

Aktuelles zur Chancengleichheit auf dem hessischen Arbeits- und Ausbildungsmarkt



Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit
www.arbeitsagentur.de

November 2019

Regionaldirektion Hessen
BCA SGB III

Saonestraße 2-4
60528 Frankfurt am Main
069-6670-278
Hessen.CA@arbeitsagentur.de

Genderbericht Hessen 2019

Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit

Aktuelles zur Chancengleichheit auf dem hessischen Arbeits- und Ausbildungsmarkt mit Analysen zu den Jahresergebnissen 2018

Andrea Herrmann-Schwetje

Anke Paul

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt SGB III der Regionaldirektion Hessen

Genderbericht Hessen 2019

Inhaltsverzeichnis

Genderbericht 2019 - Vorwort	Seite 7
1. Der geschlechterdifferenzierte Arbeitsmarkt	Seite 8
1.1. Beschäftigung	Seite 8
1.2. Arbeitslosigkeit	Seite 12
1.3. Förderung	Seite 15
1.4. Ausbildung	Seite 16
1.5. Studium	Seite 17
2. Arbeitswelt 4.0 – Chancen und Risiken zur Überwindung eines geschlechtsspezifischen Arbeits- und Ausbildungsmarktes	Seite 17
2.1. Digitale Trends – wie verändert sich die Arbeitswelt?	Seite 18
2.1.1. Branchenstrukturen und Substituierbarkeitspotenziale	Seite 18
2.1.2. Qualifizierung als Schlüssel für die Entwicklung	Seite 19
2.1.3. Flexibilität bei Arbeitsort und Arbeitszeit	Seite 23
2.2. Netzwerkinfotage in Hessen	Seite 23
2.3. Unmittelbare Hilfestellungen der BCA für die Arbeitswelt der Zukunft	Seite 25
3. Handlungsfelder der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt SGB III	Seite 26
3.1. Erwerbspartizipation von Frauen	Seite 26
3.2. Aktivierung der Stillen Reserve	Seite 27
3.3. Minijobs – da geht noch mehr!	Seite 28
3.4. Berufsorientierung von Mädchen in MINT-Berufen	Seite 28
4. Kontakt	Seite 29
5. Datenanhang	Seite 30

Genderbericht Hessen 2019

Vorwort

Der aktuelle, im Jahr 2019 erstellte Bericht zur Chancengleichheit auf dem hessischen Arbeits- und Ausbildungsmarkt enthält eine Übersicht der Daten von Frauen und Männern am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (Jahresdaten 2018). Schwerpunkt ist das Thema „Digitalisierung“. Neben allgemeinen Aspekten der genderspezifischen Beschäftigung in einer Arbeitswelt 4.0 werden die regionalen Herausforderungen exemplarisch am Landkreis Hersfeld-Rotenburg dargestellt. Aufgrund unterschiedlicher Märkte und Beschäftigungsstrukturen präsentieren sich die Herausforderungen in Hessen sehr verschieden. Praxisbeispiele zeigen, wie Berufseinsteiger*innen, Beschäftigte und Arbeitgeber*innen in diesem Entwicklungsprozess begleitet werden. Ein Blick auf die Netzwerke zeigt, wer welchen Beitrag leisten kann.

Außerdem stellt der Bericht ausgewählte Themen aus der Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit vor. Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihre Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Regionaldirektion Hessen
Andrea Herrmann-Schwetje und Anke Paul

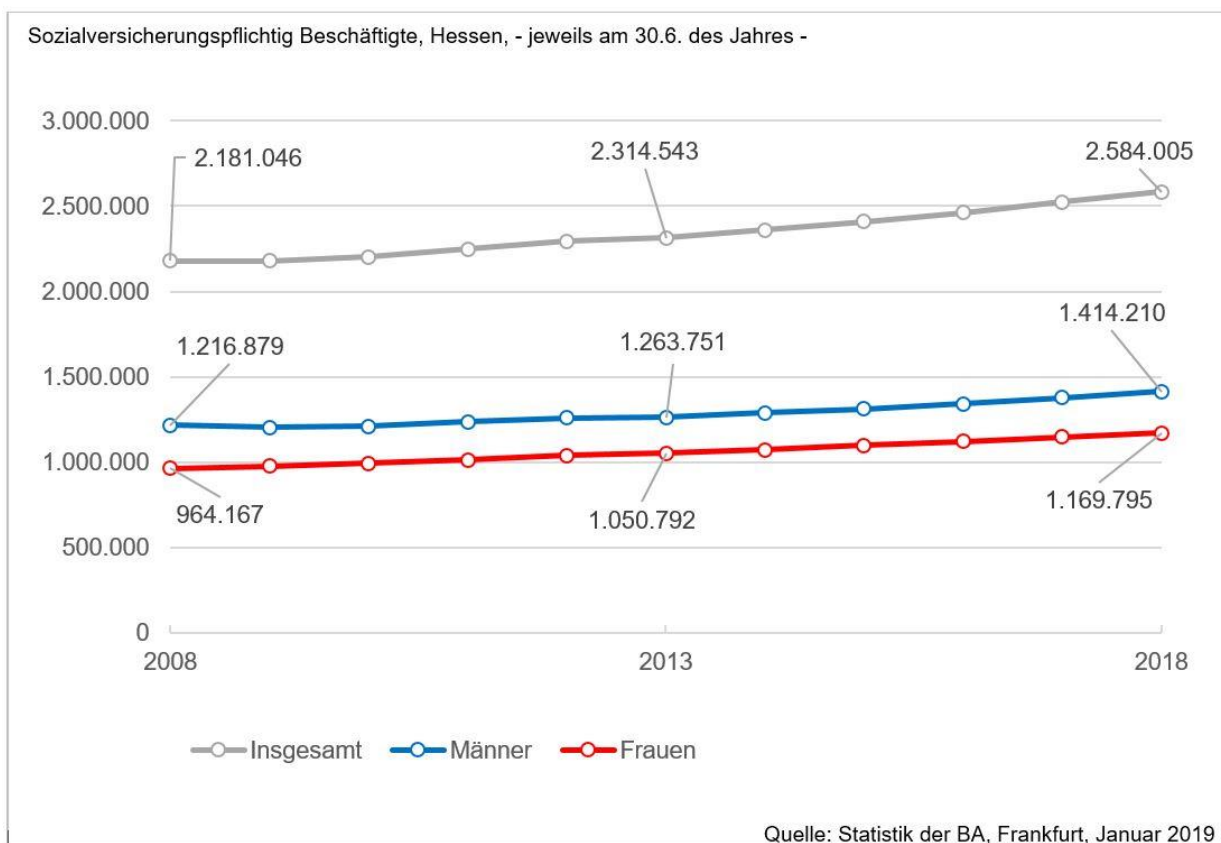
1. Der geschlechterdifferenzierte Arbeitsmarkt

Für den aktuellen Überblick werden im Folgenden die wesentlichen Themenfelder zu Beschäftigung und Arbeitsmarkt kurz dargestellt. Die Daten, die den Aussagen zugrunde liegen, finden sich im Anhang des Berichts. Weitere umfassende Daten und Aussagen bietet der Analytik-Report der Statistik - Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer - Hessen 2018, der zur ergänzenden Lektüre empfohlen wird¹.

1.1. Beschäftigung

2018 hat die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Hessen weiter zugenommen (+ 2,4 Prozent) und einen Stand von 2.584.005 beschäftigten Personen erreicht². Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg bei den Männern mit 2,7 Prozent im neunten Jahr in Folge. Über den 10-Jahres-Zeitraum beträgt die Steigerung 16,9 Prozent.

Bei den Frauen waren es im Jahresvergleich 2,0 Prozent mehr Beschäftigte. Damit stieg deren Zahl bereits das vierzehnte Jahr in Folge, erneut in geringerem Maße als bei den Männern. Allerdings liegt das Plus über den 10-Jahres-Zeitraum bei 21,3 Prozent.



¹ © Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analyse Arbeitsmarkt - Arbeitsmarkt für Frauen und Männer, Hessen 2017 vom 16.9.2019 - <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/analyse/analyse-arbeitsmarkt-fum/analyse-arbeitsmarkt-fum-06-0-201812-pdf.pdf>

² Wenn nicht anders festgehalten, basieren alle Aussagen zur Beschäftigung auf Daten vom 30.6.2018 – diese sind für den Durchschnitt des Jahres aussagekräftiger als die ebenfalls vorliegenden September- oder Dezemberdaten. Die in diesem Bericht ebenfalls zitierte Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer - Hessen 2018 verwendet allerdings die Beschäftigungsdaten vom 31. Dezember 2018 – Fundstelle siehe Fußnote 7 oder 15

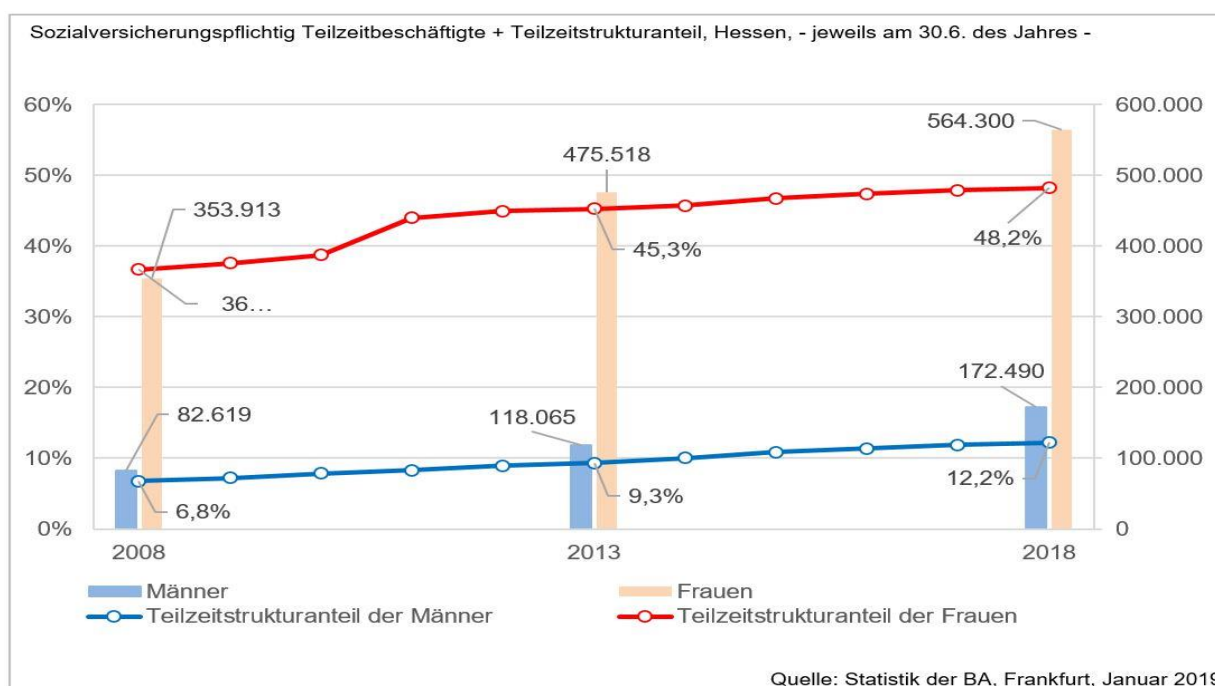
Die Hauptbeschäftigungsfelder waren 2018 in Hessen das verarbeitende Gewerbe mit insgesamt 438.920 Beschäftigten in 22 Fertigungsbereichen, der Handel mit 296.200 (Einzel- und Großhandel, ohne Handel mit KFZ), das Gesundheitswesen mit 170.503 sowie die öffentliche Verwaltung (einschl. Verteidigung und Sozialversicherung) mit 138.484 Beschäftigten. Im Bereich Finanzdienstleistung waren es 96.839 (erneut gesunken), im Sozialwesen 93.858 und im Bereich Erziehung und Unterricht 93.601 Beschäftigte³.

Die Zunahme der Vollzeitbeschäftigung (Frauen + 1,4 Prozent, Männer + 2,3 Prozent) blieb hinter der Beschäftigungsentwicklung insgesamt zurück, die, wie bereits in den letzten Jahren, stärker aus einem Wachstum der Teilzeitarbeit resultiert. Immerhin hat sich die positive Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung weiter fortgesetzt, nachdem sie vor einigen Jahren rückläufig war. Im 10-Jahres-Vergleich kann ein Gesamtplus von 7,2 Prozent festgestellt werden, bei den Männern ein deutlicher Anstieg um 10,7 Prozent, bei den Frauen ein nur kleines Plus von 0,6 Prozent.

Der Strukturanteil der **Teilzeit** lag 2018 bei insgesamt 28,5 Prozent. Bekanntermaßen handelt es sich um einen weiblichen Arbeitsmarkt: Frauen machten 76,6 Prozent und Männer lediglich 23,4 Prozent der Teilzeitbeschäftigten aus.

2018 arbeiteten 564.300 Frauen in Teilzeit. Gegenüber dem Vorjahr war dies ein Plus von 2,7 Prozent. 172.490 Männer waren teilzeitbeschäftigt, 5,5 Prozent mehr als 2016⁴. Gegenüber 2008 ist die Zahl der weiblichen Teilzeitbeschäftigten um 59,4 Prozent gestiegen. Der **Teilzeitanteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen** lag 2018 bei 48,2 Prozent. 2008 waren es erst 36,7 Prozent.

