (vgl. Burkert et al. 2010). Die positive Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Männern ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass sich das Verarbeitende Gewerbe, in dem traditionell mehr Männer arbeiten, im Zuge der konjunkturellen Erholung nach der Finanz- und Wirtschaftskrise wieder stabilisiert hat und inzwischen wieder kräftig wächst.

Strukturell weist der Bestand an Arbeitslosen wie auch in den Jahren zuvor markante Unterschiede auf. Betrachtet man den Bestand an Arbeitslosen nach der von ihnen favorisierten Arbeitszeit, so wird deutlich, dass insbesondere Frauen eine Teilzeitbeschäftigung anstreben. Im aktuellen Berichtsjahr waren von den insgesamt 22.482 Arbeitslosen mit Teilzeitwunsch 20.507 bzw. 91,2 Prozent weiblich. Dagegen können es sich Männer offensichtlich weniger gut vorstellen eine Teilzeitstelle anzutreten. So waren lediglich 8,8 Prozent aller Arbeitslosen mit Teilzeitwunsch Männer.

Abbildung 11: Arbeitslose insgesamt und teilzeitarbeitsuchende Arbeitslose¹⁰ in Hessen, nach Geschlecht, Jahresdurchschnitt 2010



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Nahezu ausgeglichen ist das Verhältnis bei ausländischen Arbeitslosen. Hier stellen Frauen mit 49,8 Prozent gegenüber Männern mit 50,2 Prozent knapp die Hälfte aller ausländischen Arbeitslosen.

Nicht überraschend ist, dass das geschlechterspezifische Ungleichgewicht bei den berufsrückkehrenden Frauen und Männern am stärksten ausgeprägt ist. In dieser Kategorie sind Frauen mit 96,6 Prozent gegenüber Männern mit 3,4 Prozent deutlich überrepräsentiert.

Der Bestand an Arbeitslosen kann des Weiteren auch nach SGB II und SGB III differenziert werden. Von den insgesamt 197.932 Menschen die in 2010 im Jahresdurchschnitt arbeitslos waren, konnten 65.305 Arbeitslose dem Rechtskreis SGB III zugerechnet werden. Damit gehörten 33,0 Prozent aller Arbeitslosen diesem Rechtskreis an. Differenziert man die Zugehörigkeit zu diesem Rechtskreis nach Geschlecht, so wird deutlich, dass mehr Männer als Frauen dem Rechtskreis SGB III angehörten. Insgesamt zählten im aktuellen Berichtsjahr 28.864 Frauen (44,2 Prozent) und 36.441 Männer (55,8 Prozent) zu diesem Rechtskreis.

Diese Daten zeigen auf, dass circa zwei Drittel bzw. 67,0 Prozent aller Arbeitslosen dem Rechtskreis SGB II angehören. Die Betreuung, Reintegration und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen ist und bleibt damit eine der zentralen Kernaufgaben heutiger Arbeitsmarktpolitik.

5 Lohnunterschiede bei Frauen und Männern in Hessen

Jahr für Jahr ähneln sich die Schlagzeilen: Frauen verdienen weniger als Männer. In Deutschland beträgt die durchschnittliche Entgelt Differenz zwischen Frauen und Männern

¹⁰ Ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger (zKT), da dieses Merkmal nicht im Datenlieferungsumfang an die Bundesagentur für Arbeit enthalten ist.

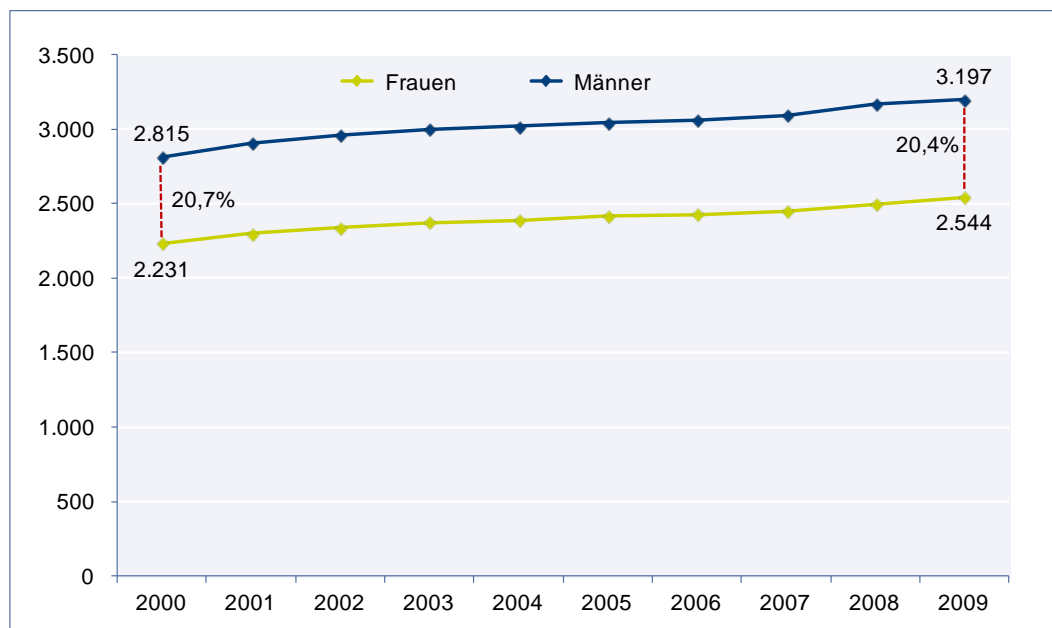
bzw. der sogenannte *Gender Pay Gap* derzeit 23,2 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2010b). Damit liegt der *Gender Pay Gap* in Deutschland deutlich über dem Durchschnitt der Europäischen Union (18 Prozent) (vgl. Jochmann-Döll/Tondorf 2011: 115; Statistisches Bundesamt 2010b). Grundsätzlich muss bei der Interpretation dieser Zahl jedoch berücksichtigt werden, dass es sich dabei um einen unbereinigten *Gender Pay Gap* handelt. Das heißt, dass anhand dieser Kennzahl keine konkreten Aussagen über die Verdienstunterschiede von weiblichen und männlichen Beschäftigten im gleichen Beruf bzw. einer vergleichbaren Tätigkeit, gleicher Qualifikation etc. getroffen werden können (vgl. Statistisches Bundesamt 2010b). Der Vorteil des unbereinigten *Gender Pay Gap* ist hingegen, dass er auch diejenigen Verdienstunterschiede erfasst, die durch die unterschiedlichen Zugangschancen von Frauen und Männern auf bestimmte Positionen oder Tätigkeitsfelder möglicherweise verursacht werden (vgl. Finke 2011: 36).

