Ursula Stöger • Hermann Biehler • Frank Rehberg

Chancengleichheit in den Regionen Bayerns

Entwicklung und Perspektiven der Frauenerwerbstätigkeit in Bayern und seinen Regionen

Heft Nr. 2 / 2004

München, März 2004

ISSN 0724 - 6986
ISBN 3-934859-11-9

Verfasser: Ursula Stöger
Hermann Biehler
Frank Rehberg

in Kooperation mit Prof.Dr.Franz-Josef Bade
Universität Dortmund

Herausgeber: IMU-Institut für Medienforschung
und Urbanistik
Hermann-Lingg-Str. 10
80336 München
Tel. 54 41 26-0
Fax 54 41 26-11
e-mail: imu-muenchen@imu-institut.de

Druck: E.i.S.

© 2004 by IMU-Institut München
Alle Rechte vorbehalten

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 1

1. Handlungsempfehlungen zur Förderung der Erwerbsintegration von Frauen in den Regionen Bayerns 3

1.1 Ziel und Ablauf der Untersuchung 3
1.2 Die Region Oberfranken-Ost 5
1.2.1 Die Ausgangslage 5
1.2.2 Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen in der Region Oberfranken-Ost 12
1.3 Die Region München 22
1.3.1 Die Ausgangslage 22
1.3.2 Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen in der Region München 30
1.4 Die Region Allgäu 34
1.4.1 Die Ausgangslage 34
1.4.2 Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen in der Region Allgäu 40
1.5 Die Regionen Bayerns 47
1.5.1 Ausgangslage 47
1.5.2 Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen in den Regionen Bayerns 49

2. Zur Situation der Frauenerwerbstätigkeit in der Bundesrepublik und Bayern – Ergebnisse aus der Forschung 61

3. Die Anlage der Untersuchung 72

3.1 Auswahl der Untersuchungsregionen 72
3.2 Methodisches Vorgehen 75
3.3 Räumliche Abgrenzung 77
3.4 Funktionsbereiche und zugeordnete Berufe 80

4. Die Frauenerwerbstätigkeit in Bayern und seinen Regionen 83

4.1 Die Erwerbsbeteiligung der Frauen 83
4.2 Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern und seinen Regionen 89
4.3 Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern und seinen Regionen nach Arbeitszeiten 97
4.4 Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern und seinen Regionen nach Qualifikation 102
4.5 Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern und seinen Regionen nach Tätigkeitsbereichen 110
4.6 Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern und seinen Regionen nach Alter 118
4.7 Die Einkommenssituation in Bayern und seinen Regionen 122
4.8 Selbstständige und freiberufliche Frauen in Bayern 130

5. Die Region Oberfranken-Ost (Planungsregion 5) 133

5.1 Strukturmerkmale 133
5.1.1 Gebietskulisse 133
5.1.2 Bevölkerung 134
5.1.3 Wirtschaft 137
5.1.4 Arbeitsmarkt 140
5.1.5 Arbeitslosigkeit 141
5.2 Die Frauenerwerbstätigkeit in der Region Oberfranken-Ost 142
5.2.1 Die Entwicklung der Beschäftigung 142
5.2.2 Die Entwicklung der Beschäftigung nach Qualifikation 147
5.2.3 Die Einkommenssituation 150
5.2.4 Die Arbeitsmarktsituation 152
5.2.5 Das Angebots- und Nachfrageverhalten am Arbeitsmarkt 161
5.2.6 Institutionelle Rahmenbedingungen und kulturelle Faktoren 164

6. Die Region München (Planungsregion 14) 171

6.1 Strukturmerkmale 171
6.1.1 Gebietskulisse 171
6.1.2 Bevölkerung 172
6.1.3 Wirtschaft 174
6.1.4 Arbeitsmarkt 178
6.1.5 Arbeitslosigkeit 180
6.2 Die Frauenerwerbstätigkeit in der Region München 181

6.2.1 Die Entwicklung der Beschäftigung 181
6.2.2 Die Entwicklung der Beschäftigung nach Qualifikation 186
6.2.3 Die Einkommenssituation 189
6.2.4 Die Arbeitsmarktsituation 192
6.2.5 Das Angebots- und Nachfrageverhalten am Arbeitsmarkt 202
6.2.6 Institutionelle Rahmenbedingungen und kulturelle Faktoren 206

7. Region Allgäu (Planungsregion 16) 213

7.1 Strukturmerkmale 213
7.1.1 Gebietskulisse 213
7.1.2 Bevölkerung 213
7.1.3 Wirtschaft 214
7.1.4 Arbeitsmarkt 215
7.1.5 Arbeitslosigkeit 217
7.2 Die Frauenerwerbstätigkeit in der Region Allgäu 218
7.2.1 Die Entwicklung der Beschäftigung 218
7.2.2 Die Entwicklung der Beschäftigung nach Qualifikation 223
7.2.3 Die Einkommenssituation 226
7.2.4 Die Arbeitsmarktsituation 229
7.2.5 Das Angebots- und Nachfrageverhalten am Arbeitsmarkt 239
7.2.6 Institutionelle Rahmenbedingungen und kulturelle Faktoren 243

8. Zusammenfassung und Ausblick 249

8.1 Die Frauenerwerbstätigkeit in Bayern 249
8.2 Die Frauenerwerbstätigkeit in der Region Oberfranken-Ost 252
8.3 Die Frauenerwerbstätigkeit in der Region München 255
8.4 Die Frauenerwerbstätigkeit in der Region Allgäu 257
8.5 Gemeinsamkeiten in den Regionen 259
8.6 Perspektiven der Frauenerwerbstätigkeit 261

9. Literaturverzeichnis 265

10. Anhang 272

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen und Männern in der Region Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002 ... 8
Abb. 2: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen und Männern in der Region München ... 26
Abb. 3: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen und Männern in der Region Allgäu von 1987 bis 2002 ... 37
Abb. 4: Erwerbsquoten von Frauen in Bayern nach Familienstand ... 84
Abb. 5: Erwerbsquoten von Frauen und Männern in Bayern im Jahr 2001 nach Familienstand ... 85
Abb. 6: Die Frauenerwerbsquoten in den Regionen Bayerns ... 86
Abb. 7: Die Männererwerbsquoten in den Regionen Bayerns ... 87
Abb. 8: Differenz der Erwerbsquoten der Frauen und Männer in den Regionen Bayerns ... 88
Abb. 9: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern von 1987 bis 2002 ... 90
Abb. 10: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 1987 bis 2002 in Bayern ... 91
Abb. 11: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Wirtschaftsabteilungen in Bayern ... 92
Abb. 12: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Jahr 2002 in Bayern und den alten Bundesländern nach Wirtschaftsabteilungen ... 94
Abb. 13: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 1987 bis 2002 in den Regionen Bayerns ... 95
Abb. 14: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Regionen Bayerns ... 96
Abb. 15: Die Entwicklung der Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze in Bayern von 1987 bis 2002 ... 97
Abb. 16: Frauenanteil an den Beschäftigten und am Arbeitsvolumen in den Alten Bundesländern und in Bayern ... 98
Abb. 17: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Teilzeitquote) in Bayern ... 99
Abb. 18: Teilzeitquoten von Frauen und Männern in den Wirtschaftsabteilungen in Bayern im Jahr 2002 ... 100
Abb. 19: Teilzeitquoten von Frauen und Männern in den Regionen Bayerns im Jahr 2002 ... 101
Abb. 20: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern nach Qualifikation von 1987 bis 2002 ... 103
Abb. 21: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern nach Qualifikation ... 104
Abb. 22: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern und den alten Bundesländern im Jahr 2002 nach Qualifikation ... 105

Abb. 23: Die Zusammensetzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern und den alten Bundesländern im Jahr 2002 nach Qualifikation 106
Abb. 24: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Frauen in Bayern im Jahr 2002 nach Wirtschaftsabteilungen und Qualifikation 107
Abb. 25: Stellenabbau bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Haupt- und Realschulabschluss und ohne Berufsausbildung von 1987 bis 2002 108
Abb. 26: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in den Regionen Bayerns im Jahr 2002 nach Qualifikation 109
Abb. 27: Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern von 1987 bis 2002 nach ausgewählten Funktionsbereichen . 111
Abb. 28: Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern in ausgewählten Funktionsbereichen 112
Abb. 29: Anteile von Frauen und Männern im Verwaltungsbereich und im leitenden Verwaltungsbereich in Bayern im Jahr 2002 113
Abb. 30: Teilzeitquoten von Frauen in ausgewählten Funktionsbereichen in Bayern 114
Abb. 31: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 1987 bis 2002 in den Dienstleistungsfunktionen in den Regionen Bayerns 115
Abb. 32: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 1987 bis 2002 in den Regionen Bayerns in der Fertigung..... 116
Abb. 33: Frauenanteile im leitenden Verwaltungsbereich im Jahr 2002 in den Regionen Bayerns 117
Abb. 34: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern von 1987 bis 2002 nach Alter 118
Abb. 35: Zusammensetzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern nach Altersklassen 119
Abb. 36: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern nach Altersgruppen 120
Abb. 37: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in Bayern nach Wirtschaftsgruppen und Alter im Jahr 2002. 121
Abb. 38: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in den Regionen Bayerns im Jahr 2002 nach Alter 122
Abb. 39: Durchschnittliche Bruttojahresentgelte der Vollzeit beschäftigten Frauen und Männer in Bayern und den alten Bundesländern 124
Abb. 40: Durchschnittliche Bruttoentgelte der Vollzeit Beschäftigten in Bayern im Jahr 1998 nach Wirtschaftsabteilungen 126
Abb. 41: Jahresbruttoentgelte von Vollzeit Beschäftigten in Bayern im Jahr 998 nach Qualifikation 127
Abb. 42: Jahresbruttoentgelte von Vollzeit Beschäftigten in Bayern im Jahr 1998 nach Alter 127
Abb. 43: Durchschnittseinkommen von Vollzeit Beschäftigten in Bayern im Jahr 1998 nach ausgewählten Funktionsbereichen 128
Abb. 44: Durchschnittliche Jahresbruttoentgelte der Vollzeit beschäftigten Frauen und Männer in den Regionen Bayerns im Jahr 1998 129
Abb. 45: Frauenanteile an den selbstständig Erwerbstätigen in Bayern..... 131

Abb. 46: Selbstständig erwerbstätige Frauen und Männer in Bayern im Jahr 2001 nach Wirtschaftsbereichen 132
Abb. 47: Frauenerwerbsquoten in der Region Oberfranken-Ost nach Familienstand 143
Abb. 48: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002 144
Abb. 49: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Wirtschaftsabteilungen der Region Oberfranken-Ost. 145
Abb. 50: Entwicklung der Voll- und Teilzeitarbeitsplätze in Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002..... 146
Abb. 51: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Region Oberfranken-Ost nach Wirtschaftsabteilungen 147
Abb. 52: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002 nach Qualifikation. 148
Abb. 53: Die Zusammensetzung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Oberfranken-Ost nach Qualifikation..... 149
Abb. 54: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Oberfranken-Ost nach Qualifikation 150
Abb. 55: Durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Oberfranken-Ost 151
Abb. 56: Durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen der Vollzeit beschäftigten Frauen in den Wirtschaftsabteilungen der Region Oberfranken-Ost..... 152
Abb. 57: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen und Männern in der Region Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002 153
Abb. 58: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes der Region Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002 154
Abb. 59: Die Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes und ihre Beschäftigtenanteile am Verarbeitenden Gewerbe der Region Oberfranken-Ost 155
Abb. 60: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes der Region Oberfranken-Ost..... 156
Abb. 61: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den großen Dienstleistungsbranchen der Region Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002..... 157
Abb. 62: Die großen Dienstleistungsbranchen und ihre Beschäftigtenanteile an den Dienstleistungen der Region Oberfranken-Ost..... 158
Abb. 63: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der großen Dienstleistungsbranchen in der Region Oberfranken-Ost 159
Abb. 64: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002 nach ausgewählten Funktionsbereichen..... 162
Abb. 65: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Oberfranken-Ost nach Funktionen..... 163

Abb. 66: Teilzeitquoten von Frauen in der Region Oberfranken-Ost nach Wirtschaftsabteilungen 166
Abb. 67: Teilzeitquoten von Männern in der Region Oberfranken-Ost nach Wirtschaftsabteilungen 167
Abb. 68: Die Besuchsquote der drei- bis fünfjährigen Kinder in Kindergärten zum Stichtag 1.Januar 168
Abb. 69: Frauenerwerbsquoten in der Region München nach Familienstand .. 182
Abb. 70: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region München von 1987 bis 2002 183
Abb. 71: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Wirtschaftsabteilungen der Region München 184
Abb. 72: Die Entwicklung der Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze von 1987 bis 2002 in der Region München 185
Abb. 73: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Region München nach Wirtschaftsabteilungen 186
Abb. 74: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region München von 1987 bis 2002 nach Qualifikation 187
Abb. 75: Die Zusammensetzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region München nach Qualifikation 188
Abb. 76: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region München nach Qualifikation 189
Abb. 77: Durchschnittliche Bruttojahreseinkommen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region München 190
Abb. 78: Durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen der Vollzeit beschäftigten Frauen in den Wirtschaftsabteilungen der Region München . 191
Abb. 79: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen und Männern in der Region München 193
Abb. 80: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Hauptdienstleistungsbranchen der Region München von 1987 bis 2002 195
Abb. 81: Die Hauptdienstleistungsbranchen in der Region München und ihre Beschäftigtenanteile an den Dienstleistungsbranchen 196
Abb. 82: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Hauptdienstleistungsbranchen der Region München 197
Abb. 83: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes in der Region München von 1987 bis 2002 198
Abb. 84: Die Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes in der Region München und Ihre Beschäftigtenanteile 199
Abb. 85: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes der Region München 200
Abb. 86: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region München von 1987 bis 2002 nach ausgewählten Funktionsbereichen 204
Abb. 87: Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region München nach ausgewählten Funktionsbereichen 205

Abb. 88: Teilzeitquoten der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in der Region München nach Wirtschaftsabteilungen 208
Abb. 89: Teilzeitquoten der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer in der Region München nach Wirtschaftsabteilungen 209
Abb. 90: Die Besuchsquote der drei- bis fünfjährigen Kinder in Kindergärten zum Stichtag 1. Januar in der Region München 210
Abb. 91: Frauenerwerbsquoten in der Region Allgäu nach Familienstand 219
Abb. 92: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Wirtschaftsabteilungen der Region Allgäu von 1987 bis 20022: 220
Abb. 93: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Wirtschaftsabteilungen der Region Allgäu 221
Abb. 94: Entwicklung der Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze in der Region Allgäu von 1987 bis 2002 222
Abb. 95: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Region Allgäu nach Wirtschaftsabteilungen 223
Abb. 96: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region Allgäu von 1987 bis 2002 nach Qualifikation 224
Abb. 97: Die Zusammensetzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region Allgäu nach Qualifikation..... 225
Abb. 98: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Allgäu nach Qualifikation 226
Abb. 99: Durchschnittliches Jahresbruttoeinkommen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Allgäu 227
Abb. 100: Durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen der Vollzeitbeschäftigten Frauen in den Wirtschaftsabteilungen der Region Allgäu 228
Abb. 101: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region Allgäu von 1987 bis 2002 230
Abb. 102: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes von 1987 bis 2002 in der Region Allgäu 231
Abb. 103: Die Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes in der Region Allgäu und ihre Anteile an der Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe 233
Abb. 104: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes 234
Abb. 105: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Hauptdienstleistungsbranchen der Region Allgäu von 1987 bis 2002 235
Abb. 106: Die großen Dienstleistungsbranchen und ihre Beschäftigtenanteile an den Dienstleistungen der Region Allgäu 237
Abb. 107: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den großen Dienstleistungsbranchen der Region Allgäu 238
Abb. 108: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 1987 bis 2002 in der Region Allgäu nach ausgewählten Funktionsbereichen 241
Abb. 109: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Allgäu nach ausgewählten Funktionsbereichen 242

Abb. 110: Teilzeitquoten der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in den Wirtschaftsabteilungen der Region Allgäu 245
Abb. 111: Teilzeitquoten der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer in den Wirtschaftsabteilungen der Region Allgäu 246
Abb. 112: Die Besuchsquote der drei- bis fünfjährigen Kinder in Kindergärten zum Stichtag 1.Januar in der Region Allgäu 247

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Gliederung der bayerischen Planungsregionen 79
Tabelle 2: Funktionsbereiche und zugeordnete Berufe 80
Tabelle 3: Bevölkerungsentwicklung – Anzahl der Einwohnerinnen und Einwohner und ihre Veränderung in den ausgewählten Regionen und in Bayern 134
Tabelle 4: Die Bevölkerungsbewegung der bayerischen Regionen 1999..... 135
Tabelle 5: Altersstruktur der Bevölkerung am 31.12.2001 136
Tabelle 6: Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Erwerbstätigen in der Region 137
Tabelle 7: Tertiärisierungsgrad der Wirtschaft in Oberfranken-Ost 138
Tabelle 8: Der Wanderungssaldo der Region München nach Herkunftsregionen 173
Tabelle 9: Die Veränderung der Bevölkerungsanzahl nach Regionsteilen..... 174
Tabelle 10: Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Erwerbstätigen in der Region München zu jeweiligen Preisen..... 175
Tabelle 11: Tertiärisierungsgrad der Münchner Wirtschaft..... 175
Tabelle 12: Daten zum Wohnungsmarkt 177
Tabelle 13 Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Erwerbstätigen in der Region Allgäu zu jeweiligen Preisen 215
Tabelle 14: Tertiärisierungsgrad der Allgäuer Wirtschaft..... 216

Verzeichnis der Abkürzungen

Abb.	Abbildung
a.n.g.	anders nicht genannt
Beitr.AB	Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
BaLfSD	Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung
BayME	Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.
BayStMLU	Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen
bspw.	beispielsweise
BIP	Buttoinlandsprodukt
BLM	Bayerische Landeszentrale für neue Medien
BvS	Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben
d.h.	das heißt
DV	Datenverarbeitung
EDV	elektronische Datenverarbeitung
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
e.V.	eingetragener Verein
GfK	Gesellschaft für Konsumforschung
GRIPS	Grenzlandprojekt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Ostsee bis zu den Alpen (EU-Projekt)
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
IAW	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
IMU	Institut für Medienforschung und Urbanistik
inifes	Institut für empirische Sozialökonomie
INTERREG	EU-Programm Förderung grenzüberschreitender Zusammenarbeit von Regionen
IT	Informationstechnologien
Nr.	Nummer
o.g.	oben genannt
o.J.	ohne Jahr
o.O.	ohne Ort
RETEX	EU-Programm Modernisierung und Diversifizierung der Textil- und Bekleidungsindustrie
SAMF	Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
s.o.	siehe oben
s.u.	siehe unten
TIBAY	Technologie- und Innovationsberatungsagentur in Bayern
u.a.	unter anderem
v.a.	vor allem
VBM	Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie
vbw	Vereinigung der bayerischen Wirtschaft
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
vgl.	vergleiche
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung
z. B.	zum Beispiel

Vorwort

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich am Verhältnis der Geschlechter zueinander vieles verändert. Frauen sind heute rechtlich und formal gleichgestellt und immer mehr von ihnen gehen ganz selbstverständlich einer Erwerbstätigkeit nach. Dennoch kann von einer realen Gleichstellung der Geschlechter auch heute noch nicht gesprochen werden. Gleichstellung, das heißt v.a. eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben im weitesten Sinne und gleiche Chancen sein Leben eigenständig gestalten zu können. Frauen verrichten einen Großteil der gesellschaftlich notwendigen Arbeiten und sie tun dies oft unentgeltlich. Dennoch sind sie in den relevanten Entscheidungspositionen in der Wirtschaft und der Politik nach wie vor selten zu finden. Ihre Mitsprache- und Entscheidungsmöglichkeiten entsprechen heute weder ihrer zahlenmäßigen Repräsentanz in der Gesellschaft noch ihrer Verantwortungsübernahme für deren Erhalt und Entwicklung.

Der Erkenntnis, dass sich trotz der unübersehbaren Erfolge in den vergangenen Jahrzehnten eine Gleichstellung von Frauen und Männern immer noch nicht eingestellt hat, trägt die Europäische Union dadurch Rechnung, dass sie die Gleichstellung der Geschlechter zu einem integralen Bestandteil ihrer Politik erhoben hat. Da unstreitbar einer der wesentlichen Gründe für die anhaltende Benachteiligung der Frauen in der Gesellschaft in ihrer Benachteiligung im Erwerbsleben gesehen wird, erhob die Europäische Union die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu einem der vier Grundpfeiler ihrer Beschäftigungspolitik. Auch die Gleichstellungspolitik der Bundesrepublik Deutschland und des Freistaates Bayern verpflichten sich zur Förderung eines gleichberechtigten Zusammenlebens von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft.

Die vorliegende Studie befasst sich mit der Frage der Erwerbstätigkeit der Frauen in Bayern und seinen Regionen. Damit wird das Ziel verfolgt, regionale Besonderheiten in der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu beleuchten. Das Untersuchungsinteresse richtet sich hierbei auf die Entwicklung der Erwerbstätigkeit der Frauen in den bayerischen Regionen sowie auf regionale Teilarbeitsmärkte von Frauen und Männern. Daneben fragt die Untersuchung auch nach den regionalen Besonderheiten und institutionellen Regelungen, die die Erwerbschancen der Frauen positiv oder negativ beeinflussen. Die empirische Basis dafür sind sekundärstatistische Auswertungen offizieller Daten sowie Interviews mit (regionalen) Expertinnen und Experten zu Fragen der Frauenerwerbstätigkeit. Ausgehend von den Ergebnissen der Interviews und von drei Workshops in den ausgewählten Regionen

Oberfranken-Ost, München und Allgäu werden Handlungsempfehlungen gegeben, die die Erwerbschancen von Frauen verbessern helfen sollen.

Die Studie wurde von März 2002 bis März 2004 vom IMU-Institut für Medienforschung und Urbanistik in München erarbeitet. Die Aufbereitung der Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erfolgte durch Prof. Dr. Franz-Josef Bade von der Universität Dortmund, Fakultät für Raumplanung. Die Ausarbeitung der Handlungsansätze erfolgte in Absprache mit dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Untersuchung wurde aus Mitteln des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

München, im März 2004

1. Handlungsempfehlungen zur Förderung der Erwerbsintegration von Frauen in den Regionen Bayerns

1.1 Ziel und Ablauf der Untersuchung

Die vorliegende Untersuchung befasst sich mit der Erwerbssituation von Frauen in Bayern und in seinen (Planungs-)Regionen. Die zentralen Fragen lauten: unterscheidet sich die Erwerbssituation von Frauen in den Regionen und welche spezifischen regionalen Einflüsse sind hierfür verantwortlich. Die Antworten auf diese Fragen sind Grundlagen für die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen. Dabei werden die regionalen Spezifika in doppelter Hinsicht berücksichtigt: zum einen als mindestens mittelfristig stabile Rahmenbedingungen (Beharrungstendenzen) und zum anderen als ein Ausdruck endogener Potenziale, die für eine Politik der Chancengleichheit nutzbar gemacht werden sollten.

Um die Fragen nach den regionalen Bedingungen weiblicher Erwerbstätigkeit zu beantworten werden sekundärstatistische Daten im Zeitverlauf von 1987 bis 2002 ausgewertet. Neben Daten der Bundesanstalt für Arbeit zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung werden Daten aus dem Mikrozensus[1] – einer jährlich stattfindenden statistischen Erhebung des statistischen Bundesamtes – und Daten zur Arbeitslosigkeit aus der Bundesanstalt für Arbeit in die Untersuchung einbezogen.

Die statistischen Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bieten einen Überblick über die Entwicklung der Erwerbstätigkeit der Frauen (und der Männer) in den Wirtschaftsabteilungen, über die Entwicklung der Teilzeitarbeit, des Qualifikationsniveaus, der Tätigkeiten von Frauen (und Männern) sowie über ihre Einkommenssituation. Sie liegen gegliedert für die bayerischen Planungsregionen vor und erlauben so Aussagen über die Erwerbslage von Frauen in den Regionen und über regionale Unterschiede bezüglich der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Sie erlauben jedoch keine (statistisch gesicherten) Aussagen über die Zusammenhänge zwischen der Lage von Frauen auf den regionalen Arbeitsmärkten und spe-

[1] Im Gegensatz zu den Daten der Bundesanstalt für Arbeit erlaubt der Mikrozensus keine Aussagen über die einzelnen bayerischen Regionen sondern nur über Bayern insgesamt.

zifischen regionalen Gegebenheiten oder über die Wirkungszusammenhänge regionaler Einflussfaktoren.

Um die regionalen Bedingungen jenseits der „statistischen Wirklichkeit" zu erfassen, wurden deshalb in drei ausgewählten Regionen Bayerns Interviews mit Expertinnen und Experten zur Frage der regionalen Erwerbslage der Frauen durchgeführt. Als Schwerpunktregionen wurden die bayerischen Planungsregionen Oberfranken-Ost, München und Allgäu ausgewählt. Dies geschah auf Basis einer ersten Auswertung des vorhandenen statistischen Materials. Maßgeblich für die Auswahl, die in Abstimmung mit dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen vorgenommen wurde, waren die unterschiedliche Wirtschaftsstruktur der Regionen sowie die Besonderheiten in der Erwerbsbeteiligung der Frauen und deren Entwicklung. Darüber hinaus sollten mit den drei Regionen die unterschiedlichen Regionstypen der bayerischen Landesplanung berücksichtigt werden.

Als Expertinnen und Experten wurden Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsämter, der Wirtschaftsförderung, der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in den Regionen interviewt. Sie sind in ihrer täglichen Arbeit u.a. mit den Themen Arbeitsmarkt auch unter dem Geschlechteraspekt befasst, so dass davon auszugehen ist, dass sie die Lage der Frauen auf dem (regionalen) Arbeitsmarkt und die entsprechenden Bedingungen gut einschätzen können. Dem Nachteil mangelnder statistischer Repräsentativität von Expertinnen- und Expertenbefragungen steht der Vorteil gegenüber, dass die Befragten im Rahmen ihrer Arbeit mit den Betroffenen vor Ort über große Erfahrung in Bezug auf deren spezifische Problemlagen verfügen. Auf diese Weise werden Aussagen über Wirkungszusammenhänge, Einflussfaktoren sowie über die konkreten Probleme und Chancen von Frauen in der Region und auf dem regionalen Arbeitsmarkt möglich. Die Ergebnisse der Interviews fanden Eingang in die Bestandsanalyse und die Handlungsempfehlungen.

Ziel der Studie ist es neben der Analyse der Entwicklung der Erwerbssituation von Frauen in Bayern insgesamt und in ausgewählten Regionen, Handlungsvorschläge zu generieren, die helfen sollen, die Erwerbsintegration von Frauen in der Region zu verbessern. Hierzu wurden vor dem Hintergrund der statistischen Analysen und der Expertinnen- und Experteninterviews in den ausgewählten Schwerpunktregionen Workshops mit arbeitsmarkt- und frauenpolitischen Akteurinnen und Akteure durchgeführt. Damit wurden drei Absichten verfolgt: Zunächst sollten die bisherigen Ergebnisse der Studie dem Fachpublikum vorgestellt werden und mit ihm deren Plausibilität diskutiert und überprüft werden. Aus dem Austausch der (unterschiedlichen) Einschätzungen der Akteurinnen und Akteure über die Lage der Frauen in der Region und deren Ursachen sollten Gemeinsamkeiten destilliert werden, um daraus erste, gemeinsam getragene Handlungsan-

sätze und -vorschläge zu entwickeln. Last but not least wurde mit den Workshops auch die Absicht verbunden einen ersten Anstoß für einen regionalen Dialog zum Thema Erwerbsbeteiligung und Chancengleichheit zu geben und damit dieses Thema stärker in die Öffentlichkeit zu tragen.

1.2 Die Region Oberfranken-Ost

1.2.1 Die Ausgangslage: Schlechte Arbeitsmarktlage bei traditionell hoher Erwerbsintegration der Frauen

Die Region Oberfranken-Ost, zu der neben den kreisfreien Städten Bayreuth und Hof die Landkreise Bayreuth, Hof, Kulmbach, Wunsiedel i. Fichtelgebirge und die Gemeinde Waldershof zählen, weist traditionell eine hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen auf. Die frühe Industrialisierung der Region, die einen erheblichen Arbeitskräftebedarf induzierte, und die vergleichsweise geringen Einkommen erforderten und förderten die Erwerbstätigkeit der Frauen. 1991 lag die Erwerbsquote der Frauen bei fast 70 Prozent und damit höher als die im Bundesvergleich bereits überdurchschnittlich hohe bayrische Quote.

Rationalisierungen und Verlagerungen im Verarbeitenden Gewerbe gehen insbesondere zu Lasten der Frauen

Bis zum Jahr 2001 ging die überdurchschnittliche Frauenerwerbsquote in der Region zurück, was insofern eine Besonderheit darstellt, als die Frauenerwerbsquote in Bayern aber auch in den alten Bundesländern zwar langsam aber kontinuierlich ansteigt. Ursächlich für den Rückgang der Frauenerwerbsquote ist nicht zuletzt der Strukturwandel, der sich im zunehmenden Bedeutungsverlust der traditionellen Industrien ausdrückt und dort mit einem erheblichen Arbeitsplatzabbau, eben auch von „Frauenarbeitsplätzen“, einhergeht. Daneben spielen auch Gründe wie die heute längeren Ausbildungszeiten von jungen Frauen eine Rolle.

Frauenarbeit in Oberfranken-Ost bedeutete lange Jahre v.a. industrielle Arbeit. Noch im Jahr 1987 arbeitete ein großer Teil der Frauen in den die Wirtschaftsstruktur der Region prägenden Textil-, Bekleidungs- und Keramikindustrien. Insgesamt fanden fast die Hälfte der Frauen ihren Arbeitsplatz im Verarbeitenden Gewerbe. Die technischen Rationalisierungen und die zunehmenden Verlagerungen von Produktion v.a. in den Osten führten Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre zu starken Arbeitsplatzverlusten in den großen Industriebranchen der Region. Vom Arbeitsplatzabbau in den

traditionellen „Frauenbranchen“ Textil-, Bekleidungs- und Keramikindustrie waren Frauen wesentlich stärker als Männer betroffen. Von 1987 bis 2002 gingen in diesen und den anderen (kleineren) Branchen des Verarbeitenden Gewerbes insgesamt 15.000 von Frauen besetzte und 10.600 von Männern besetzte Arbeitsplätze verloren.

Trotz des o.g. Strukturwandels ist Oberfranken-Ost immer noch stark industriell geprägt (nicht zuletzt auch kulturell – s.u.) und das Verarbeitende Gewerbe hat weiterhin eine große Bedeutung als Arbeitgeber für Frauen. Die technischen Rationalisierungen haben dort zwar Arbeitsplätze gekostet aber auch neue entstehen lassen, nur werden auf ihnen kaum Frauen beschäftigt. Die qualifizierten Tätigkeiten wie z.B. die des Mechatronikers oder Maschinenbedieners werden in erster Linie von Männern ausgeübt. Frauen sind auf die verbleibenden, von Rationalisierung und Verlagerung bedrohten Anlerntätigkeiten verwiesen. Die Frauenanteile an der Beschäftigung sind in den großen Branchen des Verarbeitenden Gewerbes mit Ausnahme der Nahrungsmittelindustrie seit 1987 überall zurückgegangen und dieser Trend droht sich angesichts der Zusammensetzung der Belegschaften und der Personalrekrutierungspolitik fortzusetzen.

Hauptbetroffene des Strukturwandels: gering qualifizierte Frauen

Vom Arbeitsplatzabbau waren in der Summe nur gering qualifizierte Beschäftigte und darunter wiederum stärker Frauen betroffen. Von 1987 bis 2002 verloren fast 17.000 Frauen, die lediglich einen Haupt- oder Realschulabschluss aber keine Berufsausbildung vorweisen konnten, ihren Arbeitsplatz.

Insgesamt verzeichnet die Region Oberfranken-Ost die höchsten Beschäftigungsverluste in diesem Qualifikationssegment unter allen bayerischen Regionen. Beinahe die Hälfte der gering qualifizierten Frauen aus der Region Oberfranken-Ost verloren zwischen 1987 und 2002 ihren Arbeitsplatz. In Bayern waren dies „nur“ knapp 36 Prozent. Die Folge davon ist ein hoher Anteil gering qualifizierter Frauen unter den Arbeitslosen: in den Arbeitsamtsbezirken Bayreuth und Hof haben im Jahr 2002 rd. 40 bzw. 41 Prozent[2] der arbeitslosen Frauen keinen Berufsabschluss.

Gemessen am Arbeitskräftepotenzial fehlen heute in der Region vor allem Beschäftigungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Frauen. Nicht alle Frauen, die ihren Arbeitsplatz in der Industrie verloren haben, konnten eine Umschulung im Dienstleistungsbereich, oft im Gesundheitswesen, absolvie-

[2] Zahlen zur Arbeitslosigkeit: Landesarbeitsamt Bayern, eigene Berechnungen.

ren oder fanden eine Anlerntätigkeit. Im Dienstleistungsbereich gibt es für gering qualifizierte Frauen zu wenig Beschäftigungsmöglichkeiten, auch weil der Region die Kaufkraft für den Ausbau einer konsumorientierten Dienstleistungsstruktur fehlt. 1998 lag das Durchschnittseinkommen in der Region rd. 10 Prozent unter dem bayerischen Durchschnittseinkommen. Die hohen Abwanderungszahlen von hoch qualifizierten und jungen Arbeitskräften tragen zusätzlich dazu bei, dass die Kaufkraft der Region niedrig bleibt und so ein Ausbau von Dienstleistungsbranchen, die Arbeitsplätze für Frauen bieten könnten, behindert wird. Arbeitsplätze für gering qualifizierte Frauen bieten zum Beispiel die Gastronomie und der Handel, in der Regel in Form von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Diese werden oft durch Arbeitskräfte aus den neuen Bundesländern und Osteuropa, die eine geringere Bezahlung akzeptieren, besetzt.

Geringes Arbeitsplatzangebot für hoch qualifizierte Frauen

Nicht nur gering qualifizierte sondern auch hoch qualifizierte Frauen haben in der Region schlechte Chancen einen (adäquaten) Arbeitsplatz zu finden. So gab es unter den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen der Region im Jahr 2002 lediglich 3,3 Prozent mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. In Bayern waren dies doppelt so viele. Auch verlief das Beschäftigungswachstum im Bereich hochqualifizierter Tätigkeiten in Oberfranken-Ost vergleichsweise ungünstiger als in Bayern insgesamt.

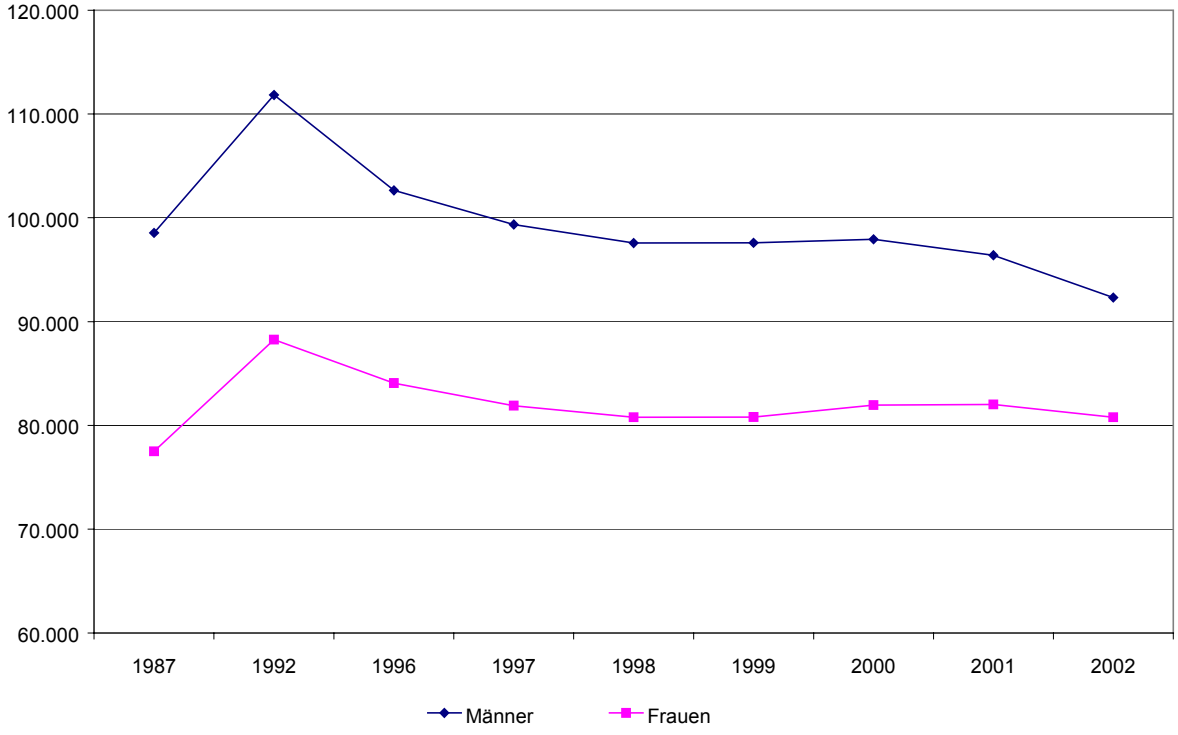
Das Qualifikationsniveau in der Region ist insgesamt sehr niedrig – im Jahr 2002 hatten fast die Hälfte der Bevölkerung der Region als höchsten allgemeinbildenden Abschluss einen Hauptschulabschluss vorzuweisen, während die entsprechende Quote in Bayern 7 Prozentpunkte unter diesem Wert lag. Dies kann mit ein Grund dafür sein, dass sich in der Region kaum hochqualifizierte Dienstleistungen ansiedeln, was sich nachteilig auf die wirtschaftliche Entwicklung auswirkt.

Beschäftigungszuwachs nur im Teilzeitbereich

Zwischen 1987 und dem Jahr 2002 weist die Region Oberfranken-Ost im Vergleich mit allen bayerischen Regionen das geringste Beschäftigungswachstum auf. Während in Bayern in diesem Zeitraum bei den Frauen die Beschäftigung um mehr als 20 Prozent und bei den Männern um über 8 Prozent anstieg, wuchs sie bei den Frauen in Oberfranken-Ost nur um knapp über 4 Prozent. Bei den Männern ging sie in diesem Zeitraum sogar um mehr als 6 Prozent zurück. Die neu entstandenen Arbeitsplätze für Frauen waren allerdings nur Teilzeitarbeitsplätze. Insgesamt stieg deren Zahl um 8.500, während gleichzeitig 5.200 Vollzeitarbeitsplätze verloren

gingen. Bei den Männer war die Beschäftigungsbilanz noch schlechter: Dem Abbau von 8.000 Vollzeitarbeitsplätzen steht ein Zugewinn von gerade einmal 1.800 Teilzeitarbeitsplätzen gegenüber.