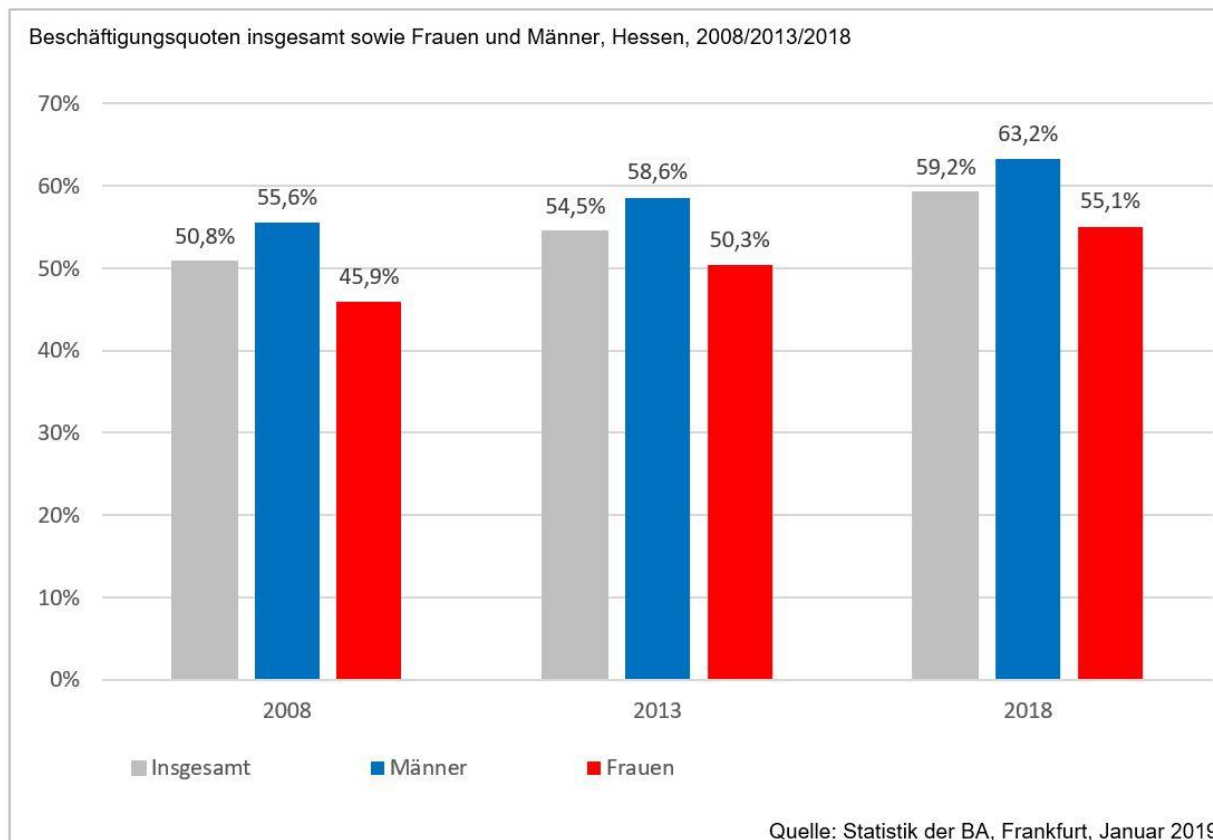
Die Zahl teilzeitbeschäftigter Männer hat sich in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt (+108,8 Prozent). Jeder achte Mann arbeitet mittlerweile in Teilzeit.



³ © Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen 30.6.2018

⁴ Weiterhin zu beachten, dass die Arbeitgeber mit der 2012 veranlassten Umstellung im Meldeverfahren zur Sozialversicherung ihre Angaben zur Arbeitszeit vielfach korrigiert hatten; damit wurde deutlich, dass die Teilzeitbeschäftigung vor dem Stichtag 31.12.2012 unterzeichnet war – allein aufgrund dieses Vorgangs erhöhte sich der Anteil Teilzeitbeschäftigter seit 2013 um bundesweit rund 4 Prozentpunkte [Hinweis Statistik der BA, Beschäftigte, Frankfurt, Januar 2014].

Einen anderen Blickwinkel eröffnet die **Beschäftigungsquote**⁵. Von einem Stand von insgesamt 50,8 Prozent der hessischen Bevölkerung im Jahre 2008 stieg sie bis 2018 auf 59,2 Prozent an. Bei den **Frauen** gab es einen Anstieg um 9,1 Prozentpunkte auf **nun 55,1 Prozent**, bei den **Männern** um 7,7 Prozentpunkte auf **63,2 Prozent**.



Regional ist die Beschäftigungsquote sehr unterschiedlich. In der Stadt Kassel liegt sie bei den Frauen bei 49,0 Prozent, was im Hessenvergleich erneut die niedrigste Frauenbeschäftigung darstellt. Kassel ist damit die einzige hessische Gebietskörperschaft mit einer Frauenbeschäftigungsquote unter 50 Prozent. Der Anteilswert hat sich gegenüber dem Vorjahr sogar geringfügig reduziert.

Mit 50,7 Prozent folgt der Landkreis Gießen und mit 51,3 Prozent der Landkreis Limburg-Weilburg. Im Main-Taunus-Kreis erreichte die Frauen-Beschäftigungsquote mit 59,3 Prozent den in Hessen höchsten Stand. Es folgten mit 59,2 Prozent der Landkreis Waldeck-Frankenberg, mit 57,8 Prozent der Schwalm-Eder-Kreis und dann die Landkreise Kassel und Offenbach mit jeweils 56,9 Prozent.

Die Spannweite bei den Männern reicht von 56,4 Prozent im Landkreis Gießen bis zu 68,6 Prozent im Landkreis Groß-Gerau.

⁵ Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (am Wohnort) an der Bevölkerung im jeweiligen Alter in Prozent (von 15 bis unter 65 Jahren, sofern nicht anders angegeben - Beamte, Selbstständige und andere nicht sozialversicherungspflichtige Erwerbstätige sind in der Kennzahl nicht berücksichtigt).

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Nach jahrelangem Anstieg der **geringfügig entlohten Beschäftigung**⁶ war die Gesamtzahl der Minijobs 2015 erstmals rückläufig, seitdem steigt sie wieder leicht. Am 30.06.2018 waren in Hessen 512.353 Personen unter 65 Jahren geringfügig beschäftigt⁷, ein kleines Plus von 0,6 Prozent.

198.656 Männer hatten einen Minijob (+ 4.302) und 313.697 Frauen (- 1.051). Der Frauenanteil sinkt zwar seit über zehn Jahren kontinuierlich, liegt aber immer noch bei 62,3 Prozent.

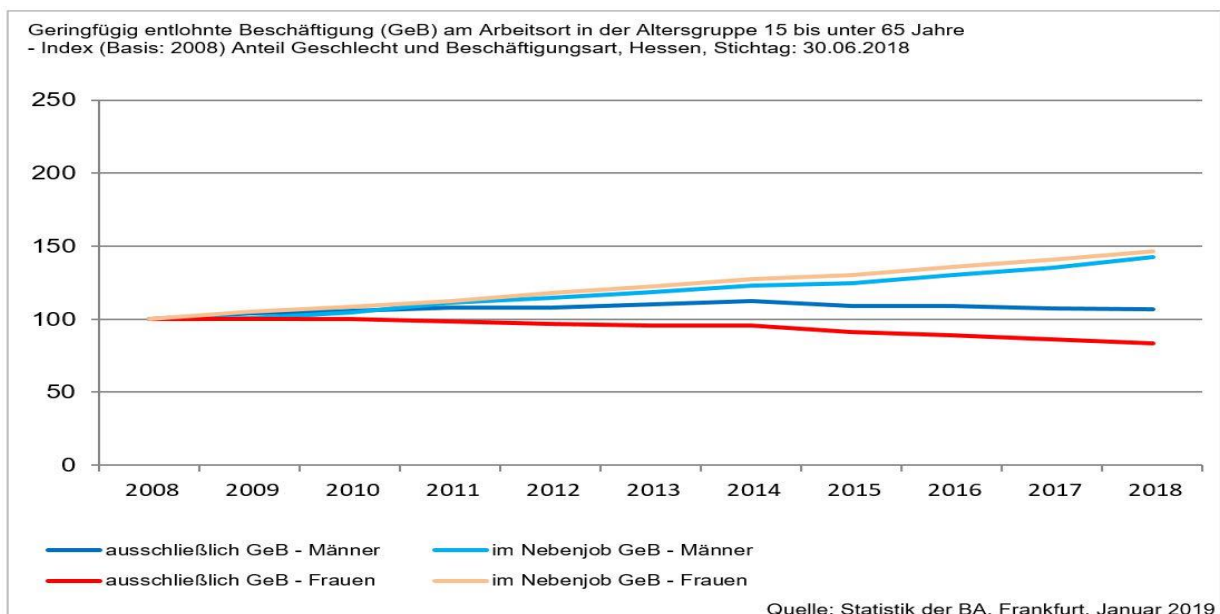
60,9 Prozent der geringfügig Beschäftigten Frauen hatten **ausschließlich** einen Minijob. Ihre Anzahl sank gegenüber dem Vorjahr zum neunten Mal in Folge, immerhin um weitere 5.620 Frauen auf 191.185 (- 2,9 Prozent).

Der Anteil der Frauen an allen ausschließlich geringfügig Beschäftigten betrug immer noch fast zwei Drittel (65,9 Prozent).

98.886 Männer, noch knapp die Hälfte aller geringfügig Beschäftigten Männer (49,8 Prozent), übten ausschließlich einen Minijob aus. Gegenüber dem Vorjahr ist das ein Rückgang um 900 Personen (- 0,9 Prozent). Dies sind immer noch 6,6 Prozent mehr als zehn Jahre zuvor, während die Zahl der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen im gleichen Zeitraum um 16,6 Prozent abgenommen hat.

Die **geringfügige Beschäftigung im Nebenjob** hat sich seit 2008 bei beiden Geschlechtern in jedem Jahr erhöht. Im 10-Jahres-Vergleich sind es nun insgesamt 44,6 Prozent mehr. Im Vergleich zum Vorjahr gab es ein Plus von 4,6 Prozent. Bei den mittlerweile 122.512 Frauen war dies ein Plus von 4.569 (+ 3,9 Prozent), bei den 99.770 Männern ein Plus von 5.202 (+ 5,5 Prozent).

Die folgende Grafik verdeutlicht die anhaltenden Entwicklungsstränge geringfügiger Beschäftigung.



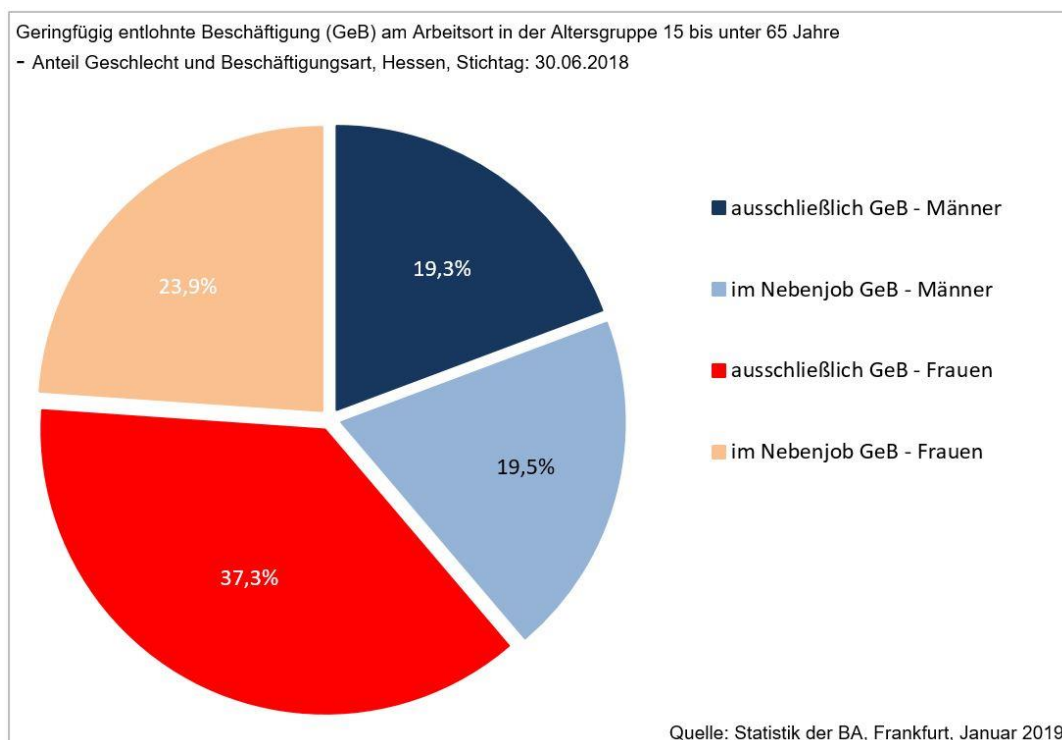
⁶ Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 (1) Nr.1 SGB IV liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung (§14 SGB IV) regelmäßig im Monat 450,- Euro nicht überschreitet (Rechtslage ab 2013). Zusätzlich zu einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis bleibt eine solche Beschäftigung als Nebenjob sozialversicherungsfrei.

⁷ Diese und die folgenden Minijob-Daten: Statistik der Bundesagentur für Arbeit – geringfügig entlohnte Beschäftigte in der Altersgruppe 15 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort, Stand 28.2.2018. Die im Bereich der Arbeitsmarktstatistik übliche Fortschreibung der Daten führt zu geänderten Ergebnissen, erkennbar im Vergleich mit der Analyse Arbeitsmarkt, Statistik der BA <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/analyse/analyse-arbeitsmarkt-fum/analyse-arbeitsmarkt-fum-06-0-201812-pdf.pdf>

Die ausschließlich geringfügige Beschäftigung von Frauen geht nach Jahren eines geringen Anstiegs kontinuierlich zurück und liegt nicht nur unter dem Wert von 2008, sondern seit mehreren Jahren auch unter dem Wert von 2003, als die Minijobs innerhalb dieses gesetzlichen Rahmens starteten⁸.

Die Anteile an der gesamten Beschäftigung in Minijobs machen sichtbar, dass die ausschließlich geringfügige Beschäftigung trotzdem noch dominiert. Bei Männern und Frauen zusammen machen sie 56,6 Prozent aus. Allerdings werden die stetigen Steigerungen bei geringfügiger Beschäftigung im Nebenjob bald das Gegengewicht bilden.

Diese Anteile stellen sich wie folgt dar:



1.2. Arbeitslosigkeit

Die Zahl der Arbeitslosen in Hessen ist gegenüber dem Vorjahr absolut um 7,2 Prozent gesunken, bei den Frauen um 7,7 Prozent und bei den Männern um 6,8 Prozent. Der positive Trend der Vorjahre hat sich damit fortgesetzt.

Die Arbeitslosenquote lag in Hessen 2018 im Jahresdurchschnitt dadurch nur noch bei insgesamt 4,6 Prozent⁹. Bei den Männern waren es 4,7 Prozent, bei den Frauen 4,5 Prozent. Bei beiden Geschlechtern ist die Quote um je 0,4 Prozentpunkte zurückgegangen.

⁸ In 2003 waren es 206.158 ausschließlich geringfügig beschäftigte Frauen gegenüber 78.765 Männern (korrigierte Werte von 2014).