Um jedoch die Höhe des Verdienstunterschiedes von Frauen und Männern, die eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, ähnliche Arbeitszeiten haben und über eine äquivalente Qualifikation verfügen zu quantifizieren, benötigt man einen bereinigten *Gender Pay Gap*. Einer Schätzung des Statistischen Bundesamtes zufolge liegt dieser derzeit in Deutschland bei rund acht Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2010b). Dies bedeutet, dass Frauen trotz vergleichbarer Qualifikation und einer vergleichbaren Position circa acht Prozent weniger verdienen als Männer.

In Hessen betrug der unbereinigte Entgeltunterschied in den Bruttomonatslöhnen sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter zwischen Frauen und Männern am Medianeinkommen zum 31.12.2009 20,4 Prozent.¹¹

¹¹ Das Medianeinkommen ist durch die Eigenschaft definiert, dass mindestens 50 Prozent aller Arbeitnehmer ein Lohneinkommen beziehen, welches unterhalb des Medians liegt oder diesem genau entspricht und mindestens 50 Prozent aller Arbeitnehmer ein Lohneinkommen beziehen, welches oberhalb des Medians liegt oder diesem genau entspricht. Das Medianeinkommen ist eine Alternative zum Durchschnittseinkommen und liegt zahlenmäßig unterhalb des Durchschnittseinkommens, weil hohe Einkommen bei dieser Art der Durchschnittsbildung ein geringeres Gewicht einnehmen.

Abbildung 12: Entwicklung des Medians der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern mit Arbeitsort in Hessen und des Entgeltunterschiedes, 2000–2009, jeweils 31.12.

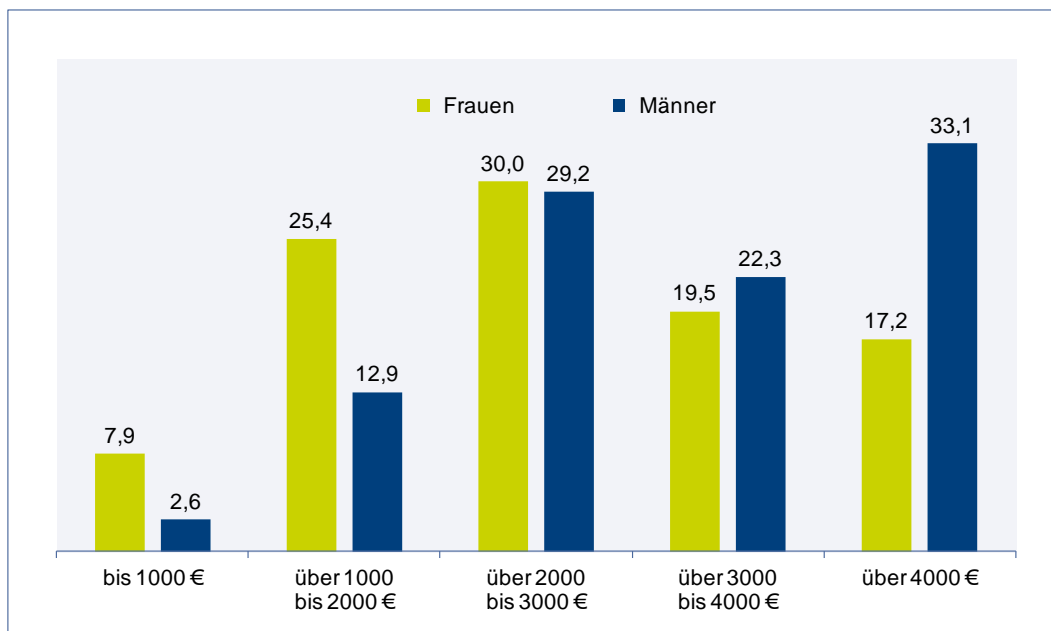


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

Wie Abbildung 12 zeigt, hat sich der durchschnittliche Entgeltunterschied in Hessen innerhalb der letzten Dekade nur marginal verändert. So ist die derzeitige Entgeltdifferenz (20,4 Prozent) von Frauen und Männern gegenüber dem Jahr 2000 (20,7 Prozent) lediglich um 0,3 Prozentpunkte gesunken. Dadurch wird deutlich, dass signifikante Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern als ein anhaltendes, strukturelles Phänomen des deutschen Arbeitsmarktes begriffen werden müssen. Des Weiteren offenbart die nur marginale Reduzierung des durchschnittlichen Entgeltunterschiedes seit dem Jahr 2000, dass hier in den kommenden Jahren erheblicher arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf besteht.

Vergleicht man die monatlichen Bruttoeinkommen der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Hessen nach Gehaltsklassen, so zeigt sich, dass Frauen systematisch in den niedrigeren Gehaltsklassen über- und in den hohen Gehaltsklassen unterrepräsentiert sind. So sind mehr Frauen in den beiden untersten Gehaltsklassen (bis 1.000 Euro und über 1.000 bis 2.000 Euro) wiederzufinden. Während 7,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen ein monatliches Einkommen von 1.000 Euro oder weniger erhalten, verzeichnen lediglich 2,6 Prozent der Männer ein derart geringes Gehalt. Auch in der zweitniedrigsten Gehaltsklasse sind anteilmäßig fast doppelt so viele Frauen wie Männer vertreten. Insgesamt 25,4 Prozent bzw. jede vierte Frau mit Arbeitsort in Hessen verdient monatlich lediglich zwischen 1.000 und 2.000 Euro. Der Anteil der Männer in dieser Gehaltsklasse beträgt hingegen nur 12,9 Prozent.

Abbildung 13 Sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer ohne Auszubildende am Arbeitsort in Hessen nach Entgeltklassen, 31.12.2009, in Prozent