Abb. 1: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen und Männern in der Region Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002



Daten: Bundesanstalt für Arbeit

Die meisten neuen Arbeitsplätze, die Frauen besetzen konnten, entstanden in den Dienstleistungssektoren und hier vor allem im Gesundheitswesen, im Gastgewerbe, im Einzelhandel, bei privaten Organisationen ohne Erwerbszweck und im Bereich Wissenschaft und Bildung. Das Gesundheitswesen, der Einzelhandel und das Gastgewerbe sind heute die bedeutendsten regionalen Arbeitgeber für Frauen.
Ausbildungsmöglichkeiten für junge Frauen gibt es fast ausschließlich in den traditionellen Frauenberufen, da Unternehmen in technischen Berufen junge Männer bevorzugen und Frauen zudem technische Berufe selten wählen.

Hohe Arbeitslosenquoten

Die Arbeitsmarktsituation in der Region muss insgesamt als sehr angespannt bezeichnet werden. Die Arbeitsamtsbezirke Bayreuth und Hof verzeichnen die höchsten Arbeitslosenquoten in Bayern. Im September 2003 betrug die Arbeitslosenquote unter den Frauen in Bayreuth 9,4 Prozent[3], in Hof sogar 12,7 Prozent. Demgegenüber lag die Arbeitslosenquote der Frauen in Bayern insgesamt bei 7,3 Prozent.

Schwierige Arbeitsmarktlage überlagert Gleichstellungsproblematik in der Wahrnehmung der regionalen Akteurinnen und Akteure

Die generell schlechte Arbeitsmarktlage in der Region Oberfranken-Ost überlagert in der Wahrnehmung der regionalen Öffentlichkeit und auch in der Wahrnehmung mancher der befragten und am Workshop beteiligten Expertinnen und Experten die geschlechtsspezifischen Ausprägungen dieser Krise. Es ist nicht die schlechte Arbeitsmarktlage für Frauen in der Region, die als vordringlich zu lösendes Problem gesehen wird, sondern die schlechte Arbeitsmarktlage insgesamt – und damit ist meist die der Männer gemeint. Diese Sichtweise vertreten in der Region nicht nur die Männer, sondern auch die Frauen selbst. Hier wirken traditionelle Einstellungen zur Frauenerwerbstätigkeit (Zuverdienst) fort, so auch die Alleinzuständigkeit der Frauen für die Betreuung der Kinder.

Strukturwandel verändert infrastrukturelle Bedingungen für die Frauenerwerbstätigkeit

Hieraus ergibt sich ein weiteres, für die Region nicht zu unterschätzendes Problem, das die befragten Expertinnen und Experten besonders hervorhoben. Der mit dem Arbeitsplatzabbau in den Kernindustrien der Region verbundene Strukturwandel bewirkte auch eine Veränderung der räumlichen Verteilung der Arbeitsplätze. Gab es früher beinahe in jedem Ort Produktionsstätten, die den Frauen Arbeitsplätze boten, konzentrieren sich heute die verbliebenen Produktionseinrichtungen und die Dienstleistungsangebote auf wenige, meist zentrale Orte in der Region. In der industriell geprägten aber weitgehend ländlich strukturierten Region Oberfranken-Ost wird Mobilität damit zu einem entscheidenden Faktor für die Teilhabe am Erwerbsleben, ebenso entscheidend wie außerhäusliche Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Die Wege, die zur Arbeitsstelle und zu den Ver-

[3] Arbeitslosenquoten hier und im folgenden immer bezogen auf alle abhängigen zivilen Erwerbspersonen.

sorgungseinrichtungen zurückzulegen sind, werden weiter. Ein unzureichend ausgebautes öffentliche Verkehrssystem verschlechtert die Arbeitsmarktchancen der Frauen, die über kein eigenes Auto verfügen. Optionen auf eine Teilzeitstelle werden ggf. nicht genutzt, weil die Mobilitätskosten in keinem Verhältnis zum erzielbaren (Zusatz-) Verdienst stehen. Die zunehmend erwartete Arbeitszeitflexibilität erschwert angesichts häufig fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen für Kleinkinder und Kinder im Grundschulalter und ihrer eingeschränkten Öffnungszeiten gerade in den ländlichen Teilregionen die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zusätzlich.

Auch die in der Region bestehenden Erwartungen, durch die Ansiedlung von Call Centern einen wesentlichen Beitrag zur Frauenerwerbstätigkeit leisten zu können, dürften sich im Lichte neuerer empirischer Untersuchungen als nur begrenzt tragfähig erweisen. Die Personalgewinnung in den Call Centern orientiert sich offensichtlich nicht an Geschlechtergrenzen, sondern allein an der zeitlich flexiblen Verfügbarkeit, was Erziehenden den Einstieg erschwert.

Die Region Oberfranken-Ost auf einen Blick

Die Region Oberfranken Ost:

- Gehört zu den Regionen, die unter der Bezeichnung „Grenzland und überwiegend strukturschwache Regionen“ zusammengefasst werden,
- liegt in unmittelbarer Nachbarschaft zu Tschechien und den neuen Bundesländern,
- weist eine Stagnation bei der Bevölkerungsentwicklung auf und bleibt damit deutlich hinter der Landesentwicklung zurück,
- hat den höchsten Sterbefallüberschuss in Bayern und den zweit niedrigsten Wanderungsgewinn,
- hat eine überdurchschnittlich alte Bevölkerung,
- beheimatet mit Hof ein Fördergebiet der EU – Ziel 2 Förderung (Förderung von Industriegebieten mit rückläufiger Entwicklung),
- wird durch die EU-Programme RETEX und INTERREG gefördert, erhält Förderungen auf nationaler Ebene durch die Gemeinschaftsaufgabe (GA) „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“, sowie durch Fördermittel aus „Offensive Bayern“.

Wirtschaftliche Situation und Strukturentwicklung:

- Oberfranken-Ost ist heute die am stärksten industriell geprägte Region in Bayern. Die Zahl der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe je 1000 Einwohner und Einwohnerinnen liegt gut ein Fünftel über dem Landesdurchschnitt,
- die Region wird durch die Altindustrien Textil und Porzellan geprägt,
- der Tertiarisierungsgrad lag im Jahr 2000 über 5 Prozentpunkte unter dem bayerischen Durchschnitt (58,1%),
- die Region weist die höchsten Arbeitslosenquoten in Bayern auf,
- das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätiger bzw. Erwerbstätigen lag im Jahr 2000 fast 13 Prozent unter dem bayerischen Durchschnitt,
- die geringen Durchschnittseinkommen (rd. 10 Prozent unter dem Landesdurchschnitt) bedeuten eine geringe regionale Kaufkraft und beeinträchtigen u.a. den Ausbau des Dienstleistungsbereichs.

Frauenbeschäftigung und Arbeitmarkt

- Die Erwerbsquote der Frauen ist traditionell hoch (1991: 68,5 Prozent) und liegt damit über derjenigen Bayerns; ging aber bis zum Jahr 2001 auf 67,6 Prozent zurück,
- vom starken Arbeitsplatzabbau in den traditionellen Industriebranchen sind überproportional Frauen betroffen und darunter wieder die gering qualifizierten Frauen; die Frauenanteile gingen in diesen Branchen, mit Ausnahme der Nahrungsmittelindustrie, von 1987 bis 2002 zurück,
- Beschäftigungswachstum gab es für Frauen nur im Bereich von Teilzeitarbeitsplätzen,
- insgesamt wuchs die Beschäftigung für Frauen zwischen 1987 und 2002 (+ 4%) dank der Teilzeitbeschäftigung, bei den Männern ist sie dagegen rückläufig (- 6%),
- die Arbeitslosenquote der Frauen betrug im September 2003 im Arbeitsamtsbezirk Bayreuth 9,4% und in Hof 12,7% (Bayern: 7,3%),
- der Anteil der Frauen ohne Berufsausbildung an allen arbeitslosen Frauen beträgt mehr als 40 Prozent,
- Frauen sind häufig auf die von weiterer Rationalisierung bedrohten Arbeitsplätze verwiesen; die im Zuge der Technisierung neu entstandenen Arbeitsplätze zum Beispiel für Mechatroniker etc. werden in der Regel von Männern besetzt,
- auch bei den hoch qualifizierten Frauen ist das Beschäftigungswachstum unterdurchschnittlich.

Kulturelle und Infrastrukturelle Faktoren

- Die Region weist einen hohen Anteil von Menschen mit Mentalitätsstilen „Rooted“ und „Survivor“ auf, d.h. es findet sich eine distanzierte Haltung gegenüber Neuerungen, Zurückgezogenheit und geringe Innovationsbereitschaft,
- die hohe Frauenerwerbsbeteiligung war/ist auf die Notwendigkeit zurückzuführen, das Familieneinkommen aufzubessern,
- die allgemeine, schlechte Arbeitsmarktlage überlagert die Wahrnehmung der Frauenproblematik,
- durch den Arbeitsplatzabbau im traditionellen Beschäftigungssektor und die Konzentration wirtschaftlicher Aktivitäten auf zentrale Orte verlängern sich die Wege zu den (Dienstleistungs-)Arbeitsplätzen;
- die Versorgung mit Kindergartenplätzen ist im Bayernvergleich überdurchschnittlich hoch,
- die Kinderbetreuungsangebote mit langen Öffnungszeiten gehen jedoch zurück,
- Probleme mit der Kinderbetreuung gibt es v.a. in den ländlichen Teilregionen.

1.2.2 Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen in der Region Oberfranken-Ost

Um eine Verbesserung der Geschlechtergleichstellung zu erreichen, sehen wir im Rückgriff auf die sekundärstatistischen Analysen, die Experten- und Expertinnengespräche sowie vor dem Hintergrund des regionalen Workshops folgende Handlungsfelder: [4]

- Stabilisierung der Frauenerwerbsquote,
- Verbesserung der Lage gering qualifizierter Frauen,
- Verbesserung der Lage hoch qualifizierter Frauen,
- Vernetzung von Einzelinitiativen,
- Einstellungsänderungen zur Frauenerwerbstätigkeit,
- Regionalmarketing.

[4] Handlungsansätze zur Verbesserung der Mobilität von Frauen und zur Verbesserung der Kinderbetreuungssituation werden in den Vorschlägen für Bayern vorgestellt.

Stabilisierung der Frauenerwerbsquote

Zur Stabilisierung der Frauenerwerbsquote sind insbesondere Maßnahmen präventiver Beschäftigungssicherung gefragt, die die bestehenden Frauenarbeitsplätze in den traditionellen Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes erhalten helfen. Hier ergeben sich Ansatzpunkte durch die Nutzung arbeitsorganisatorischer Ressourcen in den Betrieben und dort insbesondere in der Produktion zum Beispiel durch die Einführung und Ausweitung von Gruppen- und Teamarbeitskonzepten. In diesem Bereich besteht gerade in kleineren und mittleren Betrieben noch erheblicher Nachholbedarf, der die Konkurrenzfähigkeit dieser Betriebe steigern helfen könnte und damit Produktionsarbeitsplätze sichern kann. Erfahrungen und Konzepte für die Umsetzung derartiger organisatorischer Innovationen liegen vor und wurden mit Mitteln des Freistaates und des ESF unterstützt (siehe u.a.: Pfäfflin, Buchner 1999; Buchner, Pfäfflin 2000).

Diese Ergebnisse und Instrumente auf die Bedarfe weiblicher Beschäftigter hin zu modifizieren erscheint uns ebenso möglich, wie die Einbeziehung des Projektes „Familienbewusste Arbeitswelt – Betriebliche Beratung“, das, gefördert durch den ESF und den Freistaat Bayern unter Kofinanzierung der Bayerischen Wirtschaft (vbw), derzeit durchgeführt wird (s.u.). Ein Vertreter des Projektes war auf dem regionalen Workshop anwesend und hat sein Interesse an einer weiteren Zusammenarbeit bekundet.

Für die Einführungs- und Umsetzungsberatung für Gruppenarbeits- und Teamarbeitskonzepte könnten auch die Möglichkeiten der Technologie- und Innovationsberatungsagentur in Bayern (TIBAY), Regionalbüro Bayreuth geprüft werden.

Verbesserung der Lage gering qualifizierter Frauen – Handlungsansatz Personalentwicklungsnetzwerk

Um die Beschäftigungsfähigkeit von gering qualifizierten Frauen generell zu erhalten und zu fördern, sind Qualifizierungsmaßnahmen eine notwendige Voraussetzung. Lebenslanges Lernen ist auch für diese Personengruppe von elementarer Bedeutung für den Erhalt ihrer Arbeitsmarktchancen. Bildungsmaßnahmen für gering qualifizierte Frauen werden, wenn überhaupt, zumeist erst dann ergriffen, wenn diese konkret von Arbeitslosigkeit bedroht oder bereits arbeitslos geworden sind. Aufgrund des zu großen Nachholbedarfs können die notwendigen Qualifikationen dann meist nicht mehr erworben werden. Insofern ist gerade für diese Personengruppe eine permanente Weiterbildung bereits während der Erwerbstätigkeit geboten. Die Qualifizierungsangebote für diese Frauen sollten neben einer Erweiterung des fachlichen Wissens auch den Erwerb von sogenannten Schlüsselqualifikationen umfassen. Häufig mangelt es bei den gering qualifizierten

Frauen zudem an den notwendigen sozialen und kommunikativen Kompetenzen sowie an sprachlichen Fähigkeiten[5]. Coaching- oder Mentoringangebote für gering qualifizierte Frauen sind Maßnahmen, die die notwendigen Qualifikationen auf- und auszubauen helfen.

Gerade im Rahmen einer präventiven Beschäftigungssicherung spielt die Frage von Qualifizierung eine herausragende Rolle (s.o.). Voraussetzung hierfür ist eine Qualifikationsbedarfsanalyse, auf deren Basis Qualifizierungspläne erstellt werden, die die persönlichen Weiterbildungsbedarfe der Beschäftigten aufnehmen und umsetzen[6]. Gerade kleinere und mittlere Unternehmen benötigen hier Anstöße und Beratung. Die Notwendigkeit systematischer Personalentwicklung (nicht zuletzt auch aufgrund der demographischen Entwicklung), zu der auch und gerade die Qualifizierung gehört, wird immer noch von zu wenigen Betrieben erkannt. Diese Erkenntnis stand Patin bei der Einrichtung von p.net, dem „Netzwerk für Personalentwicklung in Brandenburg". Im Mittelpunkt des (dreijährigen) Projektes, das zunächst für ein Jahr aus Mitteln des Landesarbeitsamtes gefördert wurde und nunmehr mit Mitteln der Landesregierung und des BvS-Fonds ausgestattet ist, steht die Sensibilisierung der Geschäftsleitungen, der betrieblichen Interessenvertretungen und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Fragen der Personalplanung und -entwicklung. P.net unterstützt mit seinen zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Betriebe bei der Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen, Altersanalysen der Beschäftigtenstruktur und beim Erstellen eines Personalentwicklungsplans (vgl. hierzu Apel, Kamp, Hahs 2003). Ähnlich gelagerte Probleme in Oberfranken-Ost – so z.B. die Abwanderung insbesondere junger Menschen – lassen es sinnvoll erscheinen, die Übertragbarkeit und/oder Modifizierbarkeit dieses Ansatzes genauer zu untersuchen.[7] Bei der Konzeption ist die Übertragbarkeit auf andere bayerische Regionen mit ähnlichen Problemlagen zu beachten.

---

[5] Hierin sahen einige Experten und Expertinnen auch ein Problem für die Tätigkeit in Call Centern.

[6] Zwar investierten Unternehmen in den letzten Jahren verstärkt in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, Untersuchungen zeigen jedoch, dass die Weiterbildungsteilnahme unterschiedlich ist und im Zusammenhang mit der Höhe des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten korreliert. Die Folge davon ist, dass betriebliche Weiterbildung die bestehenden Bildungsunterschiede eher vergrößert als verkleinert (vgl. hierzu Düll, Bellmann 1999).

[7] Für einen solchen Ansatz spricht nicht zuletzt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Netzwerkes gleichartige Bedarfe der verschiedenen Betriebe erkennen und bündeln können und damit Synergieeffekte durch die Organisation gemeinsamer Maßnahmen erzielen können.

Ein derartiges Modellprojekt sollte zwei Zielrichtungen verfolgen:

- Zum einen die Durchführung einer Bestandsanalyse für die gesamte Region[8], in welchen Branchen und in welchen Tätigkeiten es Arbeitsmöglichkeiten für gering qualifizierte Frauen gibt, wie sich das Angebot vor dem Hintergrund langfristiger Unternehmensstrategien (Stichwort EU-Osterweiterung) entwickeln wird und wo derartige Angebote geschaffen werden können. Dies ist zu ergänzen durch eine Erfassung der speziellen Anforderungen in zeitlicher und qualifikatorischer Hinsicht im Hinblick auf die Ausübung dieser Tätigkeiten;

- darauf aufbauend sind Qualifizierungspläne zu entwickeln, die die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen für die Frauen und die notwendigen Unterstützungsbedarfe der Unternehmen beinhalten, beispielsweise Beratungsbedarfe hinsichtlich neuer Formen der Arbeitsorganisation, die familienfreundliche Arbeitzeiten ermöglichen etc..

Qualifizierungsmaßnahmen werden durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert bzw. über sie angeboten. Der Umfang der Maßnahmen wird letztlich durch die Höhe der Förderung begrenzt und ist somit durch politische Entscheidungen auf Bundesebene beeinflussbar. Gegenwärtig werden die Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen drastisch gekürzt. Die Landespolitik bietet Qualifizierungsangebote speziell für gering qualifizierte Frauen im Rahmen ihrer Fördermöglichkeiten an, kann jedoch die entstehenden Lücken kaum schließen. Förderung gab es in der Vergangenheit und auch heute noch durch den Arbeitsmarktfonds und durch Projekte, die aus Mitteln des ESF finanziert werden. Derartige Maßnahmen werden auch in Zukunft notwendig sein.

Verbesserung der Lage gering qualifizierter Frauen – tariflicher Handlungsansatz Qualifizierungstarifvertrag

Der Landes- oder regionalpolitischen Einflussnahme entzogen sind die Möglichkeiten der Tarifpartner, zur Verbesserung der Situation gering qualifizierter Beschäftigter beizutragen, indem Qualifizierungs- und Weiterbildungsansprüche tariflich geregelt werden. Derartige Maßnahmen induzieren, da für die Tarifvertragsparteien bindend, keinen Konkurrenznachteil oder -vorteil. In tariflichen Vereinbarungen kann beispielsweise festgelegt werden, dass Unternehmen Qualifizierungspläne für die Beschäftigten unter Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung aufstellen. Auf diese

[8] Verwiesen sei hier auf die beispielhafte „Situationsanalyse der Frauen im Landkreis Ansbach“, (2002), die mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen gefördert wurde.

Weise könnten gering qualifizierte Frauen frühzeitig in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden, so dass deren Beschäftigungschancen auch im Falle von rationalisierungsbedingten Arbeitsplatzverlusten erhalten bleiben. Ein derartiger Qualifizierungs-/Weiterbildungstarifvertrag existiert beispielsweise für die Metallindustrie in Baden-Württemberg. In seinem Rahmen haben sich die Tarifvertragsparteien auch auf die Einrichtung einer gemeinsamen Beratungsstelle für die betrieblichen Sozialpartner zu Fragen der Weiterbildung verpflichtet. Sie ist nunmehr seit bald zwei Jahren tätig und auf ihre Erfahrungen und Materialien kann zurückgegriffen werden.

Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Lage hoch qualifizierter Frauen

Eine Lösung des Beschäftigungsproblems für hoch qualifizierte Arbeitskräfte in der Region ist nicht zuletzt davon abhängig, ob es einerseits gelingt die vorhanden (industriellen) Potenziale für eine Profilierung der Region als Kompetenzzentrum auf ihren angestammten Kompetenzfeldern zu nutzen. In diese Richtung zielt der Auf- und Ausbau des Kompetenzzentrums neue Materialien Nordbayern mit Hauptsitz in Bayreuth. Diesen richtigen industrie- und strukturpolitischen Ansatz gilt es von Anfang an auch für Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele zu nutzen.

Das Kompetenzzentrum arbeitet eng mit Unternehmen zusammen und bietet eine Reihe von Dienstleistungen wie z.B. Erforschung und Entwicklung neuer Materialien sowie die Entwicklung von Prototypen an. Daneben trägt es ein Qualifizierungszentrum und bietet entscheidendes Know-how über unterschiedliche Industriemärkte und Unterstützung bei der Einwerbung von Fördergeldern. Im Rahmen der Förderung des Kompetenzzentrums sollte darauf geachtet werden, dass auch die Einbeziehung von Frauen sowohl in die Leistungen des Zentrums als auch in seine Funktion als Arbeitgeber gewährleistet wird. Möglichkeiten hierzu bestehen beispielsweise in der gezielten Werbung von Frauen als Forscherinnen oder im Rahmen der Qualifizierung. In diesem Zusammenhang ist, wenn auch eine Quotierung nicht wünschenswert ist, so doch an eine Selbstverpflichtung des Kompetenzzentrums zur Förderung der Chancengleichheit zu denken. Daneben könnte das Kompetenzzentrum seine Zusammenarbeit mit den Unternehmen dazu nutzen (ggf. im Rahmen des o.g. Vernetzungsprojektes), den Gedanken der Gleichstellung zu verbreiten. Gerade bei der Akquisition von europäischen Fördermitteln spielt die Frage des Gender Mainstreaming eine herausragende Rolle. Die Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Wirkungen von Maßnahmen und des Ziels Chancengleichheit verbessert dabei den Akquisitionserfolg erheblich. Die Landespolitik kann die Gleichstellung von Frauen und Männern auch durch die Vergabe von Fördergeldern beeinflussen.

Für eine anhaltende Erhöhung des Angebotes an Arbeitsplätzen für hochqualifizierte Frauen sind darüber hinaus vielfältige politische Initiativen möglich. Hier versucht die Landespolitik aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hoch- und Fachhochschulen und in den Landeseinrichtungen einzuwirken. Gleiches gilt für die Einrichtungen, die unter regionaler und kommunaler Hoheit stehen. Vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst wird beispielsweise eine Auszeichnung für das überzeugendste Konzept einer Hochschule bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags erstmals in 2004 verliehen. Das Preisgeld ist mit 25.000 € dotiert und ist von der ausgezeichneten Hochschule zweckgebunden für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu verwenden.

Mit der Bund-Länder-Vereinbarung zum Hochschul- und Wissenschaftsprogramm werden gemeinsame Initiativen für die Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre angestrebt. Ziel im Fachprogramm „Chancengleichheit“ sind die Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse, die Verstärkung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft.

Es geht jedoch nicht nur um die gleichstellungspolitische Weiterentwicklung der Nachfrageseite sondern auch um die Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes unter diesem Aspekt. So führen die Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die Beauftragten für Chancengleichheit der Arbeitsagenturen oder auch die regionale Wirtschaftsförderung regelmäßig Aktionen zur Werbung von Frauen für technische Studiengänge durch. Dies geschieht im Rahmen von Hochschulstudientagen, die in der Oberstufe der Gymnasien durchgeführt werden. Hierzu werden Naturwissenschaftlerinnen oder Ingenieurinnen eingeladen, die den jungen Frauen aus ihrem Berufsalltag, über die beruflichen Möglichkeiten ihres Studienfaches aber auch über ihre beruflichen Schwierigkeiten berichten. Diese Bemühungen sind zu verstärken und fortzusetzen.

Handlungsansatz Vernetzung von Einzelinitiativen

Die hier vorgeschlagene Vernetzung verschiedener, bereits bestehender Ansätze und Projekte kann auf bereits vorhandene Ressourcen zurückgreifen: Da ist zunächst einmal das Kompetenzzentrum für neue Materialien Nordbayern zu nennen, dessen Aufgaben neben der Unterstützung technischer Produkt- und Verfahrensinnovationen auch die Qualifizierung für deren Umsetzung sind. Seit letztem Jahr besteht zudem in Bayreuth ein Regionalbüro der Technologie- und Innovationsberatungsagentur in Bayern

(TIBAY), die Beratungsleistungen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ihre Interessenvertretungen und die Unternehmen bei der Gestaltung der Arbeitswelt anbietet und im Rahmen von Projekten strukturpolitische Vorschläge entwickelt[9]. Wir schlagen daher vor, die Akteurinnen und Akteure aus den genannten Projekten unter Hinzuziehung derer aus dem im Rahmen des vorliegenden Projektes durchgeführten Workshops zu einer Arbeitstagung einzuladen. Ziel der Arbeitstagung wäre es, die Möglichkeiten einer Vernetzung der bestehenden Ansätze und ihre regionale Umsetzbarkeit zu klären[10] und ggf. weitere Arbeitsschritte zu vereinbaren.

Handlungsansätze, die die Einstellung zur Frauenerwerbstätigkeit in der Region verbessern können

Einstellungsveränderungen und ein Bewusstseinswandel in der Region erfordern einen langen Atem und sind nicht durch kurzfristige Einzelmaßnahmen leistbar. Dies um so mehr, als die Untersuchung der GfK ja gerade für Oberfranken-Ost eine sehr starke Distanz im Hinblick auf Neuerungen festgestellt hat (vgl. GfK 2000), mithin eine starke Mentalität der Beharrung im Althergebrachten. Insofern dürfen von Maßnahmen, welcher Ausrichtung auch immer, keine kurzfristigen Erfolge erwartet werden. Aktivitäten sind dennoch notwendig, soll langfristig die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden. Die Handlungsvorschläge zielen auf die Verbesserung des Informationsstandes und die Sensibilisierung der Bevölkerung für die Belange der Frauen. Die „Frauenerwerbstätigkeit in der Region Oberfranken-Ost“ kann zu einem Thema in den regionalen Medien gemacht werden. Dies kann als eine Facette die Erforschung der historischen Entwicklung und die Rolle der Frauenerwerbstätigkeit in der Region beinhalten, ein Thema, für das es sich lohnen könnte Studierende an der Universität, Schüler und Schülerinnen und/oder Teilnehmer und Teilnehmerinnen eines einzurichtenden überörtlichen Arbeitskreises bei den regional ansässigen Volkshochschulen zu gewinnen. Dies könnte durch die Auslobung eines entsprechenden Wettbewerbs initiiert und befördert werden.

---

9 So bearbeitet TIBAY im Rahmen des von der EU geförderten Projektes zur EU-Osterweiterung (GRIPS) drei Themenbereiche: Arbeitsmarktmonitoring, Strukturentwicklung, betriebliche Modernisierung und Beschäftigungsförderung und bietet Arbeitnehmervertretungen gezielte Unterstützung in Fragen der EU-Osterweiterung an.

10 In diesem Zusammenhang ließen sich auch die Möglichkeiten für konkrete Weiterbildungsangebote für die un- und angelernten Frauen aus der Industrie diskutieren, die auch zukünftig von Arbeitsplatzabbau bedroht sein werden. Dies betrifft insbesondere Maßnahmen, die Frauen für die neuen Berufe in der Industrie, beispielsweise als Mechatroniker, in der Wartung und Maschinenbedienung, qualifizieren.

Organisiert über die im regionalen Planungsbeirat vertretenen Verbände, könnte ein Arbeitskreis initiiert werden, der sich mit der Berücksichtigung der Interessen von Frauen in der Regionalplanung befasst und hierzu ggf. auch Vorschläge erarbeitet. Ein Ziel dabei sollte die Verankerung der Gleichstellung im regionalen Leitbild sein. Dieses Vorhaben könnte durch entsprechende Initiativen auf der Ebene der Landesplanung unterstützt werden.

Auch die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten können gezielt über die Erwerbssituation von Frauen in der Region sowie über deren Probleme berichten und mit den durchgeführten Maßnahmen werben. Das Ziel einer Kampagne für Frauen könnte darin bestehen, auf die Notwendigkeit der Frauenerwerbstätigkeit zur Sicherung einer eigenständigen ökonomischen Existenz hinzuweisen und darüber hinaus die Bedeutung der Einkommen der Frauen für die Erhöhung der Kaufkraft in der Region und damit auch die Bedeutung der Kaufkraft für die Entwicklung einer hohen Dienstleistungsdichte zu betonen.

Derartige Maßnahmen können zwar keinen schnellen Erfolg garantieren, sie helfen jedoch dafür zu sensibilisieren, dass die Erwerbstätigkeit der Frauen ein wesentlicher Faktor für die Standortentwicklung ist. Dies kann insbesondere durch die Aktivitäten der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt werden.

Handlungsansatz Regionalmarketing

Auch die Wirtschaft greift das Thema Frauenerwerbstätigkeit und Gleichstellung immer mehr auf. Bayern nimmt bei der Gleichstellung von Frauen und Männern auch im Bereich der Privatwirtschaft einen Spitzenplatz ein. Eine Studie vom Internationalen Institut für empirische Sozialökonomie (inifes) kommt zu dem Ergebnis, dass 20 Prozent aller bayerischen Betriebe Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen und zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit tätigen. Dies ist deutlich mehr als im westdeutschen (15%) und im ostdeutschen Durchschnitt (11%). Oberfranken-Ost kann sich mit Maßnahmen im Rahmen der oben dargestellten Handlungsansätze als moderne Region präsentieren, die die Frage der Gleichstellung bewusst aufgreift und vorantreibt. Derartige Werbemaßnahmen zielen auf moderne Unternehmen, für die Chancengleichheit einen Imagefaktor darstellt. Darüber hinaus wirken sie auch als weiche Standortfaktoren und damit attraktiv auf hochqualifizierte Arbeitskräfte, die gerne in modernen, fortschrittlichen Regionen leben möchten. Das gezielte Werben um die Ansiedlung von Unternehmen, die einer Beschäftigung von Frauen gegenüber aufgeschlossen sind, bzw. die Unterstützung insbesondere solcher Firmen, die einen hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten aufweisen, leistet einen wertvollen Beitrag im Hinblick auf

das Ziel einer Gleichstellung der Geschlechter auf dem regionalen Arbeitsmarkt.

Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbslage der Frauen in der Region Oberfranken-Ost auf einen Blick

Stabilisierung der Frauenerwerbsquote:

- Initiierung eines Netzwerkes zur Einführung- und Umsetzungsberatung von Gruppen- und Teamarbeitskonzepten zum Erhalt der Frauenarbeitsplätze in den traditionellen Industriebereichen unter besonderer Berücksichtigung kleiner und mittelgroßer Unternehmen.

Verbesserung der Lage gering qualifizierter Frauen:

- Aufbau eines Netzwerkes „Personalentwicklung in Oberfranken-Ost" zur Unterstützung von Betrieben bei der Bildungsbedarfsanalyse und der Erstellung von Personalentwicklungsplänen,
- Initiierung eines Modellprojektes „Arbeit für gering qualifizierte Frauen in der Region" mit dem Ziel, Beschäftigungsmöglichkeiten in der Region zu eruieren bzw. zu schaffen und entsprechende Qualifizierungspläne zu entwickeln,
- Überprüfung der Möglichkeiten zur Aushandlung von Weiterbildungstarifverträgen.

Verbesserung der Lage hoch qualifizierter Frauen:

- Berücksichtigung von Chancengleichheit in der Förderpolitik,
- stärkere Berücksichtigung der Chancengleichheit im Rahmen der Personalpolitik an Hochschulen und in der öffentlichen Verwaltung,
- Werbung von Frauen für technische Studiengänge durch Hochschulstudientage an den Gymnasien.

Vernetzung von Einzelinitiativen:

- Initiierung einer Tagung mit den Akteurinnen und Akteuren bereits bestehender Projekte mit dem Ziel einer Vernetzung der Projekte und der Vereinbarung weiterer Arbeitsschritte.

Einstellungsänderungen zur Frauenerwerbstätigkeit:

- Die Frauenerwerbstätigkeit in der Region als Thema in den regionalen Medien durch Beiträge über z.B. die historische Entwicklung,
- Auslobung eines Wettbewerbes zur Erarbeitung von Beiträgen über die Frauenerwerbstätigkeit in der Region,
- Initiierung eines Arbeitskreises auf der Ebene des regionalen Planungsbeirats, der Vorschläge für die bessere Berücksichtigung der Fraueninteressen in der Regionalplanung erarbeitet,
- Information über die Erwerbslage der Frauen in der Region und Werbung für die Erwerbstätigkeit der Frauen.

Regionalmarketing:

- Werbung für den Wirtschaftsstandort Oberfranken-Ost mit den durchgeführten Maßnahmen für Frauen.

1.3 Die Region München

1.3.1 Die Ausgangslage: Moderne Einstellungen zur Frauenerwerbstätigkeit und gute Arbeitsmarktchancen, aber Risiken mit zunehmendem Alter, geringer Qualifikation und in Folge hoher Lebenshaltungskosten

In der Region München (Landeshauptstadt München und die Landkreise München, Dachau, Fürstenfeldbruck, Landsberg/Lech, Ebersberg, Erding, Freising und Starnberg) steigt die Erwerbsquote der Frauen von 66,7 Prozent im Jahr 1991 auf 69,2 Prozent im Jahr 2001 und liegt damit jeweils über dem bayerischen Durchschnitt.

Die relativ gute Arbeitsmarktlage und die starke Tertiärisierung der Münchner Wirtschaft verbessern einerseits die Arbeitsmarktchancen der Frauen in der Region, führen andererseits aber auch zu Benachteiligungen für Frauen:

Frauen als Gewinnerinnen der Beschäftigungsentwicklung

Vergleicht man die Jahre 1987 und 2002, so stieg die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Region sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern stärker als im bayerischen Durchschnitt und bei den Frauen deutlich stärker (22,8 Prozent) als bei den Männern (13,2 Prozent). In diesem Zeitraum entstanden in der Region per Saldo rund 164.000 neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, von denen über 93.000 Arbeitsplätze von Frauen und 71.000 Arbeitsplätze von Männern besetzt wurden.

Auch wenn man nicht die Zahl der Arbeitsplätze sondern wegen unterschiedlicher Teilzeitquoten das Arbeitsvolumen (Summe der Arbeitszeiten) betrachtet, erweist sich die Beschäftigungsentwicklung für Frauen als noch positiver als für Männer. Frauen gewannen seit 1987 gut doppelt so viele neue Teilzeitarbeitsplätze und beinahe genauso viele Vollzeitarbeitsplätze wie Männer hinzu. Deshalb stieg nicht nur der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sondern auch der Anteil der Frauen am Arbeitsvolumen.

Bemerkenswert ist, dass der Arbeitsplatzabbau im Verarbeitenden Gewerbe nicht wie in anderen Regionen besonders stark zu Lasten der beschäftigten Frauen ging. In absoluten Zahlen jedenfalls sind die Männer etwas stärker betroffen als die Frauen. Dies liegt an der Branchen- und Tätigkeitsstruktur der Münchner Industrie, die nicht mehr in großem Umfang

durch „einfache“ und durch „Frauenarbeitsplätze“ geprägt ist. Denn die stärksten Arbeitsplatzverluste in der Textil- und Bekleidungsindustrie und teilweise in der elektrotechnischen, in der optischen Industrie usw. und die Betroffenheit der Frauen durch den Rückgang des Verarbeitenden Gewerbes lagen bereits vor unserem Untersuchungszeitraum.

Trotz der positiven Beschäftigungsentwicklung sind die Frauen in München nicht generell die Gewinnerinnen am Arbeitsmarkt. In zwei Dienstleistungssektoren wirkt die Beschäftigungsentwicklung deutlich zugunsten von Männern. In den unternehmensbezogenen Dienstleistungen und im Handel konnten Männer von 1987 bis 2002 rund 19.000 beziehungsweise rund 7.000 mehr neue Arbeitsplätze als Frauen hinzugewinnen.

Frauen in den mittleren Qualifikationsbereichen vom Beschäftigungszuwachs begünstigt

Während Männer mit Berufsausbildung und mittlerem Schulabschluss im Untersuchungszeitraum per Saldo um über 37.000 Arbeitsplätze verloren haben, konnten Frauen mit gleichen beruflichen und schulischen Qualifikation über 17.000 neue Arbeitsplätze hinzugewinnen. Darin spiegelt sich der sektorale und funktionale Strukturwandel wider, der im Untersuchungszeitraum den Frauen mit mittlerer Qualifikation zugute kommt.

Relativ günstige Beschäftigungsmöglichkeiten für hoch qualifizierte Frauen

In den oberen Qualifikationssegmenten hatten Männer am Beschäftigungszuwachs einen höheren Anteil als Frauen. Über 50.000 (Fach-) Hochschulabgänger fanden seit 1987 eine neue Beschäftigung im Gegensatz zu nur 36.000 (Fach-) Hochschulabgängerinnen. Dennoch ist die Beschäftigungslage für hochqualifizierte Frauen in München besser als in Bayern generell. Im Zeitraum von 1987 bis 2002 nahm in der Region München die Anzahl der Arbeitsplätze von Frauen mit einem Hochschulabschluss um 223,7 Prozent zu, gegenüber 197,1 Prozent in Bayern.

In kaum einer anderen bayerischen Region finden hoch qualifizierte Frauen so leicht eine Beschäftigung wie dies in der Region München der Fall ist. 13 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen verfügen 2002 über einen Fachhochschul- oder einen Universitätsabschluss, während dies in Bayern insgesamt nur knapp 6,5 Prozent sind. Dennoch, auch in der Region München sind im Arbeitsmarkt der Hochqualifizierten Männer stärker vertreten als Frauen. Der Frauenanteil an der Beschäftigung liegt hier nur bei 30 Prozent.

Strukturwandel erleichtert die Freiberuflichkeit auch von Frauen

Die positive Entwicklung der Dienstleistungsbranchen nutzten in den vergangenen Jahren Frauen auch für den Weg in die berufliche Selbstständigkeit. Die in München bislang immer noch relativ positive wirtschaftliche Lage bietet den Frauen dafür Möglichkeiten. In der jüngsten Vergangenheit gab es, nach Auskunft von befragten Expertinnen und Experten in einigen Bereichen mehr berufliche Existenzgründungen von Frauen als von Männern. Die Freiberuflichkeit der Frauen knüpft dabei oft an den in ihrer räumlichen Umgebung bereits vorhandenen Unternehmen und Branchen und deren positivem Geschäftsklima an.

Es sei aber darauf hingewiesen, dass die Entwicklung der Beschäftigung hier nur als eines von mehreren Kriterien für eine Bewertung aus Sicht der Frauen herangezogen werden kann. Die Arbeitsbedingungen und die Einkommenssituation von Freiberuflern und Freiberuflerinnen sind teilweise ausgesprochen prekär.

Gering qualifizierte Frauen sind vom Strukturwandel besonders negativ betroffen

Mit der Veränderung der Wirtschaftsstruktur, der Unternehmensfunktionen und Tätigkeiten in der Region München gehen stärker als in anderen Regionen Arbeitsplätze verloren, die von Menschen mit geringen beruflichen Qualifikationen besetzt werden. Im Untersuchungszeitraum sank die Zahl der Beschäftigten, die zwar einen Haupt- oder Realschullabschluss jedoch keine Berufsausbildung haben, um über 70.000. Zu über 60 Prozent waren davon Frauen betroffen. Damit wurden in München bei den Frauen mit 38,4 Prozent prozentual mehr Arbeitsplätze im unteren Qualifikationsbereich abgebaut als in Bayern (35,9 Prozent). Bei den von Männern ohne Berufsabschluss besetzten Arbeitsplätzen ist dagegen der Beschäftigungsverlust in der Region München prozentual geringer als in Bayern.