⁹ Arbeitslosenquote - bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen - © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

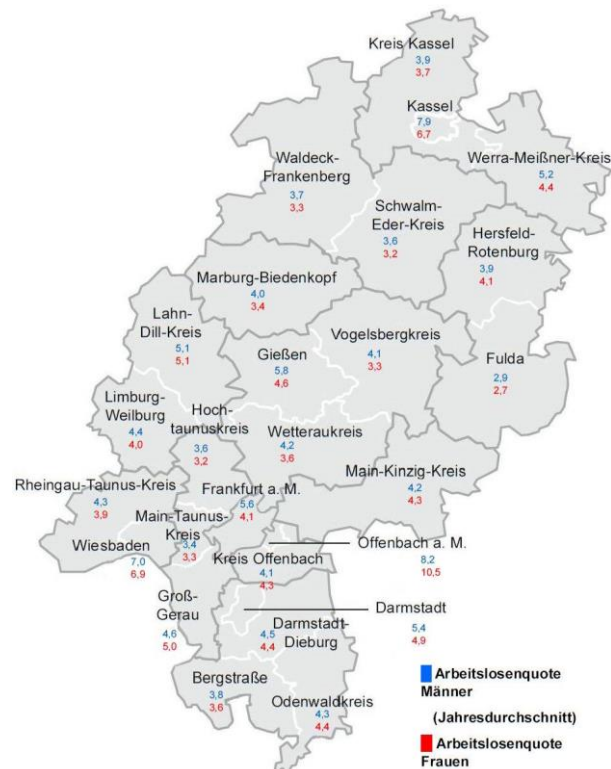
Nach der noch etwas zögerlicheren Entwicklung in 2017 ist nun in 2018 die Arbeitslosenquote in allen Gebietskörperschaften gesunken.

Die Spanne der Arbeitslosenquoten reicht von 2,8 Prozent in Fulda, dem „Langzeitspitzenreiter“, bis zu 9,2 Prozent in der Stadt Offenbach¹⁰.

In Offenbach Stadt findet sich mit einer Differenz von mehr als 2 Prozentpunkten weiterhin der größte geschlechterspezifische Unterschied der Arbeitslosenquoten in Hessen. Ein Unterschied von noch 1,2 Prozentpunkten besteht im Landkreis Gießen und in der Stadt Kassel. Alle anderen geschlechterdifferenzierten Quoten liegen deutlich näher beieinander. Bei 19 der 26 Gebietskörperschaften ist die Quote der Männer höher als die der Frauen, bei sechs Regionen ist die Arbeitslosenquote der Frauen höher¹¹.

Ziemlich genau ein Drittel der Arbeitslosen befinden sich im Rechtskreis SGB III (Arbeitslosenversicherung), zwei Drittel sind dem Rechtskreis SGB II (Grundsicherung) zugeordnet¹². Mit 46,9 Prozent ist der Frauenanteil im Rechtskreis SGB II höher als im Rechtskreis SGB III (42,8 Prozent). Auch dies sind Daten, die sich seit Jahren ähnlich abbilden.

Arbeitslos gemeldete **Berufsrückkehrende** sind wie in jedem Jahr weit überwiegend Frauen. Im Jahresdurchschnitt 2018 waren 1.518 Menschen in Hessen unmittelbar nach der Familienphase arbeitslos gemeldet, davon waren 1.362 Frauen. Allein in den Arbeitsagenturen gab es 1.017 Berufsrückkehrende, davon 918 Frauen (4,1 Prozent aller arbeitslos gemeldeten Frauen im SGB III)¹³.



Als **Teilzeitbeschäftigte** meldeten sich 3.288 Männer arbeitslos, nur 3,9 Prozent aller arbeitslosen Männer, geringfügig mehr als im Vorjahr (eine absolute Zunahme um 1,7 Prozent). Bei den Frauen lag die Zahl wie üblich um ein Vielfaches höher: 16.361 Frauen meldeten sich als Teilzeitbeschäftigte arbeitslos, was einen Anteil von 23,3 Prozent an ihrer Gesamtzahl ausmacht.

Die besondere Struktur der hessischen Jobcenterlandschaft mit vielen kommunal eigenverantwortlichen Jobcentern ist auch hier verantwortlich für eine deutliche Unterzeichnung der Gesamtzahlen¹⁴. Im Rechtskreis SGB III sind 1.201 Männer als teilzeitarbeitslos registriert (4,1 Prozent aller arbeitsloser Männer, 5,1 Prozent mehr als im Vorjahr) sowie 8.161 Frauen (36,8 Prozent aller arbeitslosen Frauen. Die Zahl der teilzeitarbeitslosen Frauen ist gegenüber 2017 um 2,7 Prozent gesunken, ihr Anteil an allen arbeitslosen Frauen allerdings leicht gestiegen (+1,2 Prozentpunkte).

¹⁰ In Fulda lagen die Arbeitslosenquote für die Frauen bei 2,7 und für die Männer bei 2,9 Prozent; In der Stadt Offenbach lag die Quote für die Frauen bei 10,5 und für die Männer bei 8,2 Prozent

¹¹ Siehe zu allen die Übersicht im Datenanhang.

¹² SGB III: 33,5 Prozent - SGB II: 66,5 Prozent von Gesamt

¹³ Teilzeitbeschäftigung und Berufsrückkehr sind Daten, die nicht zum statistischen Pflichtlieferungsumfang der Kommunalen Jobcenter gehören, erhoben und gespeichert werden also nur Daten aus den AA und den Jobcentern, die als gemeinsame Einrichtungen mit den Kommunen getragen werden. Dies führt zu Unterzeichnungen der Gesamtzahlen.

¹⁴ Siehe Fn. 13

Die Zahl der **Langzeitarbeitslosen** ist 2018 erneut zurückgegangen. Bei den Männern waren es 10,2 Prozent weniger, bei den Frauen 11,1 Prozent.

Auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen hat sich gegenüber 2017 etwas verbessert: Der Anteil bei den Männern ist um 1,2 Prozentpunkte auf 32,8 Prozent gesunken, bei den Frauen ist er um 1,4 Prozentpunkte auf 37 Prozent zurückgegangen.

Im Rechtskreis SGB III betragen die Anteile bei den Frauen 8,9 und bei den Männern 8,5 Prozent. Im Rechtskreis SGB II waren es bei den Frauen 49,9 und bei den Männern 46 Prozent.

Fast ein Drittel der arbeitslos gemeldeten Männer waren **50 Jahre und älter** (31,2 Prozent), bei den Frauen liegt der Anteil einen Prozentpunkt darunter (30,2 Prozent). Im SGB III waren die Anteile jeweils etwas höher als im SGB II (Männer/Frauen: 37,2 und 38,1 Prozent im SGB III gegenüber 28 und 26,2 Prozent im SGB II). Die Anteile sind im Bereich Arbeitslosenversicherung geringfügig gestiegen, in der Grundsicherung minimal gesunken (jeweils unter einem Prozentpunkt).

Die **Jüngeren** unter 25 Jahren werden ebenfalls gesondert in den Statistiken ausgewiesen. 15.494 unter 25-Jährige waren 2018 im Durchschnitt in Hessen gemeldet. Es waren 9.464 junge Männer und 6.030 junge Frauen. Die jeweiligen Anteile an ihren Gruppen haben sich praktisch nicht verändert (Männer 11,3 und Frauen 8,6 Prozent), die absoluten Zahlen gingen im Vergleich zum Vorjahr zurück (-8,2 Prozent bei den Frauen, -7,5 Prozent bei den Männern). Im SGB III entwickelte sich die Situation für die jungen Männer etwas günstiger. Hier nahm die Zahl um 10,6 Prozent ab auf nun 3.407; bei den jungen Frauen war es ein Rückgang um 7,4 Prozent auf nun 2.113.

Im SGB II sank die Zahl der jungen Männer um 5,7 Prozent auf 6.057, die der Frauen um 8,6 Prozent auf 3.917.

Die **Arbeitslosigkeit der ausländischen Bevölkerung** hat um 3,8 Prozent abgenommen.

Ausländische Frauen waren mit einem Anteil von 38,3 Prozent an allen arbeitslosen Frauen stärker betroffen als Männer, bei denen 2018 aber auch schon 36,3 Prozent der Arbeitslosen keine Deutschen waren. Beide Anteile sind etwas gestiegen (jeweils um +1,3 Prozentpunkte). Der Unterschied war im Rechtskreis SGB II ausgeprägter (Frauen 46,1 und Männer 41,8 Prozent). Im Rechtskreis SGB III lagen die Verhältnisse umgekehrt. Dort hatten 26,1 Prozent der arbeitslosen Männer und 22,5 Prozent der arbeitslosen Frauen keinen deutschen Pass.

Alleinerziehende Arbeitslose¹⁵ stellten in der Gesamtgruppe der Arbeitslosen 7,8 Prozent dar. Von ihnen waren 92 Prozent Frauen.

Von der Gesamtzahl der arbeitslosen Frauen stellten die 11.035 Alleinerziehenden 15,7 Prozent. Die 954 arbeitslosen alleinerziehenden Männer sind 1,1 Prozent von allen arbeitslosen Männern.

¹⁵ 11.989 alleinerziehende Arbeitslose in Hessen – siehe Seite 19 der Analyse Arbeitsmarkt 2018 vom 16.9.2019 – Statistik der BA - <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/analyse/analyse-arbeitsmarkt-fum/analyse-arbeitsmarkt-fum-06-0-201812-pdf.pdf> -

Umfangreiche Daten für den Personenkreis stellt die Analyse des bundesweiten Arbeitsmarkts für Alleinerziehende zur Verfügung, 29.11.2019 – Statistik der BA, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201812/analyse/analyse-arbeitsmarkt-alleinerziehende-bund/analyse-arbeitsmarkt-alleinerziehende-bund-d-0-201812-pdf.pdf>

1.3. Förderung

Im Jahr 2018 konnten 23.924 Frauen und 33.350 Männer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Agenturen für Arbeit und Jobcenter teilnehmen, das sind 41,8 Prozent der Frauen und 58,2 Prozent der Männer¹⁶.

Im Rechtskreis SGB III nutzten 13.147 Frauen und 17.732 Männer arbeitsmarktpolitische Instrumente (42,6 / 57,4 Prozent). 1.670 Frauen und 2.166 Männer nahmen an Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung teil. Von beruflicher Weiterbildung konnten insgesamt 4.494 Frauen (57,6 Prozent von insgesamt) und 3.307 Männer profitieren.

Die Förderfälle zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit waren demgegenüber niedriger: es handelte sich um 1.637 Frauen und 2.389 Männer (40,7 / 59,3 Prozent). 742 Frauen und 1.072 Männer erhielten von der Arbeitsagentur einen allgemeinen Eingliederungszuschuss, 262 Frauen und 451 Männer einen Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen. Einen Gründungszuschuss für den Weg in die Selbständigkeit erhielten 633 Frauen und 866 Männer.

471 Berufsrückkehrende befanden sich jahresdurchschnittlich in Fördermaßnahmen der hessischen Agenturen für Arbeit, davon 444 Frauen. Sie nahmen vor allem an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sowie an Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahmen teil, konnten aber auch in geringem Umfang Eingliederungszuschüsse und Gründungszuschüsse nutzen¹⁷.

Die Bilanz 2018 zeigt, dass erneut die gesetzlich geforderte Mindestbeteiligung von Frauen nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III gut erreicht werden konnte. Der realisierte Förderanteil lag 4,6 Prozentpunkte über der Zielquote von 38,8 Prozent. Ohne Einbeziehung der Förderung der Berufsausbildung lag die Differenz der Mindestbeteiligung zum realisierten Förderanteil sogar bei einem Plus von 11 Prozentpunkten¹⁸.

Bei den Jobcentern (gemeinsame Einrichtungen und kommunale Jobcenter) nahmen 26.395 Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teil – 10.777 Frauen (40,8 Prozent) und 15.618 Männer (59,2 Prozent)¹⁹.

6.352 Frauen und 8.829 Männer nutzten Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung. An den insgesamt 2.299 wahrgenommenen beruflichen Weiterbildungen hatten 1.148 Frauen einen Anteil von 49,9 Prozent. Einen Eingliederungszuschuss erhielten 332 Frauen (27,4 Prozent von Gesamt) und 882 Männer (72,6 Prozent).

Im SGB II²⁰ fiel der Saldo für die Frauen damit erneut negativ aus. Die errechnete Mindestbeteiligung von Frauen in Höhe von 46,8 Prozent wurde durch den realisierten Frauenförderanteil um 6,1 Prozentpunkte unterschritten. Dies ist erneut eine Verschlechterung gegenüber dem Vorjahr²¹.

¹⁶ Durchschnittlicher Bestand - Analyse Arbeitsmarkt (siehe auch Fn.) Die Daten zur Förderung speisen sich vor allem aus den Eingliederungsbilanzen Hessen (Statistik der BA, Jahreszahlen 2017, Nürnberg, Juni 2018 statistik.arbeitsagentur.de - [Eingliederungsbilanzen SGB III und SGB II Hessen](#)). Dabei ist zu beachten: In der Eingliederungsbilanz finden sich lediglich die Ermessensleistungen; im Analytik-Report sind alle Fördermaßnahmen enthalten, zusätzlich die aus Bundesprojekten. Die Daten der Statistikprodukte sind deshalb nicht vollständig vergleichbar.

¹⁷ © Statistik der Bundesagentur für Arbeit - Tabellenteil zur Eingliederungsbilanz nach § 11 SGB III, 4b, vom 30.6.2019

¹⁸ Tabellenteil zur Eingliederungsbilanz nach § 11 SGB III, 4c, vom 30.6.2019

¹⁹ Auch hier ist die absolute Zahl der Förderungen höher als die für die Bilanz nach § 16 SGB II erfassten Daten

²⁰ § 54 SGB II – siehe Fn. 16

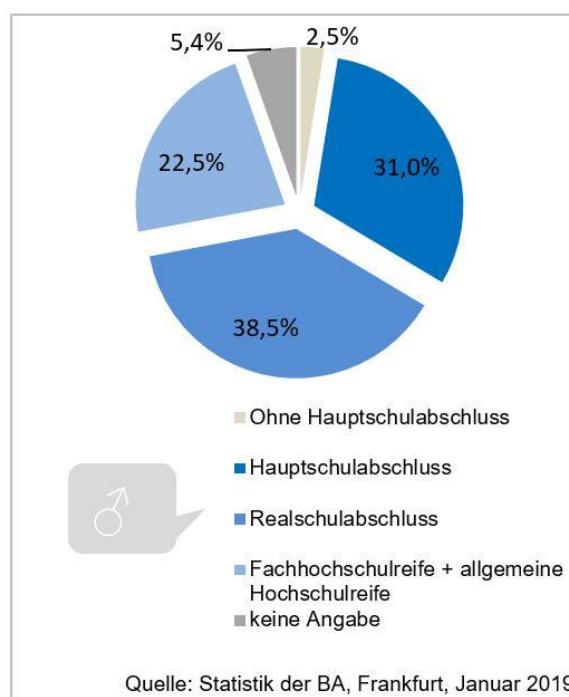
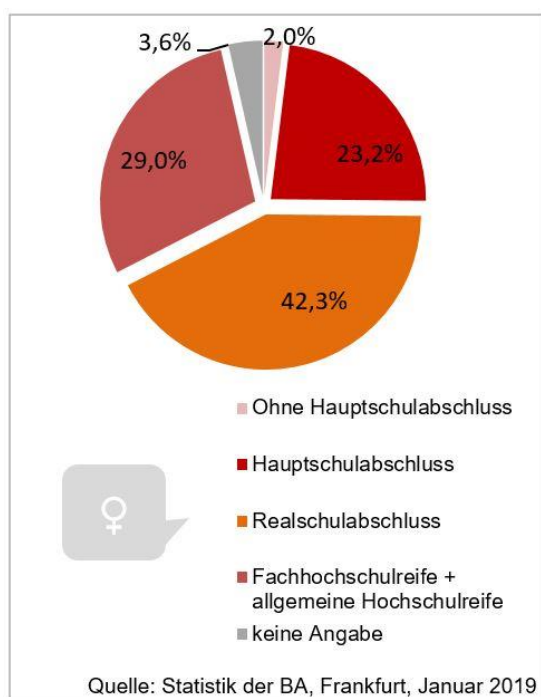
²¹ Saldo 2016: -4,7 Prozent, Saldo 2017: -5,5 Prozent; siehe Genderberichte der Vorjahre

Ohne Einbeziehung der Förderung der Berufsausbildung gab es noch einen Negativ-Saldo von 5,7 Prozentpunkten²².