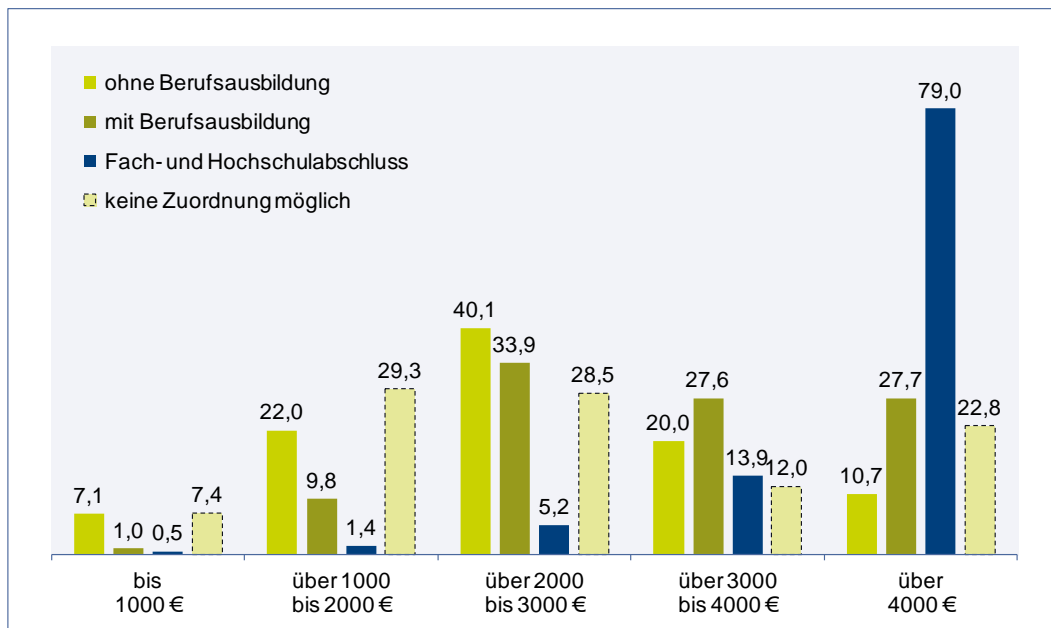


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

In den beiden höchsten Gehaltsklassen (über 3.000 bis 4.000 Euro und über 4.000 Euro) ist die Situation genau umgekehrt. Hier sind Männer im Vergleich zu Frauen überrepräsentiert. Besonders deutlich wird dies in der höchsten hier abgebildeten Gehaltsklasse mit einem monatlichen Einkommen von über 4.000 Euro. Während diese Gehaltsklasse lediglich 17,2 Prozent der Frauen erreichen, verdient etwa jeder dritte Mann (33,1 Prozent) mehr als 4.000 Euro im Monat. Auch in der zweithöchsten Gehaltsklasse sind Männer stärker vertreten. Indes 22,3 Prozent der Männer zwischen 3.000 und 4.000 Euro verdienen, tun dies bei den Frauen nur 19,5 Prozent. Damit sind in den beiden höchsten Gehaltsklassen mehr als die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Männer am Arbeitsort Hessen vertreten (55,4 Prozent). Frauen sind dagegen in diesen beiden Gehaltsklassen mit nur 36,7 Prozent gegenüber den Männern deutlich unterrepräsentiert.

Wie die Abbildung 14 und Abbildung 15 zeigen, gehen sowohl bei Frauen als auch bei Männern mit höheren Bildungsabschlüssen auch deutlich höhere Entgelte einher. So erzielen 92,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Männer mit einem Fach- oder Hochschulabschluss ein monatliches Entgelt von über 3.000 Euro. 79,0 Prozent der Männer mit einem akademischen Abschluss verdienen sogar über 4.000 Euro.

Abbildung 14: Anteil der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Männer am Arbeitsplatz in Hessen nach Entgeltklassen und Schulabschluss, 31.12.2009, in Prozent

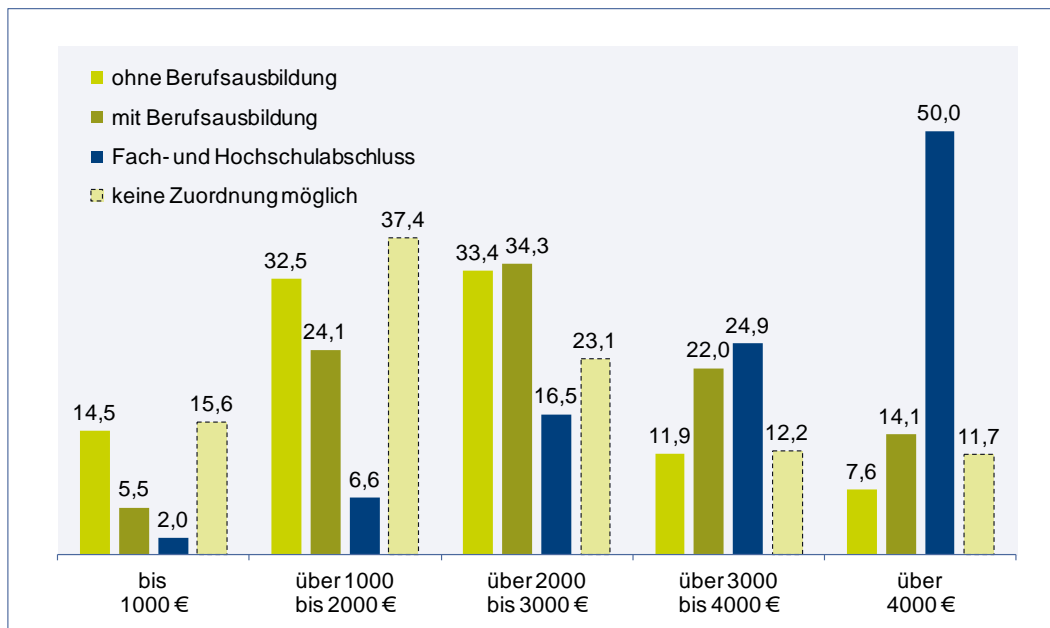


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

Auch bei Frauen geht mit einem höheren Bildungsabschluss ein höheres Entgelt einher. So verdienen 74,9 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen in Hessen mit einem Fach- oder Hochschulabschluss über 3.000 Euro. Im Vergleich zu den Männern ist der Frauenanteil in der Gehaltsklasse über 4.000 Euro jedoch deutlich niedriger. Während 79 Prozent der Männer mit einem akademischen Abschluss ein monatliches Gehalt über 4.000 Euro beziehen, verdienen lediglich 50 Prozent der Akademikerinnen in Hessen über 4.000 Euro im Monat. Der Anteil von Akademikerinnen in der Gehaltsklasse von über 3.000 bis 4.000 Euro ist hingegen mit 24,9 Prozent deutlich höher als der Anteil von Männern (13,9 Prozent) in dieser Gehaltsklasse.

Dass Männer mehrheitlich besser verdienen, wird noch deutlicher, wenn man die Anteile von Frauen und Männern mit einer Berufsausbildung in den jeweiligen Gehaltsklassen betrachtet. Während 55,3 Prozent der Männer mit einer Berufsausbildung ein monatliches Einkommen von über 3.000 Euro beziehen, verdienen lediglich 36,1 Prozent der Frauen mit einer Berufsausbildung im Monat mehr als 3000 Euro. Besonders auffällig ist zudem die deutlich stärkere Konzentration von Frauen in den beiden untersten Gehaltsklassen (bis 1.000 Euro und über 1.000 bis 2.000 Euro). So haben 24,1 Prozent der Frauen mit einer Berufsausbildung ein Einkommen über 1.000 bis 2.000 Euro, während sich lediglich 9,8 Prozent der Männer in dieser Gehaltsklasse befinden. Drastisch ist auch der Unterschied in der untersten Gehaltsklasse bis 1.000 Euro. Der Frauenanteil ist in dieser Gehaltsklasse mit 5,5 Prozent mehr als fünfmal so hoch wie der Männeranteil (1 Prozent).