Nach wie vor wenig Frauen in technischen Berufen

Auch in München sind die Frauen in den technischen Berufen nach wie vor unterrepräsentiert. So stieg zwar die Beschäftigung der Frauen im Bereich der Technischen Beratung stark an, jedoch war das Beschäftigungswachstum der Männer in dieser Branche mehr als doppelt so hoch. Sie gewannen fast 26.000 neue Arbeitsplätze von 1987 bis 2002 hinzu, Frauen dagegen nur etwas mehr als 12.000. Innerhalb der Branchen setzt sich die (relative) Ausgrenzung von Frauen aus technischen Tätigkeitsfeldern fort und verstärkt somit die geschlechtsspezifische Segmentierung und Polari-

sierung. So stieg die Beschäftigung bei Männern in den EDV-Bereichen mit über 22.000 neuen Arbeitsplätzen vier mal so stark an wie die der Frauen, die lediglich 5.400 neue Stellen besetzen konnten.

Probleme älterer Frauen am Münchner Arbeitsmarkt

Ältere Frauen über 50 finden in der Landeshauptstadt München zunehmend schwerer eine Arbeitsstelle, auch dann wenn sie hoch qualifiziert sind. Die Lage ist hier allerdings zwischen den Branchen sehr unterschiedlich. Insbesondere in den neuen Medien- oder IT-Berufen[11] bevorzugen Unternehmen junge Arbeitskräfte. Im Umland von München ist die Lage für ältere Frauen in der Regel aufgrund der Funktionsstruktur etwas besser. Für ausführende Tätigkeiten etwa im kaufmännischen Bereich werden auch ältere Frauen beschäftigt.

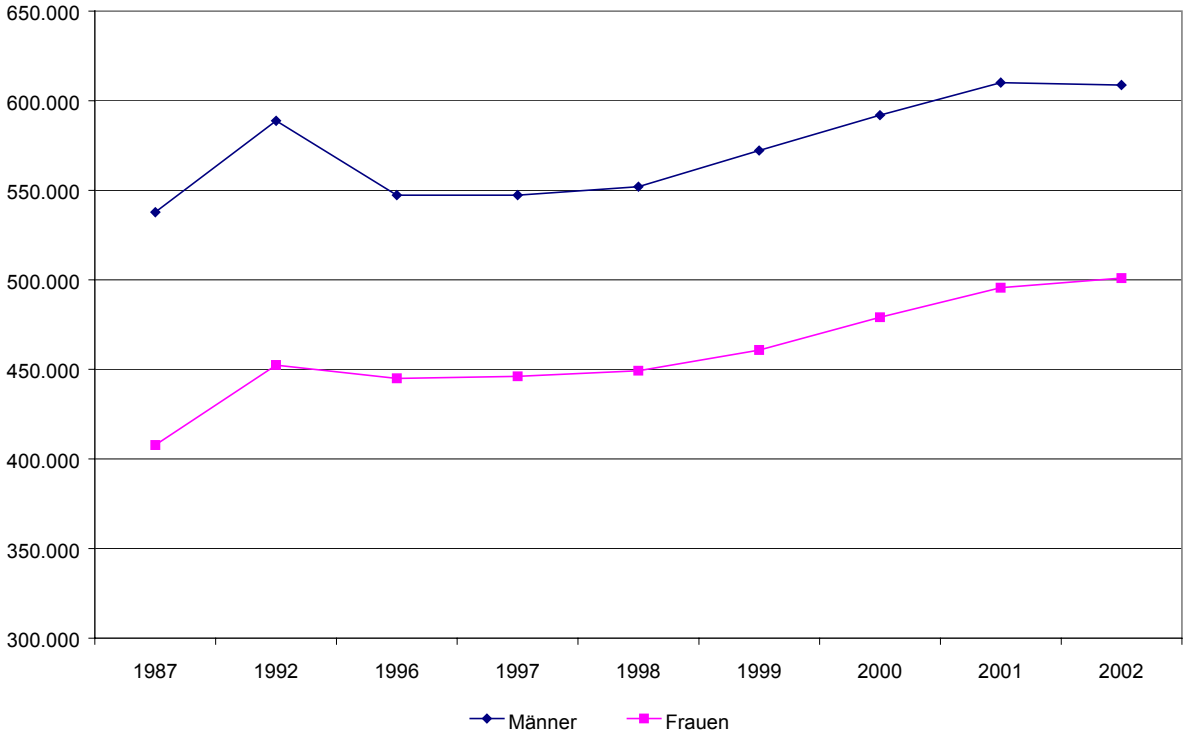
Im Ergebnis liegt in München der Anteil älterer Frauen unter den arbeitslos gemeldeten Frauen über dem bayerischen Durchschnitt. Mehr als 32 Prozent der arbeitslos gemeldeten Frauen im Arbeitsamtsbezirk München waren im Jahr 2002 älter als 50 Jahre.

Insgesamt positive Arbeitsmarktlage im Untersuchungszeitraum

Die Beschäftigungsentwicklung verlief in der Region seit 1987 insgesamt sehr positiv. Von 1987 bis zum Jahr 2002 nahm die Beschäftigung in der Region München prozentual stärker zu als in Bayern insgesamt. Lediglich von 1992 bis 1996 war ein – allerdings deutlicher – Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen. Dieser betraf die Frauen sehr viel weniger als die Männer (Krise der Bauwirtschaft). Von 2001 bis 2002 sinkt – wiederum nur bei den Männern – die Beschäftigung leicht.

[11] Sie hierzu auch Rehberg u.a. (2002): Insbesondere in den kreativen, hochqualifizierten Tätigkeiten (beispielsweise in der Werbebranche) haben Frauen, wenn sie älter werden, kaum mehr Chancen, eine Beschäftigung zu finden.

Abb. 2: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen und Männern in der Region München



Daten: Bundesanstalt für Arbeit

Im Vergleich zu anderen Regionen ist die Arbeitslosenquote[12] gering. Im September 2003 lag die Quote der Frauen in allen drei Arbeitsamtsbezirken der Region (München 6,3, Freising 4,5, Weilheim 4,9 Prozent) unterhalb des bayerischen Durchschnitts (Frauen 7,3 Prozent).

Die meisten Arbeitsplätze für Frauen finden sich in der Region München heute in den haushaltsbezogenen Dienstleistungen, die bereits 1987 die meisten Frauen beschäftigten, im Handel und in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Insgesamt fanden im Jahr 2002 fast 63 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen der Region in einem dieser drei Sektoren eine Arbeitsstelle. Die größten Arbeitsplatzzuwächse gab es bei den Frauen im Gesundheitsbereich, der Rechts- und Wirtschaftsberatung, der Wissenschaft und Bildung und der Technischen Beratung.

[12] Die Arbeitslosenquoten beziehen sich hier immer auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen.

Tendenzen am Münchner Arbeitsmarkt

Die günstige Arbeitsmarktsituation der Region München basiert auf der guten wirtschaftlichen Struktur. Wenngleich mit dem Ende des Aktienbooms, mit zahlreichen Unternehmenskrisen (Kirch, Bayerische Landesbank, Verlage, Finanzdienstleister usw.) und mit der wirtschaftlichen Stagnation auch in München deutliche Krisenanzeichen zu erkennen sind, ist die Situation im Vergleich zu anderen Agglomerationsräumen in Deutschland sehr positiv zu beurteilen.

Der Strukturwandel geht hier besonders schnell vonstatten. Im Jahresverlauf 2002 kamen 132.670 Personen neu bzw. erneut auf das Arbeitsamt München zu, das nur einen Teil der Region abdeckt. Dies waren 16.221 Personen bzw. 13,9 Prozent mehr als im Jahr 2001 – der mit Abstand stärkste Zustrom an Bewerbern und Bewerberinnen, der je zu verzeichnen war (Arbeitsamt München 2002: 1).

Die hohen Lebenshaltungskosten erschweren die Lage von gering verdienenden Frauen

In der Region München finden gering qualifizierte Frauen noch einige Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere auch im Dienstleistungsbereich, wie beispielsweise im Hotel- und Gaststättenbereich oder im Bereich der privaten Dienstleistungen, jedoch ist ihre wirtschaftliche Situation aufgrund der geringen Einkünfte und der hohen Lebenshaltungskosten in der Region alles andere als einfach. Die befragten Expertinnen und Experten betonten, dass insbesondere die hohen Mietkosten den gering verdienenden Frauen in der Landeshauptstadt aber auch zunehmend in den umliegenden Landkreisen eine eigenständige ökonomische Existenz erschweren. Im Jahr 1998 betrug das Durchschnittseinkommen der Frauen mit Haupt- oder Realschulabschluss und ohne Berufsausbildung in der Region München nur rd. 61 Prozent des Gesamtdurchschnittseinkommens, nur 73 Prozent des Gesamtdurchschnittseinkommens der erwerbstätigen Frauen insgesamt und nur rd. 86 Prozent des Einkommens von Männern in der gleichen Qualifikationsstufe.

Positive Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen bei nach wie vor traditioneller Rollenverteilung und infrastrukturellen Defiziten

Die Erwerbstätigkeit von Frauen wird in der Großstadt nur mehr selten hinterfragt. Diese Einschätzung teilten die befragten Expertinnen und Experten durchgehend. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen gehört wie die Heterogenität von Lebensformen und Lebensstilen zur Normalität – zumindest

im Zentrum der Region München. Für Teile der Bevölkerung, die traditionelle Formen des Zusammenlebens pflegen, aber nicht zuletzt für die zunehmende Zahl der Alleinerziehenden ist sie schlichte (Überlebens-) Notwendigkeit. Trotzdem ist auch in dieser modernen Region die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern immer noch traditionell geregelt. Frauen übernehmen die Kinderbetreuung neben der Erwerbstätigkeit zum Großteil alleine. Insofern sind auch in München Frauen durch die mangelnde Kinderbetreuungssituation für Kleinkinder und die mangelnde Nachmittagsbetreuung in Schulen sowie die eingeschränkten Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen in den Möglichkeiten, eine Erwerbstätigkeit auszuüben, eingeschränkt.

Zu wenig Teilzeitstellen insbesondere in den hoch qualifizierten Tätigkeitsbereichen sowie die erwartete weitgehende zeitliche Verfügbarkeit der Arbeitskräfte in vielen Dienstleistungsbranchen, wie beispielsweise der Medienindustrie, und die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten generell erschweren die Erwerbstätigkeit der Frauen in der Region, wenn sie Kinder oder andere Familienangehörige zu versorgen haben.

Im Hinterland der Region München erschwert das unzureichend ausgebaute öffentliche Verkehrssystem die Beschäftigungsaufnahme für Frauen, wenn sie selbst nicht motorisiert sind.

Die Region München auf einen Blick

Die Region München:

- Gehört zu den Regionen mit großen Verdichtungsräumen,
- ist das wirtschaftliche, politische und kulturelle Zentrum Bayerns,
- hat in Bayern die mit Abstand stärkste Zunahme der Bevölkerungszahl aufgrund starker Zuwanderung aus dem In- und Ausland,
- wächst immer stärker über die Regionsgrenzen hinaus,
- hat unter allen bayerischen Regionen den höchsten Anteil an Menschen im erwerbsfähigen Alter.

Wirtschaftliche Situation und Strukturentwicklung:

- Die Region erwirtschaftet in Bayern das mit Abstand höchste Bruttoinlandsprodukt je Einwohner oder Einwohnerin (um mehr als ein Viertel über dem Bayerns),
- weist in Bayern den höchsten Tertiärisierungsgrad auf (72,1 Prozent im Jahr 2000),

- hat eine moderne Industrie, die selbst immer stärker zu Dienstleistungen tendiert,
- ist ein national und international bedeutender Standort hoher Attraktivität für die Mikroelektronik, Informations- und Kommunikationstechnik, für die Luft- und Raumfahrtindustrie sowie für Medien, für unternehmensbezogene Dienstleistungen und neuerdings für die Biotechnologie,
- ist das bedeutendste Bildungs- und Ausbildungszentrum Bayerns,
- konzentriert immer mehr hochproduktive und dispositive Funktionen, welche die hohe Standortqualität nutzen können oder gar darauf angewiesen sind,
- rangiert in der technologischen Leistungsfähigkeit und im Nutzungsgrad des technologischen Potenzials in Deutschland vorn,
- hat in Bayern die höchste Kaufkraft,
- aber auch das Problem hoher Standort- und Lebenshaltungskosten.

Frauenbeschäftigung und Arbeitmarkt

- Die Erwerbsquote der Frauen liegt in der Region mit 69,2 Prozent im Jahr 2001 über derjenigen Bayerns,
- von der positiven Beschäftigungsentwicklung profitieren die Frauen stärker als die Männer, sowohl gemessen an der Zahl der Arbeitsplätze als auch am Arbeitsvolumen,
- positiv ist die Entwicklung vor allem für die Frauen mittlerer und hoher Qualifikation, nachteilig jedoch für gering qualifizierte und für ältere Frauen,
- in den zukunftsträchtigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen dominieren Männer,
- im Handel erwächst den Frauen zunehmend Konkurrenz durch Männer,
- die geschlechtsspezifische Segregation in technischen Berufen zeigt sich als verhärtet,
- es mangelt – auch im Vergleich mit anderen bayerischen Regionen – an einem ausreichenden Angebot an Teilzeit-Arbeitsplätzen.
- Der Arbeitsmarkt weist mit die niedrigsten Arbeitslosenquoten in Bayern auf,
- macht besonders intensiv die Erfahrung mit neuartigen Beschäftigungsverhältnissen (Zunahme an Selbstständigen, an Freien Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, an festen Freien, an wirtschaftlich abhängigen „Schein-Selbstständigen").

Kulturelle und Infrastrukturelle Faktoren

- In der Region ist eine positive Einstellung zur Frauenerwerbstätigkeit vorhanden,
- den Frauen bleibt trotzdem die Hauptverantwortung für Kinder und Haushalt,
- hohe Anforderungen an die zeitliche Flexibilität der Arbeitskräfte in vielen Branchen erschwert Frauen mit Kindern die Erwerbstätigkeit,

- eine höhere Erwerbsbeteiligung scheitert oft an unzureichenden Einrichtungen für die Betreuung von Kindern (insbesondere Kleinkindern) und an ungeeigneten Öffnungszeiten,
- sowie vor allem in den ländlichen Teilen der Region am unzureichendem Angebot des ÖPNV.

1.3.2 Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen in der Region München

Probleme, die insbesondere in der Region München zum Tragen kommen, betreffen nach Auskunft der Expertinnen und Experten ältere Frauen und Frauen mit geringen Einkommen. Vor dem Hintergrund der Gespräche sehen wir deshalb unter anderem folgende Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen:

- Verbesserung der Arbeitsmarktlage von älteren Frauen,
- Verbesserung der Versorgungslage von Frauen mit geringen Einkommen.

Verbesserung der Arbeitsmarktlage von älteren Frauen – Handlungsansatz Bewusstseinsbildung

Bewusstseinsbildende Maßnahmen, die die Qualifikationen und Erfahrungen von älteren Beschäftigten hervorheben, sind ein wichtiger Beitrag zur Veränderung der betrieblichen Einstellpraxis. Eine Werbekampagne für die Beschäftigung Älterer wurde in der Vergangenheit bereits durch den Verband der bayerischen Arbeitgeber durchgeführt. Weitere Werbemaßnahmen zu Gunsten dieser Beschäftigtengruppe sind durchaus Erfolg versprechend und sollten deshalb mit Fokussierung auf die älteren Frauen ausgeweitet werden. Diese Maßnahmen könnten u.a. durch die Arbeitsagenturen oder die Gleichstellungsstellen unterstützt werden.

Verbesserung der Arbeitsmarktlage von älteren Frauen – Handlungsansatz Arbeitsorganisation

Für Unternehmen lohnt es sich vielfach (kurzfristig), jüngere Beschäftigte den Älteren vorzuziehen. Ältere Beschäftigte verfügen zwar über einen reichhaltigen Erfahrungsschatz und sehr hohe Qualifikationen, dennoch sind sie in ihrer Leistungsfähigkeit zum Teil eingeschränkt. Erforderlich sind deshalb neue Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation, die auf die Belange von älteren Beschäftigten Rücksicht nehmen und ihnen die Mög-

lichkeiten bieten, ihre Berufserfahrungen auch optimal einzubringen. Pilotprojekte zur alternsgerechten Arbeitsgestaltung können Gestaltungsmöglichkeiten für die betriebliche Arbeitsorganisation entwickeln und einen Beispielcharakter auch für andere Regionen haben. Ein derartiges Projekt wird mit Unterstützung der Sozialpartner und finanziert über den ESF und die beteiligten Unternehmen derzeit in der Region Stuttgart in Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie durchgeführt. Anstoß dazu gab der regelmäßig erstellte Strukturbericht für die Region Stuttgart, der sich 2001/2002 schwerpunktmäßig mit den Folgen der demographischen Entwicklung für den Standort Region Stuttgart befasst (vgl. IMU, IAW 2002).

In einem Modellprojekt zur alternsgerechten Arbeitsgestaltung könnte in der Region München z.B. die Medienwirtschaft einbezogen werden, die einerseits einer der dynamischsten Wirtschaftszweige ist, ein wesentliches Cluster für die Entwicklung des Wirtschaftstandortes darstellt und andererseits einem (irrationalen) Jugendlichkeitswahn huldigt (vgl. Rehberg/Stöger/Sträter 2002: 79ff.). Zum anderen könnte eine Branche aus dem Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen und/oder aus dem Gesundheitsbereich einbezogen werden. Diese repräsentieren wie die Medienwirtschaft dynamisch wachsende Wirtschaftsbereiche und beschäftigen einen hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten. Ihre Bedeutung für die Versorgung der regionalen Bevölkerung ist von erheblicher Bedeutung und wird mit der demographischen Entwicklung noch zunehmen. Zudem zeigen erste Erfahrungen, dass einer Personalpolitik des Ersatzes einheimischer Arbeitskräfte durch „billigere“ externe Arbeitskräfte Grenzen gesetzt sind (z.B. sprachliche Probleme in der Altenpflege). Das Projekt kann jedoch generell auch für eine Beteiligung anderer Branchen offen stehen. Wesentlich erscheint uns jedoch, dass diejenigen Probleme der Branchen aufgegriffen und einer Lösung zugeführt werden, die für eine zentrale Agglomeration und ihre Entwicklung typisch sind und somit Modellcharakter beanspruchen können.

Verbesserung der Versorgungslage von Frauen mit geringen Einkommen

Die Möglichkeiten zur Verbesserung der Lage von Frauen mit geringen Einkommen (dabei handelt es sich insbesondere um gering qualifizierte Frauen) auf dem Münchner Wohnungsmarkt lassen sich prinzipiell von zwei Seiten lösen. Möglich wäre eine finanzielle Besserstellung der Frauen durch eine Aufbesserung des Einkommens durch verschiedene Maßnahmen ebenso wie eine Verbesserung der finanziellen Lage durch eine stärkere Förderung des Wohnraumes in München für diese Personengruppe. Realistischer Weise haben allerdings beide Handlungsansätze nur wenig Aussicht durchgesetzt werden zu können.

Verbesserung der Versorgungslage von Frauen mit geringen Einkommen – Handlungsansatz Einkommensverbesserung

Einkommensverbesserungen werden in den meisten Fällen durch tarifvertragliche Absprachen zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften vereinbart. Insofern sind die Einflussmöglichkeiten der staatlichen Politik auf die Einkommenslage der Frauen eingeschränkt.

Eine Erhöhung der Einkommen von gering qualifizierten Frauen ließe sich aber durch eine – ggf. auch nachträglich – verbesserte Qualifizierung dieser Frauen und entsprechende Fortbildungsangebote oder eine deutlich verbesserte Entlohnung gerade der unteren Einkommensgruppen oder durch eine weitere steuerliche Entlastung bis hin zur negativen Besteuerung erreichen. Diese Forderungen lassen sich insofern begründen, als Deutschland eines der wenigen Länder ist, das keinen Mindestlohn per Gesetz vorschreibt (mit Ausnahme des Baugewerbes). Wenn es gar zu einer gesetzlichen, finanziellen Besserstellung käme, wäre ein Vorteil, dass in den Genuss der höheren Einkommen alle Frauen kämen, während bei einer Einkommensaufbesserung durch tarifliche Absprachen nur Frauen aus tarifgebundenen Betrieben profitieren. Eine Gleichstellung durch allgemeinverbindliche Regeln würde zudem die Konkurrenzbedingungen der Arbeitgeber vereinheitlichen. Ein weiterer Vorteil wäre, dass durch Einkommenssteigerungen in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen die Nachfrage nach Konsumgütern stärker steigt als durch Einkommensverbesserungen in den höheren Einkommensgruppen und somit das Wirtschaftswachstum angestoßen oder gestützt werden kann.

Verbesserung der Versorgungslage von Frauen mit geringen Einkommen – Handlungsansatz Wohnungsmarkt

Die Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohnungsangebotes für gering verdienende Frauen beziehen sich weitestgehend auf eine Förderung durch Zuschüsse in Form von Wohngeld und auf die Förderung des sozialen Wohnungsbaus. Derartige Maßnahmen müssen in München, wenn die gesellschaftliche Polarisierung in der Stadt nicht weiter zunehmen soll, dringend forciert werden. Die öffentlichen Gelder für die Förderung von billigen Wohnraum sollten auch auf genossenschaftliche Wohnformen, die Mitwirkungsmöglichkeiten der Mieter und Mieterinnen bereits bei der Planung ihrer Wohnungen einschließen, ausgedehnt werden. Die Unterstützung von selbstverwalteten Wohnformen kann sowohl billigen Wohnraum in der Region fördern als auch das ehrenamtliche Engagement der Bewohner und Bewohnerinnen stärken. Im Rahmen derartiger Konzepte könnte auch über neue Wohnformen, beispielsweise von alleinstehenden älteren Frauen, nachgedacht werden, wie Gemeinschaftswohnungen, die neben den eigenen Räumen auch noch Gemeinschaftsräume für alle Mieterinnen bereitstellen.

Auch die (präventive) alternsgerechte Ausgestaltung der Wohnungen ist in genossenschaftlichen Wohnformen ungleich einfacher als im privaten Wohnungsbau, da sie nicht dem Druck von Renditeerwartungen unterliegen.

Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbslage der Frauen in der Region München auf einen Blick

Verbesserung der Arbeitsmarktlage von älteren Frauen

- Bewusstseinsbildung zur Wahrnehmung der besonderen Qualifikationen von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
- Pilotprojekt zur Anpassung betrieblicher Arbeitsorganisation an die Herausforderungen des demographischen Wandels.

Verbesserung der Versorgungslage von Frauen mit geringen Einkommen

- Unterstützung von tarifvertraglichen Regelungen für eine verbesserte Entlohnung für untere Einkommensgruppen,
- Unterstützung von steuerlichen Regelungen für untere Einkommensgruppen,
- Förderung von kostengünstigem (dennoch gutem) Wohnraum über Wohngeld, sozialen Wohnungsbau und durch die Förderung von Genossenschaften.

1.4 Die Region Allgäu

1.4.1 Die Ausgangslage: Nachlassende Erwerbsbeteiligung der Frauen und Stagnation am Arbeitsmarkt

Die Region Allgäu, die die kreisfreien Städte Kaufbeuren und Kempten sowie die Landkreise Lindau am Bodensee, Oberallgäu und Ostallgäu umfasst, wies im Jahr 1991 mit fast 68 Prozent eine der höchsten Frauenerwerbsquoten in Bayern auf. Diese ging bis zum Jahr 2001 allerdings soweit zurück, dass sie mit weniger als 67 Prozent unterhalb des bayerischen Durchschnitts lag. Mit ursächlich für den Rückgang ist die verhaltene, im Bayernvergleich sogar schlechte Beschäftigungsentwicklung von 1987 bis 2002.

Nach dem Rückgang der Frauenbeschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe sind heute die haushaltsbezogenen Dienstleistungen der größte Arbeitgeber für Frauen

Die verhaltene Arbeitsmarktentwicklung in der Region ist sowohl auf den starken Arbeitsplatzabbau im Verarbeitenden Gewerbe als auch auf die gegenüber Bayern geringere Beschäftigungszunahme im Dienstleistungssektor zurückzuführen. Im Verarbeitenden Gewerbe waren die Arbeitsplatzverluste bei den Frauen vier mal so hoch wie bei den Männern. 5.600 Arbeitsplätze verloren die Frauen von 1987 bis 2002, 1.400 die Männer. Der Arbeitsplatzabbau konzentrierte sich aufgrund von Verlagerungen ins Ausland und aufgrund technischer Rationalisierungen vor allem auf die Textil-, die Schmuck- und Spielwaren- sowie die Nahrungsmittelindustrie. Im Jahr 2002 arbeiteten nur noch 22,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Verarbeitenden Gewerbe, im Energiesektor, im Bergbau oder im Baugewerbe.

Bedeutender als diese Wirtschaftszweige sind heute für die Frauenbeschäftigung die haushaltsbezogenen Dienstleistungen, in denen bereits 1987 viele Frauen beschäftigt waren. Auch der Handel spielte damals wie heute eine große Rolle für die Frauenbeschäftigung im Allgäu. Über 56 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen der Region finden im Jahr 2002 eine Beschäftigung in einer Branche der haushaltsbezogenen Dienstleistungen und im Handel. In den haushaltsbezogenen Dienstleistungen entstanden von 1987 bis 2002 mit fast 8.500 neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen auch die meisten Arbeitsplätze für Frauen (Männer + 3.500). Im Gastgewerbe, im Einzelhandel und in der Wissenschaft und Bildung gewannen Frauen mehr neue Arbeitsplätze

hinzu als Männer. In den unternehmensbezogenen Dienstleistungen allerdings verdrängen Männer zunehmend die Frauen. Sie konnten mehr neue Arbeitsplätze als Frauen hinzugewinnen und stellen dort zwischenzeitlich sogar fast die Hälfte der Beschäftigten. Der Frauenanteil in diesem Wirtschaftszweig ging von 1987 bis 2002 von 60 auf 53 Prozent zurück.

Insgesamt konnten die Frauen ihren Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten jedoch erhöhen. Er liegt mit über 46 Prozent im Jahr 2002 sogar höher als der Frauenanteil in der Region München (45,1 Prozent).

Probleme am Arbeitsmarkt für gering und für hoch qualifizierte Frauen

Einen Beschäftigungsrückgang mussten im Allgäu die Beschäftigten ohne Berufsausbildung in Kauf nehmen. Vom Arbeitsplatzabbau waren Frauen mit Haupt- oder Realschulabschluss ohne Berufsausbildung stärker betroffen als Männer. Die Frauen verloren von 1987 bis 2002 über 9.000 Arbeitsplätze, die Männer 6.000.

Heute haben auf dem regionalen Arbeitsmarkt in erster Linie die gering qualifizierten Frauen Probleme, die nach dem Beschäftigungsabbau im Verarbeitenden Gewerbe nicht mehr umgeschult werden konnten. Beschäftigungsmöglichkeiten bieten sich für sie vor allem im Handel und im Hotel- und Gaststättengewerbe. Hier sind jedoch, wie uns einige der befragten Expertinnen und Experten mitteilten, die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung häufig schlecht und die Arbeitszeiten nicht sehr familienfreundlich. Darüber hinaus werden gerade in den Hotel- und Gaststättenbetrieben v.a. Saisonkräfte beschäftigt, wodurch für die Erwerbstätigen meist keine existenzsichernde Beschäftigung über das gesamte Jahr möglich ist.

Auch hoch qualifizierte Frauen haben häufig Schwierigkeiten eine Beschäftigung in der Region zu finden, da die regionale Wirtschaftsstruktur wenige Beschäftigungsmöglichkeiten in den hoch qualifizierten Tätigkeitssegmenten bietet. Viele Frauen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss müssen, wenn sie eine qualifikationsadäquate Beschäftigung finden wollen, nach Augsburg oder München pendeln. Als Alternative verlassen viele hoch qualifizierte Frauen die Region ganz.

Ausbildungsplätze vor allem in traditionellen Frauenberufen

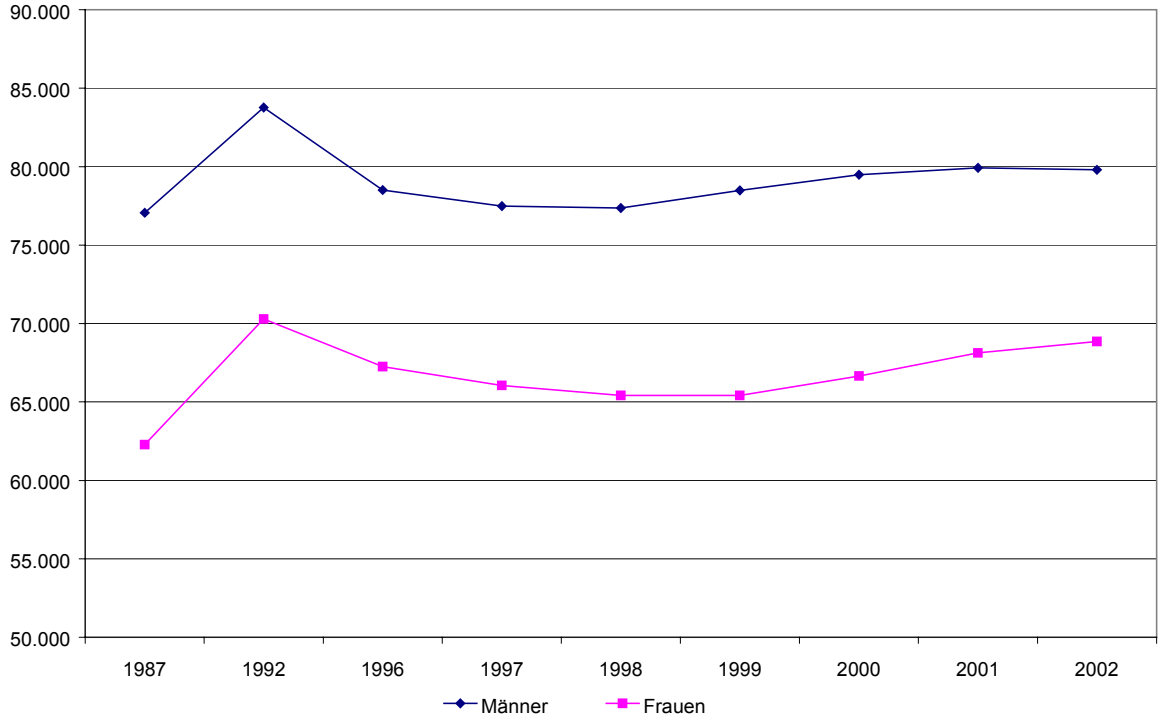
Generell ist die Ausbildungssituation für junge Frauen in der Region vergleichsweise gut. Jedoch werden ihnen vor allem Ausbildungsplätze in traditionellen Frauenberufen, etwa im kaufmännischen Bereich angeboten. Die Ausbildung in den gewerblich-technischen Berufen der Region genießt

einen guten Ruf. Die Unternehmen bevorzugen für diese Berufe aber junge Männer. Der Arbeitsmarkt ist im Allgäu noch stark zwischen den Geschlechtern gespalten. In den Technischen Diensten, in der Forschung und Entwicklung und in der EDV arbeiten nach wie vor sehr wenige Frauen. Die Frauenanteile liegen bei 16,3 Prozent (Technische Dienste), 6,2 Prozent (Forschung und Entwicklung) bzw. 16,8 Prozent (EDV). In allen drei Bereichen konnten die Männer von 1987 bis 2002 im Vergleich zu den Frauen wesentlich mehr neue Arbeitsplätze hinzugewinnen. In den technischen Diensten und in der EDV ist der Frauenanteil seit 1987 sogar rückläufig. 200 bzw. 100 zusätzlich beschäftigten Frauen stand ein Zuwachs von 800 bzw. 600 beschäftigten Männer im Zeitraum von 1987 bis 2001 gegenüber.

Beschäftigungszuwachs nur im Teilzeitbereich

Das Beschäftigungswachstum war nach dem der Region Oberfranken-Ost das zweitniedrigste im ganzen Freistaat. Insgesamt stieg die Beschäftigung bei den Frauen um fast 11 Prozent und bei den Männern um 3,5 Prozent an (Bayern: Frauen +20,4 Prozent, Männer +8,5 Prozent). Die Frauenbeschäftigung stieg von 1987 bis 2002 zwar stärker an als die Männerbeschäftigung. Allerdings entstanden für Frauen per Saldo nur neue sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsplätze. Die Beschäftigung im Vollzeitbereich ist bei den Frauen rückläufig. Insgesamt gewannen die Frauen zwischen 1987 und 2002 8.000 neue Teilzeitarbeitsplätze hinzu, während die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze um 1.400 zurückging. Männer besetzten 1.000 neue Vollzeit- und 1.800 neue Teilzeitarbeitsstellen. Damit stieg das Beschäftigungsvolumen (gemessen an der Arbeitszeit) der Frauen insgesamt stärker als das der Männer.

Abb. 3: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen und Männern in der Region Allgäu von 1987 bis 2002



Daten: Bundesanstalt für Arbeit

Trotz verhaltener Arbeitsmarktentwicklung ist die Situation immer noch günstiger als in Bayern

Mit einer Arbeitslosenquote der Frauen von 6,2 Prozent und der Männer von 6,4 Prozent im September 2003 lag die registrierte Arbeitslosigkeit in der Region niedriger als in Bayern insgesamt. Dennoch war die Arbeitsmarktentwicklung der letzten Jahre eher verhalten. Der Strukturwandel im Verarbeitenden Gewerbe konnte nicht durch Neuansiedlungen oder Erweiterungen in diesem Sektor kompensiert werden. Das Arbeitsplatzangebot in den Dienstleistungsbranchen der Region war bereits 1987 vergleichsweise groß und konnte in den vergangenen Jahren nicht mehr deutlich ausgeweitet werden. Hier setzen die Kaufkraft der regionalen Bevölkerung und die Stagnation im Tourismus unter gegebenen Bedingungen Grenzen.

Die Doppelbelastung von Familie und Beruf und mangelnde Infrastruktureinrichtungen erschweren die Erwerbslage der Frauen

Traditionelle Einstellungen zur Frauenerwerbstätigkeit, die Doppelbelastung der Frauen durch Erwerbs- und Familienarbeit sowie die unzureichende Situation im Bereich der Kinderbetreuungseinrichtungen erschweren die Erwerbstätigkeit der Frauen. Dies sind aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten mit die wichtigsten Gründe, weshalb viele Frauen Probleme haben einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Vor allem in den Randlagen der Region fehlen für Kleinkinder und Kinder im Grundschulalter Kinderbetreuungsangebote an den Nachmittagen. Darüber hinaus korrespondieren die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen mit den betrieblichen Arbeitszeiten auch dann nicht immer, wenn Frauen einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen. Überdies fehlen geeignete Teilzeitstellen in den angestrebten Tätigkeiten. Vielen Frauen bleibt deshalb oft nur die Möglichkeit, eine Stelle unter ihrer Qualifikation anzunehmen oder mit einer geringfügigen Beschäftigung Vorlieb zu nehmen.

Zusätzlich erschwert wird die Erwerbstätigkeit für Frauen aus Sicht der Befragten, weil der öffentliche Verkehr in der Region nicht an den Bedürfnissen der Frauen ausgerichtet ist. Vor allem in den Randlagen der Region und außerhalb der touristisch erschlossenen Gebiete ist die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr suboptimal. Dies beeinträchtigt die Erwerbstätigkeit der Frauen dann sehr stark, wenn sie selbst nicht motorisiert sind. Auch junge Frauen, die weiterführende Bildungseinrichtungen besuchen wollen, sind durch das beschränkte öffentliche Verkehrsangebot in ihren Möglichkeiten eingeschränkt.

Die Region Allgäu auf einen Blick

Die Region Allgäu

- gehört zu den Regionen, die unter der Bezeichnung „sonstige ländliche Regionen" zusammengefasst werden,
- ist infrastrukturell unzureichend erschlossen,
- weist eine unterdurchschnittliche Bevölkerungsdichte auf,
- weist seit 1990 ein überdurchschnittliches Bevölkerungswachstum auf, das aus positiven Wanderungssalden resultiert,
- gehört zu den Regionen mit einem hohen Anteil an älteren Menschen und einem durchschnittlichen Anteil an Kindern und Jugendlichen
- und hat deshalb einen relativ geringen Anteil an Menschen im erwerbsfähigen Alter.

Wirtschaftliche Situation und Strukturentwicklung

- Die Landwirtschaft steht in einem harten Wettbewerb. Der Rückgang der landwirtschaftlichen Produktion zwischen 1988 und 1996 lag bei rund einem Drittel in der Bruttowertschöpfung.
- Das Allgäu wird immer noch stark vom Produzierenden Gewerbe, darunter dem Maschinen- und Fahrzeugbau, der Elektrotechnik, der Nahrungs- und Genussmittelindustrie und der Textil- und Bekleidungsindustrie, geprägt.
- Der Strukturwandel vollzieht sich über einen Abbau der Beschäftigung vor allem im Baugewerbe und in der Textil- und Bekleidungsindustrie.
- Die Exportquote der Industrie lag im Jahr 1998 um zwei Prozentpunkte unter dem bayerischen Durchschnitt.
- Das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätiger bzw. Erwerbstätigen lag im Jahr 2000 um 6,6 Prozent unter dem der ländlichen Regionen und sogar um fast 15 Prozent unter dem von Bayern.
- Der Tertiarisierungsgrad liegt leicht über dem Wert aller „sonstigen ländlichen Regionen" aber leicht unter dem Tertiarisierungsgrad Bayerns.
- Der Arbeitsmarkt wird durch einen negativen Pendler- und Pendlerinnensaldo entlastet. Der größte Saldo besteht gegenüber München.

Frauenbeschäftigung und Arbeitsmarkt

- Die Frauenerwerbsquote lag 1991 bei knapp 68 Prozent und war damit eine der höchsten unter Bayerns Regionen. Bis zum Jahr 2001 ging sie allerdings zurück und liegt dann unter der bayerischen Durchschnittsquote.
- Mit 10,6 Prozent stieg die Beschäftigung von 1987 bis 2002 bei den Frauen stärker als bei den Männern (+3,5 Prozent). Im Vergleich zu Bayern war das Beschäftigungswachstum insgesamt sehr gering.
- Beschäftigungswachstum gab es für Frauen nur im Teilzeitbereich, Vollzeitarbeitsplätze wurden abgebaut.
- Von Arbeitsplatzverlusten waren in der Summe nur Frauen mit Haupt- und Realschulabschluss und ohne Berufsabschluss betroffen. Am stärksten von der Arbeitsmarktentwicklung profitieren konnten Frauen mit einem mittleren Berufsabschluss.
- Vom Arbeitsplatzabbau im Verarbeitenden Gewerbe waren Frauen stärker als Männer betroffen. Bei den Frauen gingen vier mal so viele Arbeitsplätze wie bei den Männern verloren.
- Am meisten neue Arbeitsplätze entstanden für Frauen im Gesundheitswesen, im Gastgewerbe und im Einzelhandel.
- Trotz verhaltener Arbeitsmarktentwicklung liegt die Arbeitslosigkeit der Frauen in der Region mit einer Quote von 6,4 Prozent im September 2003 im Arbeitsamtsbezirk Kempten unter dem bayerischen Durchschnitt.
- In den technischen Berufen sind die Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. In den technischen Diensten und der EDV sind die Frauenanteile sogar zurückgegangen.