1.4. Ausbildung

Am Ende des Schuljahres 2017/2018 verließen 57.198 junge Menschen **allgemeinbildende Schulen** nach schulischem Abschluss, davon 27.867 Schülerinnen und 29.331 Schüler. Insgesamt 63.573 junge Menschen, 29.097 Schülerinnen und 34.476 Schüler, verließen **berufliche Schulen** in Hessen²³.

Für den **Übergang in Ausbildung** liegen statistische Daten der Bewerberinnen und Bewerber für eine duale Ausbildung vor, die sich bei den Agenturen für Arbeit gemeldet haben. Dies waren im Ausbildungsjahr 2017/2018 in Hessen 43.038 Personen und somit nur eine minimale Veränderung zum Vorjahr (+0,2 Prozent). Die Zahl der Bewerberinnen ist weiter gesunken, um 5,2 Prozent und machte 38,8 Prozent von allen aus.



Die Bewerberinnen sind anteilig besser qualifiziert: von den 16.678 jungen Frauen haben 11.888 einen Realschul- oder höheren Abschluss (71,3 Prozent von allen Bewerberinnen). Bei den 26.357 Bewerbern waren es 16.084 (61 Prozent).

Die zur Verfügung stehenden – bei den Arbeitsagenturen gemeldeten – 37.987 Ausbildungsstellen (+3,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr) deckten im Ausbildungsjahr den Gesamtbedarf nicht ab, boten aber zumindest rechnerisch für die meisten Suchenden einen Platz. In Bezug auf Ausbildungsziele und regionale Einschränkungen können allerdings weiterhin viele Ausbildungswünsche nicht umgesetzt werden²⁴.

²² Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer, September 2019 – Seite 46

²³ © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2018 - <https://statistik.hessen.de/zahlen-fakten/soziales-gesundheit-bildung-kultur-recht/bildung/tabellen/#Schulen>

²⁴ Viele Detailinformationen – Bundeszahlen – zum Übergang Schule und Beruf finden sich auch in den Statistikprodukten der BA zum Ausbildungsmarkt: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Ausbildungsmarkt/Ausbildungsmarkt-Nav.html>

Unverändert stellt sich das eng gefasste Berufswahlspektrum bei den jungen Menschen dar. 58,3 Prozent der jungen Frauen bewerben sich auf lediglich 10 duale Wunschberufe. Bei den jungen Männern ist die Bandbreite der Wunschberufe etwas größer, hier suchen 39,1 Prozent einen der 10 häufigsten Wunschberufe. Diese Zielberufe sind zwar auch in größerem Umfang auf dem Stellenmarkt präsent, sie stellen aber nur einen geringen Teil der 326 anerkannten Ausbildungsberufe dar²⁵.

1.5. Studium

Zum Wintersemester 2018/2019 fanden 19.337 Frauen (1,4 Prozent mehr als im Vorjahr) und 18.129 Männer (0,6 Prozent mehr als im Vorjahr) den Weg in die **Hochschulen** Hessens (1. Hochschulsemester - insgesamt 37.466 Studierende, ein Zuwachs von insgesamt 1,04 Prozent)²⁶.

Spitzenreiter bei der Fächerwahl sind die Wirtschaftswissenschaften mit 5.178 Erstsemestern, davon 2.505 Frauen (48,4 Prozent). Beim zweiten Platz kommt es zu einer bekannten Geschlechterdifferenzierung: Informatik nimmt bei den Männern mit 2.556 Studenten den zweiten Platz ein, bei den Frauen stellt das Fach mit nur 791 Studentinnen Platz 7 dar²⁷. Zu einer Überraschung führt allerdings die folgende Rangliste: Waren die Sozialwissenschaften bei den Frauen im letzten Jahr noch der zweitbeliebteste Studiengang (2017/18: 1.590 Studentinnen), rutschte das Fach auf Rang 12 ab (2018/19 nur noch 556 Studentinnen). Das ist ein Rückgang um 65 Prozent. Bei den Männern hat eine Verbesserung von Rang 11 auf jetzt Rang 3 stattgefunden (1.647 Studenten, ein Plus von 309,7 Prozent). Rechtswissenschaften stellen nun bei den Studentinnen den 3. Platz dar (eine Zunahme von 46,5 Prozent). Bei den Männern ist der Zuspruch um 48 Prozent zurückgegangen (nun Rang 13 statt Rang 7 im letzten Jahr). Und die Gesundheitswissenschaften wurden von männlichen Studierenden auf den 4. Platz gewählt (+308,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr mit Rang 21), während sie bei den Studentinnen statt Rang 5 nun Rang 26 belegen (-77,4 Prozent).

2. Arbeitswelt 4.0 – Chancen und Risiken zur Überwindung eines geschlechtsspezifischen Arbeits- und Ausbildungsmarktes

Seit jeher sind besonders Frauen aufgrund eines geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes benachteiligt. Dies äußert sich in einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung, beruflichem Wiedereinstieg, Alleinerziehenden, geringfügig Beschäftigten, einer geringeren Erwerbsbeteiligung, einem eingeschränkten Berufswahlspektrum etc. All dies führt zu einer geringeren Entlohnung, der Gefahr von Altersarmut und einer oftmals nicht existenzsichernden Beschäftigung. In diesen Handlungsfeldern hat (auch) die Arbeit der BCA über viele Jahre zu Verbesserungen geführt. Der Weg zur Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt ist aber noch weit. Es bedarf dazu

```
01000♀11110011010000100001100111010
1000100111100000100010101000110000♂
10101110000110010000100111100101010
001001010001111♀♂1101101111000001111
00000100001001010100011111000011001
0♀10101010101010101010100♀10101♂0
1010100♂001100000100011111001010111
♀♂0001001010101000110111100101010011
01001010110100011011100101001110110♀
```

²⁵ Anerkannte Ausbildungsberufe 2017 - Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat die gesetzliche Aufgabe, das [Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe](#) zu führen und zu veröffentlichen (§ 90 Absatz 3 Nummer 3 BBiG).

²⁶ (Vorläufige) Grundzahlen der Studierendenstatistik (nur) für das Wintersemester 2018/19 - © Hessisches Statistisches Landesamt, Wiesbaden, 2017 – siehe auch Datenanhang am Ende des Berichts

²⁷ Gegenüber 2017 immerhin Verbesserung um einen Rangplatz

noch vieler Veränderungen in der Arbeitsmarkt- und Gesellschaftspolitik sowie bei den Einstellungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Beschäftigten und Arbeitssuchenden.

Rollenbilder führen allerdings auch bei Männern zu einem eingeschränkten Berufswahlverhalten und sie haben zunehmend ebenfalls Ansprüche an Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf. Die daraus folgenden beruflichen Nachteile betreffen sie damit ebenso.

Von der industriellen Revolution 3.0 (Automatisierung durch Elektronik und IT) hin zu einem Zeitalter der digitalen Revolution 4.0 ergeben sich neue Möglichkeiten, aber auch Risiken für den Handlungsauftrag der BA, den geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt zu überwinden (§ 1 SGB III). Wie diese aussehen, wird nachfolgend dargestellt.

2.1. Digitale Trends – wie verändert sich die Arbeitswelt?

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Hessen hat in seinem Regionalbericht (5/2018)²⁸ die Digitalisierung der Arbeitswelt in Hessen umfänglich dargestellt. Danach schreitet die technologische Entwicklung unaufhaltsam voran. „Was vor einigen Jahren noch technisch nicht machbar erschien, wie autonomes Fahren oder menschlich anmutende Roboter, scheint jetzt in greifbare Nähe zu rücken. (...) Bereits heute geben mehr als 80 Prozent der Betriebe in Hessen an, IT-gestützte Arbeitsmittel und mobile Endgeräte einzusetzen“²⁹. Betriebe und Beschäftigte müssen sich den veränderten Anforderungen stellen, die auch in einer zunehmend individuellen, vernetzten und flexiblen Arbeitsweise bestehen.

2.1.1. Branchenstrukturen und Substituierbarkeitspotenziale

Wie verändert sich das Verhältnis von Menschen und Maschinen? Was können die Rechner und Roboter der Zukunft und welche Fähigkeiten der Menschen sind nicht ersetzbar? Wer wird in Zukunft wem Anweisungen geben? Werden ungleiche Chancen für Männer und Frauen im Beruf zukünftig vermieden? Solche Fragen stellte 2017 das Weißbuch Arbeiten 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales³⁰ und forderte die Unternehmen auf, Antworten zu finden. Zur Prognose, wie sich Digitalisierung auf die Beschäftigungspotenziale von Frauen auswirken wird, kann das Weißbuch keine abschließende Antwort geben: „Einerseits sind Frauen von Beschäftigungseffekten im verarbeitenden Gewerbe relativ gesehen weniger stark betroffen und dafür überproportional in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens vertreten, die ein geringes Automatisierungspotenzial bei gleichzeitig steigender Nachfrage aufweisen. Andererseits existieren andere vermeintlich „frauentypische“ Berufe in Bereichen, in denen kognitive Routinetätigkeiten vergleichsweise leicht automatisierbar sind (z. B. Verwaltungs- und Bürotätigkeiten, Banken- und Versicherungsbranche). Entscheidend für die Frage, wie der digitale Wandel die beruflichen Entwicklungschancen von Frauen beeinflusst, ist also, wie sich Berufe und die Arbeitsorganisation im Zuge der Digitalisierung verändern, personenbezogene Dienstleistungen eine Aufwertung erfahren und

²⁸ IAB-Regional – IAB Hessen 5/2018 vom 15. Oktober 2018 – Digitalisierung der Arbeitswelt in Hessen, Nürnberg, <http://www.iab.de/239/section.aspx/Publikation/k181002v04>

²⁹ IAB Hessen 5/2018 – Seite 9

³⁰ Weißbuch Arbeiten 4.0, Berlin, März 2017 <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html>

inwieweit klassische Rollenzuschreibungen damit obsolet werden. Neue Fertigungsprozesse bieten zudem die Chance, geschlechtertypische Rollenmuster zu überwinden, beispielsweise indem Produktionsarbeit prozesshafter wird³¹.

Besonders vom digitalen Wandel betroffen sind die einzelnen Tätigkeiten in einem Beruf. Fallen Anteile der Tätigkeit weg, weil sie von einem Computer oder einer computergesteuerten Maschine erledigt werden können, wird dies mit dem sogenannten „Substituierbarkeitspotenzial“ bemessen. Bei einem hohen Substituierbarkeitsanteil könnten zukünftig mehr als 70 Prozent der Tätigkeiten in einem Beruf von Computern übernommen werden. Der Anteil aller Beschäftigten in Hessen in Berufen mit einem hohen Substituierbarkeitspotential lag 2016 bei 23,5 Prozent im Vergleich zu 25,2 Prozent bundesweit. Die Branchenstruktur und die Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einer Branche an allen Beschäftigten führen zu den regionalen Unterschieden. Das Verarbeitende Gewerbe hatte bundesweit mit 53,7 Prozent den höchsten Anteil von Beschäftigten mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial – im Vergleich zum Bereich Erziehung und Unterricht mit nur 4,4 Prozent (IAB-Kurzbericht 22/2018)³².

Der IAB-Bericht 24/2016 analysiert die Substituierbarkeitspotenziale nach Geschlecht³³:

- Da Frauen häufig in anderen Berufen arbeiten als Männer, finden sich teils erhebliche Differenzen zwischen Männern und Frauen bezüglich des Substituierbarkeitspotenzials. Das Substituierbarkeitspotenzial bei den Männern ist höher als bei den Frauen. Dies gilt über alle Anforderungsniveaus hinweg.
- Insbesondere in den Helferberufen liegt das Substituierbarkeitspotenzial für Männer mit 54 Prozent deutlich über dem für Frauen mit 37 Prozent. Bei den Männern sinkt das Substituierbarkeitspotenzial mit steigendem Anforderungsniveau. Für Frauen hingegen ist das Substituierbarkeitspotenzial in Helferberufen niedriger als in Fachkraftberufen und sinkt erst danach in etwa dem gleichen Ausmaß wie bei Männern.
- Das nach Berufssegmenten differenzierte Substituierbarkeitspotenzial für Frauen und Männer variiert sehr stark. Die größten Differenzen treten für das Berufssegment Unternehmensführung und -organisation auf. Hier weisen Frauen ein höheres Substituierbarkeitspotenzial als Männer auf.

Etwa 21 Prozent der Männer und nur ca. 8 Prozent der Frauen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt in einem Beruf mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial (mehr als 70 Prozent der Tätigkeiten sind bereits heute durch Computer oder computergesteuerte Maschinen ersetzbar). Gleichzeitig arbeiten ca. 36 Prozent der Männer und ca. 46 Prozent der Frauen in einem Beruf mit einem niedrigen Substituierbarkeitspotenzial von höchstens 30 Prozent.

2.1.2. Qualifizierung als Schlüssel für die Entwicklung

Erkennbar ist die besondere Bedeutung der Qualifizierung. Mit dem „Future Skills-Framework“ wurden in einer Studie die Kompetenzbedarfe von Wirtschaft und Gesellschaft für die folgenden fünf Jahre definiert. „Der Bedarf an Technologie-Spezialisten ist hoch: In den kommenden fünf Jahren werden in Deutschland rund 700.000 Personen

³¹ Weißbuch Arbeiten 4.0 des BMAS, Seite 51

³² IAB-Kurzbericht Nr. 22 vom 2. Oktober 2018, Nürnberg <http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k180925j03>

³³ IAB-Bericht 24/2016: Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale nach Geschlecht

mehr als heute benötigt, die über technologische Fähigkeiten verfügen. Zusätzlich müssen jeweils über 2,4 Millionen Erwerbstätige in Schlüsselqualifikationen wie agilem Arbeiten, digitalem Lernen oder Kollaborationstechniken befähigt werden“³⁴.