Abbildung 15: Anteil der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen am Arbeitsplatz in Hessen nach Entgeltklassen und Schulabschluss, 31.12.2009, in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

In der wissenschaftlichen Literatur werden vielfältige Erklärungsansätze für die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern diskutiert. Zu den wichtigsten Erklärungsansätzen zählen unter anderen die folgenden Faktoren (vgl. Strub 2008 et al.; Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung 2011; Burkert et al. 2010).

- **Horizontale Segregation:** Frauen fehlen in bestimmten Berufen und Branchen. So wählen Frauen aus einem deutlich engeren Berufsspektrum aus als Männer. Die typischen Frauenberufe im Dienstleistungssektor und im sozialen Bereich sind in der Regel schlechter bezahlt als typische Männerberufe (Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung 2011).
- **Vertikale Segregation:** Nach wie vor fehlen Frauen auf höheren Führungspositionen. Laut dem IAB-Betriebspanel (2008) ist in Hessen lediglich knapp jede vierte Spitzenposition (23 Prozent) mit einer Frau besetzt.
- Zudem werden Frauen oftmals auch in Führungspositionen schlechter entlohnt als Männer. So stellte eine Studie des Deutschen Institutes für Wirtschaftsforschung (2008) bei Frauen mit Führungsaufgaben einen Lohnabstand von 17 Prozent zu ihren männlichen Kollegen fest (vgl. DIW in Böckler Impuls 2011).
- **Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen:** Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger als Männer. Die Erwerbsunterbrechung findet zumeist in einer Lebensphase statt (ab 30 Jahren), in der Männer erhebliche Verdienstzuwächse realisieren (vgl. Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung 2011).

- Lohnfindung: Trotz individueller und kollektiver Lohnverhandlungen werden typische Frauentätigkeiten schlechter bewertet bzw. niedriger entlohnt. So sind frauendominierte Tätigkeiten, wie beispielsweise im sozialen Bereich, niedriger eingruppiert, als die männerdominierten im technischen Bereich. Des Weiteren wird ein wachsendes Segment von klassischen Frauenberufen nicht mehr durch Tarifverträge geschützt (vgl. Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung 2011).

6 Arbeiten für wenig Geld: Der Niedriglohnsektor in Hessen

Niedriglöhne, Geringverdiener und prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus der politisch-medialen Berichterstattung gerückt und Gegenstand heftiger politischer Kontroversen geworden. Die Begründung für einen Niedriglohnsektor in der ökonomischen und politischen Diskussion war immer, mehr Flexibilität in den deutschen Arbeitsmarkt zu bringen, sowie neue Beschäftigungschancen in gering qualifizierten Tätigkeitsfeldern zu generieren. Dadurch, so die Argumentation der Befürworter dieser Entwicklung, würde Geringqualifizierten der Wiedereinstieg in eine Erwerbsbiographie erleichtert und die Möglichkeit für eine dauerhafte und langfristig auch besser bezahlte Beschäftigung eröffnet (vgl. Schank et al. 2008: 1; Böckler Impuls 2006: 4).

Eine niedrige Entlohnung kann unterschiedliche Gründe haben. So kann eine niedrige Entlohnung aus niedrigen Stundenlöhnen, kurzen Arbeitszeiten oder aus einer Kombination beider Faktoren resultieren.

Zur Abgrenzung des Niedriglohnssektors muss zunächst definiert werden, wer als Niedriglohnbezieher bzw. Geringverdiener gilt und wer nicht. In diesem Bericht soll in Anlehnung an den Bericht der Bundesagentur für Arbeit über die sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte in Deutschland (2010) als Geringverdiener gelten, wer als sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigter weniger als zwei Drittel des Medianentgeltes aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten verdient (Niedriglohnschwelle) (vgl. Frank/Grimm 2010: 24).

Auf der Grundlage dieser Definition lag die Niedriglohnschwelle in Deutschland im Jahr 2009 bei einem Bruttomonatslohn von 1.784 Euro (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit). In Deutschland verdienten im Jahr 2009 insgesamt 22,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten ein Einkommen, das unterhalb dieser Schwelle lag (vgl. Frank/Grimm 2010: 24). Damit arbeitete im Jahr 2009 circa jeder fünfte sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte in Deutschland im Niedriglohnsektor.

Da in Deutschland, insbesondere zwischen Ost- und Westdeutschland, jedoch gravierende Lohnunterschiede herrschen, werden der Strukturanalyse des Niedriglohnssektors zumeist differenzierte regionale Niedriglohnschwellen zugrunde gelegt. Dementsprechend liegt in Westdeutschland die Niedriglohnschwelle bei einem monatlichen Bruttoeinkommen von 1.870 Euro (Westgrenze), während die Niedriglohnschwelle in Ostdeutschland bei einem monatlichen Bruttoeinkommen von 1.367 Euro liegt (Ostgrenze). In Westdeutschland liegen insgesamt 20,2 Prozent und in Ostdeutschland sogar 21,3 Prozent aller sozialversiche-

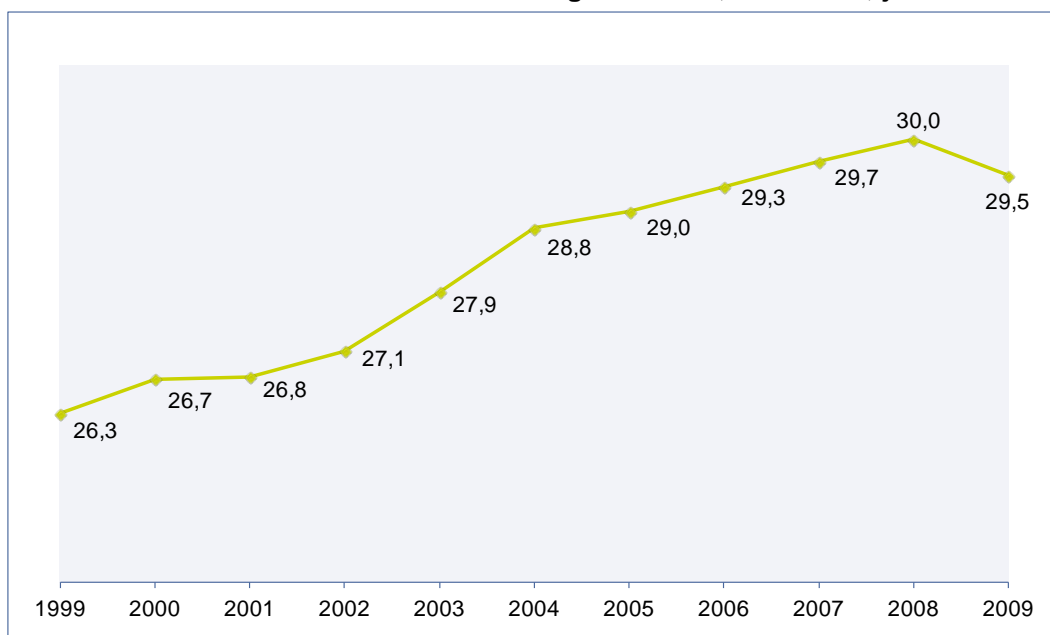
rungspflichtig Beschäftigten unter der jeweiligen Niedriglohnschwelle (vgl. Frank/Grimm 2010: 25).