Kulturelle und infrastrukturelle Faktoren

- Insbesondere für Kleinkinder und Kinder im Grundschulalter fehlen Kinderbetreuungseinrichtungen. Kinderbetreuungseinrichtungen sind zudem sehr kostenintensiv.
- Einen Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen gibt es vor allem in den ländlichen Regionen.
- Die Einstellungen zu den Geschlechterrollen sind z. T. sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen noch sehr traditionell.
- Mit Ausnahme der touristisch erschlossenen Regionen erschwert ein schlecht ausgebautes öffentliches Verkehrssystem in den Randlagen für viele Frauen die Erwerbstätigkeit. Wenn ein eigenes Auto fehlt, können weit entfernt liegende Arbeitsplätze nicht angenommen werden. Auch sind die Anfahrtswege zu den weiterführenden Schulen teilweise sehr lang.
- Die Arbeitszeiten sind häufig nicht mit den Bedürfnissen der Familien vereinbar. Zudem fehlen im Verhältnis zur Nachfrage Teilzeitarbeitsplätze.
- In gewerblich-technischen Berufen werden junge Männer bevorzugt eingestellt.

1.4.2 Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen in der Region Allgäu

Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Erwerbschancen von Frauen in der Region Allgäu sehen wir – ausgehend von den statistischen Daten und von den Interviews mit den Expertinnen und Experten - in folgenden Handlungsfeldern:

- Verbesserung der Erwerbssituation im Hotel- und Gaststättengewerbe,
- Erhöhung des Anteils der Frauen in technischen Berufen,
- Änderung der Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen.

Verbesserung der Erwerbssituation im Hotel- und Gaststättengewerbe

Wie uns von Experten und Expertinnen in Interviews erklärt wurde, lägen die Probleme im Hotel- und Gaststättengewerbe nicht in einer schlechten Ausbildung der Beschäftigten. Die Ausbildungsordnungen für diese Berufe seien grundsätzlich gut. Das Problem besteht in den Arbeitsbedingungen. In der Branche gebe es einige „schwarze Schafe“, die dem Ansehen der Branche insgesamt und den Berufen schaden. Verschärfte Kontrollen

der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in den Betrieben sowie auch eine strengere Überprüfung der Erreichung des Ausbildungsziels seien geeignet die Anstrengungen der Unternehmen zu verstärken, sich um bessere Bedingungen zu bemühen.

Um das Ansehen der Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes zu steigern und die Qualität der Tätigkeiten und des Angebots zu verbessern, wäre eine weitere Qualifizierung der Beschäftigten ein richtiger Schritt. Beispielsweise könnten Zeiten außerhalb der Saison, in denen die Beschäftigten keine Arbeitsmöglichkeiten haben, für Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden.[13] Die Tätigkeiten in diesen Branchen würden durch derartige Maßnahmen aufgewertet. Überdies wären die Frauen in diesen Branchen das ganze Jahr durchgehend beschäftigt. Da sich die kleinen Betriebe, die im Allgäu einen großen Teil der Branche repräsentieren, umfassende Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten kaum leisten können, sind Unterstützungsmaßnahmen zu prüfen. Es könnten z.B. über die Verbände oder die Kammern Weiterbildungsverbünde gegründet werden. So könnten regionale Qualifizierungszentren Weiterbildungsmaßnahmen für Kleinbetriebe des Hotel- und Gaststättengewerbes der Region anbieten.

Erhöhung des Anteils der Frauen in technischen Berufen – Handlungsansatz Ausdehnung des Girls Day

Die bisher durchgeführten „Girls Days“ liefern einen wichtigen Beitrag zur Aufklärung junger Frauen über ihre beruflichen Möglichkeiten und können ihnen Informationen über technische Berufe vermitteln. Derartige Aktionen müssten jedoch weiter ausgebaut werden, damit mehr junge Frauen diese Möglichkeiten nutzen können. Für Jungen könnten an diesem Tag Aktionen zur Berufs- und Lebensplanung in den Schulen stattfinden.

Erhöhung des Anteils der Frauen in technischen Berufen – Handlungsansatz Schaffung von Vorbildern für junge Frauen

Im Laufe ihrer Sozialisation begegnen den Frauen wenige weibliche Vorbilder, die ihnen einen erfolgreichen Lebensweg von Frauen in technischen Berufsfeldern aufzeigen können. So erscheint jungen Frauen eine traditionelle Berufswahl häufig als der einzige Weg, wie sie den gesellschaftlichen Rollenerwartungen an eine erwerbstätige Frau und Mutter gerecht werden

[13] Wie uns ein Interviewpartner erklärte, ist dies in Österreich in vielen Betrieben der Fall. Aufgrund des hohen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten des Hotel- und Gaststättengewerbes und der guten Arbeitsbedingungen genießen diese Tätigkeiten ein sehr hohes Ansehen. Viele junge Leute aus dem Allgäu, die einen Beruf dieser Branche ausüben, pendeln aufgrund der besseren Arbeitsbedingungen deshalb nach Österreich.

können. Die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben wird nur dann vermutet, wenn eine Erwerbstätigkeit in einem „Frauenberuf“ ausgeübt wird. Um diese fest verankerten Vorstellungen aufzubrechen und jungen Frauen auch andere Möglichkeiten der Identitätsfindung zu zeigen, können weibliche Vorbilder, die einen anderen Lebensweg wählten, hilfreich sein. Dies könnte beispielsweise dadurch geschehen, dass Frauen aus „männlichen“ Berufen sich und ihre Arbeit, aber auch die Schwierigkeiten, die mit der Berufsausübung einhergehen, vor Schülerinnen vorstellen. Hierzu könnten Veranstaltungen für junge Frauen durchgeführt werden.

Erhöhung des Anteils der Frauen in technischen Berufen – Handlungsansatz Betriebspraktikum

Eine weitere Möglichkeit für junge Frauen und Männer, sich eingehender über technische und soziale Berufe zu informieren, bestünde darin einwöchige betriebliche Praktika in diesen Berufen anzubieten. Hier könnten sich junge Frauen und Männer eingehender über „geschlechtsuntypische“ Berufe informieren als dies im Rahmen von kurzen Vorstellungen der Berufe oder eintägiger Aufenthalte in Betrieben möglich ist. Ein erster Schritt zur Umsetzung derartiger Praktika wäre die Ausdehnung der Kontakte zwischen Schulen und Unternehmen.

Erhöhung des Anteils der Frauen in technischen Berufen – Handlungsansatz Änderung des Berufsbildungsgesetzes

Die Ursache für den geringen Frauenanteil in technischen Tätigkeitsfeldern liegt nicht nur darin, dass junge Frauen ein mangelndes Interesse an diesen Tätigkeiten haben sondern auch an der für Frauen häufig unangenehmen Arbeitssituation, wenn sie in der Minderheit unter Männern arbeiten müssen. Das Berufsbildungsgesetz schreibt vor, dass die Ausbildung junger Menschen auch deren Persönlichkeitsentwicklung dienen soll. Es spricht nichts dagegen, auch einen geschlechtersensiblen Umgang als Bestandteil einer gelungenen Persönlichkeitsentwicklung anzusehen und dies auch so als Ziel im Berufsbildungsgesetz zu verankern. Zur Umsetzung dieses Ausbildungsziels ist es erforderlich, sowohl die Ausbilderinnen und Ausbilder in den Betrieben als auch das Lehrpersonal in den Berufsschulen entsprechend zu schulen. Es müssen pädagogische Konzepte entwickelt werden, wie dieses Thema Bestandteil der beruflichen Ausbildung werden kann und wie Ausbilder und Ausbilderinnen sowie Lehrer und Lehrerinnen dieses Thema sinnvoll vermitteln können.

Erhöhung des Anteils der Frauen in technischen Berufen – Handlungsansatz Betriebsvereinbarungen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz

Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, wie sie bereits in einigen Betrieben oder auch öffentlichen Verwaltungen existieren, können helfen, den Umgang zwischen Männern und Frauen im Betrieb zu verbessern und Frauen vor Belästigungen zu schützen. Auszuhandeln sind diese Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und betrieblicher Interessenvertretung. Obwohl es bereits positive Beispiele für derartige Betriebsvereinbarungen gibt, existieren zum Teil noch Vorbehalte gegen solche Vereinbarungen, da befürchtet wird, dass es bei Sanktionen eventuell zu größeren betrieblichen Konflikten kommen könnte. Dennoch sollte das Thema im Betrieb diskutiert werden, da auch dies helfen kann, die Beschäftigten in dieser Frage zu sensibilisieren. Bereits das kann das Arbeitsklima für Frauen in technischen Berufen verbessern.

Erhöhung des Anteils der Frauen in technischen Berufen – Handlungsansatz Erprobung neuer Formen der Arbeitsorganisation

Um die Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen zu verbessern, könnten neue Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation entwickelt und erprobt werden, die die organisatorische und räumliche Trennung zwischen technischen und Verwaltungstätigkeiten zumindest zum Teil auflöst. Auch dies könnte zu einer Verbesserung der Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen beitragen. Neue Formen der Arbeitsorganisation könnten von Beratungseinrichtungen in Zusammenarbeit mit Unternehmensleitungen und betrieblicher Interessenvertretung entwickelt werden. Neben einer Aufhebung der räumlichen Funktionstrennung, könnten neue betriebliche Konzepte der Zusammenarbeit auch die Möglichkeiten der Einführung von Teilzeitstellen in technischen Berufen verbessern. Auch dies könnte Bestandteil der neuen Arbeitsorganisation sein.

Erhöhung des Anteils der Frauen in technischen Berufen – Handlungsansatz Schaffung neuer Berufsbilder

Ein wirksamer Beitrag zur Aufhebung der Geschlechtertrennung zwischen den Berufen bestünde darin, die Berufsbilder neu zu ordnen. Ziel einer Neuordnung der Berufe wäre eine stärkere Mischung der beruflichen Einzelfunktionen. So könnten grundsätzlich neue Berufsbilder entstehen, die sich von einer Spezialisierung des Berufs auf beispielsweise rein technische, rein soziale oder rein kaufmännische Funktionen distanzieren. Berufsbilder entstehen nur bedingt durch eine rein funktionale Zusammenfüh-

rung bestimmter Qualifikationen zu einem Bündel von zu beherrschenden Fertigkeiten. Eine neue Mischung der Tätigkeiten ist, abhängig vom Stand der technischen Entwicklung, bis zu einem gewissen Grad möglich. Neu entwickelte Berufsbilder, wie beispielsweise das des Mediengestalters/ der Mediengestalterin zeigen, dass eine Mischung aus technischen, gestalterischen, kommunikativen und sozialen Qualifikationen möglich ist. Durch die Schaffung derartiger neuer Berufsbilder könnten vermehrt junge Frauen für Ausbildungen gewonnen werden, die neben kommunikativen, sozialen oder kaufmännischen Qualifikationen auch technische Qualifikationen vermitteln. Dies könnte einen wirksamen Beitrag zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Spaltung des Arbeitsmarktes leisten.

Änderung der Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen – Handlungsansatz Erhöhung der Akzeptanz von außerhäuslicher Kleinkinderbetreuung

Einstellungen lassen sich nicht von heute auf morgen verändern. Jedoch sind gerade diese dafür entscheidend, ob Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen und ob politisch Verantwortliche und Betriebe Anstrengungen unternehmen, Frauen eine Aufnahme der Erwerbstätigkeit zu ermöglichen oder zu erleichtern. In der Frage der Erwerbstätigkeit von Müttern, insbesondere wenn sie kleine Kinder haben, sind die Haltungen häufig noch sehr traditionell. Gerade deshalb ist es nötig Maßnahmen zu ergreifen, die helfen können, eine höhere Akzeptanz für erwerbstätige Mütter zu schaffen. Hier ist es erforderlich, das Bewusstsein dafür zu stärken, dass eine Betreuung der Kinder außerhalb der Familie für Kinder nicht schädlich ist. Dazu bedarf es einer Aufwertung der Kinderbetreuungseinrichtungen, seien es Kindergruppen oder Tageseltern. Hier könnten Werbemaßnahmen, die auf die vielfältigen Initiativen in diesen Bereichen seitens der Staatsregierung und auch seitens vieler Betriebe hinweisen und deren hohe Qualität herausstellen, ein erster Schritt sein, bestehende Vorbehalte abzubauen. Beiträge in Rundfunk- oder Fernsehsendungen, die die Kinderbetreuungssituation in den skandinavischen Ländern (z. B Dänemark) und den hohen pädagogischen Stellenwert der außerhäuslichen Kinderbetreuung herausstellen, wären eine weitere Möglichkeit, die Akzeptanz der Erwerbstätigkeit von Müttern mit kleinen Kindern zu erhöhen und damit auch diesen Frauen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu erleichtern.

Änderung der Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen – Handlungsansatz Veränderung der betrieblichen Zeitpolitik

Der wichtigste Schritt, der eine Erwerbstätigkeit der Mütter fördern kann, besteht in einer anderen Verantwortung der Väter für ihre Kinder. Damit sich jedoch Väter und Mütter gleichermaßen die Verantwortung für

die Erziehung der Kinder teilen können, ist eine neue betriebliche Zeitpolitik erforderlich, die Eltern die Möglichkeit bietet, abwechselnd die Betreuung der Kinder zu übernehmen. Beratungsangebote für Unternehmen, die mit den Betrieben Möglichkeiten zur Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle erarbeiten, wären ein erster Schritt zur Umsetzung dieses Ziels. Das Projekt „Familienbewusste Arbeitswelt – Betriebliche Beratung", gefördert durch den Europäischen Sozialfonds, die Bayerische Staatsregierung sowie die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft und den Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie, verfolgt unter anderem das Ziel, kleine und mittlere Unternehmen in Bayern zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu beraten. Auch das „Audit Beruf & Familie" unterstützt Unternehmen bei der Einführung flexibler Arbeitzeiten und Möglichkeiten für Arbeitsfreistellungen.

Diese Angebote könnten erweitert werden durch Maßnahmen, die eine Erhöhung der Zahl der Väter in Teilzeit fördern. Möglichkeiten hierfür bestünden beispielsweise darin, betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte auszuweiten oder die durch die „Familienarbeit" erworbenen Kompetenzen als wichtige Qualifikation auch für den Beruf zu werten. Dies wäre dadurch möglich, dass diese Qualifikationen in Personalbeurteilungen gerade auch von Männern einfließen und von Unternehmensseite ausdrücklich honoriert werden, indem z.B. bei Einstellungsgesprächen darauf hingewiesen wird, dass ein „Familienengagement" bei Vätern erwünscht ist.[14]

Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbslage der Frauen in der Region Allgäu auf einen Blick

Verbesserung der Erwerbssituation im Hotel- und Gaststättengewerbe

- Stärkere Kontrollen der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in den Betrieben des Hotel- und Gaststättengewerbes,
- Initiierung von regionalen Qualifizierungszentren zur Weiterqualifizierung von Beschäftigten des Hotel- und Gaststättengewerbes, z. B. in Form von betrieblichen Weiterbildungsverbünden.

[14] Dies Maßnahmen können jedoch nur in ihrer Gesamtheit umgesetzt werden. Nur wenn die Rahmenbedingungen an die Situation von Familien angepasst sind, werden beide Elternteile einer Erwerbstätigkeit nachgehen können und sich die Betreuungsaufgaben in der Familie teilen können. Dies erfordert eine Reduzierung der Arbeitszeiten für Männer und für Frauen, da nur dann eine gerechte Aufteilung der Betreuungsaufgaben und der Hausarbeit möglich ist.

Erhöhung des Anteils der Frauen in technischen Berufen

- Stärkere Verbreitung des Girls Day,
- Informationsveranstaltungen für junge Frauen, in denen Frauen sich und ihre Arbeit in technischen Berufen vorstellen,
- verstärkte Einführung von einwöchigen betrieblichen Praktika für junge Frauen in technischen Berufen,
- Erweiterung des Berufsbildungsgesetzes um die Komponente eines geschlechtersensiblen Umgangs als Ausbildungsziel,
- Abschluss und Anwendung von Betriebsvereinbarungen zur Verhinderung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz,
- Erprobung neuer Formen der Arbeitsorganisation, die die räumliche Trennung von technischen und anderen Tätigkeiten soweit wie möglich aufhebt und die Ausweitung von Teilzeitarbeit in technischen Berufen ermöglicht,
- Schaffung neuer Berufsbilder, die eine Verbindung von technischen, kaufmännischen, sozialen und gestalterischen Qualifikationen und Anforderungen umfassen.

Änderung der Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern

- Durchführung von Werbemaßnahmen (z. B. Rundfunksendungen), die auf eine Erhöhung der Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung hinwirken,
- Beratungsangebote zur Umsetzung einer betrieblichen Zeitpolitik, die eine Aufteilung der Betreuungsaufgaben und der Hausarbeit zwischen Vätern und Müttern ermöglicht sowie zur Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik.

1.5 Die Regionen Bayerns

1.5.1 Ausgangslage: Ähnliche Problemlagen mit regionsspezifischer Ausprägung

Viele der in den Regionen vorgefundenen Probleme, die die Erwerbsmöglichkeiten der Frauen negativ beeinflussen, sind nicht spezifisch für die jeweilige Region, sondern finden sich auch in den anderen von uns untersuchten Regionen. Die Unterschiede zwischen den Regionen liegen nicht so sehr in der Problemstellung an sich sondern in ihrer regionsspezifischen Ausprägung. Es wurde deutlich, dass die wesentlichen Einflussfaktoren auf die Frauenerwerbstätigkeit jeweils spezifische Kombinationen der in der Region vorfindbaren institutionellen Voraussetzungen, der jeweiligen kulturellen Einstellungen zur Frage der Frauenerwerbstätigkeit, der regionalen Arbeitsmarktsituation und des Angebots- und Nachfrageverhaltens der Erwerbspersonen bzw. der Unternehmen darstellt. Diese Faktoren wirken unterschiedlich zusammen und beeinflussen so mehr oder weniger günstig die Erwerbslage der Frauen in der jeweiligen Region.

Fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen und das unzureichend ausgebaute öffentliche Verkehrssystem in den regionalen Randlagen erschwert die Erwerbsaufnahme der Frauen

So ist in allen drei von uns untersuchten Regionen die unzureichende Kinderbetreuungssituation und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung eines der größten Probleme für eine gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung der Frauen. Bislang ist der Bedarf an Angeboten für Kleinkinder und an einer Nachmittagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter am wenigsten gedeckt. Die Unterschiede hinsichtlich der Betreuungssituation bestehen jedoch weniger zwischen den Regionen als zwischen den Regionszentren und den Randlagen. Während in den größeren Städten die Betreuungssituation im Regelfall besser ist, mangelt es in den ländlichen Gebieten der Regionen meist an Betreuungsplätzen. Ohne ein Kinderbetreuungsangebot ist es vielen Frauen unmöglich, sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen.

Ein weiteres generelles Problem ist der mangelnde Ausbau des öffentlichen Verkehrssystems. Auch hier ist die Situation in den dünner besiedelten Randlagen der Regionen gravierender, während in den Zentren das Problem auch deshalb nicht diese Rolle spielt, weil die Wege zu den Versorgungseinrichtungen und zur Arbeitsstätte kürzer sind. In den Randlagen erreichen Frauen selbst mit eigenem Pkw schwerer die nötige Mobilität, um

den Alltag zu bewältigen und auch noch einen – tendenziell weiter entfernten – Arbeitsplatz in angemessener Zeit zu erreichen.

Nach wie vor ist der Arbeitsmarkt zwischen den Geschlechtern gespalten

Die traditionelle Berufswahl der Frauen sowie das Einstellungsverhalten der Unternehmen führt zu einer geschlechtsspezifischen Spaltung des Arbeitsmarktes in „Männerberufe“ und in „Frauenberufe“. Dieses Problem zeigt sich nicht in einzelnen Regionen sondern gilt für ganz Bayern. Die Beschäftigung im Bereich der Technischen Dienste stieg bei den Männern um ein vielfaches stärker als bei den Frauen. Von 1987 bis 2002 gewannen Männer hier fast 69.000 neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse hinzu, Frauen hingegen nur 16.000. Der Frauenanteil in diesen Tätigkeitsbereichen hat sich seit 1987 nur unwesentlich erhöht. Mit einem Frauenanteil von rund 15 Prozent im Jahr 2002 gehören die Technischen Dienste immer noch zu denjenigen Tätigkeiten, in denen die wenigsten Frauen beschäftigt werden. Nicht wesentlich besser ist die Situation im Bereich der EDV. Nur knapp über 18 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im EDV-Bereich waren im Jahr 2002 weiblich. Der Tätigkeitsbereich, in dem bis heute die wenigsten Frauen zu finden sind, ist der Bereich der Forschung und Entwicklung. Unter zehn Beschäftigten findet man hier gerade eine Frau.

Ein wesentlicher Grund für die geringe Repräsentanz von Frauen in diesen Tätigkeitsfeldern liegt nach Auffassung der befragten Expertinnen und Experten in den immer noch familienunfreundlichen Arbeitszeiten. Teilzeitstellen werden hier selten angeboten. Flexible Arbeitszeiten, die sich allein an den Bedarfen der Unternehmen ausrichten, sind von Frauen mit Kindern nicht zu leisten.

Sinkende Erwerbschancen für gering qualifizierte und ältere Frauen

Gering qualifizierte Frauen haben auf dem Arbeitsmarkt immer weniger Chancen. Auch dies zeigt sich in allen von uns untersuchten Regionen. Zwar ist die Situation in der Landeshauptstadt München derzeit noch nicht so gravierend wie in den anderen Regionen, dennoch wird auch hier die Lage am Arbeitsmarkt für diese Frauen immer schwieriger. Auch in den Tätigkeitsbereichen mit sogenannten geringen Qualifikationsanforderungen werden die Ansprüche an die Beschäftigten steigen, wenn sich die Lage am Arbeitsmarkt generell verschlechtert und zunehmend mehr Menschen um die Arbeitsplätze konkurrieren. Zudem sind in einigen Dienstleistungsbereichen wie beispielsweise dem Kredit- und Versicherungsgewerbe noch nicht

alle Rationalisierungspotenziale ausgeschöpft, die in erster Linie die unteren Hierarchieebenen und damit vor allem Frauen betreffen werden.

Ältere Frauen haben derzeit noch vor allem im Arbeitsamtsbezirk München größere Schwierigkeiten eine Stelle zu finden. Bei einer weiteren Verschärfung der Arbeitsmarktlage werden jedoch generell ältere Menschen stärker betroffen sein als jüngere.

1.5.2 Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen in den Regionen Bayerns

Da viele der angesprochenen Probleme in allen drei untersuchten Regionen auftreten und die Erwerbsbeteiligung der Frauen beeinflussen, ist davon auszugehen, dass auch innerhalb der anderen bayerischen Regionen diese Probleme einen wesentlichen Faktor darstellen. Die für die Regionen Oberfranken-Ost, München und Allgäu vorgeschlagenen Maßnahmen lassen sich bei ähnlichen Problemlagen auch auf andere Regionen in Bayern übertragen. Notwendig sind allerdings eine vorangehende Analyse der jeweiligen regionalen Ausgangssituation und eine Abstimmung auf die regionalen Bedingungen.

Vor dem Hintergrund der Gespräche mit den Expertinnen und Experten sehen wir folgende Handlungsansätze, die einen Beitrag leisten können, die Erwerbssituation der Frauen in den Regionen Bayerns zu verbessern:

- Verbesserung der Versorgung mit Kinderbetreuungsangeboten und Erhöhung der Mobilität von Frauen,
- Überwindung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und Schaffung einer Kultur für Frauenerwerbstätigkeit,
- Chancengleichheit in der Regionalpolitik.

Verbesserung der Versorgung mit Kinderbetreuungsangeboten und Erhöhung der Mobilität von Frauen – Handlungsansatz „Leitprojekt Chancengleichheit in der Region“

Zwei der dringlichsten Probleme der Erwerbstätigkeit von Frauen bestehen in der unzureichenden Kinderbetreuungssituation und in der schlechten Erschließung der regionalen Randlagen durch den öffentlichen Verkehr. An einem Modellprojekt „Chancengleichheit in der Region“ könnten Lösungsmöglichkeiten der Probleme gemeinsam mit den betroffenen Frauen und den beteiligten Akteuren und Akteurinnen der Arbeitsmark- und der Strukturpolitik erarbeitet werden. Denkbar wäre es, eine thematische Tren-

nung des Projektes in Teilprojekte vorzunehmen und in einer Region das Schwerpunktthema Kinderbetreuung und in einer anderen Region das Schwerpunkthema Verbesserung der Mobilität von Frauen zu behandeln. Allerdings ist davon auszugehen, dass die Effekte größer sind, wenn beide Themen in einer Region gemeinsam bearbeitet werden.

Der Schlüssel zur Verbesserung der Kinderbetreuungssituation liegt in der Bestandsaufnahme des Bedarfs in der Region. Hier müssen neben dem quantitativen Bedarf an Betreuungsplätzen auch die zeitlichen Anforderungen an die Kinderbetreuung erhoben werden. Die Bedarfserhebung kann über eine Befragung der Eltern oder in Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen und den Sozialämtern stattfinden.[15]

Erst nach der Erhebung des gesamten Bedarfs in der Region kann sinnvollerweise ein zielgerichteter Ausbau des Betreuungsangebotes stattfinden. Damit können unnötige Ausgaben vermieden werden (z.B. durch Zusammenlegung von Betreuungskapazitäten).

Zur Verbesserung der Kinderbetreuungssituation sind kreative Lösungen erforderlich[16]. Sie reichen von Betriebskindergärten und öffentlichen Einrichtungen mit längeren Öffnungszeiten über die Förderung von Tageseltern für Ausnahmefälle bis hin zu Horten, Ganztagsschulen oder auch Möglichkeiten, die Kinder in Notfällen mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Positive Beispiele für kreative Lösungen gibt es bereits eine Menge, die Umsetzung in der Fläche kann jedoch verbessert werden.

In ein solches Projekt sollten neben den Eltern auch Unternehmen, Sozialpartner und Frauenberatungsstellen mit einbezogen werden. Die Beteiligten könnten Ideen und Anforderungen in das Projekt einbringen und Lösungsansätze diskutieren und umsetzen. So könnte überprüft werden, ob außerhalb der traditionellen Lösungen alternative Formen der Kinderbetreuung möglich sind, wie beispielsweise Kinderbetreuungsnetzwerke, die Frauen unter sich organisieren. Darüber hinaus könnten die Unterstützungsbedarfe der Unternehmen, die eine betriebliche Kinderbetreuung anbieten wollen, erhoben werden und Möglichkeiten der Unterstützung überprüft werden.

---

[15] In der Befragung sollte jedoch nicht nur der derzeitige Bedarf an Kinderbetreuungseinrichtungen sondern auch der Bedarf bei einer Realisierung des gewünschten Erwerbsumfangs erhoben werden.

[16] Beispielsweise sind Lösungen für „Ausnahmesituationen“ notwendig. So wurde auf einem der Workshops das Problem angesprochen, dass der Ablauf der Elternzeit und damit die Wiederaufnahme des Erwerbsverhältnisses zeitlich einige Wochen vor dem Erhalt des Kindergartenplatzes liegt und Frauen für diese Übergangszeit keine Kinderbetreuung haben.

Die flächendeckende Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen ist aber vor allem eine Frage der Kosten und der Finanzierungsmöglichkeiten. Viele Unternehmen engagieren sich derzeit sehr stark für die Förderung von Einrichtungen. Sie tun dies, weil sie auf Frauen als gut und hoch qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen sind. In Zeiten des Mangels an Fachkräften sind Unternehmen deshalb auch für dieses Engagement zu gewinnen. Anders verhält sich die Situation aber in Zeiten eines Überangebotes an Arbeitskräften. Hier wird das Engagement eventuell wieder zurückgehen. Insofern wird es letztendlich eine Aufgabe der öffentlichen Hand bleiben, die Sicherstellung der Versorgung zu garantieren.

Auch ein Teilprojekt „Förderung der Mobilität von Frauen in der Region" kann ohne eine Bedarfserhebung in der Region nicht auskommen. Bevor Verkehrskonzepte geplant werden und alternative Formen des Verkehrs erprobt werden, ist eine Bestandsaufnahme erforderlich. Auch hier wäre neben der Befragung von Frauen eine Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen und mit Unternehmen sinnvoll.

Im Anschluss an die Bedarfserhebung könnten Möglichkeiten für den zielgerichteten Ausbau des Verkehrssystems überprüft werden. Darüber hinaus könnten im Rahmen des Modellprojektes alternative Formen der Mobilität überprüft werden. Beispielsweise könnte es sinnvoll sein, Fahrgemeinschaften von Frauen, die im gleichen Unternehmen tätig sind oder die am gleichen Ort leben, zu organisieren. Im Rahmen des Modellprojektes könnten Lösungsmöglichkeiten mit finanzieller und organisatorischer Unterstützung erprobt werden. Auch bestünde die Möglichkeit, dass Unternehmen sich bereit erklären, Fahrdienste für Frauen zu organisieren und zu finanzieren.

Weitere Möglichkeiten zur Lösung des Mobilitätsproblems von Frauen bestünden darin, alternative Formen der Erwerbstätigkeit wie die Teleheimarbeit[17] oder auch die berufliche Selbstständigkeit zu erproben. Beratungsangebote für Existenzgründerinnen werden beispielsweise im Rahmen Beratungsstellen „Frau und Beruf" in Bayern angeboten. Auch führte die Bayerische Staatsregierung bereits zwei Existenzgründerinnen- bzw. Unter-

[17] Bei der Einführung der Teleheimarbeit ist allerdings zu beachten, dass auch diese Arbeitsform nicht problemlos ist. So muss auch hier die Kinderbetreuung organisiert werden. Darüber hinaus birgt die Teleheimarbeit auch Gefahren, wie die drohende Isolierung und die Abkopplung aus den informellen Strukturen in den Betrieben, in sich. Zudem stellt sie höchste Anforderungen an die Selbstorganisation, die Selbstmotivation und das Zeitmanagement der Frauen (Kühlwetter 1998: 58). Auch ist die Teleheimarbeit kein geeignetes Mittel um die geschlechtsspezifisch einseitige Belastung der Frauen mit der Haus- und Betreuungsarbeit zu überwinden. Im Gegenteil trägt sie eher dazu bei diese zu verfestigen, da Frauen nun eine erhöhte Anwesenheitszeit im Haushalt haben.

nehmerinnentage durch, um die Motivation der Frauen zum Schritt in die Selbstständigkeit zu erhöhen. Die Erfahrungen, die im Rahmen dieser Projekte gemacht wurden, sollten genutzt werden, wenn Beratungsangebote für Frauen und Unternehmen zum Thema „neue Arbeitsformen" angeboten werden. So könnte Frauen der Weg in die berufliche Selbstständigkeit erleichtert werden, wenn ihnen Frauen, die bereits selbstständig sind, als direkt Betroffene mit Rat zur Seite stehen.[18]

Die vorgeschlagenen Lösungsmöglichkeiten könnten im Rahmen des Modellprojektes „Chancengleichheit in der Region" erarbeitet und erprobt werden. Dadurch könnten unterschiedliche Alternativen überprüft werden und die besten Lösungen als Best-Practice-Beispiele in anderen Regionen bekannt gemacht werden.

Zur erfolgreichen Umsetzung des Projektes ist die Kooperation verschiedener Akteure und Akteurinnen in der Region notwendig. Sinnvoll wäre eine Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung, den Wirtschaftsverbänden, sowie vor allem mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und den Beauftragten für Chancengleichheit der Arbeitsagenturen. Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren und Akteurinnen hat darüber hinaus auch den Vorteil, dass eine breite Sensibilisierung für die Belange der Frauen erfolgen kann. Um den Erfolg des Projektes sicherzustellen, könnten auch Werbemaßnahmen erfolgen.

Maßnahmen zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und für eine Kultur der Frauenerwerbstätigkeit – Handlungsansatz „Vermittlung neuer Rollenbilder"

Nach wie vor existieren in der Gesellschaft Leitbilder, die unabhängig von der Frage der Frauenerwerbstätigkeit eine traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern vorsehen. Als der zentrale Aktionsradius der Frau wird immer noch die Familie angesehen, während die Erwerbstätigkeit dem Mann zugeordnet wird. In Bezug auf kulturelle Faktoren und durch sie geprägte Einstellungen zur Frage der Erwerbstätigkeit von Frauen lassen sich Unterschiede weniger zwischen den Regionen als innerhalb der Regio-

[18] Ein Beratungsnetzwerk, in dem Freiberuflerinnen und Freiberufler von Menschen beraten werden, die selber freiberuflich tätig sind, existiert beispielsweise in der Medienwirtschaft. Dieses Projekt wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützt und von der Gewerkschaft ver.di organisiert. Zwischenzeitlich wird es durch ver.di selber weitergetragen, indem die Beratung von Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern gegen ein Honorar erfolgt. Ebenso gibt das aus Mitteln des Freistaates Bayern und des Europäischen Sozialfonds geförderte „Expertinnen-Beratungsnetz" der Frauenakademie München e.V. Frauen berufliche Entscheidungs- und Orientierungshilfen.

nen zwischen den Zentren und den ländlichen Randgebieten feststellen. Während sich in großen Städten in der Regel emanzipative Positionen zu dieser Frage feststellen lassen, herrschen in ländlichen Gegenden noch häufig traditionelle Einstellungen vor, die den Frauen die Rolle der Mutter und Hausfrau zuweisen. Ein Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach den ersten Erziehungsjahren wird dann akzeptiert, wenn der Verdienst zur Aufbesserung des Familieneinkommens nötig ist. Zwar werden derartige Einstellungen nicht mehr so deutlich wie früher geäußert, vorhanden sind sie aber immer noch und sie prägen auch weiterhin das Leitbild und die Identität der Frauen selbst.

Die Familienarbeit und die Betreuung von Kindern und Angehörigen obliegt meist den Frauen. Diese Trägheit im Wandel des Rollenverhaltens zeigt sich sowohl auf dem Land als auch in den Städten. Frauen sind es, die das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit meistern müssen, für die meisten Männer existiert dieses Problem nicht. Eine Veränderung des Bewusstseins erfordert ebenso wie eine Veränderung der Verhaltensweisen einen langen Atem und vollzieht sich nur sehr langsam. Maßnahmen, die derartige Prozesse anstoßen, müssen in den unterschiedlichen Lebensbereichen und bei den unterschiedlichen Personengruppen ansetzen.

Bereits in der kindlichen Sozialisation und in den Bildungseinrichtungen müssen die Rollenbilder, die durch die Pädagogen und Pädagoginnen transportiert werden, auf ihre geschlechtsspezifischen Zuschreibungen hin analysiert werden. Auch die Lehrmittel sollten darauf hin überprüft werden, ob sie eine geschlechtsspezifische Arbeitsverteilung vermitteln. Ebenso sollte das pädagogische Personal so ausgebildet sein, dass eine egalitäre Arbeitsverteilung das neue gesellschaftliche Leitbild wird.

Anzustreben wären gesellschaftliche Bedingungen, die Eltern die Freiheit lässt, sich einvernehmlich zu entscheiden, ob beide erwerbstätig sein wollen oder ob entweder der Vater oder die Mutter zu Hause bei den Kindern bleibt und der andere Elternteil erwerbstätig ist.

Maßnahmen zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und für eine Kultur der Frauenerwerbstätigkeit – Handlungsansatz „Aufwertung von frauendominierten Tätigkeiten"

Der Aufwertung der Erwerbstätigkeit von Frauen sollte auch innerhalb des Erwerbsprozesses Rechnung getragen werden. Derzeit bedeutet Frauenerwerbstätigkeit meist eine geringere Bezahlung von Frauen oder eine geringere Bewertung der Tätigkeiten, die besonders häufig von Frauen ausgeübt werden. Ein neues Arbeitsbewertungsverfahren wäre deshalb sinnvoll, ist aber Aufgabe der Tarifvertragsparteien. Derzeit ist nicht mit hohen Einkommenssteigerungen zu rechnen. Dies könnte ein Grund dafür sein,

kommenssteigerungen zu rechnen. Dies könnte ein Grund dafür sein, dass eine Aufwertung frauendominierter Tätigkeiten nicht ohne eine generelle Veränderung des betrieblichen Gehaltsgefüges möglich sein wird. Dabei könnte sich auch eine Abwertung von bislang höher bewerteten Tätigkeiten ergeben.

Eine Höherbewertung von typischen Frauentätigkeiten kann auch für die männlichen Beschäftigten von Vorteil sein. Neue Formen der Verteilung der Arbeit, sowohl der bezahlten als auch der unbezahlten, sind dann leichter möglich, wenn die neue Einkommensverteilung zwischen Frauen und Männern gerechter ist. Väter, die bislang nur aus finanziellen Gründen nicht in Elternzeit gehen konnten, könnten so neue Möglichkeiten erhalten, kürzere Arbeitszeiten mit einer Betreuung der Kinder zu verbinden. Darüber hinaus erhöht sich für Männer durch eine Tätigkeitsaufwertung auch die Attraktivität von bislang durch Frauen dominierte Tätigkeiten und kann somit dazu führen, dass Männer verstärkt diese Berufe ergreifen.

Maßnahmen zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und für eine Kultur der Frauenerwerbstätigkeit – Handlungsansatz „Eröffnung neuer beruflicher Karrierewege"

Berufsunterbrechungen von Frauen aufgrund einer längeren Erziehungspause oder auch der Elternurlaub haben für Frauen – aber auch für Männer – in der Regel einen Bruch der beruflichen Karriere zur Folge. Auch hierin liegt einer der Gründe, wieso nach wie vor der Anteil der Männer, die die Elternzeit in Anspruch nehmen, sehr gering ist. Männer, die sich nicht in eine traditionelle Rollenzuweisung fügen wollen und bereit sind, sich an den Betreuungsaufgaben zu beteiligen, können dies häufig nur um den Preis, dass sie sich gesellschaftlichen Stigmatisierungen aussetzen. Darüber hinaus sind viele Eltern aufgrund der meist niedrigeren Einkommen der Frauen dazu gezwungen, dass sie eine traditionelle Aufgabenverteilung vornehmen und die Frauen die Elternzeit allein in Anspruch nehmen. Um dies abzubauen, ist es notwendig, neue Formen beruflicher Karrierewege zu entwickeln. Gelingen könnte dies, wenn die durch die Betreuungsaufgaben gewonnenen Erfahrungen in der Arbeitswelt die nötige Anerkennung finden würden, indem beispielsweise explizit die durch die Betreuungsarbeit erworbenen Qualifikationen zum Bewertungsgegenstand bei beruflichen Aufstiegen werden würden. Eine weitere Möglichkeit bestünde in der Teilung von Führungsstellen. Dies erleichtert sowohl Frauen als auch Männern eine berufliche Karriere auch neben der Kinderbetreuung. In Stellenanzeigen könnte ausdrücklich auf die Möglichkeit hingewiesen werden, dass Bewerber und Bewerberinnen sich eine Führungsstelle auch teilen können und dass die Bewerbung von Müttern aber auch von Vätern, die Teilzeit arbeiten, begrüßt wird.

Maßnahmen zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und für eine Kultur der Frauenerwerbstätigkeit – Handlungsansatz „Veränderung der Bestimmungen zur Elternzeit“

Eine Möglichkeit, wie durch die staatliche Politik eine gerechtere Verteilung der unbezahlten Betreuungsarbeit gefördert werden kann, besteht darin, die gesetzlichen Regelungen der Elternzeit zu verändern. Die Elternzeit könnte so gestaltet werden, dass sie für einen zusätzlichen Zeitraum gewährt wird, wenn auch Väter davon Gebrauch machen. Dadurch könnte staatlich gefördert werden, dass sich mehr Männer von der Erwerbstätigkeit freistellen lassen und die Versorgung der Kinder in den ersten Lebensjahren mit übernehmen.