Regionale Analysen der Bildungsbedarfe von Arbeitgeber*innen und Beschäftigten sind wichtig, damit bedarfsgerechte Bildungsangebote entwickelt werden können. Neue Aktionsmöglichkeiten bietet das im Januar 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz. Unternehmen und Beschäftigte sollen damit für den Wandel in der Arbeitswelt fit gemacht werden.

Digitale Kompetenzfeststellung

Längst nicht mehr nur sogenannte „IT-Berufe“, sondern praktisch alle beruflichen Tätigkeiten sind zunehmend durch Anforderungen an digitale Kompetenzen gekennzeichnet. Durch standardisierte Verfahren soll es gelingen, die digitalen Kompetenzen der Kundinnen und Kunden der Bundesagentur für Arbeit zu erfassen, insbesondere bei Anliegen der beruflichen Weiterbildung. Bei Bedarf können die Vermittlungsfachkräfte den Berufspsychologischen Service einschalten. Kundinnen und Kunden können digitale Kompetenzen aber auch selbst testen. Im BA-Themenheft „Weiter durch Bildung“³⁵ gibt es viele Informationen zur Digitalisierung unserer Arbeitswelt.

Die BA stellt darin fest, dass „immer mehr Menschen tagtäglich ganz selbstverständlich digitale Technologien im privaten oder beruflichen Umfeld nutzen. Die wenigsten haben hierfür eine formale Aus- oder Weiterbildung absolviert. Sie erobern sich Schritt für Schritt selbst digitale Kompetenzen. Wie sieht es bei Ihnen aus? Was können Sie alles schon, was wollen Sie noch lernen? Und welches digitale Know-how könnte in Ihrem beruflichen Alltag besonders hilfreich sein?“ Das Heft bietet in diesem Zusammenhang eine Checkliste zur Selbsteinschätzung³⁶.

Online-Trainings rund um den Beruf

Die BA bietet ihren Kunden und Kundinnen kostenlose Online-Trainings an, viele ganz niedrigschwellig. Es gibt weit über 100 E-Learningprogramme, mit denen berufliche Kompetenzen erweitert oder vertieft werden können, ob nun betriebswirtschaftliche Grundlagen, Bewerbungstraining, Business-Etikette (Umgangsformen), E-Mails professionell bearbeiten, Interkulturelle Kompetenz, Kommunikation, Office 2013, Sprachen oder Zeitmanagement³⁷. Einen Zugang erhält man oft über einfache Registrierung.

Mit KURSNET bietet die Bundesagentur für Arbeit kostenlos das führende und größte Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland an, mit Informationen zu Bildungseinrichtungen, Lerninhalten und Veranstaltungen, auch mit E-Learning und Blended Learning-Angeboten³⁸.

³⁴ „Future Skills: Welche Kompetenzen in Deutschland fehlen“, Diskussionspapier 1 von Stifterverband und McKinsey, Julian Kirchherr | Julia Klier | Cornels Lehmann-Brauns | Mathias Winde; 2018 https://www.future-skills.net/analysen/future-skills-welche-kompetenzen-in-deutschland-fehlen:Seite_2

³⁵ Themenheft der Bundesagentur für Arbeit, Perspektiven für Ihr Berufsleben, Ausgabe 2019 – durchstarten: „Weiter durch Bildung“ - https://www.arbeitsagentur.de/datei/durchstarten-weiterbildung_ba035162.pdf – ab Seite 32

³⁶ Seiten 44f des BA-Themenhefts Weiter durch Bildung – siehe Fn.39

³⁷ <https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/e-learning-lernboerse>

³⁸ Der Begriff integriertes Lernen oder englisch Blended Learning bezeichnet eine Lernform, bei der die Vorteile von Präsenzveranstaltungen und E-Learning kombiniert werden. (Quelle: Wikipedia)

Als ein Beispiel für ein allein online-gestütztes Beratungsangebot für Frauen mit Familienpflichten möchten wir hier die „ComeBack online“ Maßnahme der Agentur für Arbeit Limburg/Wetzlar vorstellen – dort auf den Weg gebracht von der BCA, Iris Angrick:

„Mitmachen kann, wer in absehbarer Zeit wieder arbeiten möchte und sich wegen Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen auf Teilzeitarbeit einschränkt. Das Angebot können auch Frauen in Anspruch nehmen, die nicht bei der Arbeitsagentur gemeldet sind.“ Die Teilnehmerinnen werden sechs Monate lang an drei Tagen pro Woche jeweils drei Stunden beruflich orientiert. Schwerpunkt ist die berufliche Standortbestimmung unter Beachtung der familiären Aufgaben. Die Frauen lernen zudem Zeitmanagement und bereiten sich interaktiv auf Bewerbungsverfahren vor.

In einem „virtuellen Klassenzimmer“ nehmen die Wiedereinsteigerinnen von Zuhause aus an den Unterrichtseinheiten teil. Dafür wird ihnen vom Bildungsträger ein Internet-angeschlossenes Tablet für den persönlichen Gebrauch zur Verfügung gestellt. Eines eigenen Internetanschlusses bedarf es nicht. Alle Seminarteilnehmerinnen sind online miteinander verbunden und können den Unterricht auf dem Monitor live verfolgen. Ergänzend zur Gruppenarbeit erfolgt ein individuelles Online-Einzelcoaching.

Insbesondere für Frauen im ländlichen Raum fallen somit lästige Fahrzeiten weg. Außerdem können hier auch Mütter einbezogen werden, deren Kinderbetreuung zunächst noch nicht geklärt ist. Die Technikeinweisung erfolgt vor Kursbeginn. Die Handhabung sei leicht – wer ein Smartphone bedienen könne, sei bestens gerüstet. Für gemeldete Kundinnen trägt die Agentur für Arbeit die Kosten. Frauen mit Familienpflichten und Teilzeiteinschränkung soll durch ein Arbeiten von zu Hause aus der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert werden. „Für sie werden Freiräume für die konkrete zielgerichtete Vorbereitung des Wiedereinstiegs³⁹ geschaffen“, ist Angrick wichtig. Oft unterbrechen Frauen für Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen ihre Berufstätigkeit für mehrere Jahre. Scheint die Familie „gut abgesichert“, hat die berufliche Neuorientierung für die Mütter oft nicht die oberste Priorität. Diese Frauen wirken oft unentschlossen und sind mental noch nicht bereit für den Arbeitsmarkt. Durch fehlende Orientierung erfolgt eine Berufsrückkehr oftmals nur in geringfügiger Beschäftigung, in Teilzeit und/oder nicht ausbildungsadäquat. Für Frauen in ländlichen Gebieten erschweren lange Anfahrtswege oder unzureichende öffentliche Verkehrsverbindungen die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung zusätzlich. Fachkräftepotenziale bleiben somit ungenutzt⁴⁰.

Häufiger sind Qualifizierungsmaßnahmen, bei denen Vorteile von Präsenzveranstaltungen und E-Learning kombiniert werden⁴¹. Ein Beispiel für ein Blended Learning-Angebot für Wiedereinsteigerinnen ist das Bundes-ESF-Projekt „Perspektive Wiedereinstieg Online“. An bundesweit 23 Standorten werden bis zum Dezember 2021 Träger- und Trägerverbünde dabei unterstützt, Frauen und Männer mit Aktivierungs-, Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen die Rückkehr in das Berufsleben zu erleichtern. "Perspektive Wiedereinstieg Online" ist einer der Förderschwerpunkte. In Hessen wurden die Bildungsträger „femkom Frauenkompetenzzentrum Darmstadt e.V.“ und „Zentrum Information Beratung Bildung“ (ZIBB) im Herbst 2015 als Standorte zur Umsetzung ausgewählt. Die Projektförderung erfolgt durch das Bundesministerium für Familie, Se-

³⁹ In versicherungspflichtige Beschäftigung oder Weiterqualifizierung

⁴⁰ <https://www.marktplatz-limburg-weilburg.de/news/2019-08-19-frauen-bereiten-online-ihr-comeback-vor.html>

⁴¹ Dies läuft unter dem Begriff „integriertes Lernen“ oder englisch „Blended Learning“ – Erläuterung in Wikipedia https://de.wikipedia.org/wiki/Integriertes_Lernen

nieren, Frauen und Jugend im Rahmen des ESF-Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ (PWE)⁴². Die Kofinanzierung ist durch die Stadt Darmstadt und den Kreis Darmstadt-Dieburg gesichert.

In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit werden in dem Programm Frauen und Männer nach einer mehrjährigen familienbedingten Auszeit dabei unterstützt, den Wiedereinstieg in möglichst existenzsichernde und qualifikationsadäquate Beschäftigung zu meistern.

Das Projekt ist für Teilnehmende kostenfrei. Teilnehmen können Personen, die:

- ihre Erwerbstätigkeit wegen Erziehung von Kindern oder Pflege von Angehörigen unterbrochen haben,
- mit einem Aufstiegswunsch nach bereits erfolgtem Wiedereinstieg in sozialversicherungspflichtige Arbeit beschäftigt sind (Voraussetzung hier: abgeschlossene Berufsausbildung oder Studium),
- in einen Minijob wiedereingestiegen sind und diesen noch ausüben (abgeschlossene Berufsausbildung wird nicht vorausgesetzt) oder
- mit Motivation beruflich wiedereinsteigen und sich weiter qualifizieren wollen.

Für Alexandra Engelbrecht vom Projektträger femkom ist die Maßnahme „Zurück in den Beruf? Na klar!“ eine Erfolgsgeschichte von Frauen für Frauen. Sie sieht in dem vielfältigen Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ genau die passende Mischung aus Wegweisung, Anregung und Motivation für Wiedereinsteigerinnen.

*Ihre Zwischenbilanz: „Die rund 250 Frauen, die bislang am Projekt teilgenommen haben, sind bestärkt in ihrem Ziel und vertrauen ihren eigenen Stärken. Sie beschreiben die Begleitung durch die Coaches, E-Tutor*innen und Pädagoginnen als hilfreich, praxisnah, inspirierend, wertschätzend und kostbar. Neben der Möglichkeit, sich im virtuellen Klassenzimmer und in Selbstlernmodulen fachlich und persönlich weiterzubilden, schärfen die Teilnehmerinnen in arbeitsmarktbezogenen Modulen ihre Kompetenzen. Auch Partnercoachings, in denen Paare ihre zukünftigen Rollen definieren und sich für die Wünsche und Erwartungen des Anderen sensibilisieren, sind gefragt und helfen den Neustart reibungsfrei zu gestalten. Engagement und eine hohe Selbststeuerung sind bei den Teilnehmenden in den 6 Monaten Projektzeit ‚für Wiedereinstieg‘ gefragt – ein idealer Probelauf für den Ernstfall, wenn ein Vorstellungsgespräch, ein Praktikum oder eine Probearbeit anstehen. 68 Prozent der Frauen sind seitdem erfolgreich in den neuen Job und Weiterbildung begleitet worden.*

Ehemalige Teilnehmerinnen heben besonders die Profilschärfung hervor („was will ich – was will ich nicht“), die individuelle Stärkung der Person und die Erkenntnis, dass sie alles schaffen können, was sie sich vorgenommen haben. Sie empfehlen zukünftigen Wiedereinsteigerinnen, nicht hinterm Berg zu halten mit den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, sich nicht abschrecken zu lassen von Vorurteilen/Meinungen gegenüber Frauen/Müttern, die nach längerer Pause wieder den Einstieg suchen und selbstbewusst, emanzipiert aufzutreten“.

Bemerkenswert ist im Projekt die Entwicklung der E-Learning-Angebote. Am Standort Darmstadt wurden bisher Online-Module für OneNote und für Schlüsselqualifikationen konzipiert und regelmäßig durchgeführt. Neu hinzukommen wird WordPress und ‚Fit fürs Assessmentcenter‘. Am Groß-Umstädter ZIBB wurden Webinare konzipiert und

⁴² https://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Inhalte/DE/Das_Aktionsprogramm/ESF-Standorte/esf-standort_hessen_darmstadt.html

gestartet, außerdem werden Module zur IT-Sicherung und “Existenzgründung mit eigener Idee“ durchgeführt⁴³.

2.1.3. Flexibilität bei Arbeitsort und Arbeitszeit

In einer Betriebsbefragung des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) von 2016 sind nur ca. 20 Prozent der Unternehmen in der Rhein-Main-Region davon ausgegangen, dass der Einsatz neuer Technologien zu einer zunehmenden Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitszeit führt. Die Entkopplung von Arbeit und Arbeitsort/Zeit hängt von den räumlich gebundenen technisch-organisatorischen Strukturen und den interaktiven Beziehungen ab. Finanz- und Versicherungsdienstleister erwarten mit 43,9 Prozent aller Angaben mehr Flexibilisierung als z.B. das Gastgewerbe mit 2,1 Prozent⁴⁴.

2.2. Netzwerkinfotage in Hessen

Der Arbeitsmarkt ist nicht nur sehr dynamisch, sondern auch lokal z.T. sehr spezifisch. Die Frage nach den Auswirkungen einer Arbeitswelt 4.0 auf die regionalen Arbeitsmärkte und den Herausforderungen für die örtlichen Netzwerkpartner*innen muss daher nach den regionalen Besonderheiten beurteilt werden. Welche Branchen gibt es vor Ort? Wie sieht hier das Arbeitskräftepotential aus, wie die öffentliche Infrastruktur? Die Gestaltung dieser Märkte gelingt erkennbar besser durch vernetztes Handeln. Aus diesem Grund treffen sich Akteure der Agenturen für Arbeit in Hessen regelmäßig in unterschiedlichen Netzwerken und in unterschiedlichsten Formaten. Daten/Indikatoren und Spezifika des regionalen Arbeitsmarktes werden vorgestellt, diskutiert und Projekte angeregt.

In einer Netzwerktagung der Agentur für Arbeit Bad Hersfeld-Fulda am 9. Mai 2019 wurde der Arbeitsmarkt der Region Hersfeld-Rotenburg analysiert. Unter dem Motto „Welche Zukunft hat die Arbeit in unserer Region? – Chancen und Risiken“ beschäftigten sich die Teilnehmenden mit der These: *„Arbeiten 4.0 wird häufig auf eine sehr technische Sichtweise reduziert (Augmented Reality, Digital Learning, Smart Factory etc.) Was macht aber die Zukunft der Arbeit noch aus? Es geht doch eigentlich darum zu definieren, wie wir als Menschen künftig arbeiten wollen (Vernetzung, Flexibilität, Vertrauen, neue Führung).“* Informationen des IAB und der Arbeitsmarktexperten der RD Hessen boten einen Einstieg:

- Arbeiten 4.0 führt rechnerisch zu keinen nennenswerten Arbeitsplatzverlusten: Das IAB erwartet für Deutschland bis 2035 einen Rückgang der Arbeitsplätze um lediglich 80.000 Erwerbstätige, wenn nicht mehr vorhandene Arbeitsplätze den neu entstandenen Arbeitsplätzen gegenübergestellt werden.
- Selbst in Unternehmen, in denen die Arbeitswelt 4.0 noch nicht in vollem Umfang Einzug gehalten hat, wird Themen wie Algorithmen, Vernetzung und Datenaustausch eine hohe Bedeutung zugemessen⁴⁵.