Gemessen an der Westgrenze waren im Jahr 2009 in Hessen insgesamt 295.778 bzw. 18,6 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnsektor beschäftigt. Damit liegt der Anteil im Niedriglohnbereich in Hessen um 1,6 Prozentpunkte niedriger als im westdeutschen Durchschnitt. Dennoch, auch in Hessen ist damit fast jeder fünfte sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Niedriglohnsektor beschäftigt und verdient weniger als 1.870 Euro im Monat.

Damit ist der Niedriglohnsektor in Hessen seit Ende der 1990er Jahre rasant gewachsen. So lag der Niedriglohnanteil 1999 noch bei 14,4 Prozent. Somit gibt es heute insgesamt 61.580 Personen mehr im Niedriglohnbereich als noch 1999. Der Anteil sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigter im Niedriglohnbereich ist damit innerhalb einer Dekade um 4,2 Prozentpunkte angestiegen.

Betrachtet man den Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnsektor in Hessen getrennt nach Frauen und Männern, so wird deutlich, dass Frauen besonders häufig im Niedriglohnsektor vertreten sind. So waren zum 31.12.2009 in Hessen 29,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen im Niedriglohnsektor tätig (vgl. Abbildung 16). Damit bezieht fast jede dritte vollzeitbeschäftigte Frau in Hessen einen Bruttomonatslohn von weniger als 1.870 Euro. Der Anteil von Frauen im Niedriglohnsektor ist seit Ende der 1990er Jahre deutlich angestiegen. So waren zum 31.12.1999 in Hessen 26,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen im Niedriglohnsektor beschäftigt. Damit ist der Anteil von Frauen in diesem Arbeitsmarktsegment innerhalb einer Dekade um insgesamt 3,2 Prozentpunkte gestiegen.

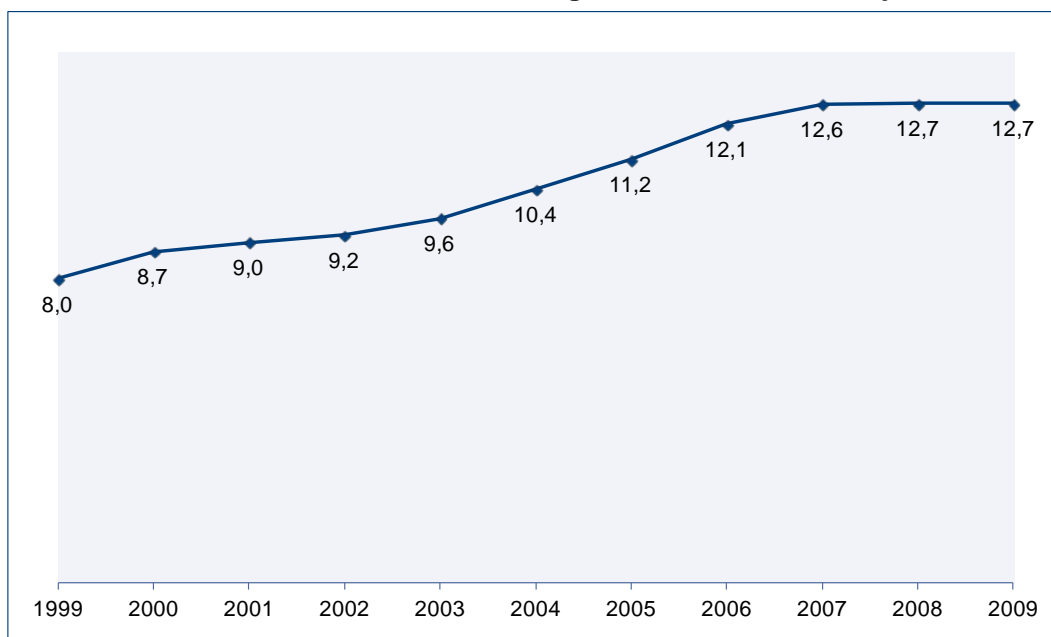
Abbildung 16: Anteil der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen am Arbeitsort in Hessen im Niedriglohnsektor, 1999–2009, jeweils 31.12., in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Männer im Niedriglohnsektor ist mit 12,7 Prozent Ende 2009 (Abbildung 17) deutlich niedriger als bei Frauen. Frauen sind damit im Niedriglohnsektor eindeutig überrepräsentiert. Jedoch ist der Anteil von Männern im Niedriglohnsektor in Hessen in den letzten Jahren stärker angestiegen als der Anteil von Frauen in diesem Arbeitsmarktsegment. So ist der Anteil von Männern im Niedriglohnsektor zwischen dem 31.12.1999 (8,0 Prozent) und dem 31.12.2009 (12,7 Prozent) um insgesamt 4,7 Prozentpunkte angestiegen, während der Anteil von Frauen im gleichen Zeitraum um 3,2 Prozent gestiegen ist.

Abbildung 17: Anteil der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Männer am Arbeitsort in Hessen im Niedriglohnsektor, 1999–2009, jeweils 31.12., in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