Chancengleichheit in der Regionalpolitik – Handlungsansatz „Stärkere Vertretung von Frauen in regionalpolitischen Gremien“

Politik für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beinhaltete in den vergangenen Jahren vor allem Einzelmaßnahmen zur Förderung von Frauen. Obwohl zum Teil wirkungsvoll, konnten sie die Benachteiligungen der erwerbstätigen Frauen bislang noch nicht abbauen. Diesen Umstand berücksichtigen die Europäische Union und ihre Mitgliedsstaaten, indem sie die Methode des Gender Mainstreaming in ihrer Politik verankert haben. Gleichstellungspolitik soll sich nicht mehr nur auf einzelne Maßnahmen zu Gunsten von Frauen konzentrieren, sondern die Frage der Chancengleichheit in alle Politikfelder integrieren. Damit legt Gender Mainstreaming die Verantwortung für Chancengleichheit nicht mehr allein in die Hände der Gleichstellungsbeauftragten sondern verpflichtet alle politischen Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen in ihren Politikbereichen die Maßnahmen darauf hin zu überprüfen, welchen Einfluss sie auf die Lebenssituation von Frauen wie auf die von Männern haben. Eine durch politisches Handeln gegebenenfalls entstehende Benachteiligung muss bereits vorab durch eine Korrektur der jeweiligen Maßnahme verhindert werden. Damit sollen die Ursachen der geschlechtsspezifischen Benachteiligung beseitigt werden und Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Chancengleichheit gewährleisten. Diese Vorgabe gilt für alle Ebenen der Politik und richtet sich an die Akteure und Akteurinnen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene. Auch auf der regionalen Ebene, im Bereich der regionalen Planungen, soll das Gender Mainstreaming-Prinzip Anwendung finden.

Frauen finden in den Regionalplänen meist im Bereich „Soziales“, etwa wenn es um den Ausbau von Kindergärten geht, oder im Bereich „Arbeitsmarkt“ unter der Rubrik „besondere Zielgruppen“ Erwähnung. Sie werden damit zu einer besonderen Rand- und Problemgruppe gestempelt, deren

„Defizite“ durch konkrete Förder- oder Anpassungsmaßnahmen ausgeglichen werden müssen. Die Probleme der Frauen entstehen jedoch nicht aufgrund persönlicher Defizite sondern weil räumliche Planung vorab Bedingungen herstellt, die die Lebensrealitäten der Frauen außer Acht lassen und auf diese Weise ihre spezifischen Probleme erst mit konstruieren.

Eine gleichstellungsorientierte Regionalpolitik sollte deshalb den Zugang der Frauen zu den gesellschaftlichen Entscheidungsgremien und damit ihre räumliche Gestaltungsmacht stärken.

Chancengleichheit in der Regionalpolitik – Handlungsansatz „Modellprojekt zur Beteiligung von Frauen an der Regionalplanung“

Die Einbeziehung von Frauen in formelle und informelle Strukturen der Regionalplanung und Regionalpolitik könnte projektförmig erprobt werden, indem Modellvorhaben in einzelnen Regionen installiert werden. Die Möglichkeiten der Beteiligung von Frauen in die Regionalplanung sind vielfältig. Sie reichen von regionalen Frauenkonferenzen über Bedarfsermittlungen bei den Bewohnerinnen der Region bis hin zu einer Vertretung von Frauen in den formellen regionalen Strukturen. Diese unterschiedlichen Beteiligungsformen, ihre Möglichkeiten und Wirkungsweisen könnten in einem Modellprojekt, das in einer Region durchgeführt wird, evaluiert werden.

Chancengleichheit in der Regionalpolitik – Handlungsansatz „Bildung von regionalpolitischen Frauennetzwerken“

Weitere Möglichkeiten, Frauen an den regionalen Planungsprozessen zu beteiligen, bestehen auch außerhalb von umsetzungsorientierten, durch die EU finanzierten Projekten, beispielsweise in der Stärkung der Lobby- und Gremienarbeit. Regionale Frauennetzwerke arbeiten zwar erst sehr vereinzelt zur Unterstützung der Fraueninteressen in der Region (siehe hierzu Bock 1999), sie können jedoch die Lobbyarbeit in der Region stärken, indem sie sich informelle Strukturen und Einflussmöglichkeiten erarbeiten. Die Funktionsfähigkeit derartiger Netzwerke erfordert jedoch in der Regel eine organisatorische Unterstützung. Ein erster Schritt zum Aufbau eines regionalen Frauennetzwerkes wären regelmäßige Treffen von Vertreterinnen aus relevanten Frauengruppen der Region. Thema der Treffen sollten alle Bereiche der Regionalpolitik sein. Hier wären aus einer frauenspezifischen Sichtweise Positionen und Lösungsansätze zu erarbeiten. Darüber hinaus wären in diesen Gremien auch Formen und Möglichkeiten der Einflussnahme zu diskutieren und zu erarbeiten.

Chancengleichheit in der Regionalpolitik – Handlungsansatz „Verstärkte Zusammenarbeit von Frauenforschung und Regionalpolitik"

Um Chancengleichheit in der Regionalpolitik umzusetzen, sind zunächst Erkenntnisse über die Auswirkungen von gesellschaftlichen Entwicklungen und politischen Vorhaben auf die Lebenslagen von Frauen erforderlich. Einzelne Akteure und Akteurinnen können dieses Wissen nicht vorhalten, da die Einflussfaktoren auf die Situation der Frauen zu vielschichtig sind und einer wechselseitigen Beeinflussung unterliegen. Notwendig ist deshalb eine Zusammenarbeit aller Politikbereiche und der wissenschaftlichen Fachdisziplinen. In den vergangenen Jahren sind in unterschiedlichen Wissensgebieten eine Reihe von Forschungszweigen entstanden, die sich mit der Lage der Frauen in den jeweiligen Themenfeldern beschäftigen. Auch in der Stadt- und Regionalplanung beschäftigen sich Forscher und Forscherinnen mit den Auswirkungen regionaler Planungsprozesse auf die Situation der Frauen oder mit den Partizipationschancen der Frauen in der Regionalplanung. Handlungsorientierte Forschungsansätze entwickeln Lösungen, die den Einbezug von Frauen in die Regionalpolitik verbessern können[19]. Auch andere Fachdisziplinen, wie etwa die Arbeits- und Industriesoziologie oder die Arbeitsmarkforschung beschäftigen sich mit frauenspezifischen Thematiken. Um das Wissen über die Geschlechtsspezifik von politischen Entscheidungen und Handlungen zu erweitern, ist eine Ausdehnung der Frauenforschung unabdingbar. Dies bedeutet aber auch, dass hierfür künftig mehr Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssten. Um das vorhandene und das zukünftige Wissen aus den unterschiedlichen Fachbereichen auch zu nutzen, ist eine Zusammenarbeit der regionalpolitischen Expertinnen und Experten mit den Frauenforscherinnen und –forschern erforderlich.

Chancengleichheit in der Regionalpolitik – Handlungsansatz „Aufhebung der großräumigen Trennung von Arbeiten, Wohnen, privater Versorgung und Freizeit"

Ein konkretes Beispiel, wie regionale Planung die Lebensrealität der Frauen beeinflusst, ist die räumliche Trennung der Daseinsfunktionen in Stadt und Region. Die Funktionstrennung und die darauf bezogene Ausrichtung der Verkehrspolitik führte zu einer strukturellen Benachteiligung von Frauen. Der Alltag der Frauen erfordert eine gute und schnelle Erreichbarkeit der Versorgungseinrichtungen (Kinderbetreuung, Schule, Einzelhandel, Ärzte, Banken usw.) und der Arbeitsstätten und erschwert ihnen aufgrund der Funktionstrennung jedoch gerade den Zugang zu diesen. Regionalpla-

[19] Siehe als Überblick Adam, Renner 1995.

nung müsste deshalb ein regionales Leitbild entwickeln, das eine funktionsfähige Mischnutzung mit dem Ziel gleicher Partizipationschancen aller in der Region lebenden Menschen garantiert. Gefordert wäre eine Aufhebung der großräumigen Trennung zwischen Arbeiten, privater Versorgung, Freizeit und Wohnen. Die politischen Eingriffsmöglichkeiten liegen in erster Linie in der Flächen- und Wohnungspolitik. Nötig dafür ist allerdings ein gesellschaftlicher Konsens, der die Gesamtinteressen der Region über Partialinteressen von gesellschaftlichen Gruppen und einzelnen Gemeinden stellt.

Chancengleichheit in der Regionalpolitik – Handlungsansatz „Förderung einer ausgeglichenen regionalen Wirtschaftsstruktur"

Um Chancengleichheit herzustellen, muss die Situation der Frauen bereits in Rahmen der regionalen Wirtschaftspolitik mit berücksichtigt werden. Konkret bedeutet dies beispielsweise, dass die Wirtschaftsförderung sich nicht nur für eine Stärkung derjenigen Branchen in der Region einsetzen sollte, die in erster Linie neue Chancen und Arbeitsplätze für Männer bereitstellen. Innovative Förderprogramme sollen auf eine ausgeglichene Wirtschaftsstruktur in der Region setzen und auch das Wachstum der haushaltsbezogenen Dienstleistungen, wie etwa soziale Dienstleistungen, Bildungseinrichtungen oder Kultureinrichtungen fördern. Eine Konzentration der Wirtschaftspolitik auf Zukunftsindustrien der High-Tech-Branche[20] fördert aufgrund der geschlechtsspezifischen Spaltungen am Arbeitsmarkt vor allem Männer, wenn sie nicht explizit durch Fördermaßnahmen für Frauenerwerbstätigkeit flankiert wird.

Chancengleichheit in der Regionalpolitik – Handlungsansatz „Büro für Chancengleichheit"

Die regionalpolitischen Gleichstellungsaktivitäten könnten durch „Büros für Chancengleichheit" unterstützt werden. Die Aufgaben der Büros für Chancengleichheit könnten darin bestehen, Unternehmen, und hier insbesondere kleine und mittelgroße Betriebe, über mögliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zu beraten. Hierzu gehört beispielsweise eine Beratung zur Umsetzung einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik, die Unterstützung bei der Beantragung von Fördergeldern und

[20] So wurden in der Vergangenheit sektorale Strukturprogramme vor allem in Regionen mit Krisenbranchen aufgelegt, z.B. Kohle, Werften oder Stahl mit dem Ziel die Entwicklung der High-Tech-Branchen zu forcieren wie z.B. die Luft- und Raumfahrt (vgl. Knapp/ Weg 1995: 78).

die Hilfe bei der Suche nach konkreten Einzelfalllösungen für spezielle betriebliche Probleme im Zusammenhang mit gleichstellungspolitischen Fragen. Darüber hinaus könnten die Büros für Chancengleichheit auch die Aufgabe übernehmen, Frauen über Fördermöglichkeiten und über laufende Aktivitäten zu informieren. Diese Anforderung resultiert aus dem Umstand, dass bestehende Möglichkeiten von Frauen oft deshalb nicht genutzt werden, weil ihnen vorhandene Lösungsmöglichkeiten nicht bekannt sind.

Chancengleichheit in der Regionalpolitik – Handlungsansatz „Regionaler Gleichstellungsatlas"

Ein regionaler „Gleichstellungsatlas" könnte einen Überblick über sämtliche in der Region ansässigen Institutionen, die sich mit Gleichstellungsfragen befassen, geben. Ziel einer derartigen Broschüre wäre es, sowohl die Frauen als auch die Unternehmen darüber zu informieren, an welche Stellen sie sich mit ihren Fragen aber auch mit Anregungen wenden können. Neben den konkreten Aufgaben und Zielen der Institutionen sollte der Atlas auch Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner nennen. Daneben könnten auch laufende regionale Projekte, die sich mit der Gleichstellung von Frauen befassen, aufgeführt und Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie sich Frauen beziehungsweise Unternehmen im Rahmen der Projekte Unterstützung oder Rat holen können. Informationen über finanzielle Fördermöglichkeiten von Gleichstellungsprojekten oder bei bestimmten Problemen könnten den Atlas thematisch abrunden.

Der Gleichstellungsatlas könnte in öffentlichen Einrichtungen als Informationsmaterial verteilt werden. Um auf den Gleichstellungsatlas aufmerksam zu machen, könnte auf öffentlichen Werbeflächen darüber informiert werden.

Handlungsansätze zur Verbesserung der Erwerbslage der Frauen in den Regionen Bayerns auf einen Blick

Verbesserung der Versorgung mit Kinderbetreuungsangeboten und Erhöhung der Mobilität von Frauen

- Initiierung eines Leitprojektes, dessen Ziel in der Entwicklung und Erprobung unterschiedlicher Formen der Kinderbetreuung und Möglichkeiten der Erhöhung der Mobilität von Frauen besteht.

Überwindung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und Schaffung einer Kultur für Frauenerwerbstätigkeit

- Einsatz von Lehrmitteln, die ein egalitäres Rollenbild von Frauen und Männern vermitteln und entsprechende Schulung des pädagogischen Personals,
- finanzielle Aufwertung der Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeführt werden,
- Eröffnung neuer beruflicher Karrierewege, die es sowohl Frauen wie Männern ermöglicht Beruf und Familie zu vereinbaren ohne Karriereeinbußen in Kauf nehmen zu müssen,
- Einführung einer Elternzeit, die verlängert wird, wenn auch Väter davon Gebrauch machen.

Chancengleichheit in der Regionalpolitik

- Förderung einer stärkeren Vertretung von Frauen in regionalpolitischen Gremien,
- Initiierung eines Modellprojektes, das Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen an der Regionalplanung erprobt,
- Aufbau von Frauennetzwerken in der Region zur Stärkung der frauenpolitischen Lobbyarbeit,
- Verstärkung der Zusammenarbeit von Frauenforschung und Regionalpolitik,
- Entwicklung eines regionalen Leitbildes, das eine Aufhebung der großräumigen Trennung von Arbeiten, Wohnen, privater Versorgung und Freizeit anstrebt,
- Förderung einer gemischten Wirtschaftsstruktur, die auch Dienstleistungen, die Frauen Arbeitsplätze anbieten, umfasst,
- Einrichtung eines Büros für Chancengleichheit, das als Anlaufstelle für Frauen und Unternehmen bei Fragen der Chancengleichheit dient,
- Erstellung eines Gleichstellungsatlanten, der Frauen und Unternehmen über Fördermöglichkeiten, laufende Projekte und Beratungsstellen in der Region informiert.

2. Zur Situation der Frauenerwerbstätigkeit in der Bundesrepublik und Bayern – Ergebnisse aus der Forschung

Immer mehr Frauen weisen für sich die traditionelle Rolle als Frau, deren Hauptwirkungsbereich in der Familie liegt, ab. Dies zeigt sich an der zunehmenden Erwerbsorientierung von Frauen, die seit dem zweiten Weltkrieg ständig gestiegen ist. (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, Teil II 1997: 36). Die wachsende Erwerbsorientierung von Frauen findet ihren Niederschlag in einer steigenden Frauenerwerbstätigkeit. In Westdeutschland steigt die Erwerbstätigkeit der Frauen seit Jahrzehnten langsam aber kontinuierlich und stärker als die Männererwerbstätigkeit an. Demgegenüber hat sich die Arbeitsmarktlage der Frauen in den neuen Bundesländern seit der Wende drastisch verschlechtert. Die steigende Erwerbsintegration der Frauen vollzog sich im Westen anders als bei den Männern vor allem durch eine Zunahme der Teilzeiterwerbstätigkeit. Mit der Krise in den frühen 90er Jahren nahm in den alten Bundesländern die Zahl der Vollzeit beschäftigten Frauen ab. Die Zunahme der Frauenbeschäftigung ist in den 90er Jahren vor allem auf eine Umverteilung des Arbeitsvolumens unter den Frauen zurückzuführen. Diese Entwicklung resultierte daraus, dass insbesondere Frauen in den mittleren Altersklassen und insbesondere Mütter häufiger als früher erwerbstätig sind (Klammer u.a. 2000: 45f.).

Trotz dieser für Frauen aus den westlichen Bundesländern teilweise positiven Entwicklung gibt es auch für Frauen negative Tendenzen, die zeigen, dass die Chancengleichheit im Erwerbsleben für Frauen noch nicht erreicht ist. Nach wie vor ist der Arbeitsmarkt zwischen Frauen und Männern gespalten. Frauen arbeiten größtenteils in anderen Berufen aber auch Branchen als Männer. Aber auch innerhalb eines Berufs oder einer Branche bestehen die geschlechtsspezifischen Spaltungen weiterhin fort. Während drei Viertel der Frauen in den Dienstleistungen beschäftigt sind, beläuft sich dieser Anteil bei den Männern auf nur rd. die Hälfte. Die Frauenbeschäftigung hat ihren Schwerpunkt im Gesundheits- und Sozialwesen, im Erziehungswesen, im Handel, im Gastgewerbe und im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen. Ein Großteil der Frauen findet eine Beschäftigung in den Dienstleistungsberufen. Drei Viertel der Frauen arbeitet in nur 15 Berufen, die zudem überwiegend mit Frauen besetzt sind[21] (Klammer u.a. 2000: 87).

[21] Die Tätigkeitsschwerpunkte von Frauen sind die Büroberufe, die kaufmännischen Berufe, die nichtärztlichen Gesundheitsdienstberufe, die sozialen Berufe, die Reinigungsbe-

Obwohl der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit stark mit dem Strukturwandel und der damit verbundenen Schwerpunktverschiebung der Arbeitsplätze weg von der Industrie hin zu den Dienstleistungsbranchen und –berufen korrespondiert, profitierten die Frauen nicht immer vom Arbeitsplatzgewinn in diesen Branchen. Insbesondere in den neuen, bis vor kurzem expandierenden Branchen der New Economy konnten Frauen nicht im gleichen Maße wie Männer vom Arbeitsplatzwachstum profitieren. Beispielsweise zeigen Studien zur Medienbranche, dass Frauen nicht in gleichem Maße wie Männer Zugang zur Beschäftigung in dieser Branche finden (Böhm/Volkert 1998: 31) und vorwiegend im grafisch/gestalterischen Bereichen tätig sind, während Männer vor allem im Programmier- und Entwicklungsbereich arbeiten (Pousinis1998:5). Eine Studie über die veränderten Qualifikationsanforderungen durch Multimediaanwendungen sowohl in der Multimediabranche als auch in traditionellen Branchen kam zu dem Ergebnis, dass die meisten Arbeitskräfte in den „multimedialen Produktionsstätten" männlich sind (Kühlwetter 1999). Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit schätzt die Lage für Frauen in der Multimedia-Branche allerdings positiver ein. Frauen sind zwar insgesamt noch in der Minderheit, haben aber bereits zu allen Tätigkeitsbereichen Zugang gefunden (Liesering 1999).[22]

Die Ursachen für die unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkte von Frauen und Männern sehen die Autorinnen und Autoren des Berichts zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, der im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt wurde, im unterschiedlichen Berufswahlverhalten von jungen Frauen und Männern sowie im betrieblichen Einstellungsverhalten.[23] Danach wird die

rufe, die Lehrberufe und die Arbeit als Verkäuferinnen. Männer arbeiten hauptsächlich in Büroberufen, in Berufen des Landverkehrs, in der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung, als Ingenieure, in Elektroberufen, als Techniker und in den Sicherheitsberufen.

[22] Auf die differenziert zu betrachtende Situation der Frauen in den Dienstleistungsbereichen weisen auch Fischer/Vogl in ihrer Untersuchung über die Frauenerwerbstätigkeit in der Region Stuttgart hin. Viele Dienstleistungsbranchen bauen zwischenzeitlich ebenso Personal ab, insbesondere im Bereich der primären Dienstleistungen (z.B. Fachverkäuferinnen) in denen viele Frauen beschäftigt sind. (Fischer/Vogl 1998: 34f.)

[23] Dass die geschlechtsspezifische Studienfachwahl die geringe Repräsentanz von Frauen in typischen Männerberufen nicht allein erklären kann, zeigt auch eine Studie des IAB über das Arbeitslosigkeitsrisiko von Frauen, die ein männerdominiertes Fach studiert haben. Zwar sind Akademikerinnen generell von einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko bedroht als ihre Kollegen, dieser Unterschied fällt aber in männerdominierten akademischen Berufen stärker aus als in frauendominierten. Zudem haben Frauen, die ein männerdominiertes Fach studiert haben, häufig ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko als Frauen die ein frauendominiertes Studienfach studiert haben. Die Studie stellt aber auch fest, dass sich im Berufsverlauf das Arbeitslosigkeitsrisiko bei männerdominierten

Wahl von jungen Frauen und Männern für unterschiedliche Berufe von den Eltern, der Schule und der Berufsberatung je nach Geschlecht unterschiedlich beeinflusst. Zudem wird den Frauen durch das Einstellungsverhalten der Betriebe der Zugang zu „männlichen" Berufsfeldern erschwert. Die Unterstellung einer potentiellen Mutterschaft und die dadurch erwartete Berufsunterbrechung und Leistungsminderung verhindert das Vordringen von Frauen in überwiegend von Männern besetzte Tätigkeitsfelder. Die ungleichen Tätigkeitsfelder von Frauen und Männern gehen gleichzeitig mit einem unterschiedlichen hierarchischen Status einher. Im System der dualen Berufsausbildung werden überwiegend Männer ausgebildet, während die berufsqualifizierenden Fachschulen mehrheitlich von Frauen besucht werden. Die Ausbildungen an den Fachschulen finden sich in der Regel in den Dienstleistungen und zeichnen sich häufig durch schlechtere Rahmenbedingungen und Zukunftsperspektiven aus. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002: 131).[24]

Neben der unterschiedlichen Berufswahl tragen auch die betrieblichen Strukturen und Normen, wie beispielsweise die Formen der Arbeitsorganisation und die Arbeitszeiten zur Herstellung und Verfestigung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bei. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002: 131). Frauen haben schlechtere Aufstiegschancen als Männer und bleiben in der Regel selbst bei gleicher Ausgangsqualifikation in der betrieblichen Hierarchie unterhalb der Männer stehen (Klammer u.a. 2000: 89).

Frauen arbeiten häufiger als Männer in Arbeitsverhältnissen jenseits des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses. So waren 1997 zwei Drittel der Arbeitskräfte, die ausschließlich eine geringfügige Beschäftigung ausübten, Frauen. Auch befinden sich Frauen häufiger als Männer in der Grauzone zwischen abhängiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit und arbeiten im Beschäftigungsstatus der Scheinselbstständigkeit. Unter den befristet Beschäftigten und den Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer befanden sich 1998 allerdings mehr Männer als Frauen (Klammer u.a.: 97ff). Den Weg in die echte berufliche Selbstständigkeit gehen nach wie vor immer noch vergleichsweise wenig Frauen. Die Zahl der weiblichen Selbst-

akademischen Berufen annähert, während es bei frauendominierten Berufen zu Ungunsten der Frauen auseinandergeht (Schreyer 1999).

[24] Die Spaltung am Arbeitsmarkt zwischen den Geschlechtern setzt sich auch in den weiblichen Domänen in den Dienstleistungsbranchen fort. Ein Beispiel hierfür ist die expandierende Weiterbildungsbranche. Als sich hier aufgrund der Professionalisierung der Weiterbildungsarbeit seit Ende der 60er Jahre unterschiedliche Funktionsbereiche herausbildeten, übernahmen Männer die Aufgaben im Bereich Planung und Leitung der Weiterbildungsarbeit meist in Vollzeitarbeitsverhältnissen. Frauen konnten in dieser Branche in erster Linie Fuß fassen, indem sie als Kursleiterinnen in Form von freier Mitarbeit in Teilzeit tätig wurden (vgl. Skripski 1997).

ständigen stieg zwar in den vergangenen Jahren an, dennoch liegt der Anteil der Frauen unter den Selbstständigen 1997 in den alten Bundesländern immer noch bei lediglich 27 Prozent. Auffällig ist auch, dass die Mehrheit der Frauen zur Gruppe der Ein-Personen-Selbstständigen zu zählen sind. 1997 hatten 61 Prozent der selbstständigen Frauen keine Beschäftigten, bei den Männern waren dies lediglich 46 Prozent. (Bundesanstalt für Arbeit 2000: 400).

Die deutlichsten Unterschiede im Erwerbsverhalten zwischen Männern und Frauen zeigen sich an der Länge der Erwerbsarbeit. Unter den Teilzeitbeschäftigten ist nach wie vor der Anteil der Frauen weitaus höher als der der Männer. Frauen weisen überdies im Arbeitsbereich der Teilzeitbeschäftigung längere Arbeitszeiten als die Männer auf. Nach einer Untersuchung der Arbeitszeitrealität und -wünsche von Frauen und Männern ist dieser Umstand dadurch verursacht, dass Männer, wenn sie Teilzeit arbeiten, dies überwiegend im geringfügigen Bereich tun. Koch (2002) sieht hierin die Bestätigung, dass Teilzeitarbeit für Männer nur eine vorübergehende Form der Beschäftigung, abhängig von bestimmten Lebenssituationen, wie etwa dem Zuverdienst während des Studiums, darstellt.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitszeit lassen sich bei Alleinstehenden kaum ausmachen, dagegen steigt der Teilzeitanteil der Frauen bereits deutlich in Paarhaushalten, auch wenn keine oder noch keine Kinder vorhanden sind. Dies zeigt nach Koch, dass die „traditionelle" Geschlechterrollenverteilung immer noch weit verbreitet ist. Dies verdeutlichen auch die Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern. Weder wünschen teilzeitbeschäftigte Frauen in nennenswertem Umfang eine Vollzeitstelle[25], noch interessieren sich besonders viele vollzeitbeschäftigte Männer für eine Teilzeitstelle. Auch sind Männer weitaus eher bereit oder dazu angehalten Mehrarbeit zu leisten. Männer machen häufiger und auch weitaus mehr Überstunden als Frauen und sie lassen sich diese auch häufiger auszahlen, während Frauen ihre Überstunden eher in Freizeit ausgleichen. (Koch 2002: 63). Insbesondere Paare mit Kindern arbeiten in Arbeitsverhältnissen jenseits des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses, die Frauen aufgrund der hohen Teilzeitquote und die Männer, weil sie besonders häufig Überstunden und Schicht- oder Nachtarbeit leisten (ebd.: 55).

[25] Nach einer anderen Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung übersteigt die Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen bei weitem das Angebot. Dies gilt nicht nur für die alten sondern auch für die neuen Bundesländer. Eine Ursache hierfür ist in der mangelnden Ausstattung mit Kinderbetreuungseinrichtungen zu suchen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen erschweren oder unmöglich machen. Allerdings wird eine Vollzeiterwerbstätigkeit beider Eltern auch nicht als wünschenswert erachtet (Beckmann 2002).

Die unterschiedlichen Erwerbschancen von Frauen und Männern lassen sich nicht mehr durch die schlechtere Qualifikation von Frauen erklären. Frauen haben in dieser Frage in den vergangenen Jahren stark aufgeholt. Sie sind zwischenzeitlich genauso gut, zum Teil sogar höher qualifiziert als Männer. Nach den Angaben der Bundesanstalt für Arbeit sind zwischenzeitlich mehr als die Hälfte der Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit Realschulabschluss oder Hochschulreife weiblich und fast 50 Prozent der Studienanfänger und -anfängerinnen sind Frauen. Dennoch ist bei den Frauen das Risiko, nur eine Beschäftigung unterhalb der Qualifikation zu finden, deutlich größer als bei Männern und nahm in den vergangenen Jahren sogar noch zu. 1995 waren 26 Prozent der Akademikerinnen in den alten Bundesländern unterwertig beschäftigt, 1991 waren dies noch 20 Prozent (Westdeutschland Männer: 1991: 11 Prozent, 1995: 8 Prozent). (Bundesanstalt für Arbeit 2000: 396f.)

Dass sich die Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt nicht durch ein niedrigeres Qualifikationsniveau der Frauen erklären lassen, zeigen auch Untersuchungen über die Teilnahme von Frauen und Männern an Weiterbildungsmaßnahmen. Im Gegenteil: Frauen sind nicht nur gut qualifiziert sondern weisen auch eine höhere Qualifizierungsbereitschaft als Männer auf. Eine Analyse der Daten des IAB-Betriebspanels belegt, dass Frauen im Jahr 1999 häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen als Männer, wobei die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in den neuen Bundesländern noch deutlicher ausgeprägt sind als im Gebiet der alten Bundesrepublik. 1997 war die Situation für die alten Bundesländer noch umgekehrt. Dies verdeutlicht, dass von einer Benachteiligung von Frauen in der Frage der Einbindung in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten nicht mehr gesprochen werden kann (Leber 2002: 178). Es zeigt aber ebenso, dass Qualifikation nicht der Grund für die betriebliche Benachteiligung von Frauen ist.

Die unterschiedliche Berufswahl von Frauen und Männern, die niedrigere Stellung innerhalb der betrieblichen Hierarchie sowie der höhere Anteil von Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen führen zu handfesten materiellen Nachteilen der Frauen am Arbeitsmarkt. Die Einkommen der Frauen liegen nach wie vor erheblich unter den Einkommen der Männer. So erzielten 1997 Vollzeit beschäftigte Frauen in Westdeutschland nur knapp 75 Prozent des Einkommens der Vollzeit beschäftigten Männer. Im Lebensverlauf erhöht sich die Differenz zwischen Frauen- und Männereinkommen sogar noch. Während jüngere Frauen bis 24 Jahre im Westen durchschnittlich 95 Prozent des Einkommens der Männer erhielten, verringert sich der Anteil bei älteren Frauen auf knapp 66 Prozent. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002: 35f.). Die Ungleichheit der Einkommen nimmt auch nicht mit steigender Qualifikation ab, sondern wird im Gegenteil sogar noch größer. Während Frauen ohne Ausbildungsabschluss brutto

rd. ein Zehntel weniger als Männer mit der vergleichbaren Qualifikation verdienen, erhöht sich dieser Abstand auf 30 Prozent bei den Frauen und Männern in Führungspositionen (Holst 2003:).[26] Die Einkommenshöhe hängt allerdings nicht nur von der Tätigkeit und der Stellung innerhalb der betrieblichen Hierarchie sondern ebenso von den Branchen und der Betriebsgröße ab. „Typische" Frauenbranchen zahlen geringere Einkommen als „typische" Männerbranchen und kleine und mittelgroße Unternehmen, in denen die meisten der weiblichen Beschäftigten tätig sind, zahlen schlechter als Großbetriebe (Klammer 91 u. 233).

Die Situation der Frauen am Arbeitsmarkt führte zur Feststellung der Bayerischen Staatsregierung in ihrem Bericht zur sozialen Lage in Bayern, dass „trotz der formalen und rechtlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (..) Frauen noch immer im Alltag in vielen Lebenssituationen benachteiligt" sind. „So sind Frauen zum Beispiel noch immer in Führungspositionen in der Arbeitswelt, der Politik und der Gesellschaft erheblich unterrepräsentiert. So sind sie noch immer im Erwerbsleben benachteiligt, haben durchschnittlich geringere Einkommen und geringere Renten als Männer. (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit o.J.: 107).

Die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit verlief allerdings nicht gleichförmig innerhalb des gesamten Bundesgebietes. Hinsichtlich des Erwerbsumfangs lassen sich regionale Unterschiede innerhalb der Republik feststellen, die sich seit Beginn der Industrialisierung als ein Süd-Nord-Gefälle darstellen, das sich bis heute noch fortsetzt. Die Frauenerwerbsquoten sind in den südlichen Bundesländern Bayern und Baden-Württemberg höher als in den übrigen Bundesländern. Nur in den Stadtstaaten Hamburg, Berlin und Bremen sind die Frauenerwerbsquoten traditionell aufgrund des hohen Dienstleistungsanteils auch sehr hoch. Im Gegensatz hierzu sind die Erwerbsquoten der Frauen in den schwerindustriell ge-

[26] Diese Ergebnisse wurden auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für das Jahr 2000 errechnet. Die Autorin stellt hier fest, dass der größte Einfluss auf die Einkommenshöhe durch den Erwerbsumfang ausgeübt wird. Aber auch andere Ursachen wie die vertikale und horizontale Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen führen zur Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern. Durch die Steuer- und Abgabenregelungen werden die Einkommensdifferenzen nochmals vergrößert. Verantwortlich hierfür sind neben dem Ehegattensplitting, das im Regelfall die Nettoeinkommen der Frauen relativ verringert und die der Männer erhöht, auch die sozialen Sicherungssysteme mit der degressiven Wirkung oberhalb der Bemessungsgrenze, die von Männern häufiger als von Frauen überschritten wird. Die Autorin stellt aber fest, dass auch unter Berücksichtigung der persönlichen und der Arbeitsplatzmerkmale ein Verdienstunterschied von 14 Prozent zwischen weiblichen und männlichen abhängig Beschäftigten verbleibt. (Vgl. Holst 2003).

prägten Regionen Nordrhein-Westfalen und Saarland am geringsten im bundesdeutschen Ländervergleich (Assenmacher 1988 71f.).

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die zu Beginn der 90er Jahre durchgeführt wurde. Danach lässt sich ebenfalls ein Nord-Süd-Kontrast innerhalb der Bundesländer feststellen. Die meisten bayerischen und baden-württembergischen Arbeitsmarktregionen weisen eine hohe Erwerbsbeteiligung unter den Frauen auf, die sich an die hohe Erwerbsbeteiligung in den Großstädte annähert. Gleichzeitig ist die qualitative Erwerbssituation vergleichsweise ungünstig, da das Qualifikationsniveau der weiblichen Beschäftigten relativ niedrig ist. In den nördlichen Bundesländern ist die Frauenerwerbsbeteiligung auch aufgrund der schlechteren Arbeitsmarktlage niedriger als in den süddeutschen Regionen. Das Qualifikationsniveau der weiblichen Erwerbstätigen liegt aber höher als in Süddeutschland. Die regionalen Unterschiede im Niveau der Frauenerwerbsbeteiligung sind wesentlich stärker ausgeprägt als dies unter den Männern der Fall ist. Die Studie belegt, gemessen an den Arbeitslosenquoten, dass in den Regionen mit einer vergleichsweise günstigen Arbeitsmarktsituation die Erwerbsbeteiligung der Frauen hoch ist. Zwischen der Arbeitsmarktsituation und dem Qualifikationsniveau lässt sich allerdings genau der umgekehrte Zusammenhang feststellen. Insbesondere in den Arbeitsmarktregionen, in denen die Arbeitsmarktsituation eher günstig ist, ist das Qualifikationsniveau der weiblichen Beschäftigten niedrig. Umgekehrt lässt sich der Zusammenhang ebenso feststellen (vgl. Bender/Hirschenauer 1993).

Eine der wenigen Untersuchungen, die sich mit der Frage der regionalen Erwerbsbeteiligung von Frauen befasst, ist die Studie von Petra Sommerfeldt-Siry aus dem Jahr 1988. Nach ihren Recherchen sind es unterschiedliche Einflussfaktoren, die die Erwerbsbeteiligung von Frauen beeinflussen und die regional unterschiedlich wirken. Die Erwerbstätigkeit der Frauen wird demnach sowohl von Seiten des Arbeitsplatzangebots als auch vom Nachfrageverhalten der Frauen bestimmt. Die Ergebnisse ihrer Untersuchung verdeutlichen, dass die jeweilige Wirtschaftsstruktur einer Region zwar einen wesentlichen, jedoch nicht den alleinigen Einflussfaktor auf die Frauenerwerbsbeteiligung hat. Ebenso wirken sich die Voraussetzungen im Industrialisierungsprozess, das quantitative Verhältnis von Arbeitsplätzen und Erwerbsfähigen sowie die Berufsausbildung auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen aus. Weiterhin beeinflusst aber auch das Einkommensniveau in der Region, das Verkehrssystem und damit die Erreichbarkeit der Arbeitsplätze die Nachfrage der Frauen nach Arbeitsplätzen. Strukturelle Faktoren innerhalb der Region, wie u.a. der Familienstand der Frauen, die Anzahl der Kinder oder das Geschlechterrollenverständnis und die damit zusammenhängenden Lebensleitvorstellungen, wirken sich ebenso auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen in der Region aus. Insofern ist das Süd-Nord-Gefälle

der regionalen Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht monokausal erklärbar. So übt beispielsweise für die Frauen in der Altersgruppe zwischen 25 und 45 Jahren im Nordteil der Bundesrepublik die individuelle und familiäre Lebenssituation den entscheidenden Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen aus. Im Südteil der Bundesrepublik beeinflusst dagegen das Arbeitsplatzangebot weit mehr als die individuelle Lebenssituation die Tatsache, ob Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder nicht. Eine Konvergenz der Erwerbsquoten der Frauen, d.h. die Angleichung der regionalen Frauenerwerbsquoten an die bundesdurchschnittliche Quote konnte Sommerfeldt-Siry, wie dies in unterschiedlichen Studien prognostiziert wird, nicht feststellen (Sommerfeldt-Siry 1990: 125ff.).

Am Beispiel der 165 Arbeitsmarktregionen geht Langkau der Frage nach, welche wesentlichen Bestimmungsgründe für den Umfang der Frauenerwerbsnachfrage und die Frauenerwerbstätigkeit maßgeblich sind und unter welchen Bedingungen Frauen am Arbeitsmarkt auftreten (Langkau 1977: 17). Die regionalen Unterschiede führt Langkau auf den Einfluss unterschiedlicher Variablen in den Regionen zurück. So stellte er u.a. fest, dass den höchsten Erklärungsbeitrag zur Höhe der Frauenerwerbsbeteiligung die Branchenstruktur in der Region leistet. Dabei fördert eine diversifizierte Branchenstruktur dann, wenn darunter viele Branchen mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten zu finden sind, einen positiven Beitrag zur Frauenbeschäftigung. In Regionen in denen das Lohn- und Gehaltsniveau niedrig ist, ergibt sich für mehr Frauen die Notwendigkeit, durch eine eigene Erwerbstätigkeit das Familieneinkommen aufzubessern. Ebenso förderlich für die Frauenbeschäftigung erweist sich ein hohes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen. Nach Auffassung Langkaus sind die wichtigsten Bestimmungsgründe für die Nachfrage der Frauen nach Arbeitsplätzen auf der Seite der Unternehmen, im regionalen Arbeitsplatzangebot und in der Höhe der Löhne und Gehälter zu suchen. Andere Bestimmungsgrößen, mit Ausnahme der Kinderzahl und dies auch nur in der Altersklasse der 30 bis 35 jährigen und der 40- bis 45- jährigen Frauen, treten demgegenüber in den Hintergrund. (ebd.: 287ff.).