⁴³ Alle Projektinformationen von Alexandra Engelbrecht, femkom e.V. Darmstadt

⁴⁴ IWAK-Betriebsbefragung im Herbst 2016 „Arbeit 4.0 -Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung in den Betrieben der Region Rhein-Main“ – Seite 17

⁴⁵ IAB-Betriebspanel Report Hessen 2017, „Verbreitung digitaler Technologien in hessischen Betrieben“, Seiten 8 und 9

- 4 von 10 hessischen Arbeitgebern sind der Meinung, dass Aufgabenvielfalt, eigenverantwortliches Lernen und Weiterbildungsbedarf durch die Nutzung digitaler Technologien deutlich zunehmen⁴⁶.
- Substituierbarkeitspotenziale dienen dazu, den beruflichen Wandel messbar zu machen. Der Anteil von Beschäftigten mit hohem Substituierbarkeitspotenzial in Hessen liegt mit 24 Prozent leicht unter dem Bundesschnitt (25 Prozent)⁴⁷.
- Hersfeld-Rotenburg ist der einzige nordhessische Landkreis, dessen Substituierbarkeitspotenzial von „mittel“ im Jahr 2013 auf „hoch“ im Jahr 2016 gestiegen ist⁴⁸.
- Substituierbarkeitspotenziale variieren in den einzelnen Berufsgruppen. Höchstes Potenzial liegt bei Fertigungsberufen, aber auch fertigungstechnische, Büro- und Logistikberufe stehen vor einem möglichem Wandel⁴⁹.
- Der Hersfelder Arbeitsmarkt wird durch mehrere Berufssegmente mit erhöhtem bis mittlerem Substituierbarkeitspotenzial geprägt. Medizinische und soziale Berufe könnten künftig Alternativen bieten⁵⁰.
- Tätigkeiten, die sich kaum substituieren lassen, sind beispielsweise: „Lernen, motivieren, Konflikte lösen, reden, managen, planen und erziehen“⁵¹.
- Neue Technologien werden marktreif, neue Fertigkeiten und Kenntnisse werden benötigt, Tätigkeiten und Berufsbilder ändern sich. Komplett neue Berufe entstehen eher selten⁵².
- Auf die Frage, welche Kenntnisse und Fertigkeiten am deutschen Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2023 verstärkt benötigt werden, gibt das „Futur Skills Framework“ vom Stifterverband eine Antwort. Dazu zählen die Gestaltung von transformativen Technologien sowie digitale und nicht-digitale Schlüsselqualifikationen⁵³.
- Der Wandel des Arbeitsmarktes fordert die ständige Anpassung von Fähigkeiten und Fertigkeiten. Nur ausreichende Qualifizierung sichert den langfristigen Erfolg von Betrieb und einzelner Arbeitnehmer.
- Das neue Qualifizierungschancengesetz eröffnet viele neue Weiterbildungsmöglichkeiten für beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die örtliche Agentur für Arbeit gibt Informationen hierzu.
- Mit dem Job-Futuromat können Berufstätige testen, wie ihre Berufe von der Digitalisierung betroffen sind⁵⁴. Das individuelle Substituierbarkeitspotenzial hängt weniger vom jeweiligen Beruf, sondern mehr von den konkret ausgeübten Tätigkeiten ab. Diese können das Risiko minimieren oder erhöhen. Von den sieben Haupttätigkeiten in der Altenpflege kann z.B. bislang nur eine automatisiert erfolgen⁵⁵.

⁴⁶ IAB-Betriebspanel Report Hessen 2017, „Verbreitung digitaler Technologien in hessischen Betrieben“, Seite 10

⁴⁷ IAB-Kurzbericht Nr. 22 vom 2. Oktober 2018, Nürnberg <http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k180925j03>

⁴⁸ Quelle: IAB Hessen

⁴⁹ IAB Kurzbericht 4/2018

⁵⁰ Statistik der BA, IAB Hessen

⁵¹ Quelle: IAB Hessen, Führungsakademie der BA

⁵² Quelle: IAB, BerufeNet, YouTube

⁵³ <https://stifterverband.org/future-skills/framework>

⁵⁴ Quelle: job futuromat.iab.de <https://job-futuromat.iab.de/>

⁵⁵ Stand 2019 – Job-Futuromat

2.3. Unmittelbare Hilfestellungen der BCA für die Arbeitswelt der Zukunft

Seit 2016 setzen sich die BCA in Hessen und über die Landesgrenze hinaus mit dem Wandel der Arbeitswelt intensiv auseinander⁵⁶. Auch die eigenen Formate und Produkte werden dabei kritischen Prüfungen unterzogen und weiterentwickelt. Immer geht es bei den Angeboten der BCA neben reiner Informationsweitergabe vor allem darum, Frauen Mut zu machen, die Möglichkeiten der zukünftigen



Arbeitswelt für sich zu nutzen. Damit sie nicht nur theoretisch darüber reden, war es den BCA wichtig, auch aktiv eigene Erfahrungen zu sammeln, wo Berührungspunkte liegen können. Ein selbst organisiertes Seminar zum Arbeiten 4.0 verschaffte Einblicke in die wachsende Vielfalt technischer Arbeitsmittel und gab Anlass, die eigenen Strukturpläne für Veranstaltungen zu ändern⁵⁷.

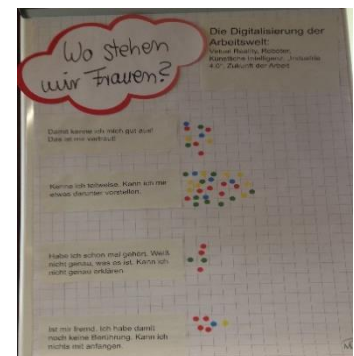


Auf diese Weise gerüstet, wollen die BCA nun ihre BIZ & Donna-Angebote erweitern. Zudem muss auch in der Maßnahme-Planung einbezogen werden, dass Anforderungen sich verändern und Kompetenzen anders in den Blick zu nehmen sind. Hier lohnt sich die Beschäftigung mit dem Europäischen Referenzrahmen für digitale Kompetenzen.⁵⁸ Für fünf definierte Bereiche (Datenverarbeitung, Kommunikation, Erstellung von Inhalten, Sicherheit und Problemlösung) legt dieser Kompetenzen auf jeweils acht Niveaustufen fest. Dadurch wird ein Raster erstellt, das als Verständigungsgrundlage über Kenntnisse und Fähigkeiten zur Selbsteinschätzung dient⁵⁹.

Die BCA der Agentur für Arbeit Darmstadt, Carmen Fechter und Tanja Hegemann, haben aus dem hessischen Seminar zum Arbeiten 4.0 eine regionale Präsentation für ihre Kundinnen entwickelt, die guten Anklang fand:



190906_Wandel_de
r_Arbeitswelt_Lernb



Die BCA der Agentur für Arbeit Korbach, Bärbel Kesper und Kerstin Wickert-Strippel, führten zum Weltfrauentag am 7. März 2019 im Rathaus Fritzlar eine Veranstaltung unter dem Titel „Chancen für Frauen in der Digitalisierung“ durch. Eingeladen waren Netzwerkpartnerinnen und Arbeitgeberinnen sowie Frauen aus der Region, einschließlich der Kundinnen der Agentur. Den Impulsvortrag hielt Amanda Witkowski von der Hans-Böckler-Stiftung. Sie ging auf die Bedeutung der Digitalisierung, die Entwicklung in den Berufen von Frauen und Männern, die geringe Beteiligung der Frauen an MINT-Berufen und deren Unterrepräsentanz an Qualifizierung ein. Wichtige Aspekte für die Zukunft sieht sie in der aktiven Mitgestaltung der Digitalisierung durch Mitbestimmung und Fortbildung, in der Weichenstellung für den Werte- und Kulturwandel sowie in der Förderung partnerschaftlicher Aufteilung von Sorge- und Pflegearbeit. Ein weiteres Beispiel für die Vielzahl neuer Angebote ist der 9. Informationstag für Frauen „Gesundheit – Frauen – Beruf“ mit dem Schwerpunktthema „Fit für den Wandel?“

⁵⁶ Siehe auch Genderberichte der Vorjahre, hier der von 2018: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-h/content/1533715947588>

⁵⁷ <http://berufundkarriere.de/category/chancengleichheit/gender-4-0/>; Bericht über das Seminar

⁵⁸ European Digital Competence Framework for Citizens „DigComp“, vom Joint Research Center im Auftrag der EU-Kommission und mit Unterstützung der Mitgliedstaaten entwickelt, 2013 veröffentlicht und 2017 überarbeitet

⁵⁹ https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_%28online%29.pdf

– Arbeitswelt 4.0“, zu dem die Kolleginnen aus Korbach für den 24. März 2019 alle Frauen aus der Region sowie ihre Netzwerkpartner*innen in die Wandelhalle in Bad Wildungen eingeladen hatten. Zentraler Teil der Veranstaltung war ein Workshop mit Dr. Carola Burkert vom IAB Hessen zum Thema „Digitale Arbeitswelt – Chancen und Risiken für die Beschäftigung von Frauen“. Auch sie machte deutlich, dass die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt einhergehe mit einer Veränderung der Tätigkeiten. Das erfordere Investitionen, Weiterbildung und lebenslanges Lernen, um mit den veränderten Anforderungen einer stärker digitalisierten Wirtschaft Schritt zu halten. Da im Agenturbezirk Korbach die meisten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen zu finden sind, ist die Kollegin vom IAB insbesondere auf das Substituierbarkeitspotenzial der Gesundheits- und Krankenpflegerin eingegangen. Die Substituierbarkeit liegt hier gleichbleibend gering bei 22 Prozent. Die BCA der Arbeitsagentur Korbach freuten sich bei beiden Veranstaltungen über das große Interesse und die positiven Rückmeldungen.

3. Weitere Handlungsfelder der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt SGB III



15 von insgesamt 18 BCA Hessens SGB III*

3.1. Erwerbspartizipation von Frauen

Zum geschäftspolitischen Auftrag der hessischen BCA gehört, die „Erwerbspartizipation von Frauen und die Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter zu steigern“ (Handlungsfeld 5 der „Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland“⁶⁰). Die BCA beraten deshalb sowohl die Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als auch die Frauen und Männer, die nach einer familienbedingten Unterbrechung der Berufstätigkeit

⁶⁰ www.arbeitsagentur.de: Perspektive 2025 - Fachkräfte für Deutschland (s. S. 12,14, 31ff)

* es fehlen die BCA aus Kassel, Bad Homburg und Offenbach

den Weg zurück in den Beruf suchen. Sie leisten ebenfalls Unterstützung bei den vielfältigen Problemlagen der Integration von Migrantinnen und Migranten sowie bei der Weichenstellung junger Menschen auf dem Weg in den Beruf.

Für den Wiedereinstieg in den Beruf bieten die BCA ein etabliertes Standardangebot. Dazu gehören die Gruppeninformationen für Berufsrückkehrende und Wiedereinsteiger/innen, in denen allgemeine Informationen zur Wiedereinstiegssituation, zum Beratungs- und Vermittlungsprozess, zu den Angeboten der BA und weiteren Unterstützungsangeboten vermittelt werden. Dieses Angebot steht allen Personen offen, unabhängig, ob sie bei der Agentur gemeldet sind und unabhängig vom Status (bei der BA als ratsuchend, arbeitsuchend oder arbeitslos gemeldet) oder einem Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Bewährte Aktivitäten waren außerdem die Vortragsreihe BIZ & Donna, Kurzseminare und vielfältige regionale Kooperationsveranstaltungen.

3.2. Aktivierung der Stillen Reserve und Wiedereinstiegsberatung

Seit vielen Jahren beschäftigt sich die Bundesagentur für Arbeit nicht nur mit den Wiedereinsteigerinnen, die selbst den Weg zu den Beratungs- und Vermittlungsangeboten der Agenturen finden, sondern spricht auch die sogenannte Stille Reserve aktiv an.

Zielgruppe der Aktivitäten sind Frauen (und zunehmend auch Männer), die sich wegen familiärer Pflichten aus dem Berufsleben zurückgezogen haben und für die Entscheidung, ob und wie sie ihre Erwerbstätigkeit wiederaufnehmen sollen, Unterstützung benötigen. Diese Personengruppe ist sehr heterogen und meist noch nicht, oder lange nicht mehr, mit der Arbeitsagentur in Berührung gekommen. Teilweise werden konkrete Einstiegswege gesucht, teilweise besteht Bedarf an einer Orientierungsberatung.

Seit 2014 wurde an immer mehr Agentur-Standorten eine **Wiedereinstiegsberatung** angeboten. In diesem Zeitraum konnten zusätzlich zur Verfügung gestellte Fachkräfte gezielt für die Beratung des Personenkreises der Stillen Reserve eingesetzt werden. Die Besonderheit dieses Informations- und Beratungsangebots lag neben dem unbürokratischen Zugang für Interessierte aus dem Rechtskreis SGB III (Kundinnen wie Nichtkundinnen) in einer intensiven Einzelberatung⁶¹.

In Hessen wurden unterschiedliche Konzepte ausprobiert. Nach über 5 Jahren kann ein Fazit gezogen werden: Die Zielgruppe wird gut erreicht, wenn bestimmte Erfolgsfaktoren eingehalten werden. Bewährt haben sich kontinuierlich vorgehaltene Angebote für alle Qualifikationsniveaus und Berufsgruppen. Werbung muss über verschiedene Kanäle erfolgen und bezieht die Individualkontakte der Kundinnen zunehmend ein. Eine enge Zusammenarbeit von Wiedereinstiegsberaterinnen, Vermittlungsfachkräften und BCA sichert den Zugang zu allen Orientierungs- und Qualifizierungsangeboten der Agenturen. Die Koppelung individueller Beratung mit kooperativen Angeboten, bei denen Wiedereinsteigende sich untereinander austauschen können, bietet zusätzliche Perspektiven.

Das Projekt wird in 2020 auslaufen und in diesem Zeitraum in die Neukonzeptionierung der Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB) einfließen⁶².