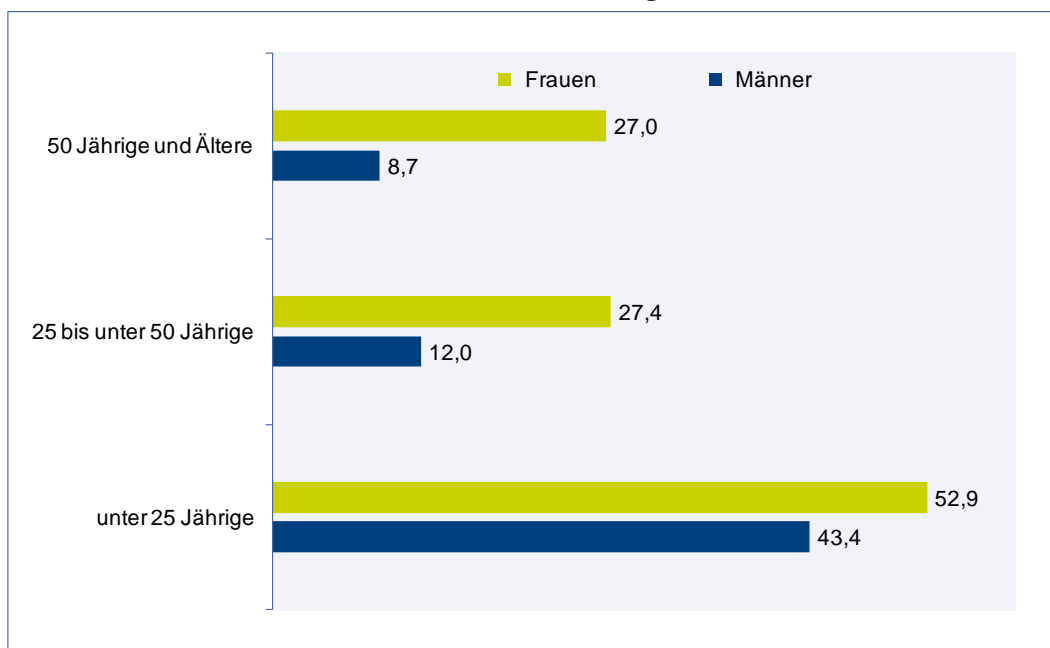
Wie die Daten zeigen, hat es in den letzten Jahren eine deutliche Zunahme von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern im Niedriglohnsektor gegeben. Inzwischen ist fast jede dritte vollzeitbeschäftigte Frau und circa jeder achte vollzeitbeschäftigte Mann im Niedriglohnsektor beschäftigt.

Betrachtet man die Zusammensetzung des Niedriglohnsektors nach Altersklassen, so lässt sich nachweisen, dass insbesondere junge Beschäftigte im Niedriglohnbereich sehr stark vertreten sind. Von den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Altersgruppe 15 bis unter 25 Jahre (ohne Auszubildende) erzielten in Hessen 48,1 Prozent ein Arbeitsentgelt unterhalb der Niedriglohnschwelle. Dagegen sind die Anteile von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in den Altersklassen von 25 bis unter 50 Jahre sowie ab 50 Jahre im Niedriglohnsektor mit 17,4 Prozent bzw. 14,6 Prozent deutlich niedriger.

Das Risiko für einen Niedriglohn beschäftigt zu werden, ist in allen Altersklassen für Frauen deutlich höher als für Männer. So arbeiten von den 48.510 sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen unter 25 Jahren insgesamt 25.672 bzw. 52,9 Prozent im Niedriglohnsektor. Bei den Männern arbeiten hingegen in dieser Altersklasse nur 43,4 Prozent für

einen Niedriglohn. Auch in den Altersklassen 25 bis unter 50 Jahre und ab 50 Jahre sind Frauen deutlich überrepräsentiert. Dementsprechend arbeiten 27,4 Prozent von den 25- bis unter 50-Jährigen und 27,0 Prozent von den mindestens 50-Jährigen unterhalb der Niedriglohnschwelle. Der Anteil vollzeitbeschäftigter Männer im Niedriglohnbereich in diesen beiden Altersklassen liegt hingegen mit 12,0 Prozent bei den 25- bis unter 50-Jährigen und 8,7 Prozent bei den mindestens 50-Jährigen deutlich niedriger (vgl. Abbildung 18).

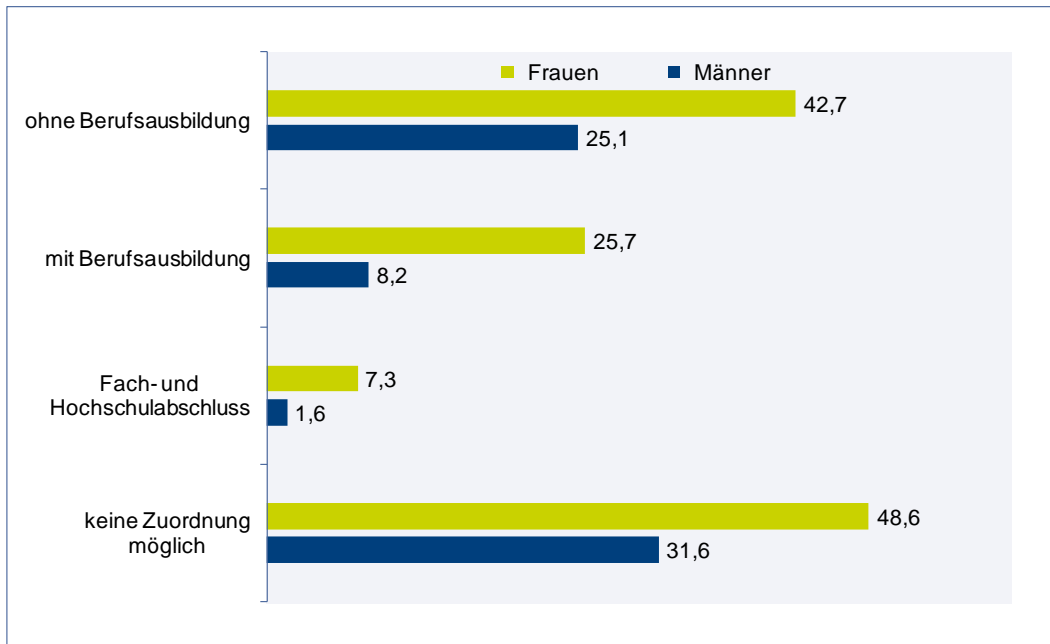
Abbildung 18: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit am Arbeitsplatz in Hessen nach Geschlecht und Alter im Niedriglohnbereich, 31.12.2009, in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

In Bezug auf den Bildungsgrad der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnbereich in Hessen lässt sich feststellen, dass die Wahrscheinlichkeit eine Tätigkeit im Niedriglohnbereich auszuüben, desto geringer ist, je höher der Bildungs- bzw. Berufsabschluss ist. So üben 7,3 Prozent der Frauen und lediglich 1,6 Prozent der Männer mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss eine Tätigkeit im Niedriglohnbereich aus. Dagegen erzielten 25,7 Prozent der Frauen und 8,2 Prozent der Männer mit abgeschlossener Berufsausbildung ein ‚Niedrigentgelt‘. Am höchsten ist der Anteil bei Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Demzufolge sind in Hessen insgesamt 42,7 Prozent der Frauen und 25,1 Prozent der Männer ohne Berufsausbildung im Niedriglohnbereich vertreten. Diese Beobachtungen erhärten die These, dass das Risiko zu einem Niedriglohn beschäftigt zu werden, für Frauen besonders hoch ist. So ist der Anteil von Frauen mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss im Niedriglohnbereich nahezu fünfmal so hoch wie der von Männern. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Vollzeitbeschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Dort liegt der Anteil von Frauen im Niedriglohnbereich im Vergleich zu den Männern circa dreimal so hoch.