Die regionalen Unterschiede in der Frauenerwerbstätigkeit innerhalb der Bundesrepublik führen Sackmann und Häussermann auf regional unterschiedliche Formen der gesellschaftlichen Organisation und damit auf kulturelle Unterschiede zurück. Historische Figurationen der Verknüpfung von Familien- und Erwerbsarbeit haben sich zu regional spezifischen Frauenrollen entwickelt, die auch heute noch einen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen haben. Die Weichenstellungen für die unterschiedlichen Frauenrollen erfolgten in der Phase der Industrialisierung. Entscheidend für die Familien- und Erwerbsorientierung sind demnach die Organisation der Erwerbsarbeit. Die Vereinbarkeitsmodalitäten und damit die Ausformung der regionalen Frauenrollen beeinflussen entscheidend den Umfang der Er-

werbsbeteiligung von Frauen (Sackmann1997: 46). Verantwortlich für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie sind nach Auffassung von Sackmann/Häussermann jedoch nicht die in der Region vorhandenen Wirtschaftstypen sondern vielmehr die Formen der Arbeitsorganisation (ebd.: 50), die auch innerhalb eines Wirtschaftstyps, wie sie am Beispiel der Zigarettenproduktion (ebd.: 52f.) zeigen[27], variieren können. Eine schwache Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern innerhalb der Tätigkeiten führt auch zu einer teilweisen Integration der Frauen innerhalb der unterschiedlichen Hierarchieebenen. Dies wiederum führt zu einer hohen Erwerbsintegration von Frauen (ebd. 56).[28]

Diese Ausformung der Arbeitsorganisation und somit eine hohe Frauenerwerbsbeteiligung fanden Sackmann und Häussermann in ihrer historischen Untersuchung in Regionen vor, in denen die Landwirtschaft kleinbetrieblich strukturiert ist. Hier waren die Tätigkeitsbereiche von Frauen gar nicht oder nur teilweise getrennt. Als Beispiel nennen sie Niederbayern, wo es eine enge Verbindung von Erwerbs- und Haushaltssphäre zwischen den Statusübergängen und den Übergängen in der Erwerbsbiografie gab. Die Frauen entwickelten eine starke Erwerbsorientierung. Die Familienorientierung wurde verstärkt, weil die Landwirtschaft im Familienzusammenhang bewirtschaftet wurde und es einen engen Zusammenhang zwischen der Erwerbsarbeit und dem Sozialstatus gab.[29] In den norddeutschen Regionen war dagegen die Landwirtschaft mittel- und großbetrieblich geprägt. Die Arbeit in der Landwirtschaft war nicht verwandtschaftlich organisiert. Die schwach ausgeprägte Industrialisierung richtete sich auf die Produktion von land-

---

[27] So zeichnet sich die Herstellung der Zigarren in der Provinz Sachsen dadurch aus, dass hier insbesondere Frauen mit der Produktion beschäftigt waren, während in Westfalen, Hannover und Hamburg-Bremen auf die Beschäftigung von Frauen weitgehend verzichtet wurde. Zudem arbeiteten in Hessen, Thüringen und Sachsen nicht nur überwiegend Frauen in der Zigarrenproduktion sondern Frauen taten dies auch überwiegend allein während in Hamburg und Bremen Frauen, wenn überhaupt, nur die Zuarbeit übernahmen. Dieses Beispiel verdeutlicht, dass die Organisationsformen auch innerhalb einer Branche Spielräume bieten, die zu einer unterschiedlichen vertikalen und horizontalen Erwerbsintegration der Frauen führen.

[28] Sackmann und Häussermann unterscheiden in ihrer Studie drei unterschiedliche Typen der Erwerbsorientierung. Den Typus der starken Familienorientierung fanden sie im Saarland, in Rheinland-Pfalz und in Nordrhein-Westfalen. Eine starke Erwerbsorientierung konnten sie im süddeutschen Raum in Bayern, Baden-Württemberg und in Hessen ausmachen. In den nördlichen Bundesländern Schleswig-Holstein und Niedersachsen herrscht dagegen eine Mittlere Familien- und Erwerbsorientierung vor. (Sackmann/Häussermann 1997: 61f.).

[29] Vor der Gründung eines eigenen Hausstandes war es üblich, dass Männer und Frauen den elterlichen Hof verließen um sich für einige Jahre als Magd oder Knecht zu verdingen.

wirtschaftlichen Geräten und Nahrungsmitteln. Frauen, die in der Landwirtschaft keine Beschäftigung fanden, wanderten deshalb in die Städte ab, um dort eine Arbeit im Bereich der persönlichen Dienstleistungen zu suchen. In Regionen, in denen eine Vermischung zwischen landwirtschaftlicher Erwerbsarbeit und Erwerbsarbeit in dezentralen gewerblichen Produktionsstätten statt fand, wie in Württemberg, gab es für Frauen viele Arbeitsmöglichkeiten im regionalen Nahbereich und somit war eine Kombination aus Erwerbs- und Familienarbeit aufgrund der kleinbetrieblichen Struktur und der Verbindung von zentralisierter Fabrikarbeit und Hausindustrie möglich. Häufig wurde Landwirtschaft oder Handwerk im Nebenerwerb betrieben. Im Ruhrgebiet war die Sozialstruktur in erster Linie durch Lohnarbeit geprägt. Insofern spielte die Mitarbeit der Frauen im Betrieb des Mannes keine große Rolle. Die männlich dominierte Erwerbswelt der industriellen Großbetriebe im Bergbau und der Schwerindustrie bot den Frauen keine Verknüpfungsmöglichkeiten von Erwerbs- und Familiensphäre. Hiervon unterschied sich die Situation der Frauen in den Dienstleistungsregionen wie der Hansestadt Bremen. Die Frauenerwerbstätigkeit war auf die häuslichen Dienste beschränkt. Frauen fanden hier seltener Zugang zu den Arbeitsbereichen außerhalb der persönlichen Dienste als in anderen Regionen (47ff.).

Den entscheidenden Einfluss auf die regionale Frauenerwerbsbeteiligung übt nach Sackmann und Häussermann nicht eine spezifische regionale Wirtschaftsstruktur aus sondern die jeweils spezifische Form der Organisierung der Tätigkeiten, die auch innerhalb eines Wirtschaftszweiges differieren kann, und die wiederum positiv oder negativ auf die Vereinbarkeit der Erwerbsorientierung mit der Familienorientierung von Frauen wirken kann.

Eine hierzu konträre Auffassung vertreten Irmen und Maretzke. Sie betonen in ihrer Untersuchung über die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Zeitraum von 1978 bis 1991 den Einfluss des Niveaus, der Struktur und der regionalen Trends der Beschäftigungsnachfrage auf die Frauenerwerbsbeteiligung. Der Stadt-Land-Gegensatz, die Lage, die Erreichbarkeit und die Infrastrukturausstattungen erklären nur in geringem Umfang die regionalen Unterschiede in der Frauenerwerbsbeteiligung. Eine Erklärung liefern diese Faktoren lediglich für regional unterschiedliche Beschäftigungsmuster. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen nimmt mit der Arbeitskräftenachfrage zu. (Irmen/Maretzke 1995: 21). Zwar vermuten auch sie, dass die Höhe der regionalen Frauenerwerbsbeteiligung durch sozio-kulturelle Unterschiede und gesellschaftliche Modernisierungsprozesse seit der Industrialisierung beeinflusst wurde, für die Entwicklung der letzten Jahren sind jedoch ökonomische Faktoren und die Lage auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich. Der begrenzende Faktor der Frauenerwerbsbeteiligung ist nicht das Erwerbsverhalten der Frauen sondern die Nachfrage nach Arbeit seitens der Betriebe. Anders herum formuliert: Werden mehr Arbeitsplätze für Frauen angeboten,

werden mehr Frauen einen Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit äußern und ihr Erwerbsverhalten dementsprechend anpassen (ebd.: 24). Die abnehmende Bedeutung der regionalen Einflüsse nehmen Irmen und Maretzke auch aufgrund der Tatsache an, dass sich im Zeitverlauf ein Angleichen des Erwerbsverhaltens zwischen den Regionen feststellen lässt. (ebd.: 32).[30]

Kapeller, Kreimer und Leitner messen der Lage auf dem Arbeitsmarkt eine geringere Bedeutung bei. In ihrer Untersuchung über die Erwerbshemmnisse von Frauen in Österreich, die sie an vier ausgewählten österreichischen Regionen durchführten, kamen sie zu dem Ergebnis, dass die jeweilige Arbeitsmarktsituation die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung von Frauen in den Regionen nur zum Teil erklären kann. Eine ausreichende Anzahl an Arbeitsplätzen für Frauen sind zwar für eine Erwerbsintegration die notwendige Voraussetzung, garantieren aber nicht generell einen Anstieg der Erwerbsquoten. Die Möglichkeiten einer Beteiligung am Erwerbsleben hängen ganz entscheidend von der Frage ab, ob die Erwerbstätigkeit mit der Familienarbeit verknüpft werden kann. Die Vereinbarkeit ist zum einen an die Struktur der Arbeitsplätze, zum anderen aber in erster Linie an das regionale Angebot an Infrastruktureinrichtungen gebunden. Da in den städtischen Zentren die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Kinderbetreuungseinrichtungen, der öffentliche Nahverkehr und die Informationskanäle besser ausgebildet sind, weisen die städtischen Regionen bessere Voraussetzungen für eine Erwerbsintegration der Frauen auf. Die diesbezüglichen Defizite in den ländlichen Regionen führen bei einer schlechten Arbeitsmarktsituation zu einer nochmaligen Verschärfung der Vereinbarkeitsproblematik. Neben diesen materiellen Gegebenheiten beeinflussen auch die regional vorherrschenden Normen und Vorstellungen über die Frauenrolle die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Erwerbstätigkeit der Frauen (Kapeller u.a. 1999: 39 u. 342f.).

[30] Irmen und Maretzke gehen davon aus, dass der Raum als solches keine entscheidende Variable bei der Ausprägung des Erwerbswunsches darstellt. Unter räumlichen Bedingungen fassen sie Faktoren wie den Verdichtungsgrad, die Lage, die Erreichbarkeit und die Infrastrukturausstattung einer Region. Diese Annahme treffen sie allerdings nur für die westlichen Bundesländer. Der Erwerbswunsch der Frauen in den neuen Bundesländern wird nur in geringem Maße durch die Beschäftigungsnachfrage beeinflusst. Dies zeigt sich an den relativ stabilen weiblichen Erwerbsquoten. (Irmen/Maretzke 1993: 26).

3. Die Anlage der Untersuchung

Im Zentrum der vorliegenden Untersuchung stand die Frage nach den regionalen Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit der Frauen. Hierbei wurde untersucht, ob und wie regionale Rahmenbedingungen auf die regionalen Arbeitsmärkte, das regionale Arbeitsangebot, die regionale Arbeitsnachfrage und somit die regionale Frauenerwerbssituation einwirken und ob sich dadurch Unterschiede zwischen den Regionen ergeben. Hierfür wurde zunächst eine Datenanalyse zur Frauenerwerbstätigkeit in Bayern insgesamt sowie für die 18 bayerischen Planungsregionen durchgeführt. Für drei ausgewählte bayerische Planungsregionen wurde anschließend eine detailliertere Untersuchung vorgenommen, um die Frage nach den regionalen Einflüssen auf Frauenerwerbstätigkeit zu beleuchten.

3.1 Auswahl der Untersuchungsregionen

Die Grundlage für die Untersuchung bildeten zum einen statistische Daten zur Frauenerwerbstätigkeit. Sie wurden für den Zeitraum von 1987 bis 2002 für die drei ausgewählten Planungsregionen ausgewertet. Daneben wurde aber auch die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Bayern insgesamt untersucht und eventuelle Abweichungen von der bundesdeutschen Entwicklung dargestellt. In den drei ausgewählten Untersuchungsregionen wurden im Anschluss Interviews mit Expertinnen und Experten zur Frage der Arbeitsmarkt- und Erwerbssituation der Frauen durchgeführt.

Die Auswahl der Schwerpunktregionen erfolgte nach einer ersten Sichtung der Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Ausschlaggebend für die Auswahl war die Erwerbsbeteiligung der Frauen, die Arbeitsmarktsituation und die Beschäftigungsentwicklung in der Region. Ein weiteres Kriterium war die Branchenstruktur in der Region sowie die Regionstypisierung nach dem bayerischen Raumordnungsbericht. Ziel der Auswahl war es, drei Regionen zu untersuchen, die sich hinsichtlich der Auswahlkriterien unterscheiden. Dies bietet den Vorteil, dass unterschiedliche Ausprägungen, aber auch Gemeinsamkeiten über die Regionsgrenzen hinweg deutlicher werden und die Einflussfaktoren auf die Ausprägung der Frauenerwerbstätigkeit besser untersucht werden können. Als Schwerpunktregionen wurden die Region Oberfranken-Ost (Planungsregion 5), die Region München (Planungsregion 14) und die Region Allgäu (Planungsregion 16) ausgewählt.

Die Region Oberfranken-Ost ist eine strukturschwache Grenzregion mit einer hohen Arbeitslosigkeit. Sie ist durch eine hohe Erwerbsbeteiligung

von Frauen[31] und eine vergleichsweise negative Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit gekennzeichnet. Die Frauenerwerbstätigkeit in Oberfranken-Ost konzentrierte sich 1987 sehr stark auf das Verarbeitende Gewerbe, die haushaltsbezogenen Dienstleistungen hatten für die Frauenbeschäftigung eine vergleichsweise geringe Bedeutung. Obwohl bis zum Jahr 2002 das Verarbeitende Gewerbe als Arbeitgeber für Frauen an Bedeutung verloren hat, finden in diesem Wirtschaftszweig immer noch ebenso viele Frauen eine Beschäftigung wie im zwischenzeitlich angewachsenen Wirtschaftszweig der haushaltsbezogenen Dienstleistungen.

Die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit seit 1987 verlief in Oberfranken-Ost im Vergleich zu Bayern insgesamt sehr ungünstig. Von 1987 bis 2002 wies Oberfranken-Ost das geringste Beschäftigungswachstum bei den Frauen unter allen bayerischen Regionen auf. Während die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze für Frauen im Untersuchungszeitraum anstieg, ist bei den Vollzeitarbeitsplätzen ein Rückgang zu verzeichnen. Die Erwerbsquote der Frauen lag allerdings bereits im Jahr 1991[32] weit über der entsprechenden Quote in Bayern insgesamt. Im Jahr 2001 liegt die Erwerbsquote in Oberfranken-Ost zwar immer noch über dem bayerischen Durchschnitt, allerdings ist sie gegenüber 1991 gesunken. Diese Entwicklung ist insofern bemerkenswert, als die Frauenerwerbsquote in Bayern insgesamt von 1991 bis 2001 ansteigt und lediglich in vier bayerischen Regionen ein Absinken zu beobachten ist. Trotz der vergleichsweise negativen Arbeitsmarktentwicklung lag sowohl 1987 als auch im Jahr 2002 der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über dem in Bayern insgesamt. 1987 arbeiteten in Oberfranken-Ost beinahe die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in einer Branche des Verarbeitenden Gewerbes. Im Jahr 2002 waren dies noch knapp 28 Prozent der Frauen. In den haushaltsbezogenen Dienstleistungen fanden 1987 20 Prozent der Frauen eine Beschäftigung, bis zum Jahr 2002 stieg dieser Anteil auf rd. 30 Prozent.

Die Region Allgäu wird von der bayerischen Landesplanung unter die sonstigen ländlichen Regionen eingeordnet. Sie ist durch eine hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen im Jahr 1987 sowie durch eine vergleichsweise negative Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Frauenbeschäftigung gekennzeichnet. Im Allgäu arbeitete bereits 1987 ein hoher Anteil der

---

[31] Hoher Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, hohe Frauenerwerbsquote.

[32] Bei den Vergleichszahlen des Mikrozensus werden die Jahre 1991 und 2001 miteinander verglichen. Im Jahr 1991 wurden erstmals die Daten des Mikrozensus nach den bayerischen Regionen aufbereitet, das Jahr 2001 ist derzeit das aktuellste Jahr der zur Verfügung stehenden Daten aus dem Mikrozensus.

sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Bereich der Haushaltbezogenen Dienstleistungen.

Der Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag 1987 im Allgäu weit über dem bayerischen Durchschnitt. Ebenso war die Frauenerwerbsquote im Jahr 1991 höher als die bayerische Quote. Der Zuwachs der Frauenarbeitsplätze war im Allgäu allerdings von 1987 bis zum Jahr 2000 vergleichsweise gering. Hier nimmt das Allgäu bayernweit die vorletzte Stelle ein. Im Zeitraum von 1987 bis 2002 entstanden für Frauen zwar neue Teilzeitarbeitsplätze, Vollzeitarbeitsplätze wurden aber abgebaut. Die Frauenerwerbsquote war von 1991 bis zum Jahr 2001 rückläufig und liegt 2001 unter dem bayerischen Durchschnitt. Bereits 1987 fanden 30 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen eine Anstellung im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen, im Jahr 2002 sind dies sogar fast 39 Prozent. Im Verarbeitenden Gewerbe arbeiteten 1987 31 Prozent der Frauen, im Jahr 2002 waren es nur mehr rd. 20 Prozent.

Die Region München zählt zu den Verdichtungsräumen in Bayern und ist sowohl durch eine vergleichsweise hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen als auch durch eine positive Entwicklung der Frauenbeschäftigung gekennzeichnet. Bereits 1987 war die Bedeutung der Dienstleistungen in der Region für die Frauenbeschäftigung höher als die des Verarbeitenden Gewerbes, dessen Bedeutung bis zum Jahr 2002 nochmals gesunken ist. Eine hohe Bedeutung für die Frauenbeschäftigung in der Region München haben nicht nur die haushaltsbezogenen Dienstleistungen sondern ebenso der prosperierende Wirtschaftszweig der unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Im Jahr 2002 fanden rd. 46 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen eine Arbeit in einer von diesen beiden Wirtschaftsabteilungen.

Die Region München bietet sich allein aufgrund seiner Wirtschaftsstruktur als Untersuchungsregion hinsichtlich der Frauenbeschäftigung an. Der hohe Anteil an modernen Industrien und Dienstleistungen sowie an Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen lassen ebenso wie die entsprechenden Infrastruktureinrichtungen (Bildungseinrichtungen etc.) gute Beschäftigungschancen auch für Frauen erwarten.

Die Arbeitsmarktentwicklung der vergangenen Jahre von 1987 bis 2002 bestätigt die hohen Beschäftigungschancen für Frauen, zumindest wenn die Erwerbschancen von Frauen mit quantitativen Indikatoren gemessen werden. Im Jahr 1991 lag die Erwerbsquote der Frauen über der bayerischen Erwerbsquote, bis zum Jahr 2001 ist sie nochmals gestiegen. Auch der Frauenanteil an den Beschäftigten lag sowohl 1987 als auch im Jahr 2002 über dem bayerischen Durchschnitt. Prozentual wurden in München noch etwas mehr neue Arbeitsplätze für Frauen geschaffen als dies in Bayern der

Fall war. Neben neuen Teilzeitstellen entstanden auch neue Vollzeitstellen für Frauen.

3.2 Methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der Fragestellung der Untersuchung wurde auf unterschiedliche Methoden zurückgegriffen. Zum einen wurden verschiedene Datenquellen zur Erwerbstätigkeit ausgewertet. Zum anderen wurden Interviews mit ExpertInnen zur regionalen Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit durchgeführt. Während das Ziel der sekundärstatistischen Datenanalyse darin bestand, die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Bayern sowie den Regionen Bayerns quantitativ nachzuzeichnen, bestand der Zweck der qualitativen Interviews darin, die Erwerbssituation der Frauen in der Region und deren Zusammenhänge mit regionalspezifischen Gegebenheiten zu beleuchten. Zur Entwicklung der Handlungsempfehlungen wurden in den drei ausgewählten bayerischen Regionen Workshops mit regionalen Akteuren und Akteurinnen veranstaltet.

Zur Untersuchung der quantitativen Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit wurden in erster Linie Daten der Bundesanstalt für Arbeit zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgewertet. Die Daten bieten eine Vollerhebung aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und vermeiden Probleme der Repräsentativität. Die Daten wurden für Bayern insgesamt sowie für die bayerischen Planungsregionen für den Zeitraum von 1987 bis 2002 (für die Einkommen 1987 bis 1998) ausgewertet.

Mit den Daten können Aussagen zur quantitativen Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern, zur Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, zur Einkommensentwicklung und -situation sowie zur Qualifikation gemacht werden. Daneben liegen die Daten auch für einzelne Funktionsbereiche vor, so dass ein Überblick über die Entwicklung der Tätigkeiten möglich ist. Die differenzierte Datengrundlage ermöglichte eine umfassende Analyse zur Frauenerwerbstätigkeit. Da die Daten für verschiedene Zeiträume ausgewertet wurden, konnten Veränderungen, bzw. Entwicklungen berücksichtigt werden, wodurch relevante Informationen und Einschätzungen zu den Chancen für Frauen am Arbeitsmarkt gewonnen werden konnten.

Die Daten des Bundesanstalt für Arbeit liefern zwar ein vollständiges Bild über die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, sie erfassen aber nicht alle erwerbstätigen Frauen. Da zwischenzeitlich etwa eine Mio. Frau-

en[33] selbstständig erwerbstätig sind, können sich Untersuchungen zur Erwerbssituation von Frauen nicht mehr allein auf eine Analyse der sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit beziehen. Die Datenlage zur selbstständigen Erwerbstätigkeit ist allerdings bis heute sehr unbefriedigend. Eine der wichtigsten Datenquellen ist der jährlich durchgeführte Mikrozensus, bei dem ein Prozent der Bevölkerung u.a. zur Erwerbstätigkeit befragt wird. Ausgewertet wurden Daten aus dem Mikrozensus des Jahres 2001. Aufgrund der zum Teil zu geringen Fallzahlen können auf Basis des Mikrozensus allerdings keine Aussagen mehr über die Erwerbstätigkeit auf der Ebene der Regionen gemacht werden. Die Aussagen zur Selbstständigkeit beziehen sich deshalb in der Studie nur auf das Land Bayern insgesamt. Damit kann leider kein derart differenziertes Bild zur Situation selbstständiger Frauen gemacht werden, wie dies für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Fall ist.

Zur Darstellung der Arbeitslosigkeit in den Regionen wurden Daten der Bundesanstalt für Arbeit zur Arbeitslosigkeit herangezogen. Die Gliederung der bayerischen Arbeitsamtsbezirke ist allerdings nicht immer deckungsgleich mit den Planungsregionen, so dass sich im Einzelfall Überschneidungen mit anderen Planungsregionen nicht vermeiden ließen.

Durch leitfadengestützte Interviews mit Expertinnen und Experten zur Frage der Frauenerwerbstätigkeit wurden die regionalen Bedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen, deren Chancen und Probleme am Arbeitsmarkt sowie die Ursachen untersucht. Insgesamt wurden mit 42 Experten und Experten Gespräche in den drei ausgewählten Schwerpunktregionen[34] sowie mit drei Expertinnen und Experten aus gesamtbayerischen Institutionen geführt. Die Gespräche wurden in den meisten Fällen als Einzelinterviews, in einigen Ausnahmen als Gruppeninterviews geführt. Als Grundlage diente ein Leitfaden, der wesentliche Fragestellungen zur Frauenerwerbstätigkeit abdeckt.[35] Da die Expertinnen und Experten unterschiedliche berufliche Aufgabenstellungen haben und sie deshalb auch mit jeweils partiellen, die Frauenerwerbstätigkeit betreffenden Aspekten konfrontiert sind, diente der Leitfaden nur als grobe Orientierung für die Gespräche. Situationsspezifisch wurden deshalb unterschiedliche Schwerpunkte in den Gesprächen gesetzt und die Fragestellungen darauf hin angepasst.

---

[33] Die Bundesanstalt gibt die Zahl der Selbstständigen mit 986.000 für das Jahr 1998 an und bezieht sich bei dieser Aussage auf den Mikrozensus.

[34] Zur Auswahl der Regionen und den Begründungen für die Auswahl siehe Kap. 2.1.

[35] Der Leitfaden befindet sich im Anhang der Studie.

Das Thema unserer Untersuchung sind die Frauen in der Region und deren spezifische Problemlagen. Sie selbst konnten allerdings nicht zu ihren Erfahrungen mit der Erwerbstätigkeit, zu ihren Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt oder zu ihren Chancen im Beruf befragt werden. Dieses forschungsökonomische Problem wurde von uns gelöst, indem wir diejenigen befragten, die in ihrer beruflichen Tätigkeit entweder mit den Frauen selbst Kontakt haben oder die uns relevante Informationen zur Einschätzung der Beschäftigungslage geben konnten. Damit sind die Informationen notwendigerweise selektiv und durch subjektive Relevanzen und Einschätzungen beeinflusst.

Die Ergebnisse aus den beiden ersten Abschnitten des Forschungsprojektes wurden in eintägigen Workshops mit den Aktuerinnen und Akteure in den Regionen diskutiert. Ziel der Workshops war es zum einen, die Ergebnisse mit den Beteiligten zu diskutieren, um ein Korrektiv für eventuelle Fehleinschätzungen oder falsche Schwerpunktbildungen zu haben. Daneben wurden gemeinsam mit den Workshopteilnehmerinnen und –teilnehmer Handlungsempfehlungen, die die Erwerbschancen der Frauen in den Regionen verbessern können, diskutiert.

3.3 Räumliche Abgrenzung

Die Untersuchung fragt nach den regionalen Einflüssen auf die Frauenerwerbstätigkeit. Deshalb wurden bei der räumlichen Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes die bayerischen Planungsregionen zugrunde gelegt. Dies geschah aufgrund von zwei Überlegungen. Zum einen lagen die Daten der Bundesanstalt für Arbeit nach den Planungsregionen gegliedert vor. Zum anderen ist eine Konzentration auf die Planungsregionen deshalb sinnvoll, da die regional- und strukturpolitischen Instrumente in den Planungsregionen zur Anwendung kommen und auf dieser Gliederungsebene politische Akteurinnen und Akteure für die Gesamtregion, beispielsweise in Rahmen der Aufgaben der regionalen Planungsverbände, tätig werden. Die politischen Adressaten für etwaige politische Forderung sind hier somit gegeben.

Neben der Untersuchung der regionalen Entwicklung wurden auch Daten über das gesamte Land Bayern ausgewertet. Der Überblick über das gesamte Bundesland ist auch deshalb notwendig, um regionale Abweichungen vom bayerischen Durchschnitt zu erkennen. Um eventuelle Besonderheiten Bayerns in den Blick zu bekommen, wurde fallweise zu Vergleichszwecken die Situation der alten Bundesländer mitbeleuchtet. Da die Daten für die neuen Bundesländer erst ab dem Jahr 1993 vorliegen, ist ein Vergleich im Zeitverlauf nur mit den alten Bundesländern möglich. Dies hat allerdings

den Vorteil, dass Verzerrungen aufgrund der besonderen Situation in den neuen Ländern nicht als spezifische Abweichungen der bayerischen Situation interpretiert werden.

Die bayerischen Planungsregionen gliedern sich in folgende kreisfreie Städte und Landkreise:

Tabelle 1: Gliederung der bayerischen Planungsregionen

Nr.	Region	Kreisfreie Städte	Landkreise
1	Bayerischer Untermain	Aschaffenburg	Aschaffenburg, Miltenberg
2	Würzburg	Würzburg	Kitzingen, Main-Spessart, Würzburg
3	Main-Rhön	Schweinfurt	Bad Kissingen, Hassberge, Rhön-Grabfeld, Schweinfurt
4	Oberfranken-West	Bamberg, Coburg	Bamberg, Coburg, Forchheim, Kronach, Lichtenfels
5	Oberfranken-Ost	Bayreuth, Hof	Bayreuth, Hof, Kulmbach, Wunsiedel i. Fichtelgebirge, Gemeinde Waldershof
6	Oberpfalz-Nord	Amberg, Weiden i.d. Oberpfalz	Amberg-Sulzbach, Neustadt a.d. Waldnaab, Schwandorf, Tirschenreuth
7	Mittelfranken	Erlangen, Fürth, Nürnberg, Schwabach	Erlangen-Höchstadt, Fürth, Nürnberger Land, Roth
8	Westmittelfranken	Ansbach	Ansbach, Neustadt a.d. Aisch-Bad Windsheim, Wießenburg-Gunzenhausen
9	Augsburg	Augsburg	Aichach-Friedberg, Augsburg, Dillingen a.d. Donau, Donau-Ries
10	Ingolstadt	Ingolstadt	Eichstätt, Neuburg-Schrobenhausen, Pfaffenhofen a.d. Ilm
11	Regensburg	Regensburg	Cham, Neumarkt i.d. Opf., Regensburg, Kelheim
12	Donau-Wald	Passau, Straubing	Deggendorf, Freyung-Grafenau, Passau, Regen, Straubing-Bogen
13	Landshut	Landshut	Dingolfing-Landau, Landshut, Rottal-Inn, Gemeinden: Aiglsbach, Attenhofen, Elsendorf, Mainburg, Volkenschwand
14	München	München	Dachau, Ebersberg, Erding, Freising, Fürstenfeldbruck, Landsberg a. Lech, München, Starnberg
15	Donau-Iller	Memmingen	Günzburg, Neu-Ulm, Unterallgäu
16	Allgäu	Kaufbeuren, Kempten (Allgäu)	Lindau (Bodensee), Oberallgäu, Ostallgäu
17	Oberland		Bad-Tölz-Wolfratshausen, Garmisch-Partenkirchen, Miesbach, Weilheim-Schongau
18	Südostoberbayern	Rosenheim	Altötting, Berchtesgadener Land, Mühldorf a. Inn, Rosenheim, Traunstein

3.4 Funktionsbereiche und zugeordnete Berufe

Da eine nach wie vor entscheidende Ursache für die Ungleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben in der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt gesehen wird, werden in unserer Studie Aussagen sowohl über die Vertretung von Frauen in Branchen als auch über die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Besetzung von Tätigkeitsfeldern gemacht. Hierzu werden Veränderungen und Frauenanteile innerhalb bestimmter Funktionsbereiche untersucht, die sich jeweils aus bestimmten Berufsgruppen – nach der Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes (Ausgabe 1992) – zusammensetzen:

Tabelle 2: Funktionsbereiche und zugeordnete Berufe

Funktionsbereiche	Berufsgruppen	
Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter	53	Hilfsarbeiterinnen/Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe
Technische Dienste:		
Forschung und Entwicklung	032	Land-, Tierwirtschaftsberaterinnen und -berater, Agraringenieurinnen und -ingenieure, Agrartechnikerinnen und -techniker
	60	Ingenieurinnen und Ingenieure, a.n.g.
	61	Chemikerinnen/Chemiker, Physikerinnen/Physiker, Mathematikerinnen/Mathematiker
Technikerinnen und Techniker	62	Technikerinnen/Techniker, a.n.g.
	65	Industrie-, Werk-, Ausbildungsmeisterinnen und -meister
Hilfsdienste	63	Technische Sonderfachkräfte
Verwaltung:		
leitender Verwaltungsbereich	750	Unternehmerinnen/Unternehmer, Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer
	751	Geschäftsbereichsleiterinnen/-leiter, Direktionsassistentinnen/-assistenten
	761	Abgeordnete, Ministerinnen/Minister, Wahlbeamtinnen/Wahlbeamte
	763	Verbandsleiterinnen/-leiter, Funktionärinnen/Funktionäre
	764	Verwaltungsfachleute (höherer Dienst)
	881	Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler a.n.g.

Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter	69	Bank-, Bausparkassen-, Versicherungsfachleute
	765	Verwaltungsfachleute (gehobener Dienst)
	771	Finanz-, Rechnungswesenfachleute, Kalkulatorinnen/Kalkulatoren
	772	Buchhalterinnen/Buchhalter
	780	Bürofachkräfte, kaufmännische Angestellte
	785	Industriekaufleute, technische Kaufleute, Betriebswirtinnen/Betriebswirte (ohne Diplom), a.n.g.
	786	Rechtsanwalts- und Notargehilfinnen und -gehilfen
	787	Verwaltungsfachleute (mittlerer Dienst), a.n.g.
	788	Büro- und kaufmännische Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, a.n.g.
Hilfsdienste	782	Schreibkräfte, Textverarbeitungsfachleute
	783	Datentypistinnen und Datentypisten
	784	Bürohilfskräfte
	789	Sekretärinnen und Sekretäre
Lager und Verkehr:		
Lager	52	Warenprüferinnen/-prüfer, Versandfertigmacherinnen/-macher,
	74	Lagerverwalterinnen/-verwalter, Lager-, Transportarbeiterinnen und -arbeiter
Andere Unternehmensdienste:		
Unternehmensberatung	753	Wirtschaftsprüferinnen/-prüfer, Steuerberaterinnen/Steuerberater und verwandte Berufe
	754	Fachgehilfinnen/Fachgehilfen in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen, Steuerfachleute, a.n.g.
	756	Organisatorinnen/Organisatoren, Controllerinnen/Controller und verwandte Berufe, a.n.g.
	757	Unternehmensberaterinnen/-berater und verwandte Berufe
	813	Rechtsvertreterinnen/-vertreter, Rechtsberaterinnen/-berater

EDV	774	Datenverarbeitungsfachleute, Informatikerinnen/Informatiker
	775	Softwareentwicklerinnen und -entwickler
	776	DV-Organisatorinnen/-Organisatoren und verwandte Berufe
	777	DV-Beratungs- und Vertriebsfachleute
	778	Rechenzentrums- und DV-Benutzerservice-Fachleute
	779	Sonstige Datenverarbeitungsfachleute, Informatikerinnen/Informatiker
Marketing	703	Werbefachleute
	755	Marketing-, Absatzfachleute
	82	Publizistische, Übersetzungs-, Bibliotheks- und verwandte Berufe
	83	Künstlerische und zugeordnete Berufe
	887	Statistikerinnen/Statistiker, Marktforscherinnen/-forscher und verwandte Berufe
Sozialdienste:		
Gesundheit und Körperpflege	84	Ärztinnen/Ärzte, Apothekerinnen/Apotheker
	85	Übrige Gesundheitsdienstberufe
	886	Psychologinnen/Psychologen
	90	Berufe in der Körperpflege
Erziehung und Ausbildung	86	Soziale Berufe
	87	Lehrerinnen/Lehrer
	880	Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler a.n.g.
	882	Geisteswissenschaftlerinnen/Geisteswissenschaftler a.n.g.
	884	Sozialwissenschaftlerinnen/Sozialwissenschaftler a.n.g.
	885	Erziehungswissenschaftlerinnen/ Erziehungswissenschaftler a.n.g.
	89	Berufe in der Seelsorge

4. Die Frauenerwerbstätigkeit in Bayern und seinen Regionen

4.1 Die Erwerbsbeteiligung der Frauen

Im Jahr 2001 waren in Bayern 67,5 Prozent[36] aller Frauen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren erwerbstätig oder arbeitslos gemeldet. Zehn Jahre zuvor, im Jahr 1991 waren dies noch 64,7 Prozent. Damit folgt die Frauenerwerbsquote dem allgemeinen Trend der Industrieländer: Seit Jahren steigt die Beteiligung der Frauen an der bezahlten Arbeit. Die Erwerbsquote kann zwar noch keine Auskünfte über die tatsächliche Erwerbstätigkeit der Frauen geben, da auch die arbeitslos gemeldeten Frauen in ihre Berechnung mit einfließen. Sie gibt aber einen deutlichen Hinweis darauf, dass immer mehr Frauen am Erwerbsleben teilnehmen wollen.

Nicht ganz im Trend liegt die Höhe der Frauenerwerbsquote. Im Vergleich mit der Erwerbsquote der gesamten Bundesrepublik liegt die Erwerbsquote der Frauen in Bayern sowohl 1991 als auch im Jahr 2001 über dem bundesdeutschen Durchschnitt, wo sie 1991 bei 62,1 Prozent und im Jahr 2001 bei 64,9 Prozent[37] lag.

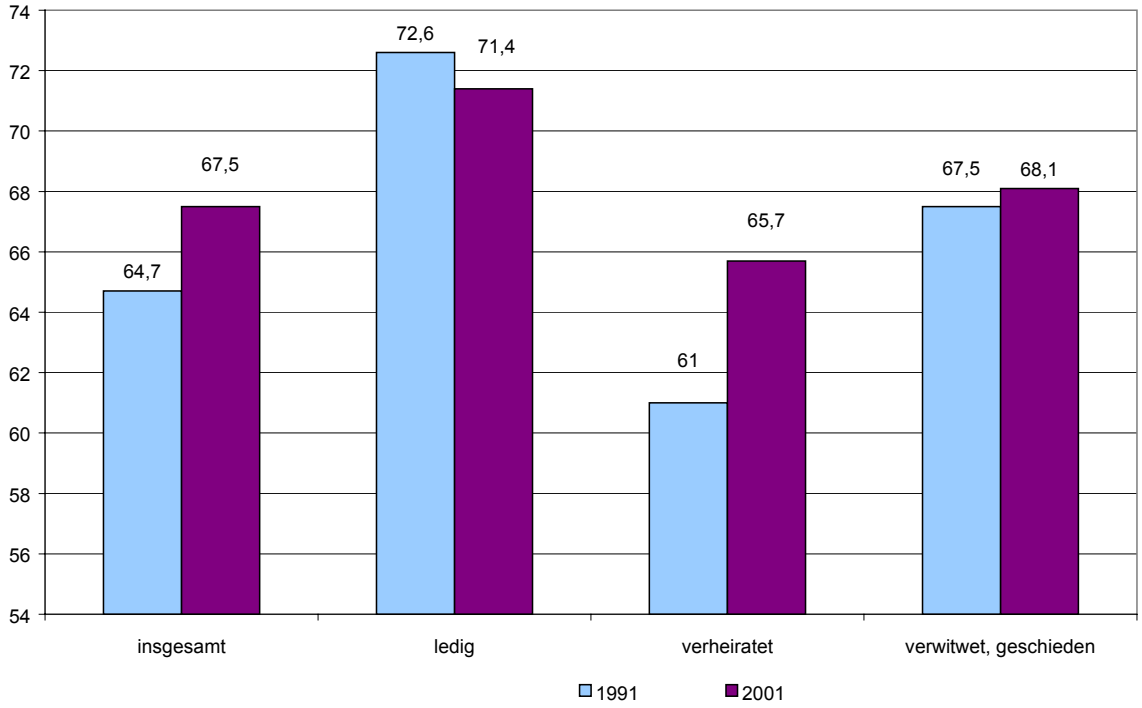
Die steigende Erwerbsquote der Frauen ist vor allem auf eine zunehmende Erwerbsquote der verheirateten Frauen zurückzuführen. Während die Erwerbsquote der ledigen Frauen vermutlich aufgrund der gestiegenen Bildungsbeteiligung zurückging, stieg sie bei den verheirateten Frauen sehr stark und bei den verwitweten und geschiedenen Frauen leicht an. Dennoch liegt die Erwerbsquote der verheirateten Frauen unter dem Durchschnitt der Gesamtfrauenerwerbsquote.

---

[36] Erwerbsquoten aus: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Ergebnisse des Mikrozensus.

[37] Erwerbsquoten der Bundesrepublik: Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnisse des Mikrozensus.