⁶¹ Bundesweit standen 2016 und 2017 jeweils insgesamt 100 Stellenermächtigungen zur Verfügung, Hessen erhielt 7,5. Im Jahr 2014 war die BA mit 48 Ermächtigungen gestartet, davon 4 für Hessen.

⁶² „LBB im Erwerbsleben“ <https://www.iab-forum.de/projekt-ich-lebensbegleitende-berufsberatung-in-der-erprobung/> |

3.3. Minijobs – da geht noch mehr!



Mit dem Ziel, Minijobs durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ersetzen, führten die BCA 2018 ihre Bemühungen um mehr Öffentlichkeit für die Tücken der Details bei der geringfügigen Beschäftigung fort. Bewährter Aufhänger war die von der Zentrale der BA zur Verfügung gestellte mobile Ausstellung „Minijobs, da geht noch mehr!“ mit zehn Rollups⁶³ zu ausgewählten Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Unternehmen.

Insgesamt 12 Ausstellungen haben die BCA der hessischen Agenturen und Jobcenter im Jahr 2018 durchgeführt, oft auch in Kooperation. Insbesondere der Austausch über die konkreten individuellen Erfahrungen im Rahmen von Veranstaltungen machte die Inhalte der Rollups greifbarer, die allein als Lesematerial für viele Angesprochene zu abstrakt bleiben. Mittlerweile ist die Ausstellung überarbeitet und wird seit Herbst 2019 mit neuen Inhalten präsentiert.



3.4. MINT-Berufe für Mädchen erschließen – Berufsorientierung unterstützen

Das Berufswahlspektrum junger Frauen und Männer zu erweitern und ihnen die Überwindung von Rollenbildern zu ermöglichen, gehört zu den Kernaufgaben der BCA. Sie unterstützen mit großem Engagement besondere Aktionen, die die Aufmerksamkeit auf dieses Handlungsfeld legen. Dabei sollen Rollenklischees aufgebrochen und Mädchen für Berufe im mathematischen, Informatik-, naturwissenschaftlichen und technischen Bereich (MINT) gewonnen werden.

Bewährte Orientierungsformate, wie z.B. das in Gießen ins Leben gerufene MINT-Café, wurden mit der 2018 eingesetzten MINT-Botschafterin der RD Hessen ausgetauscht, damit gute Praxisbeispiele noch besser multipliziert werden und auch von den Berufsberatungsfachkräften aller hessischen Agenturen genutzt werden können. Das Projekt MINT-Kompetenzzentrum läuft noch bis einschließlich 2020.

Ebenfalls von den Gießener BCA wurde 2018 eine interne Fortbildung für BCA und Beratungsfachkräfte zur „klischeefreien Berufsberatung“ konzipiert. Angeknüpft wurde damit an die bereits hessenweit erprobten BCA-Module für die Qualifizierung neu angestellter Fachkräfte, die schon vor Jahren von der BCA der Agentur Frankfurt am Main initiiert und zunächst durch BCA-Kolleginnen aus Südhessen auf den Weg gebracht worden waren. Für die Teilnehmenden sind die Seminare wirkungsvolle Gelegenheiten, sich mit den eigenen Stereotypen sowie den Prägungen der Beratungskund*innen auseinander zu setzen und so die Beratungskompetenz zu stärken.

⁶³ 2016 erstellt auf der Basis der Berliner Joboption-Ausstellung „Warum Minijob? Mach mehr draus!“ einer bereits 2013 gestarteten Berliner Kampagne - <https://www.joboption-berlin.de/kampagnen/warum-minijob-mach-mehr-draus-2013/ausstellung/> - und auf die Belange der BA angepasst

4. Kontakt

Wir freuen uns, wenn wir zu all den angesprochenen Themenbereichen und Aktivitäten Ihr Interesse wecken konnten.

Unser Dank für die Datenlieferung geht an den Statistik-Service Süd-West der BA.

Fragen beantworten wir Ihnen gerne.

Ihre Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
in der Regionaldirektion Hessen:

Andrea Herrmann-Schwetje und Anke Paul



Andrea Herrmann-Schwetje
Telefon 0 69 6670-314

Anke Paul
Telefon 0 69 6670-503

Saonestraße 2–4
60528 Frankfurt am Main

Hessen.CA@arbeitsagentur.de
Hessen

www.arbeitsagentur.de/BCA-SGBIII-

Datenanhang

- Beschäftigungsquoten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Arbeitszeit und Geschlecht – Zeitreihe 10-Jahreszeitraum mit Veränderung
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Arbeitszeit und Geschlecht – auszugswaiser Überblick 20 Jahre
- Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) in der Altersgruppe 15 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort
- Bestand an Arbeitsuchenden und Arbeitslosen nach Personengruppen
- Bestand an Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt
- Gemeldete Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen nach Schulabschluss
- Gemeldete Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen nach dem Hauptausbildungsberufswunsch
- Gemeldete Berufsausbildungsstellen
- Studierende in Hessen – Studienbereiche mit Rangfolge sowie Studienanfänger und Studienanfängerinnen

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Arbeitszeit und Geschlecht

Hessen

Zeitreihe, Stichtag jeweils 30.06

Hessen ▼

Arbeitszeit	Geschlecht	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Veränderung 2018 zu 2008 in % bzw. Prozentpunkten	Veränderung zum Vorjahr abs.	Veränderung zum Vorjahr in % bzw. Prozentpunkten
Insgesamt	Insgesamt	2.181.046	2.180.811	2.200.909	2.248.960	2.295.642	2.314.543	2.360.270	2.408.926	2.462.605	2.524.156	2.584.005	18,5	59.849	2,4
	Männer	1.216.879	1.202.898	1.209.434	1.236.906	1.258.050	1.263.751	1.289.146	1.312.069	1.342.234	1.377.613	1.414.210	16,2	36.597	2,7
	Frauen	964.167	977.913	991.475	1.012.054	1.037.592	1.050.792	1.071.124	1.096.857	1.120.371	1.146.543	1.169.795	21,3	23.252	2,0
dar. Vollzeitbeschäftigt	Insgesamt	1.723.696	1.705.107	1.699.935	1.683.520	1.714.311	1.716.410	1.719.875	1.754.052	1.778.404	1.811.146	1.847.214	7,2	36.068	2,0
	Männer	1.121.892	1.103.556	1.101.344	1.123.889	1.143.968	1.142.950	1.146.960	1.169.956	1.189.150	1.214.059	1.241.720	10,7	27.661	2,3
	Frauen	601.804	601.551	598.591	559.631	570.343	573.460	572.915	584.096	589.254	597.087	605.494	0,6	8.407	1,4
dar. Teilzeitbeschäftigt ¹	Insgesamt	436.532	453.870	478.830	547.163	578.293	593.583	618.905	654.531	684.160	713.006	736.790	68,8	23.784	3,3
	Männer	82.619	86.398	94.962	102.110	112.232	118.065	129.340	141.916	153.059	163.551	172.490	108,8	8.939	5,5
	Frauen	353.913	367.472	383.868	445.053	466.061	475.518	489.565	512.615	531.101	549.455	564.300	59,4	14.845	2,7
Anteil Teilzeit	Insgesamt	20,0	20,8	21,8	24,3	25,2	25,6	26,2	27,2	27,8	28,2	28,5	8,5		0,3
	Männer	6,8	7,2	7,9	8,3	8,9	9,3	10,0	10,8	11,4	11,9	12,2	5,4		0,3
	Frauen	36,7	37,6	38,7	44,0	44,9	45,3	45,7	46,7	47,4	47,9	48,2	11,5		0,3

Erstellungsdatum: 15.01.2019, Statistik-Service Südwest, Auftragsnummer 277998

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

1) Aufgrund einer Umstellung im Meldeverfahren zur Sozialversicherung ist beim Merkmal Arbeitszeit kein Datenausweis für Stichtage nach dem 31.03.2011 und vor dem 31.12.2012 möglich. Beim Vergleich von Daten ab dem Stichtag 31.12.2012 mit denen vorangegangener Stichtage ist zu beachten, dass Arbeitgeber im Zuge der Umstellung die Angaben zu Arbeitszeit ihrer Beschäftigten häufig korrigiert haben, so dass sich allein aufgrund dessen der Anteil Teilzeitbeschäftigter deutlich – bundesweit um rund 4 Prozentpunkte – erhöht hat.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) in der Altersgruppe 15 bis unter 65 Jahre am Arbeitsort

Hessen
Zeitreihe, Stichtag jeweils 30.06

Hessen ▼

Geschlecht	Beschäftigungsart	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Veränderung 2018 zu 2008 in %	Veränderung zum Vorjahr abs.	Veränderung zum Vorjahr in %
Gesamt	Geringf. entlohnte Beschäftigte	475.784	484.329	490.785	497.258	500.774	506.820	515.557	505.998	508.935	509.102	512.353	7,7	3.251	0,6
	ausschließlich GeB	322.041	326.210	326.984	325.280	321.800	321.569	323.129	309.722	304.544	296.591	290.071	- 9,9	-6.520	- 2,2
	im Nebenjob GeB	153.743	158.119	163.801	171.978	178.974	185.251	192.428	196.276	204.391	212.511	222.282	44,6	9.771	4,6
Männlich	Geringf. entlohnte Beschäftigte	162.762	166.761	171.268	177.710	180.499	184.758	190.256	188.443	191.958	194.354	198.656	22,1	4.302	2,2
	ausschließlich GeB	92.805	96.443	98.146	99.987	100.272	102.097	104.353	101.321	101.065	99.786	98.886	6,6	-900	- 0,9
	im Nebenjob GeB	69.957	70.318	73.122	77.723	80.227	82.661	85.903	87.122	90.893	94.568	99.770	42,6	5.202	5,5
Weiblich	Geringf. entlohnte Beschäftigte	313.022	317.568	319.517	319.548	320.275	322.062	325.301	317.555	316.977	314.748	313.697	0,2	-1.051	- 0,3
	ausschließlich GeB	229.236	229.767	228.838	225.293	221.528	219.472	218.776	208.401	203.479	196.805	191.185	- 16,6	-5.620	- 2,9
	im Nebenjob GeB	83.786	87.801	90.679	94.255	98.747	102.590	106.525	109.154	113.498	117.943	122.512	46,2	4.569	3,9

Index (2008 =100)

Geschlecht	Beschäftigungsart	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Veränderung 2018 zu 2008 in Prozentpunkten	Veränderung zum Vorjahr in Prozentpunkten
Gesamt	Geringf. entlohnte Beschäftigte	100,0	101,8	103,2	104,5	105,3	106,5	108,4	106,4	107,0	107,0	107,7	7,7	0,7
	ausschließlich GeB	100,0	101,3	101,5	101,0	99,9	99,9	100,3	96,2	94,6	92,1	90,1	- 9,9	- 2,0
	im Nebenjob GeB	100,0	102,8	106,5	111,9	116,4	120,5	125,2	127,7	132,9	138,2	144,6	44,6	6,4
Männlich	Geringf. entlohnte Beschäftigte	100,0	102,5	105,2	109,2	110,9	113,5	116,9	115,8	117,9	119,4	122,1	22,1	2,6
	ausschließlich GeB	100,0	103,9	105,8	107,7	108,0	110,0	112,4	109,2	108,9	107,5	106,6	6,6	- 1,0
	im Nebenjob GeB	100,0	100,5	104,5	111,1	114,7	118,2	122,8	124,5	129,9	135,2	142,6	42,6	7,4
Weiblich	Geringf. entlohnte Beschäftigte	100,0	101,5	102,1	102,1	102,3	102,9	103,9	101,4	101,3	100,6	100,2	0,2	- 0,3
	ausschließlich GeB	100,0	100,2	99,8	98,3	96,6	95,7	95,4	90,9	88,8	85,9	83,4	- 16,6	- 2,5
	im Nebenjob GeB	100,0	104,8	108,2	112,5	117,9	122,4	127,1	130,3	135,5	140,8	146,2	46,2	5,5

Erstellungsdatum: 15.01.2019, Statistik-Service Südwest, Auftragsnummer 277998

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

1. Bestand an Arbeitsuchenden und Arbeitslosen nach Personengruppen

Hessen

2018 - Jahresdurchschnitt

Arbeitsuchende / Arbeitslose	Insgesamt	Frauen				Männer			
		Anzahl	Anteil (an Sp.1) in %	Vorjahr	Veränderung (Sp. 2) zum Vorjahr in %	Anzahl	Anteil (an Sp.1) in %	Vorjahr	Veränderung (Sp. 6) zum Vorjahr in %
		1	2	3	4	5	6	7	8
Insgesamt									
Arbeitsuchende	298.325	136.082	45,6	143.626	- 5,3	162.243	54,4	170.922	- 5,1
Arbeitslose	154.337	70.215	45,5	76.061	- 7,7	84.123	54,5	90.225	- 6,8
15 bis unter 25 Jahre	15.494	6.030	38,9	6.568	- 8,2	9.464	61,1	10.228	- 7,5
25 bis unter 55 Jahre	109.112	51.008	46,7	55.326	- 7,8	58.105	53,3	62.484	- 7,0
55 Jahre und älter	29.671	13.146	44,3	14.140	- 7,0	16.525	55,7	17.489	- 5,5
Ausländer/innen	57.440	26.912	46,9	28.198	- 4,6	30.527	53,1	31.540	- 3,2
Schwerbehinderte Menschen	11.505	4.719	41,0	4.994	- 5,5	6.787	59,0	7.216	- 5,9
Berufsrückkehrende	1.518	1.362	89,7	1.517	x	156	10,3	148	x
Alleinerziehende	11.989	11.035	92,0	12.050	x	954	8,0	1.044	x
ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit Teilzeitwunsch ¹⁾	88.615	41.094	46,4	40.715	x	47.520	53,6	45.177	x
Langzeitarbeitslose	19.649	16.361	83,3	17.380	- 5,9	3.288	16,7	3.232	1,7
Langzeitarbeitslose	53.568	25.975	48,5	29.217	- 11,1	27.594	51,5	30.720	- 10,2
Arbeitslosenquote in % ²⁾	4,6	4,5	x	4,9	x	4,7	x	5,1	x
SGB III									
Arbeitsuchende	95.747	43.531	45,5	45.646	- 4,6	52.216	54,5	55.214	- 5,4
Arbeitslose	51.741	22.147	42,8	23.533	- 5,9	29.594	57,2	31.069	- 4,7
15 bis unter 25 Jahre	5.520	2.113	38,3	2.282	- 7,4	3.407	61,7	3.810	- 10,6
25 bis unter 55 Jahre	32.445	14.139	43,6	15.095	- 6,3	18.306	56,4	19.119	- 4,3
55 Jahre und älter	13.776	5.895	42,8	6.155	- 4,2	7.881	57,2	8.140	- 3,2
Ausländer/innen	12.482	4.763	38,2	4.897	- 2,7	7.719	61,8	7.875	- 2,0
Schwerbehinderte Menschen	4.834	2.025	41,9	2.132	- 5,0	2.809	58,1	2.989	- 6,0
Berufsrückkehrende	1.017	918	90,3	1.011	- 9,2	99	9,7	82	20,6
Alleinerziehende	1.491	1.312	87,9	1.409	- 6,9	180	12,1	199	- 9,4
ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit Teilzeitwunsch ¹⁾	16.698	6.117	36,6	4.847	26,2	10.581	63,4	8.191	29,2
Langzeitarbeitslose	9.362	8.161	87,2	8.385	- 2,7	1.201	12,8	1.142	5,1
Langzeitarbeitslose	4.489	1.972	43,9	2.252	- 12,4	2.517	56,1	2.790	- 9,8
rechtskreisanteilige Arbeitslosenquote in % ²⁾	1,5	1,4	x	1,5	x	1,7	x	1,8	x
SGB II									
Arbeitsuchende	202.578	92.552	45,7	97.980	- 5,5	110.026	54,3	115.708	- 4,9
Arbeitslose	102.597	48.068	46,9	52.528	- 8,5	54.529	53,1	59.156	- 7,8
15 bis unter 25 Jahre	9.974	3.917	39,3	4.286	- 8,6	6.057	60,7	6.418	- 5,6
25 bis unter 55 Jahre	76.668	36.869	48,1	40.231	- 8,4	39.799	51,9	43.365	- 8,2
55 Jahre und älter	15.895	7.250	45,6	7.984	- 9,2	8.645	54,4	9.349	- 7,5
Ausländer/innen	44.958	22.149	49,3	23.301	- 4,9	22.808	50,7	23.666	- 3,6
Schwerbehinderte Menschen	6.671	2.694	40,4	2.862	- 5,9	3.977	59,6	4.227	- 5,9
Berufsrückkehrende	502	444	88,5	506	x	58	11,5	66	x
Alleinerziehende	10.498	9.723	92,6	10.641	x	774	7,4	846	x
ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit Teilzeitwunsch ¹⁾	71.917	34.977	48,6	35.868	x	36.940	51,4	36.986	x
Langzeitarbeitslose	10.287	8.200	79,7	8.996	- 8,8	2.087	20,3	2.090	- 0,1
Langzeitarbeitslose	49.079	24.003	48,9	26.965	- 11,0	25.077	51,1	27.931	- 10,2
rechtskreisanteilige Arbeitslosenquote in % ²⁾	3,0	3,0	x	3,4	x	3,0	x	3,4	x