Abbildung 19: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit am Arbeitsplatz in Hessen nach Geschlecht und Bildungsgrad im Niedriglohnbereich, 31.12.2009, in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

Dennoch entspricht die weitverbreitete Behauptung, dass der Niedriglohnsektor vor allem ein Sammelbecken für gering Qualifizierte ist, nicht der Realität. Denn wenn man die absoluten Zahlen betrachtet, wird deutlich, dass gering qualifizierte Vollzeitbeschäftigte, also Vollzeitbeschäftigte ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung, im Vergleich zu den qualifizierten Vollzeitbeschäftigten (abgeschlossene Berufsausbildung oder Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss) im Niedriglohnsektor die Minderheit darstellen. So haben von den 295.778 Personen im Niedriglohnsektor in Hessen lediglich 47.810 Personen keine Berufsausbildung, während 135.469 Personen eine abgeschlossene Berufsausbildung und immerhin 7.339 Personen einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss haben. Damit liegt der Anteil gering qualifizierter Arbeitnehmer ohne eine berufliche Ausbildung im Niedriglohnsektor in Hessen lediglich bei 16,2 Prozent. Dagegen haben 48,3 Prozent aller Niedriglohnbeschäftigten eine abgeschlossene Ausbildung oder sogar einen akademischen Abschluss.¹²

Festzuhalten bleibt, dass der Niedriglohnsektor während der letzten Jahre stark gewachsen ist. Eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung scheint inzwischen kein Garant mehr für einen existenzsichernden Lohn zu sein. Wie anhand der vorliegenden Daten gezeigt werden konnte, fallen immer mehr Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse unter die Niedriglohnschwelle.

¹² Bei 105.160 Personen bzw. 35,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten ist keine Zuordnung möglich.

Der Niedriglohnsektor wäre allerdings noch größer, wenn neben den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten auch die atypischen Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnbereich berücksichtigt werden würden.¹³

Weiterführende statistische Informationen hierzu bieten folgende Veröffentlichungen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit:

- Arbeitsmarkt in Zahlen, Frauen und Männer, Land Hessen 2010
- Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber und Berufsbildungsstellen, Land Hessen September 2010
- Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte

Sie finden sie im Internetangebot der Statistik der Bundesagentur für Arbeit unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de>

¹³ Die Höhe des Arbeitsentgelts von Teilzeitbeschäftigten und geringfügig entlohnt Beschäftigten hängt in hohem Maß von der individuellen Wochenarbeitszeit ab. Diese ist in der Beschäftigungsstatistik unbekannt; ihr Einfluss kann somit nicht näher bestimmt oder aus den Entgeltangaben rechnerisch entfernt werden. Angaben über Arbeitsentgelte von Teilzeitbeschäftigten und geringfügig entlohnt Beschäftigten haben daher eine deutlich eingeschränkte Aussagekraft und sind nur vor diesem Hintergrund interpretierbar.

Literatur

Achatz, Juliane (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 263–301.

Bäcker, Gerhard; Bosch Gerhard; Weinkopf, Claudia (2010): Vorschläge zur künftigen Arbeitsmarktpolitik : integrativ – investiv – innovativ. Gutachten für das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, Duisburg.

Bergemann, Annette; van den Berg, Gerard J. (2006): Active labor market policy effects for women in Europe: A survey. IZA Discussion Paper, No. 2365, Bonn.

Biersack, Wolfgang; Kettner, Anja; Reinberg, Alexander (2008): Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt. Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp. IAB-Kurzbericht, Nr. 18/2008, Nürnberg.

Biewen, Martin; Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Waller, Marie (2007): Which program for whom? Evidence on the comparative effectiveness of public sponsored training programs in Germany. IZA Discussion Paper, No. 2885, Bonn.

Böckler Impuls (2006): Niedriglohn: Wissenschaftliche Vorstöße in eine Grauzone, Böckler Impuls 2/2006, im Internet: <http://www.boeckler-boxen.de/2721.htm> (Stand: 08.05.2011).

Bösch, Nicole (2010) Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Baden-Württemberg, Nr. 2/2010, Nürnberg.

Bonin, Holger; Schneider, Marc; Quinke, Hermann; Arens, Tobias (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020. IZA Research Report No. 9, Bonn.

Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (Hrsg.) (2007): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Bothfeld, Silke; Klammer, Ute; Klenner, Christina; Leiber, Simone; Thiel, Anke; Ziegler, Astrid (2005): WSI Frauen Daten Report 2005 – Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen, Berlin. Böckler Impuls (2011): Frauen im Beruf schlechter bezahlt, Böckler Impuls 5/2011, im Internet: http://www.boeckler.de/32014_113453.html (Stand: 10.05.2011).

Burkert, Carola, Garloff, Alfred, Machnig, Jan, Schaade, Peter (2010): Frauen als Gewinnerinnen der Wirtschaftskrise? Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2009. IAB-Regional, Nr. 1/2010, Nürnberg.

Burkert Carola; Garloff, Alfred; Schaade, Peter (2009): Frauen auf dem Vormarsch? Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2008. IAB-Regional, Nr. 1/2009, Nürnberg.

Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Schaade, Peter (2008): Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen. Genderbericht Hessen 2007. IAB-Regional, Nr.1/2008, Nürnberg.

Brückner, Hannah (2004): Gender inequality in the life course. Social change and stability in West Germany 1975–1995. New York: de Gruyter.

Connolly, Sara; Gregory, Mary (2007): Part-time employment can be a life-time set back for earnings: A study of british women 1975–2001. IZA Discussion Paper, No. 3101. Bonn.