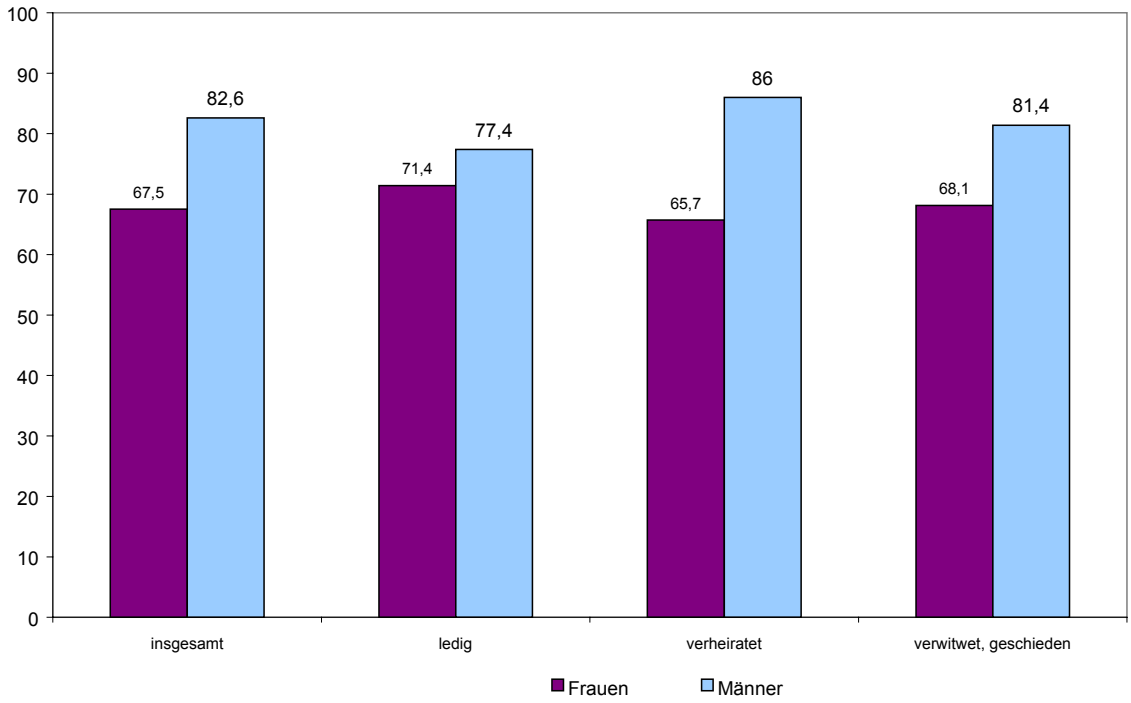
Abb. 4: Erwerbsquoten von Frauen in Bayern nach Familienstand (in %)



Daten: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Ergebnisse des Mikrozensus

Ein Vergleich der Erwerbsquoten von Frauen und Männern belegt nicht nur, dass Männer nach wie vor häufiger erwerbstätig sind, sondern er verdeutlicht auch, dass die Erwerbsquote der Frauen mit der Heirat sinkt, während sie bei den Männern hier nochmals ansteigt. Dies lässt vermuten, dass eine Familiengründung auf die Erwerbsverläufe von Männern einen stabilisierenden Einfluss hat, während sie bei den Frauen eher zu Brüchen in der Erwerbsbiografie beiträgt.

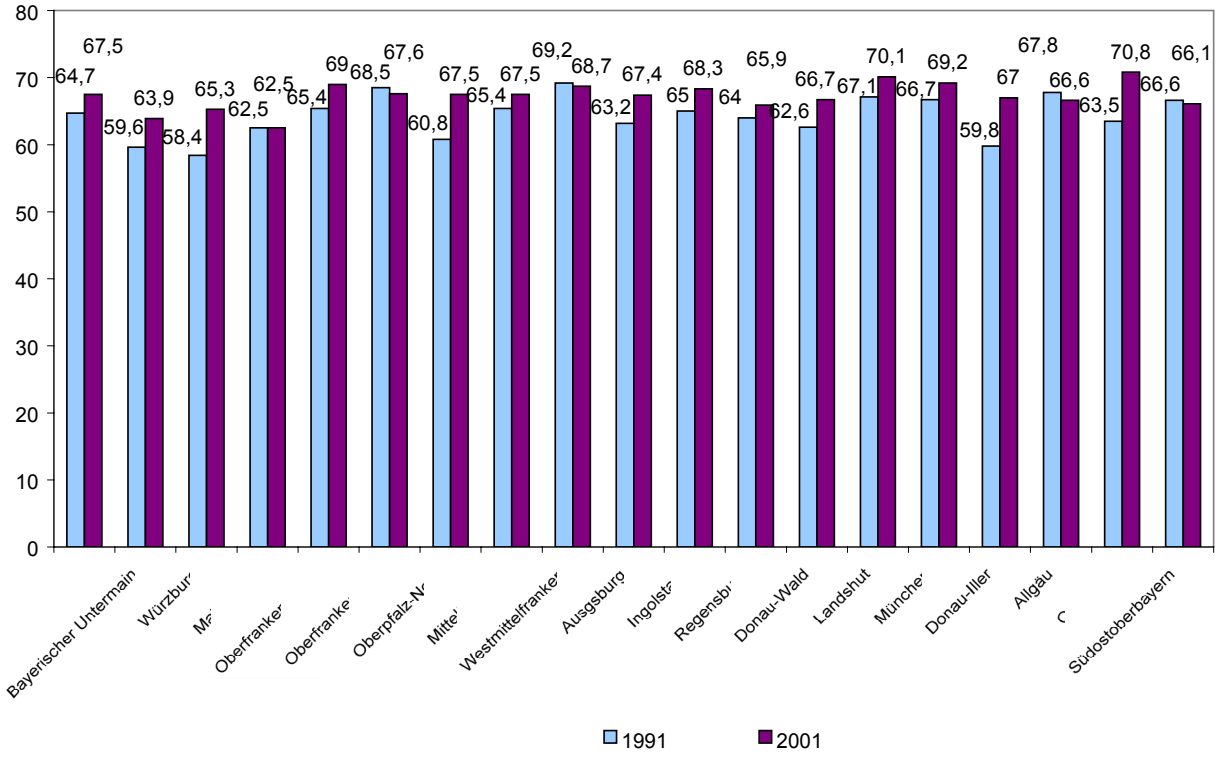
Abb. 5: Erwerbsquoten von Frauen und Männern in Bayern im Jahr 2001 nach Familienstand (in %)



Daten: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Ergebnisse des Mikrozensus

Die Frauenerwerbsquoten in den bayerischen Planungsregionen folgen dem Trend der Erwerbsquote in Bayern. Sie sind, mit Ausnahme von fünf Regionen, angestiegen. In Oberfranken-Ost, Westmittelfranken, im Allgäu und in Südostoberbayern ging die Frauenerwerbsquote von 1991 bis 2001 zurück. In der Region Main-Rhön ist sie unverändert geblieben. Die Frauenerwerbsquote lag allerdings in den Regionen, in denen sie gesunken ist, im Jahr 1991 über dem bayerischen Durchschnitt und dies gilt für Oberfranken-Ost und in Westmittelfranken auch noch im Jahr 2001.

Abb. 6: Die Frauenerwerbsquoten in den Regionen Bayerns (in %)

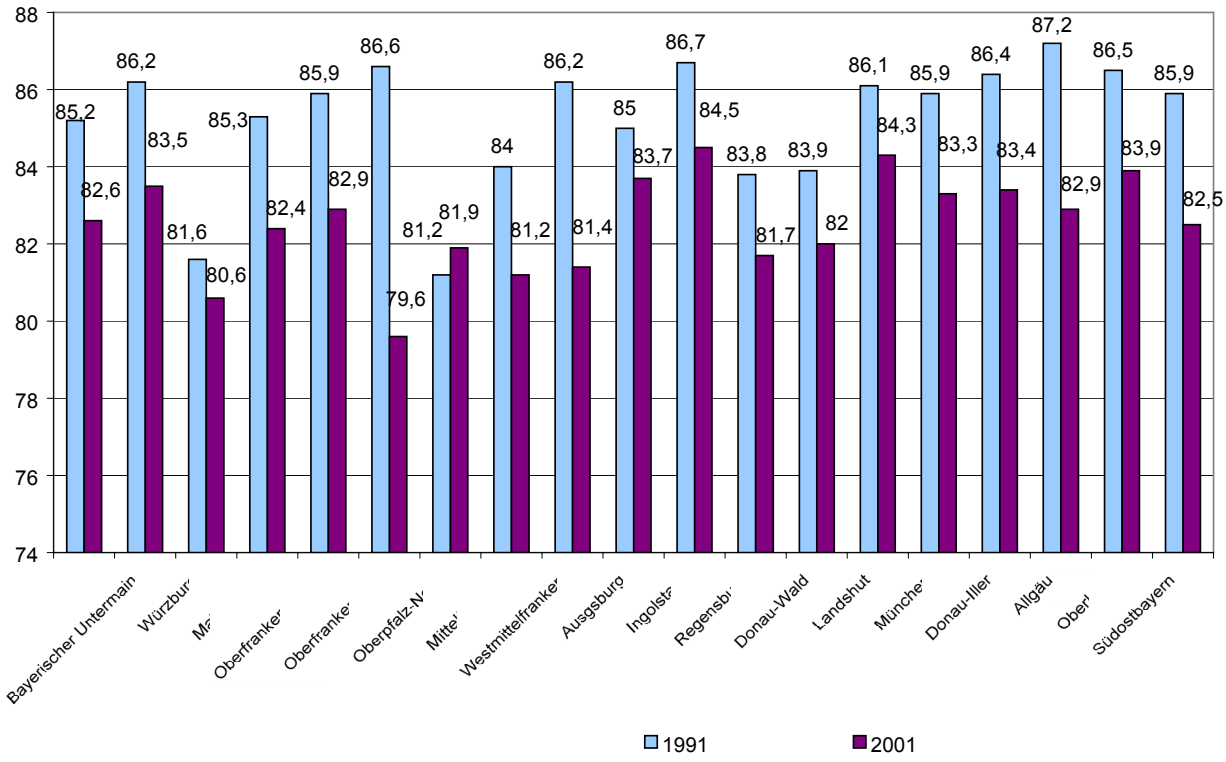


Daten: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Ergebnisse des Mikrozensus

1991 lagen die Erwerbsquoten in den Regionen Westmittelfranken, Oberfranken-Ost und dem Allgäu am höchsten, in den Regionen Würzburg, Bayerischen Untermain und Donau-Iller lagen sie am niedrigsten. Zwischenzeitlich hat sich die Situation etwas verändert. Im Jahr 2001 liegen die Frauenerwerbsquoten in den Regionen Oberland, Landshut und München am höchsten und in den Regionen Main-Rhön, Bayerischen Untermain und Würzburg am niedrigsten. Am stärksten stiegen die Erwerbsquoten der Frauen in den Regionen Oberland und Region Donau-Iller, zwei Regionen, in denen sie im Jahr 1991 unterhalb des bayerischen Durchschnitts lagen. Auffällig ist die Entwicklung der Frauenerwerbsquote in der Region Oberland. In dieser Region lag die Frauenerwerbsquote 1991 unterhalb des bayerischen Durchschnitt. Im Jahr 2001 liegt der Erwerbsquote überhalb des bayerischen Durchschnitts. Die Region Oberland weist im Jahr 2001 sogar die höchste Erwerbsquote Bayerns auf. In Südostoberbayern und im Allgäu verhält sich die Situation genau umgekehrt. In beiden Regionen lag die Frauenerwerbsquote im Jahr 2002 oberhalb der bayerischen Quote, im Jahr 2001 sind beide Quoten unter den bayerischen Durchschnitt gefallen.

Umgekehrt zur Frauenerwerbsquote verhält sich die Erwerbsquote der Männer in Bayern. Mit einer Ausnahme, der Region Oberpfalz-Nord, sind in allen bayerischen Planungsregionen die Erwerbsquoten der Männer, zum Teil sogar sehr stark, gesunken. Ausschlaggebend für den generellen Rückgang der Männererwerbsquote ist vermutlich, ebenso wie für den Rückgang der Erwerbsquoten der ledigen Frauen, die in den letzten Jahren gestiegene Bildungsbeteiligung der jungen Männer.

Abb. 7: Die Männererwerbsquoten in den Regionen Bayerns (in %)

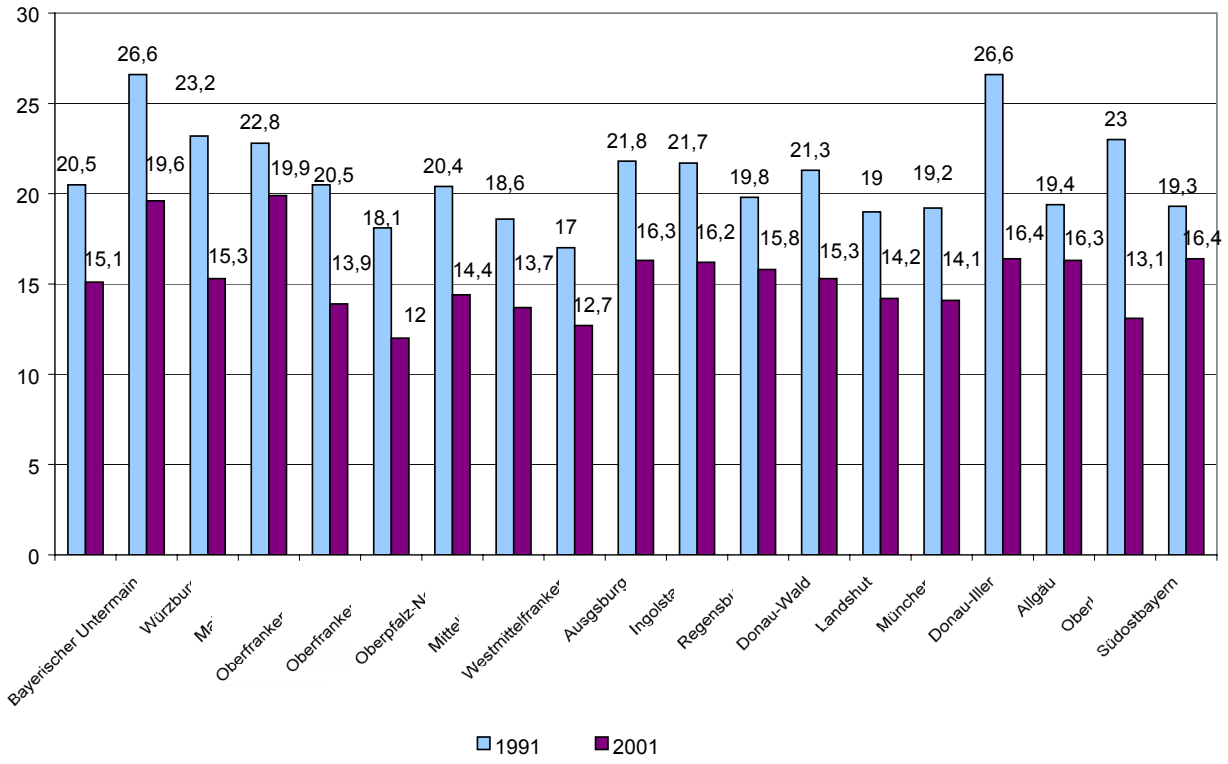


Daten: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Ergebnisse des Mikrozensus

Einen weiteren Hinweis auf die Erwerbsintegration der Frauen liefert die absolute Differenz der Erwerbsquoten von Frauen und Männern. Generell zeigt die Entwicklung, dass sich die Erwerbsbeteiligung zwischen Frauen und Männern in den bayerischen Regionen deutlich angenähert hat, da die Differenz der Erwerbsquoten ausnahmslos in allen Regionen zurückgegangen ist. Für Bayern insgesamt ist die Differenz von rd. 20 auf rd. 15 Prozentpunkte gesunken. Allerdings gibt es im Ist-Vergleich nach wie

vor sehr große Unterschiede zwischen den bayerischen Regionen. Während in der Region Main-Rhön die Erwerbsquoten von Frauen und Männern um noch beinahe 20 Prozentpunkte auseinanderliegen, hat sich die Erwerbsbeteiligung in den Regionen Oberfranken-Ost und Westmittelfranken bereits stärker angenähert. Um „nur“ noch 12,0 bzw. 12,7 Prozentpunkte liegen hier die Erwerbsquoten der Frauen unterhalb der der Männer.

Abb. 8: Differenz der Erwerbsquoten der Frauen und Männer in den Regionen Bayerns



Daten: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Ergebnisse des Mikrozensus , eigene Berechnungen

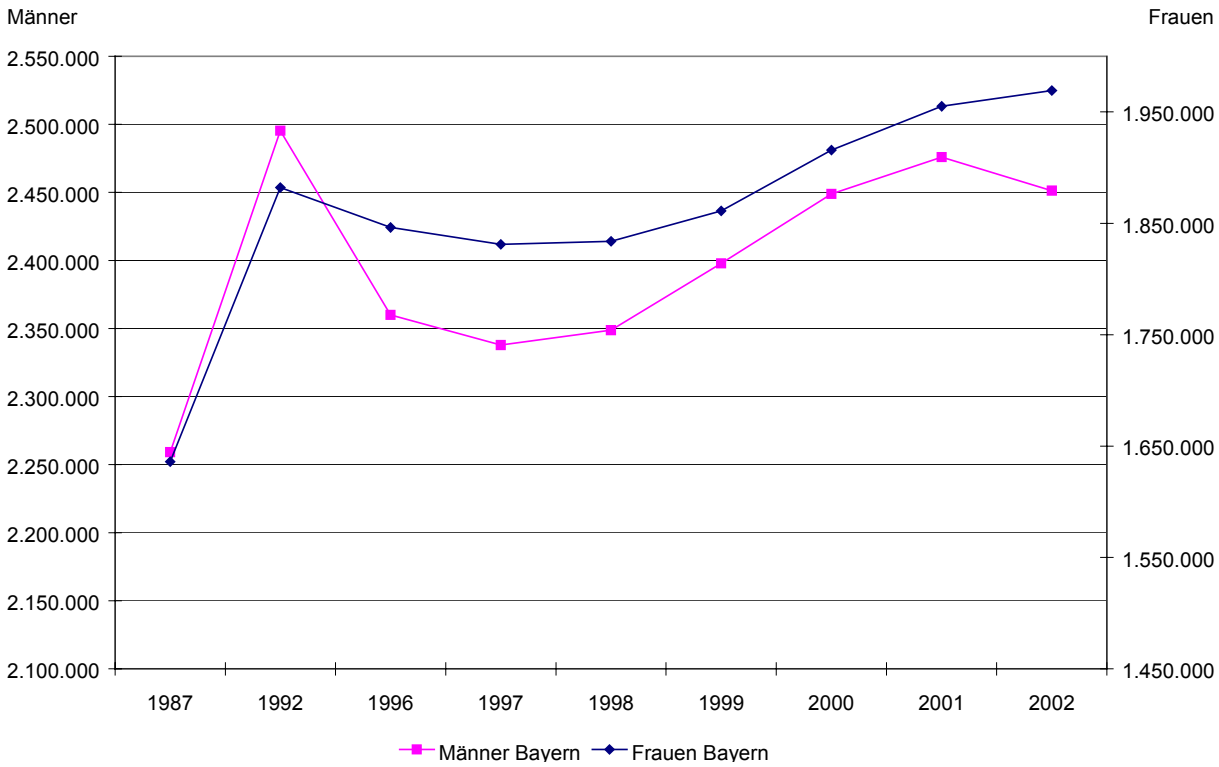
4.2 Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern und seinen Regionen

In Bayern gingen im Jahr 2002 rd. 4,4 Mio. Menschen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. 1.969.200[38] von ihnen waren Frauen. 15 Jahre zuvor, im Jahr 1987 waren es noch 3.895.300 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Damit stieg die Beschäftigung in Bayern von 1987 bis 2002 insgesamt um 13,5 Prozent und damit stärker als in den alten Bundesländern, wo sie nur um 8,9 Prozent anstieg.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erreichte in Bayern im Jahr 1992 ihren Höhepunkt. Anschließend ging die Zahl der Arbeitsplätze sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen bis 1997 zurück. Bis zum Jahr 2001 stieg die Beschäftigung sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen wieder an. Während sie bei den Frauen bis 2001 den Höchststand von 1992 übersteigen konnte, erreichte sie ihn bei den Männern nicht mehr. Bis zum Jahr 2002 stieg die Frauenbeschäftigung weiter an, wenn auch nicht mehr so stark wie in den Jahren zuvor. Bei den Männer gab es nach dem Jahr 2001 einen Beschäftigungseinbruch, der zu einem Arbeitsplatzabbau bis zum Jahr 2002 führte.

[38] Die Zahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im folgenden auf 100er gerundet.

Abb. 9: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern von 1987 bis 2002

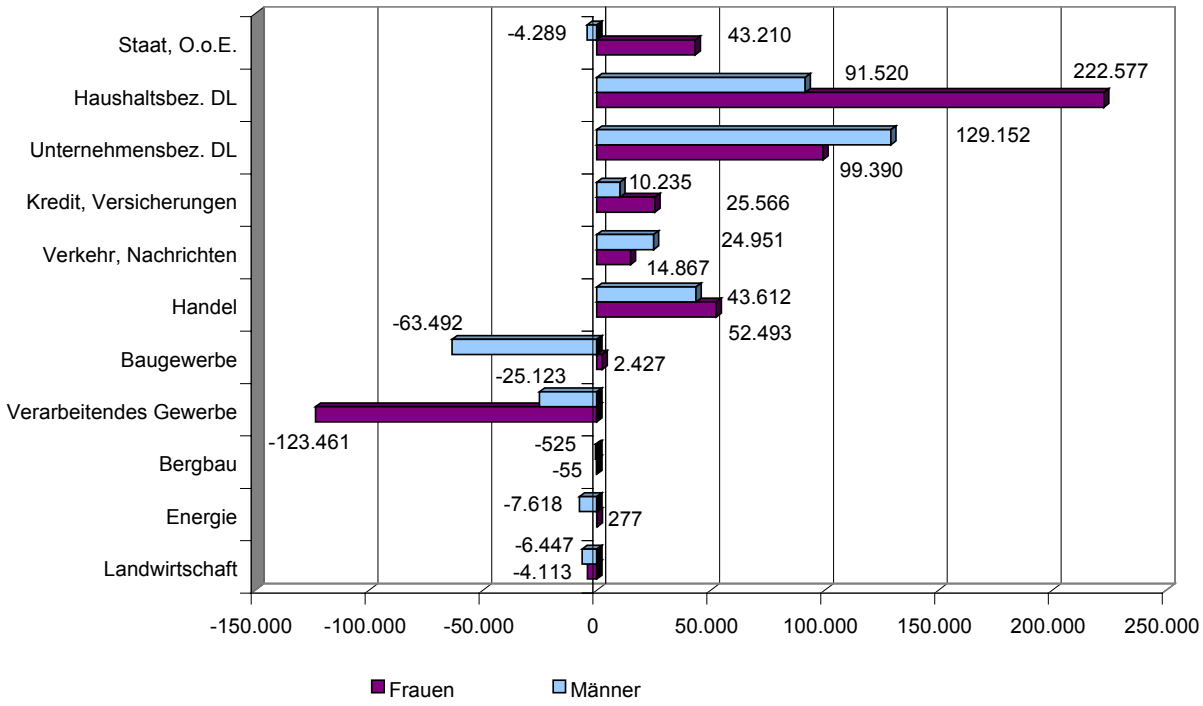


Daten: Bundesanstalt für Arbeit

Von 1987 bis 2002 konnten die bayerischen Frauen wesentlich mehr neue Arbeitsplätze als Männer hinzugewinnen. Rd. 63 Prozent der neu entstandenen Arbeitsplätze konnten von Frauen besetzt werden. Damit erhöhte sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei den Frauen um 333.200 und bei den Männern um 192.000. Die Frauenbeschäftigung in Bayern stieg mit 20,4 Prozent auch stärker an als in den alten Bundesländern, wo die Zahl der Arbeitsplätze nur um 19,4 Prozent zunahm.

Die meisten neuen Arbeitsplätze konnten Frauen in den haushaltsbezogenen Dienstleistungen, den unternehmensbezogenen Dienstleistungen und im Handel hinzugewinnen. Aber auch im öffentlichen Dienst, in dem die Beschäftigung von Männern abgebaut wurde, konnten Frauen neue Arbeitsplätze hinzugewinnen. Im als prosperierend geltenden Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen stieg die Beschäftigung der Männer allerdings stärker als bei den Frauen an. Einen nennenswerten Beschäftigungsrückgang bei den Frauen gab es nur im Verarbeitenden Gewerbe. Dieser Arbeitsplatzabbau war allerdings gewaltig. Beinahe fünf mal so viele Frauen- wie Männerarbeitsplätze gingen hier verloren.

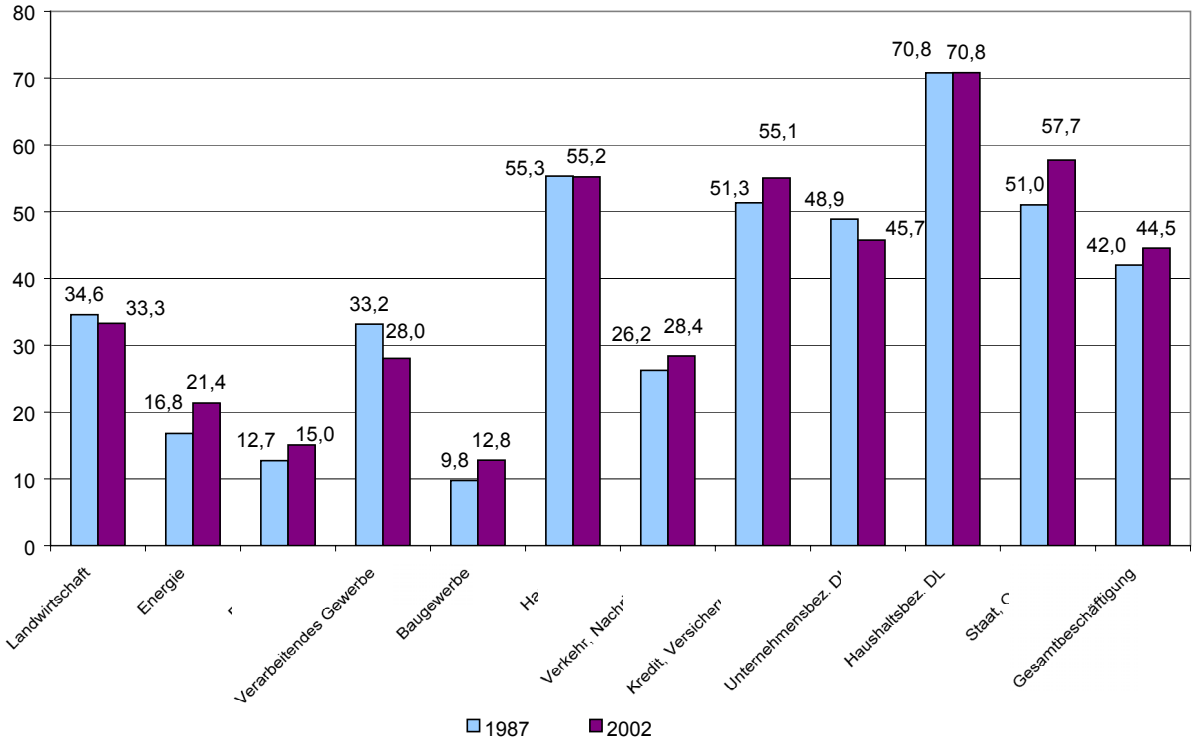
Abb. 10: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 1987 bis 2002 in Bayern



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Aufgrund dieser Entwicklung erhöhte sich der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In vielen Branchen konnten die Frauen mehr neue Arbeitsplätze hinzugewinnen als Männer. Im Verarbeitenden Gewerbe aber auch in Dienstleistungsbranchen, wie z.B. den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, sank der Frauenanteil an den Beschäftigten jedoch. Insgesamt liegt der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern sowohl 1987 als auch im Jahr 2002 höher als in den alten Bundesländern. Im Jahr 2002 waren in Bayern 44,5 Prozent und in den alten Bundesländern 44 Prozent der sozialverscherungspflichtig Beschäftigten weiblich.

Abb. 11: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Wirtschaftsabteilungen in Bayern (in %)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

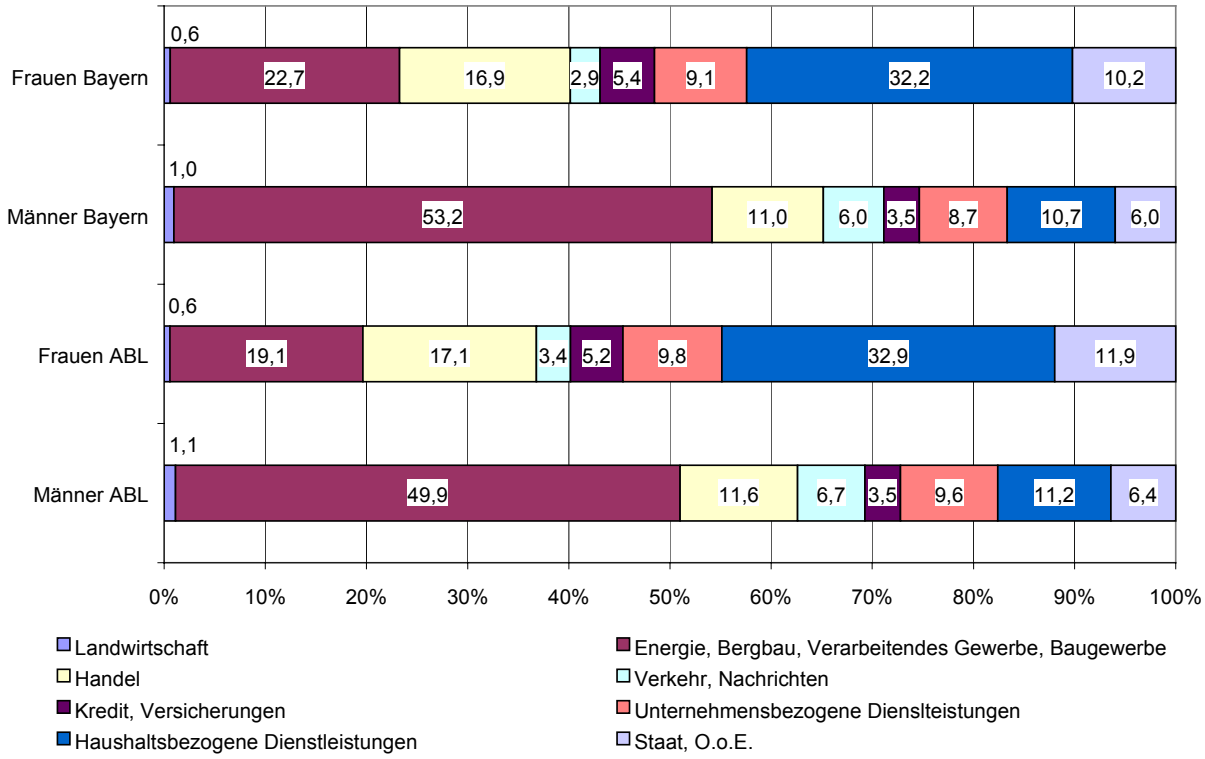
Die Entwicklung der Beschäftigung in Bayern verdeutlicht, dass die Auffassung, Frauen seien die Gewinnerinnen einer zunehmenden Tertiärisierung der Wirtschaftsstruktur, in dieser Allgemeinheit nicht haltbar ist. Zum einen gibt es gerade unter den Frauen viele Verliererinnen der Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft. So verloren wesentlich mehr Frauen als Männer im Verarbeitenden Gewerbe ihren Arbeitsplatz. Zum anderen sind die Frauen auch nicht in allen Dienstleistungsbranchen auf dem Vormarsch. Gerade in dem Dienstleistungssektor, dem für die Zukunft große Wachstumschancen prognostiziert werden, den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, sinkt der Frauenanteil an der Beschäftigung.

Darüber hinaus verdeutlichen die Frauenanteile an den Beschäftigten in den Wirtschaftsabteilungen auch das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Spaltungen am Arbeitsmarkt, die sich seit 1987 kaum geändert haben. Nach wie vor gibt es typische Frauenbranchen, wie den ganzen Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen, aber auch typische Männerbranchen, wie etwa das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe oder auch den Verkehr- und Nachrichtensektor.

Durch die Beschäftigungsentwicklung seit 1987 veränderte sich die Bedeutung der einzelnen Wirtschaftsabteilungen als Arbeitgeber für Frauen sehr stark. Während 1987 noch 32,2 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen aus Bayern in einer Branche des Verarbeitenden Gewerbes eine Beschäftigung fanden, waren dies im Jahr 2002 nur noch 20,5 Prozent. Im Gegenzug nahm die Bedeutung der haushaltsbezogenen Dienstleistungen und der unternehmensbezogenen Dienstleistungen als Arbeitgeber für Frauen stark zu. Im Jahr 2002 arbeiteten 41,3 Prozent der Frauen in einer Branche dieser beiden Wirtschaftsabteilungen, 1987 waren dies nur 30,1 Prozent der Frauen.

Trotz der abnehmenden Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbe für die Beschäftigung generell aber auch für die Frauenbeschäftigung, sind die produzierenden Branchen in Bayern auch für Frauen noch ein wichtiger Arbeitgeber. In Bayern sind relativ mehr Frauen im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt als in den alten Bundesländern. Im Jahr 2002 arbeiteten 20,5 Prozent der bayerischen Frauen im Verarbeitenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe, Energie, Bergbau und Baugewerbe 22,7 Prozent), während dies in den alten Bundesländern nur 17 Prozent (Verarbeitendes Gewerbe, Energie, Bergbau und Baugewerbe 19,1 Prozent) sind. Dies verdeutlicht nochmals die große Bedeutung, die die Arbeitsplatzverluste im Verarbeitenden Gewerbe für die Frauenbeschäftigung haben.

Abb. 12: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Jahr 2002 in Bayern und den alten Bundesländern nach Wirtschaftsabteilungen



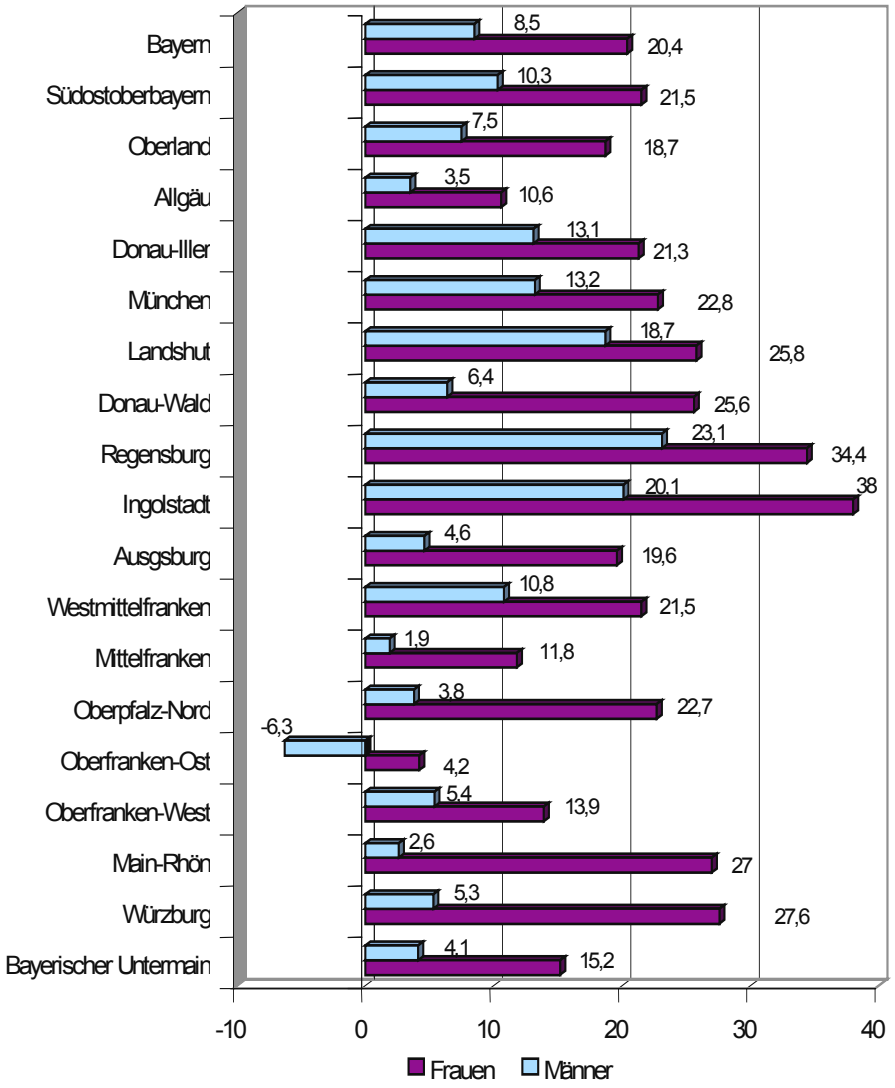
Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

In den bayerischen Regionen entwickelte sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von 1987 bis 2002 sehr unterschiedlich. In allen 18 bayerischen Planungsregionen stieg die Beschäftigung bei den Frauen stärker als bei den Männern. Die einzige Region, in der gegenüber 1987 die Anzahl der Arbeitsplätze abnahm, war die Region Oberfranken-Ost. Hier verloren die Männer 6,3 Prozent ihrer Arbeitsplätze. Die höchsten Beschäftigungsgewinne verzeichneten die Frauen in der Region Ingolstadt und in der Region Regensburg. Die Zahl ihrer Arbeitsplätze stieg hier um 38 bzw. 34,4 Prozent an. Die geringsten Beschäftigungszuwächse hatten die Frauen der Region Oberfranken-Ost mit 4,2 Prozent und die Frauen der Region Allgäu mit 10,6 Prozent.

Auch die Frauenanteile an den Beschäftigten divergieren zwischen den Regionen. Dennoch sind sie aufgrund der für Frauen positiveren Entwicklung ausnahmslos in allen Regionen angestiegen. Die niedrigsten Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fanden sich sowohl im Jahr 1987 als auch im Jahr 2002 in der Region Ingolstadt. 1987 lagen die Frauenanteile am höchsten in der Region Oberland, der Region Allgäu

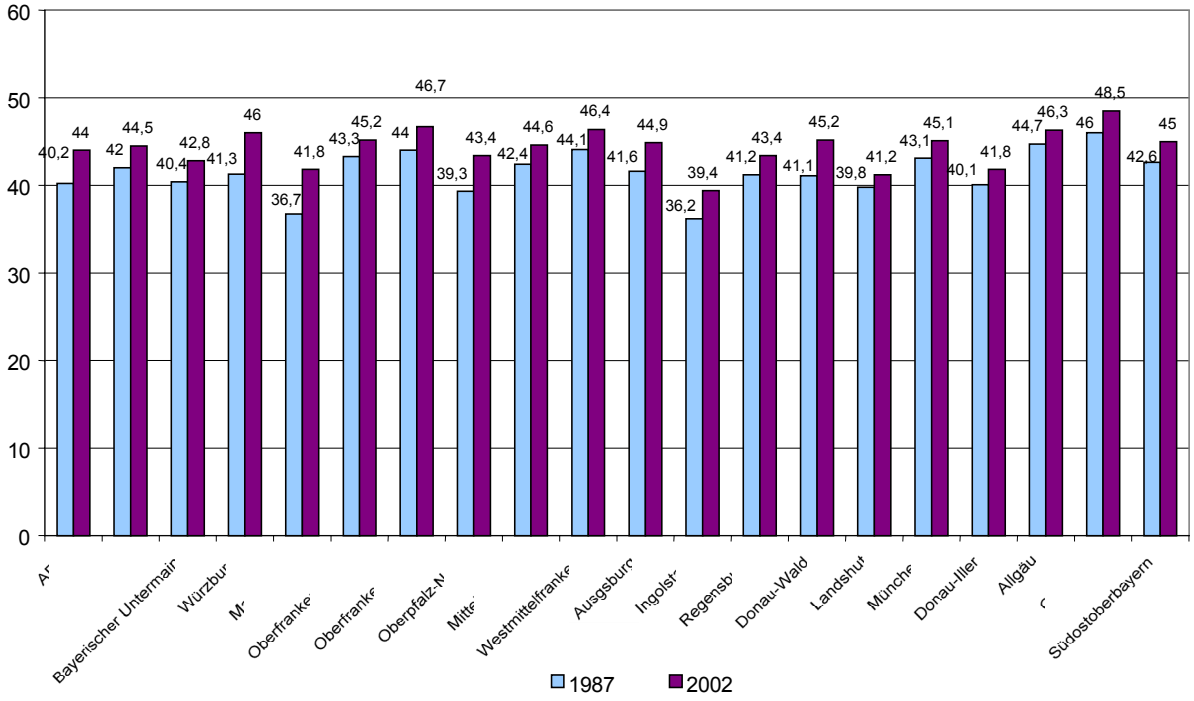
und der Region Westmittelfranken. Im Jahr 2002 lagen die Frauenanteile im Oberland, in Oberfranken-Ost und in Westmittelfranken am höchsten. Auffällig ist hierbei, dass nicht etwa in den Regionen mit den großen Ballungszentren (Region München, Region Augsburg oder Region Mittelfranken mit Nürnberg als Kernstadt) die Frauenanteile an den Beschäftigten am höchsten liegen. In der Region Augsburg lagen sie sogar im Jahr 1987 noch unterhalb des bayerischen Durchschnitts. Offensichtlich ist es nicht immer das großstädtische Milieu, das die Erwerbstätigkeit der Frauen fördert.