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

1) Inkl. Heim- und Telearbeit. Angaben zur gewünschten Arbeitszeit sind nicht im Lieferumfang der zugelassenen kommunalen Träger (zKT) an die Bundesagentur für Arbeit enthalten. Daher werden die gemeldeten Arbeitslosen und Arbeitsuchenden bei zKT grundsätzlich der Kategorie „Vollzeit oder Teilzeit“ (Oberkategorie "Vollzeit") zugeordnet.

2) Bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen

Bestand in den Berichtsjahren 2018 und 2017 teilweise geschätzt. Aufgrund fehlender Strukturinformationen ist die Zahl der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Berufsrückkehrenden und Alleinerziehenden für den Rechtskreis SGB II und insgesamt unterzeichnet; Vorjahresvergleiche sind daher nicht sinnvoll.



Bestand an Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt

Hessen
Jahr 2018

Geschlecht	Merkmale	Insgesamt	SGB III	SGB II
		1	2	3
Männer	Insgesamt	84.123	29.594	54.529
	Ausländer	30.527	7.719	22.808
	Teilzeitbeschäftigt	3.288	1.201	2.087
	Berufsrückkehrende	156	99	58
	unter 25	9.464	3.407	6.057
	50 Jahre und älter	26.272	11.019	15.253
	Langzeitarbeitslose	27.594	2.517	25.077
Frauen	Insgesamt	70.215	22.147	48.068
	Ausländer	26.912	4.763	22.149
	Teilzeitbeschäftigt	16.361	8.161	8.200
	Berufsrückkehrende	1.362	918	444
	unter 25	6.030	2.113	3.917
	50 Jahre und älter	21.239	8.444	12.795
	Langzeitarbeitslose	25.975	1.972	24.003

Anteile

Männer	Insgesamt	100,0	100,0	100,0
	Ausländer	36,3	26,1	41,8
	Teilzeitbeschäftigt	3,9	4,1	3,8
	Berufsrückkehrende	0,2	0,3	0,1
	unter 25	11,3	11,5	11,1
	50 Jahre und älter	31,2	37,2	28,0
	Langzeitarbeitslose	32,8	8,5	46,0
Frauen	Insgesamt	100,0	100,0	100,0
	Ausländer	38,3	21,5	46,1
	Teilzeitbeschäftigt	23,3	36,8	17,1
	Berufsrückkehrende	1,9	4,1	0,9
	unter 25	8,6	9,5	8,1
	50 Jahre und älter	30,2	38,1	26,6
	Langzeitarbeitslose	37,0	8,9	49,9

Veränderung zum Vorjahr in%

Männer	Insgesamt	-6,8	-4,7	-7,8
	Ausländer	-3,2	-2,0	-3,6
	Teilzeitbeschäftigt	1,7	5,1	-0,1
	Berufsrückkehrende	5,6	20,6	-12,9
	unter 25	-7,5	-10,6	-5,6
	50 Jahre und älter	-6,7	-3,9	-8,7
	Langzeitarbeitslose	-10,2	-9,8	-10,2
Frauen	Insgesamt	-7,7	-5,9	-8,5
	Ausländer	-4,6	-2,7	-4,9
	Teilzeitbeschäftigt	-5,9	-2,7	-8,8
	Berufsrückkehrende	-10,2	-9,2	-12,3
	unter 25	-8,2	-7,4	-8,6
	50 Jahre und älter	-7,2	-4,7	-8,8
	Langzeitarbeitslose	-11,1	-12,4	-11,0

Die Daten zur Arbeitslosigkeit speisen sich aus dem IT-Fachverfahren der BA, aus als plausibel bewerteten Datenlieferungen zugelassener kommunaler Träger und -sofern keine plausiblen Daten geliefert wurden, aus ergänzender Schätzung.

¹⁾ Angaben zur gewünschten Arbeitszeit sind nicht im Lieferumfang der zugelassenen kommunalen Träger (zKT) an die Bundesagentur für Arbeit enthalten.

Daher werden die bei den zKT gemeldeten Arbeitslosen und Arbeitssuchenden grundsätzlich der Kategorie „Vollzeit oder Teilzeit“ (Oberkategorie: Vollzeit) zugeordnet.

Leichte Abweichungen in der Gesamtzahl "Insgesamt" ergeben sich aus den Rundungen hinter dem Komma.

.X) Veränderungswert > 250%

X) Nachweis ist nicht sinnvoll

Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Schulabschluss

Hessen
Berichtsjahr 2017/18

Region	Insgesamt		darunter:																			
			Ohne Hauptschulabschluss				Hauptschulabschluss				Realschulabschluss				Fachhochschulreife + allgemeine Hochschulreife				keine Angabe			
	Männer	Frauen	Männer	Anteil an insgesamt in %	Frauen	Anteil an insgesamt in %	Männer	Anteil an insgesamt in %	Frauen	Anteil an insgesamt in %	Männer	Anteil an insgesamt in %	Frauen	Anteil an insgesamt in %	Männer	Anteil an insgesamt in %	Frauen	Anteil an insgesamt in %	Männer	Anteil an insgesamt in %	Frauen	Anteil an insgesamt in %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
Hessen	26.357	16.678	672	2,5	326	2,0	8.176	31,0	3.870	23,2	10.145	38,5	7.053	42,3	5.939	22,5	4.835	29,0	1.425	5,4	594	3,6
AA Bad Hersfeld-Fulda	1.442	923	65	4,5	20	2,2	449	31,1	182	19,7	526	36,5	391	42,4	322	22,3	293	31,7	80	5,5	37	4,0
AA Darmstadt	3.228	2.031	53	1,6	26	1,3	888	27,5	437	21,5	1.312	40,6	883	43,5	834	25,8	612	30,1	141	4,4	73	3,6
AA Frankfurt	2.634	1.633	32	1,2	18	1,1	819	31,1	427	26,1	957	36,3	623	38,2	661	25,1	523	32,0	165	6,3	42	2,6
AA Gießen	3.119	1.982	35	1,1	10	0,5	935	30,0	441	22,3	1.197	38,4	894	45,1	717	23,0	536	27,0	235	7,5	101	5,1
AA Hanau	1.916	1.360	24	1,3	15	1,1	544	28,4	274	20,1	804	42,0	588	43,2	472	24,6	453	33,3	72	3,8	30	2,2
AA Bad Homburg	2.928	1.903	102	3,5	60	3,2	965	33,0	487	25,6	1.150	39,3	789	41,5	537	18,3	484	25,4	174	5,9	83	4,4
AA Kassel	2.357	1.447	61	2,6	48	3,3	733	31,1	351	24,3	891	37,8	550	38,0	564	23,9	452	31,2	108	4,6	46	3,2
AA Korbach	1.426	843	25	1,8	16	1,9	445	31,2	210	24,9	552	38,7	350	41,5	321	22,5	234	27,8	83	5,8	33	3,9
AA Limburg-Wetzlar	2.293	1.372	55	2,4	21	1,5	827	36,1	322	23,5	874	38,1	616	44,9	405	17,7	373	27,2	132	5,8	40	2,9
AA Marburg	1.216	704	70	5,8	22	3,1	328	27,0	145	20,6	434	35,7	282	40,1	305	25,1	225	32,0	79	6,5	30	4,3
AA Offenbach	2.056	1.371	67	3,3	33	2,4	668	32,5	322	23,5	801	39,0	589	43,0	441	21,4	379	27,6	79	3,8	48	3,5
AA Wiesbaden	1.742	1.109	83	4,8	37	3,3	575	33,0	272	24,5	647	37,1	498	44,9	360	20,7	271	24,4	77	4,4	31	2,8

Erstellungsdatum: 04.01.2019, Statistik-Service Südwest, Auftragsnummer

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*) Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach dem Hauptausbildungsberufswunsch

Hessen
Berichtsjahr 2017/2018

	1. Berufswunsch	Männer	Anteil in %		1. Berufswunsch	Frauen	Anteil in %	Insgesamt
		1	2			1	2	3
Hessen	Insgesamt	26.357	100,0		Insgesamt	16.678	100,0	43.038
	Kfz.mechatroniker - PKW-Technik	1.851	7,0		Kaufmann/-frau - Büromanagement	2.296	13,8	
	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	1.444	5,5		Medizinische/r Fachangestellte/r	1.978	11,9	
	Verkäufer/in	1.307	5,0		Verkäufer/in	1.295	7,8	
	Kaufmann/-frau - Büromanagement	1.181	4,5		Kaufmann/-frau im Einzelhandel	1.145	6,9	
	Industriemechaniker/in	930	3,5		Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	733	4,4	
	Tischler/in	783	3,0		Friseur/in	678	4,1	
	Industrie Kaufmann/-frau	713	2,7		Industrie Kaufmann/-frau	587	3,5	
	Fachkraft - Lagerlogistik	707	2,7		Verwaltungsfachangest. - Kommunalverwalt.	387	2,3	
	Anlagenmech. - Sanitär-/Heiz.- Klimatech.	696	2,6		Tiermedizinische/r Fachangestellte/r	323	1,9	
	Fachinformatiker/in - Systemintegration	695	2,6		Hotelfachmann/-frau	299	1,8	
	übrige Berufe	16.050	60,9		übrige Berufe	6.957	41,7	

Gemeldete Berufsausbildungsstellen

Hessen
Berichtsjahr 2017/2018

	Ausbildungsberuf	Gemeldete Stellen	Anteil in %
		1	2
Hessen	Insgesamt	37.987	100,0
	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	2.673	7,0
	Kaufmann/-frau - Büromanagement	1.807	4,8
	Verkäufer/in	1.793	4,7
	Fachkraft - Lagerlogistik	1.067	2,8
	Industrie Kaufmann/-frau	1.052	2,8
	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	1.036	2,7
	Medizinische/r Fachangestellte/r	943	2,5
	Handelsfachwirt/in (Ausbildung)	927	2,4
	Bankkaufmann/-frau	839	2,2
	Friseur/in	828	2,2
	übrige Berufe	25.022	65,9

Die zehn häufigst belegten Studienbereiche¹⁾ in Hessen im Wintersemester 2018/2019 nach Geschlecht						
Studienbereich	Insgesamt		davon			
			Männer		Frauen	
	Anzahl	Rang	Anzahl	Rang	Anzahl	Rang
Wirtschaftswissenschaften	34 330	1	18 500	1	15 830	1
Informatik	23 806	2	18 459	2	5 347	5
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	16 127	3	13 073	3	3 054	15
Rechtswissenschaften	13 108	4	3 257	10	9 851	2
Sozialwesen	12 769	5	5 358	6	7 411	3
Mathematik	8 746	6	3 738	9	5 008	7
Bauingenieurwesen	8 745	7	6 003	5	2 742	16
Elektrotechnik und Informationstechnik	8 218	8	7 032	4	1 186	28
Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	8 191	9	3 139	12	5 052	6
Erziehungswissenschaften	8 160	10	1 613	23	6 547	4
TOP 10 zusammen	142 200	x	80 172	x	62 028	x
Studierende insgesamt	262 362	x	135 689	x	126 673	x

Studienanfänger (im 1. Hochschulsesemester) in Hessen im Wintersemester 2018/2019 nach den zehn häufigst belegten Studienbereichen¹⁾ und Geschlecht						
Studienbereich	Insgesamt		davon			
			Männer		Frauen	
	Anzahl	Rang	Anzahl	Rang	Anzahl	Rang
Wirtschaftswissenschaften	5 178	1	2 673	1	2 505	1
Informatik	3 347	2	2 556	2	791	7
Sozialwesen	2 203	3	1 647	3	556	12
Rechtswissenschaften	1 992	4	373	13	1 619	2
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	1 797	5	703	7	1 094	3
Verwaltungswissenschaften	1 498	6	699	8	799	6
Bauingenieurwesen	1 247	7	236	21	1 011	4
Mathematik	1 223	8	445	10	778	8
Gesundheitswissenschaften allgemein	1 185	9	976	4	209	26
Erziehungswissenschaften	1 111	10	740	6	371	17
TOP 10 zusammen	20 781	x	11 048	x	9 733	x
Studierende insgesamt	37 466	x	18 129	x	19 337	x

1) Ein Studienbereich fasst artverwandte Studienfächer zusammen (Bsp.: Informatik = Bioinformatik, Medieninformatik, Informatik usw.)