- Demireva, Lora; Nüchter, Oliver; Schmid, Alfons (2008): IAB Betriebspanel Hessen 2008.
- Dietrich, Hans; Abraham, Martin (2005): Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 69–98.
- Finke, Claudia (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. In: Wirtschaft und Statistik, H. 1, S. 36–50.
- Fuchs, Johann, Hummel, Markus, Klinger, Sabine, Spitznagel, Eugen, Wanger, Susanne, Zik, Gerd (2011): Rekorde und Risiken. IAB-Kurzbericht 7/2011.
- Fuchs, Johann, Hummel, Markus, Klinger, Sabine, Spitznagel, Eugen, Wanger, Susanne, Zik, Gerd (2010a): Die Spuren der Krise sind noch länger sichtbar. IAB-Kurzbericht 3/2010.
- Fuchs, Johann, Hummel, Markus, Klinger, Sabine, Spitznagel, Eugen, Wanger, Susanne, Zik, Gerd (2010b): Der Arbeitsmarkt schließt an den vorherigen Aufschwung an. IAB-Kurzbericht 18/2010.
- Frank, Thomas; Grimm, Christopher (2010): Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte, November 2010, Nürnberg.
- Franz, Wolfgang (2006): Arbeitsmarktökonomik, 6. Auflage, Berlin.
- Gundert, Stefanie, Hohendanner, Christian (2011): Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs. IAB-Kurzbericht 4/2011.
- Hessisches Statistisches Landesamt (2011a): Hessische Wirtschaft wächst um 3,6 Prozent. Kräftige Erholung nach der Krise. Im Internet: <http://www.statistik-hessen.de/News/Presse3.jsp?Thema=15&LfdNr=67> (Stand: 7.04.2011).
- Hessisches Statistisches Landesamt (2011b): Konjunkturprognose Hessen 2011 - Aufschwung setzt sich fort; Arbeitsmarkt entwickelt sich weiter positiv, Pressemitteilung des HSL 267/2010 vom 06.12.2010, im Internet: <http://www.statistik-hessen.de/Presse/Presse2.jsp?Thema=6&LfdNr=267>.
- Hessisches Statistisches Landesamt (2010): Konjunkturprognose Hessen 2011.
- Hickel, Rudolf (2009): Plädoyer für einen regulierten Kapitalismus. Wirtschafts- und Finanzmarktkrisen – Ursachen und Lehren. In: Sauer, Thomas (Hrsg.): Das Casino schließen! Analysen und Alternativen zum Finanzmarktkapitalismus. Hamburg, S. 45–74.
- Internationaler Währungsfonds (2011): World Economic Outlook – Tensions from the Two-Speed Recovery: Unemployment, Commodities, and Capital Flows, April 2011.
- Internationaler Währungsfonds (2009): World Economic Outlook – Crisis and Recovery. April 2009. Im Internet: <http://www.imf.org/external/index.htm> (Stand: 18.02.2010).
- Jochmann-Döll, Andrea, Tondorf, Karin (2011): Von der Entgelt Differenz zur Entgeltgleichheit der Geschlechter. WSI Mitteilungen 3/2011, S. 115 – 122.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekariät. In: WSI Mitteilung Nr. 5/2006, S. 235–240.
- Kindleberger, Charles (2005): Manias, Panics, Crashes. A History of Financial Crisis, Wiley Investment Classics, New York.

Möller, Joachim (2010): The German labor market response in the world recession * demystifying a miracle, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung Jg. 42, H. 4; Erscheinungsjahr 2010.

Polachek, Solomon W. (2004): How the Human Capital Model Explains why the Gender Wage Gap Narrowed. IZA Discussion Paper No. 1102. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Polachek, Solomon W.; Stanley, Siebert (1994): The Economics of Earnings. Cambridge: Cambridge University Press.

Prey, Hedwig; Wolf, Elke (2004): Catch Me If You Can. Erklärungsformen des Lohndifferenzials zwischen Männern und Frauen 1984 bis 2001. In: Fitzenberger, Bernd; Smolny, Werner; Winkler, Peter (Hrsg.): Herausforderung an den Wirtschaftsstandort Deutschland. ZEW Wirtschaftsanalysen, Bd. 72. Baden-Baden: Nomos Verlag, S. 143–146.

Reinhart, Carmen M.; Rogoff, Kenneth S. (2010): Dieses Mal ist alles anders. Acht Jahrhunderte Finanzkrisen. FinanzBuch Verlag.

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Fraunhofer Gesellschaft, München.

Sachverständigenrat (2010): Chancen für einen stabilen Aufschwung, Jahresgutachten 2010/2011, im Internet: http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/download/gutachten/ga10_ges.pdf (Stand: 04.04.2011).

Schank, Thorsten; Schnabel, Claus; Stephani, Jens; Bender, Stefan (2008): Sackgasse oder Chance zum Aufstieg?, IAB-Kurzbericht Nr. 8/2008, Nürnberg.

Schäfer, Andrea; Vogel, Claudia (2005): Teilzeitbeschäftigung als Arbeitsmarktchance. In: DIW-Wochenbericht, Jg. 72, Nr. 7, S. 131–138.

Schulz, Florian; Blossfeld, Hans-Peter (2006): Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 58/1, S. 23–49.

Schütz, Gabriela; Wößmann, Ludger (2005): Wie lässt sich die Ungleichheit der Bildungschancen verringern? In: Ifo Schnelldienst 58 (21), 2005, S. 15–25.

Solga, Heike (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus ökonomischer und soziologischer Perspektive, Opladen: Budrich.

Statistisches Bundesamt (2011): Deutsche Wirtschaft 2010: Rasanter Aufschwung nach der Krise, Pressemitteilung Nr.010 vom 12.01.2011, im Internet: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/01/PD11__010__811,templateId=renderPrint.psm1 (Stand: 14.01.2011).

Statistisches Bundesamt (2010a): Was ist die Erwerbstätigenquote? Im Internet: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2008__1/WW__Erwerbstaetigenquote,templateId=renderPrint.psm1 (Stand: 02.12.2010).

Statistisches Bundesamt (2010b): Gender Pay Gap 2008: Deutschland weiterhin eines der Schlusslichter in der EU, Pressemitteilung Nr.079 vom 05.03.2010, im Internet: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/03/PD10__079__621,templateId=renderPrint.psml.

Streeck, Wolfgang (2010): Noch so ein Sieg, und wir sind verloren. Der Nationalstaat nach der Finanzkrise. In: Leviathan 38, Nr. 2, 159–173.

Strub, Silvia;Gervin, Michael; Bütikofer, Aline (2008): Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchungen im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes, Bern: Bundesamt für Statistik/Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Wentzel, Wenka (2007): Die Berufsorientierung von Schülerinnen in der Altersentwicklung. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 1, S. 88–109.

In der Reihe IAB-Regional Hessen sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
01/2011	Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Lepper, Timo; Schaade, Peter	Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt in Hessen
01/2010	Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Machnig, Jan; Schaade, Peter	Frauen als Gewinnerinnen der Wirtschaftskrise? Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2009
01/2009	Garloff, Alfred; Burkert, Carola; Schaade, Peter	Frauen auf dem Vormarsch? Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2008
02/2008	Burkert, Carola; Kindermann, Walter	Integration von Migranten in Hessen. Bildungssystem und Arbeitsmarkt
01/2008	Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Schaade, Peter; Herrmann-Schwetje, Andrea; Paul, Anke	Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen. Genderbericht Hessen 2007

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

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

Impressum

IAB-Regional. IAB Hessen
Nr. 02/2011

Herausgeber

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

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/H/2011/regional_h_0211.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter
<http://www.iab.de/de/publikationen/regional/hessen.aspx>

ISSN 1861-3578

Rückfragen zum Inhalt an:

Alfred Garloff
Telefon 069.6670 518
E-Mail alfred.garloff@iab.de