Abb. 13: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 1987 bis 2002 in den Regionen Bayerns in Prozent



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Abb. 14: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Regionen Bayerns (in %)

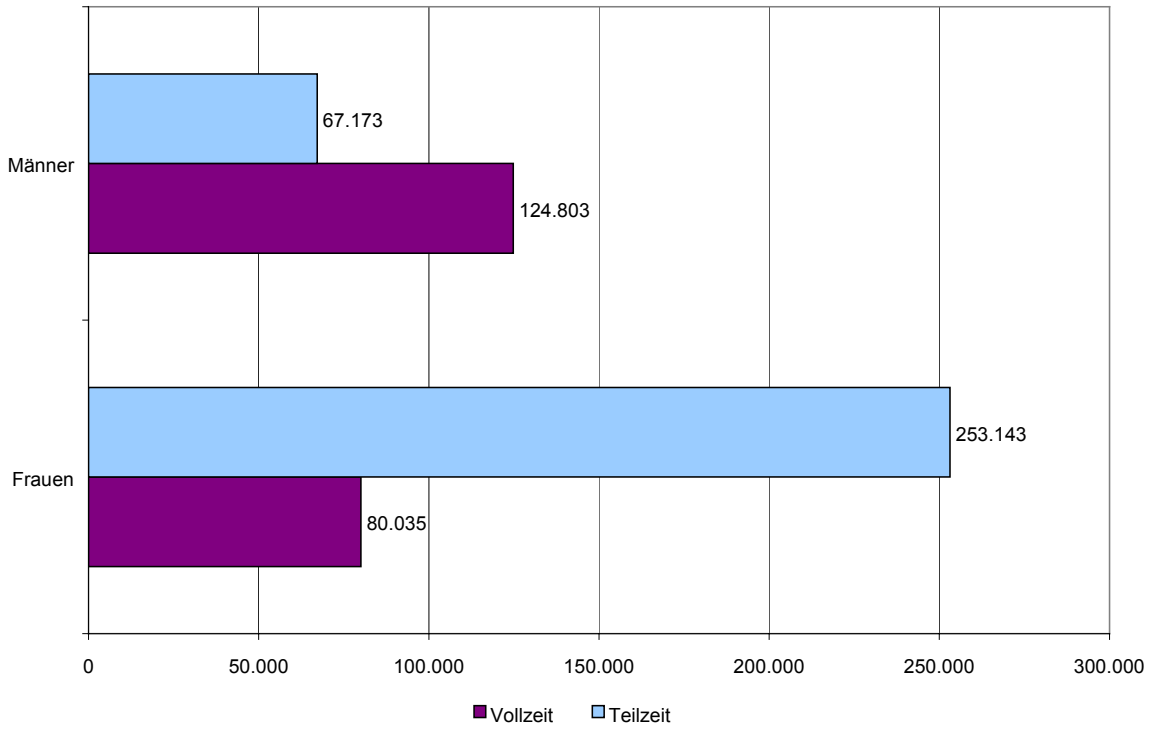


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

4.3 Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern und seinen Regionen nach Arbeitszeiten

Die positive Beschäftigungsentwicklung der Frauen in Bayern relativiert sich wieder etwas, wenn die Arbeitszeiten in die Betrachtung mit einbezogen werden. Dann zeigt sich, dass die vergleichsweise stärkeren Arbeitsplatzgewinne der Frauen v.a. auf die Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen zurückzuführen sind. Die meisten neuen Arbeitsplätze, die Frauen von 1987 bis 2002 hinzugewinnen konnten, waren Teilzeitarbeitsplätze. Männer hingegen gewannen zwar insgesamt weniger Arbeitsplätze als Frauen hinzu, dafür aber mehr neue Vollzeitarbeitsplätze.

Abb. 15: Die Entwicklung der Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze in Bayern von 1987 bis 2002 (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)

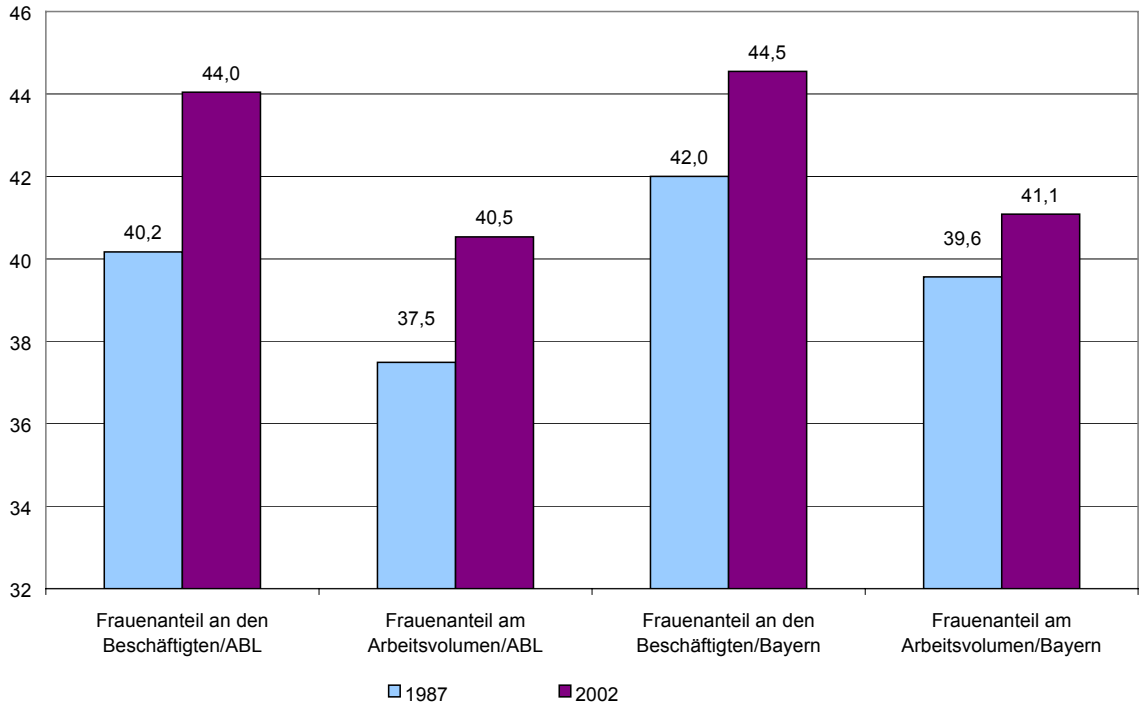


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Diese Entwicklung zeigt, dass die zunehmende Erwerbsintegration der Frauen seit 1987 vor allem über Teilzeitarbeit und damit im Regelfall über eine nicht existenzsichernde Beschäftigungsform erfolgte. Insofern ist die

Teilhabe der Frauen an der sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit weit geringer als ihr Anteil an den Beschäftigten oder die Frauenerwerbsquoten vermuten ließen. Frauen stellen zwar im Jahr 2002 44,5 Prozent der Beschäftigten, vereinen aber nur 41,1 Prozent des Arbeitsvolumens aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf sich.[39] Trotzdem ist in Bayern sowohl der Anteil der Frauen an den Beschäftigten als auch der Anteil der Frauen am Arbeitsvolumen etwas höher als in den alten Bundesländern. Der Vorsprung der bayerischen Frauen ist jedoch in den letzten Jahren zurückgegangen.

Abb. 16: Frauenanteil an den Beschäftigten und am Arbeitsvolumen in den Alten Bundesländern und in Bayern (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) (in %)

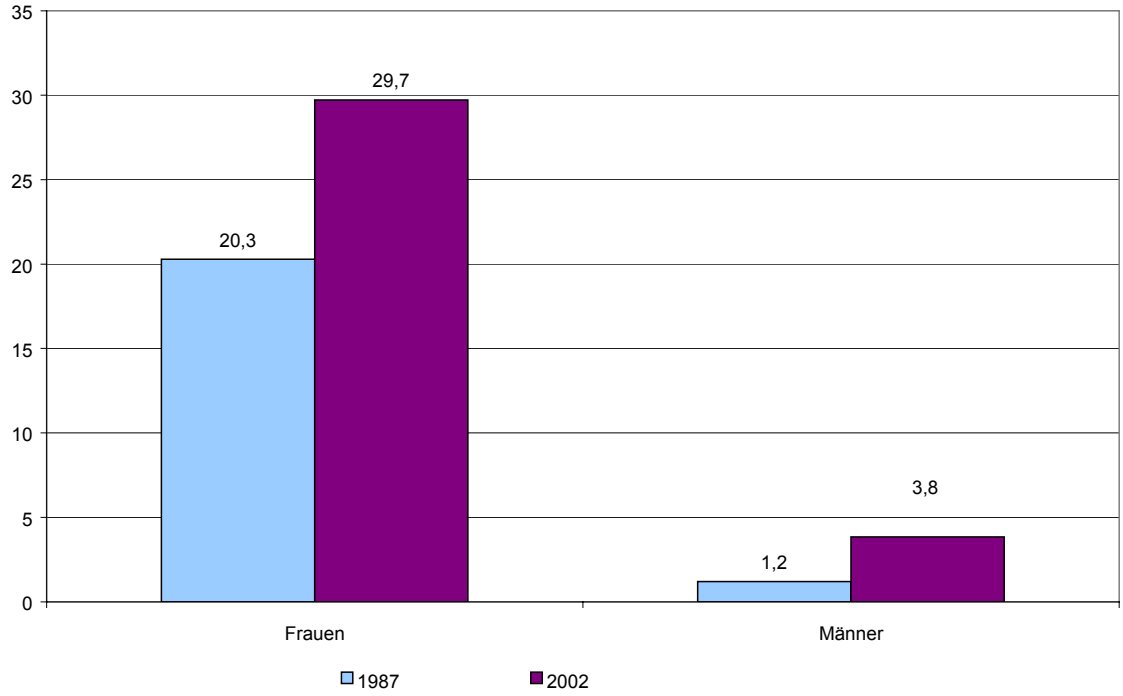


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

[39] Das Arbeitsvolumen wurde hier errechnet, indem davon ausgegangen wurde, dass zwei Teilzeitarbeitsstellen eine Vollzeitarbeitsstelle ergeben. Hierin liegt natürlich eine statistische Ungenauigkeit, da die tatsächlichen Arbeitszeiten von Teilzeit Beschäftigten nicht immer bei der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeit Beschäftigten liegen. Unter den Teilzeit Beschäftigten gibt es eine Reihe von Arbeitskräften mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als der Hälfte der Arbeitszeit von Vollzeit Beschäftigten. Ebenso werden die geringfügig Beschäftigten, die zumindest zum Teil auch in der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit geführt werden, nicht berücksichtigt. Dennoch verdeutlicht die Statistik, dass der tatsächliche Anteil der Frauen am Arbeitsvolumen niedriger liegt als die Zahl der Beschäftigten zum Ausdruck bringt.

Der geringere Anteil der Frauen am Arbeitsvolumen resultiert daraus, dass nach wie vor wesentlich mehr Frauen als Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Zwar sind sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern die Teilzeitquoten von 1987 bis 2002 gestiegen, dennoch arbeitet nach wie vor eine verschwindende Minderheit von Männern in Teilzeit. Überdies sind die Teilzeitquoten der Frauen seit 1987 wesentlich stärker gestiegen als die der Männer. Bei einem Vergleich mit der Beschäftigung in den alten Bundesländern zeigt sich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Bayern sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern niedriger ist. Gingen in Bayern im Jahr 2002 29,7 Prozent der Frauen und 3,8 Prozent der Männer einer Teilzeitbeschäftigung nach, so waren dies in den alten Bundesländern 30,5 Prozent der Frauen und 4,2 Prozent der Männer.

Abb. 17: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Teilzeitquote) in Bayern (in %)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

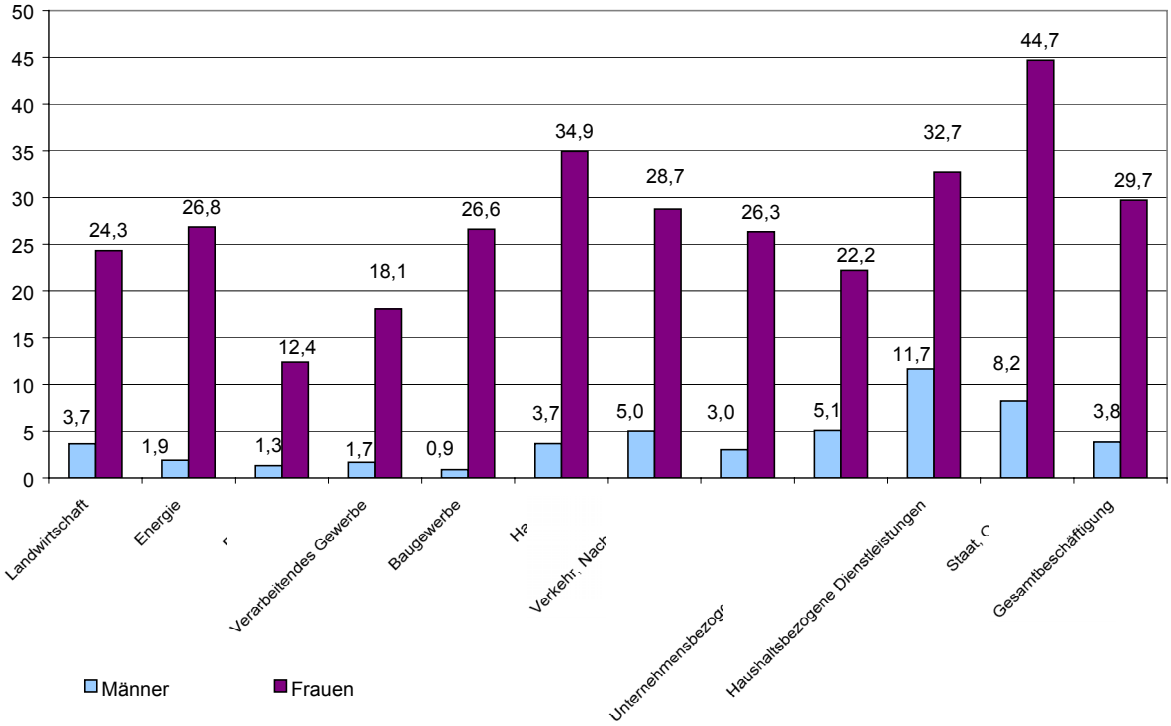
Mit Ausnahme des Verkehrs- und Nachrichtensektors sind in allen Wirtschaftsabteilungen die Teilzeitquoten der Frauen angestiegen. Am stärksten wuchs die Teilzeitquote der Frauen im öffentlichen Dienst und in den haushaltsbezogenen Dienstleistungen. Wesentlich geringer waren die Zuwächse an Teilzeitarbeitsverhältnissen im Energiesektor und in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Von 1987 bis 2002 stieg die Teilzeitquote der Frauen hier um nur 2,9 bzw. 3,1 Prozentpunkte gegenüber 14,7 Prozent-

punkten im öffentlichen Dienst und 13,3 Prozentpunkten in den haushaltsbezogenen Dienstleistungen.

Die höchsten Teilzeitquoten unter den Frauen finden sich im öffentlichen Dienst, im Handel und in den haushaltsbezogenen Dienstleistungen. Wenig Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten bieten dagegen das Verarbeitende Gewerbe und die unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

Männer, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen wollen, haben die besten Möglichkeiten hierzu in den haushaltsbezogenen Dienstleistungen und im öffentlichen Dienst. Wenig in Teilzeit beschäftigte Männer finden sich dagegen im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe.

Abb. 18: Teilzeitquoten von Frauen und Männern in den Wirtschaftsabteilungen in Bayern im Jahr 2002 (in Prozent) (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



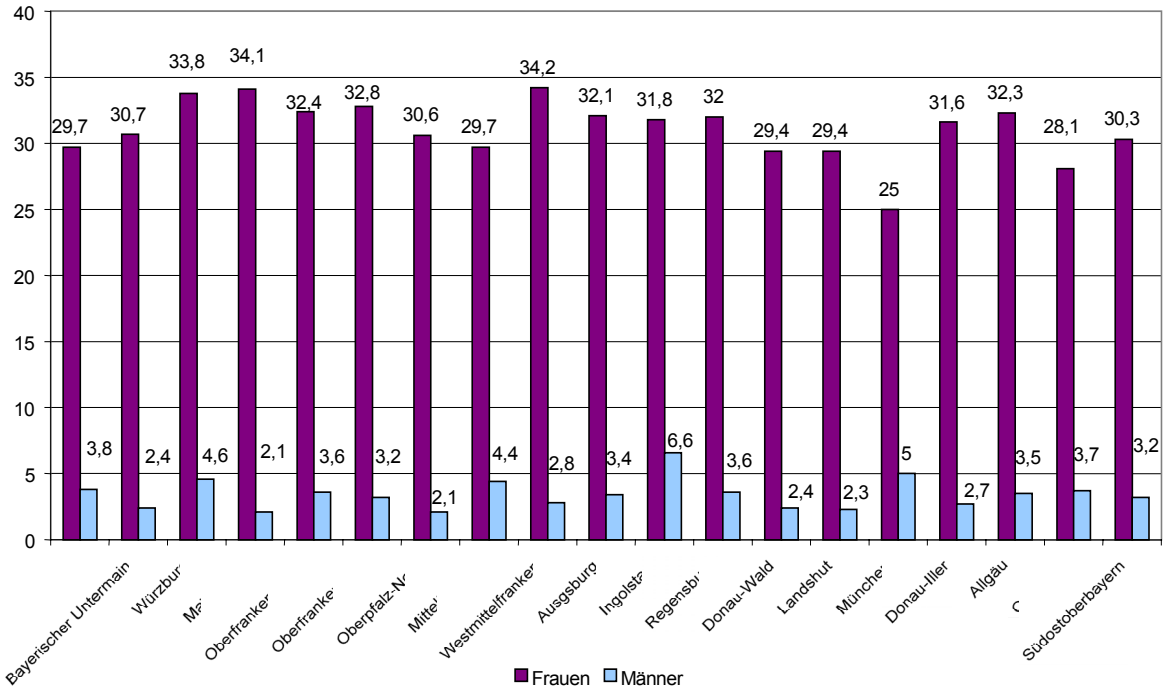
Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Teilzeitquoten der bayerischen Regionen unterscheiden sich, sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern, zum Teil sehr stark. Die höchsten Teilzeitquoten bei den Frauen finden sich im Jahr 2002 in der Region Westmittelfranken, der Region Main-Rhön und der Region Würzburg. Sie liegen hier mit 34,2, 34,1 bzw. 33,8 Prozent gut über dem bayerischen Durchschnitt. Weit unterhalb des bayerischen Durchschnitts und mit großem Abstand zu den anderen Regionen liegt die Teilzeitquote in der Region

München. Im Jahr 2002 arbeiteten hier „nur“ 25 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit.

Die Teilzeitquoten der Männer liegen in allen Regionen weit unter den Teilzeitquoten der Frauen. Dabei arbeiten in der Region Ingolstadt im Jahr 2002 mit 6,6 Prozent die meisten Männer in Teilzeit. Interessanterweise ist gerade in der Region München, in der die wenigsten Frauen in Teilzeit arbeiten, die Teilzeitquote der Männer die zweit höchste innerhalb der bayerischen Regionen. Fünf Prozent der Männer arbeiten hier in Teilzeit. Vermutlich ist die hohe Teilzeitquote unter den Männern zum Teil auf das hohe Bildungsniveau der Einwohner und Einwohnerinnen zurückzuführen. In hoch qualifizierten Berufen ermöglichen es die meist höheren Einkommen eher, den Lebensunterhalt mit einer halben Stelle zu finanzieren. Zudem lässt sich vermuten, dass höhere Bildungsschichten eher mit den traditionellen Formen der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern brechen und auch mehr Väter sich die Familienaufgaben mit den Müttern teilen. Die geringsten Teilzeitquoten unter den Männern finden sich in der Region Main-Rhön und der Region Oberpfalz-Nord. In beiden Regionen liegen die Teilzeitquoten der Frauen über dem bayerischen Durchschnitt, in der Region Main-Rhön sind es sogar die zweithöchsten innerhalb Bayerns.

Abb. 19: Teilzeitquoten von Frauen und Männern in den Regionen Bayerns im Jahr 2002 (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) (in Prozent)

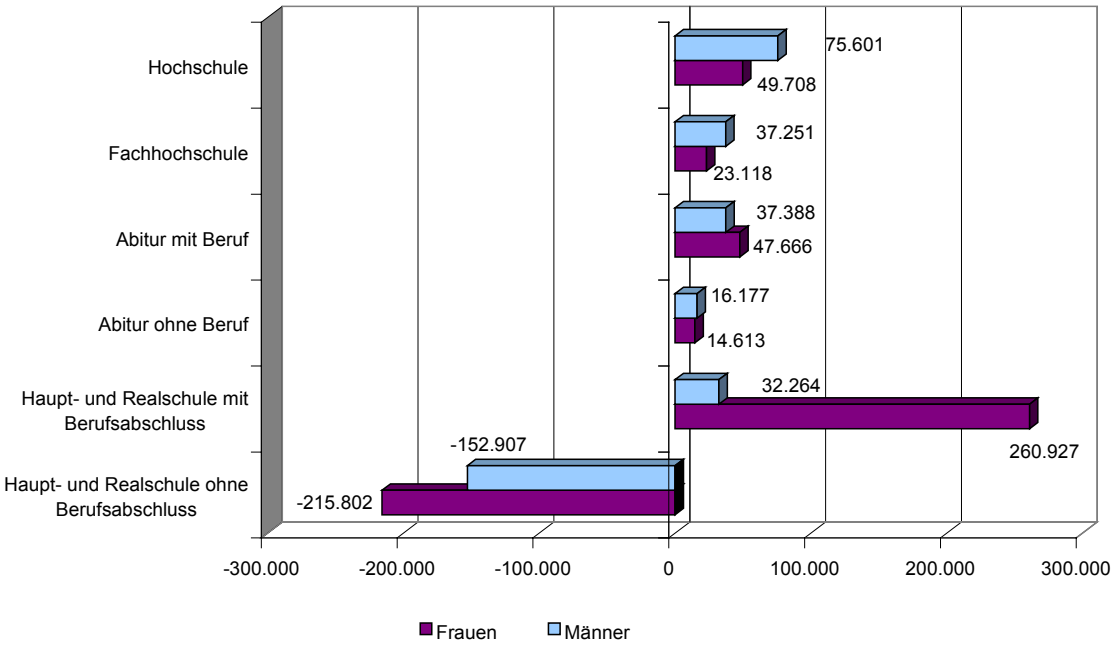


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

4.4 Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern und seinen Regionen nach Qualifikation

Von der positiven Beschäftigungsentwicklung von 1987 bis 2002 in Bayern konnten gering qualifizierte Frauen nicht profitieren. Insgesamt wurden in Bayern rd. 368.700 Arbeitsplätze von Haupt- und Realschüler und -schülerinnen ohne Berufsabschluss abgebaut. Dabei verloren 215.800 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen ihren Arbeitsplatz gegenüber 152.900 Männern. Damit ging die Beschäftigung der Frauen in diesem Qualifikationssegment um 35,9 Prozent zurück, während bei den gering qualifizierten Männern 28 Prozent ihren Arbeitsplatz verloren haben. Besonders stark war dagegen bei den Frauen das Arbeitsplatzwachstum im Bereich der mittleren Qualifikationen. Frauen mit mittlerer Schulbildung und einem Berufsabschluss gewannen acht mal so viele Arbeitsplätze hinzu wie die gleich qualifizierten Männer. Im Bereich der hohen Qualifikationen waren allerdings die Männer die Gewinner. Sowohl bei den Fachhochschüler und -schülerinnen als auch bei den Hochschulabgänger und -abgängerinnen entstanden mehr neue Beschäftigungsverhältnisse für Männer. Die prozentuale Entwicklung in den hohen Qualifikationssegmenten verdeutlichen jedoch den Aufholungsprozess der Frauen in diesen Bereichen. Bei den Fachhochschul- und Hochschulabgänger und -abgängerinnen waren die prozentualen Zuwächse der Frauen wesentlich stärker als bei den Männern. Die Fachhochschülerinnen legten um 149,4 Prozent zu, die Hochschülerinnen sogar um 197,1 Prozent. Die Beschäftigung der Fachhochschüler stieg dagegen „nur“ um 50,2 Prozent, die der Hochschüler „nur“ um 90,8 Prozent.

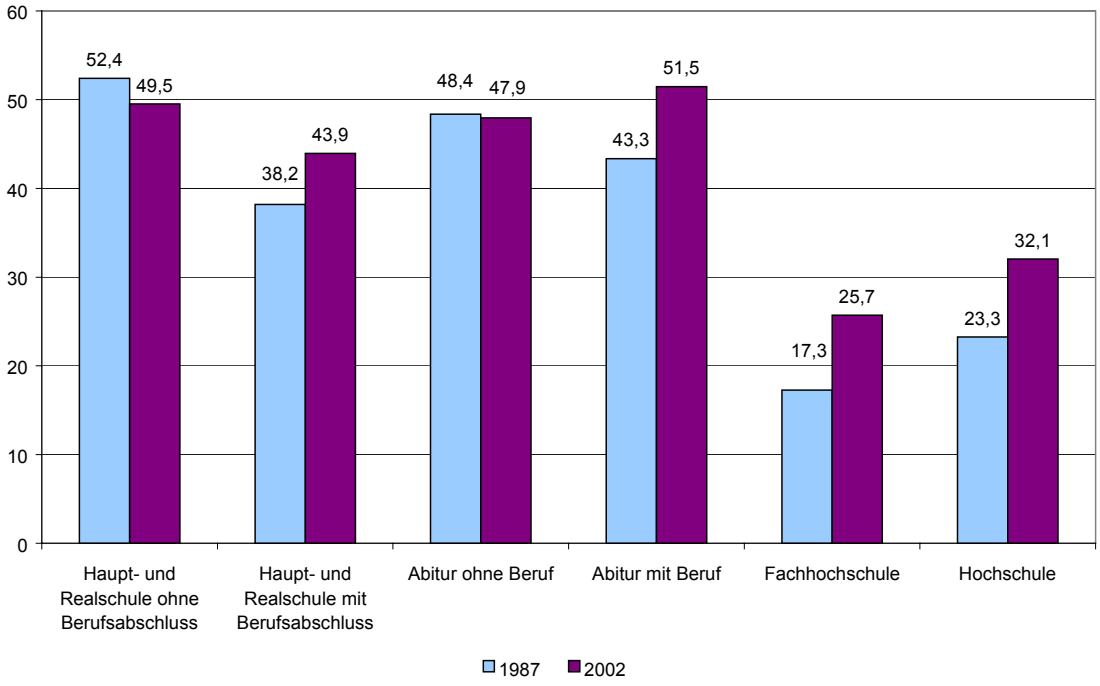
Abb. 20: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern nach Qualifikation von 1987 bis 2002



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verdeutlichen, dass es für hochqualifizierte Frauen immer noch schwerer ist, eine Beschäftigung zu finden als für hochqualifizierte Männer. In den hohen Qualifikationsstufen liegt der Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wesentlich niedriger als in den anderen Qualifikationsstufen. Zwar konnten die Frauen in den hohen Qualifikationsbereichen ihre Beschäftigung in den vergangenen Jahren ausbauen, dennoch sind sie hier noch stark in der Minderheit. Nicht einmal ein Drittel der beschäftigten Hochschulabgänger und -abgängerinnen sind im Jahr 2002 weiblich.

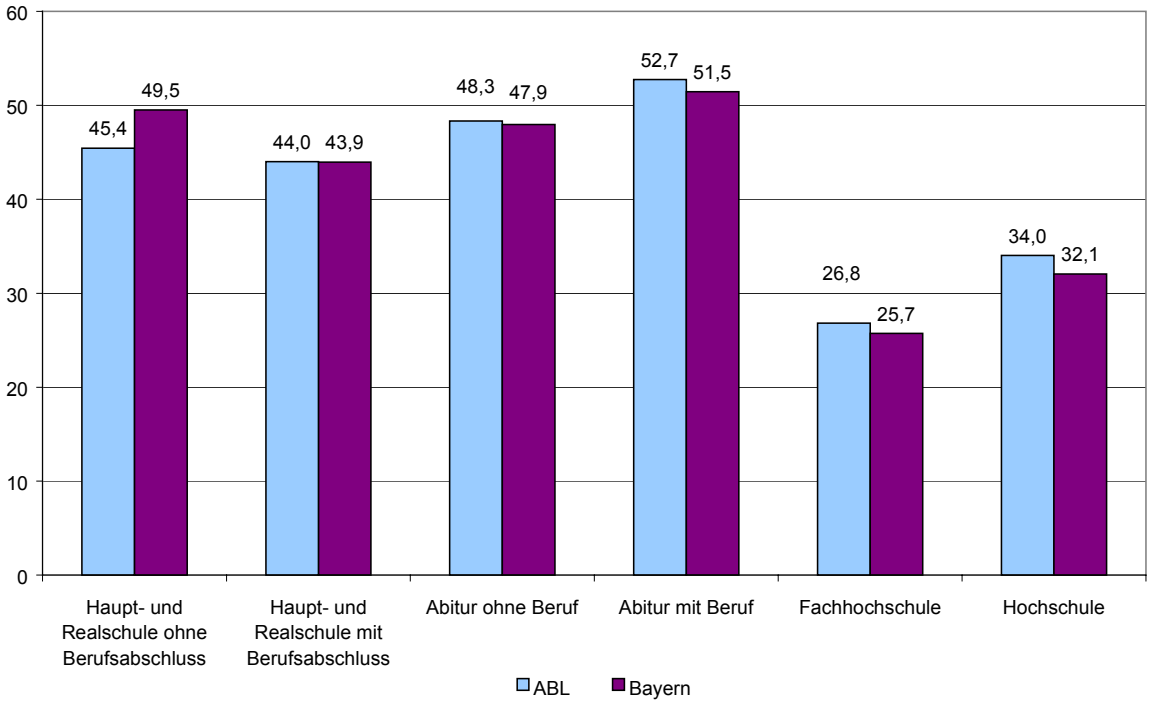
Abb. 21: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern nach Qualifikation (in Prozent)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Ein Vergleich mit den alten Bundesländern zeigt, dass die bayerischen Frauen in der Frage der Qualifikation noch nicht mit den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen aus den alten Bundesländern mithalten können. Zwar sind auch hier die Frauenanteile in den hohen Qualifikationsbereichen noch sehr niedrig, dennoch liegen sie bereits höher als in Bayern.

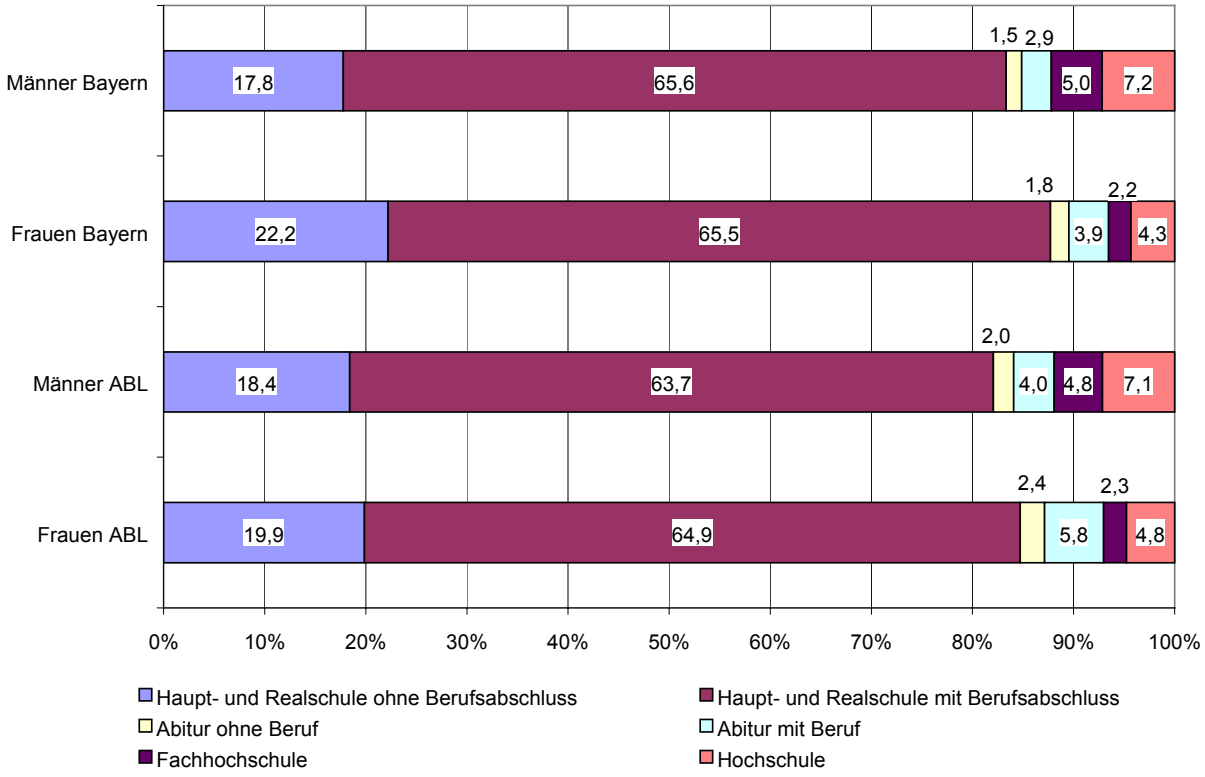
Abb. 22: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern und den alten Bundesländern im Jahr 2002 nach Qualifikation (in Prozent)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist in Bayern höher als in den alten Bundesländern, das Qualifikationsniveau der beschäftigten Frauen ist allerdings niedriger als in den alten Bundesländern. Diese Tatsache wird deutlich, wenn die Zusammensetzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Qualifikation betrachtet wird. Hier zeigt sich, dass in Bayern der Anteil der Frauen mit einer mittleren Schulbildung und ohne Berufsabschluss höher als in den alten Bundesländern ist, in den höheren Qualifikationsstufen, auch schon im Bereich einer hohen schulischen Ausbildung und eines mittleren Berufsabschlusses (Abitur mit Beruf), sind die Anteile unter den weiblichen Beschäftigten allerdings in Bayern niedriger. Diese Tatsache wird umso interessanter, wenn berücksichtig wird, dass sich die Situation bei den Männern etwas anders verhält. Hier ist die Lage im untersten und in den höchsten Qualifikationsbereichen genau umgekehrt. Während in Bayern der Anteil der gering qualifizierten Männer niedriger als in den alten Bundesländern ist, ist der Anteil der hochqualifizierten Männer (Fachhochschule und Hochschule) dafür leicht höher.

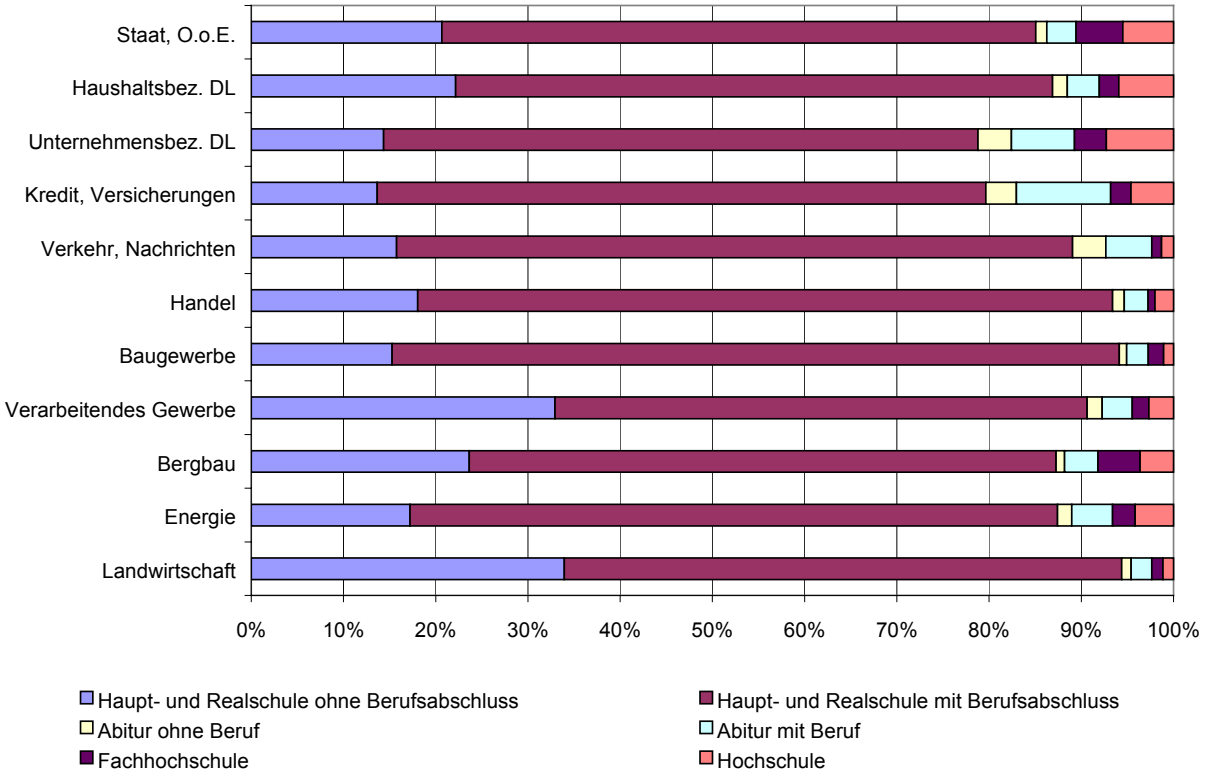
Abb. 23: Die Zusammensetzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern und den alten Bundesländern im Jahr 2002 nach Qualifikation



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die besten Chancen, eine Stelle zu finden, haben hochqualifizierte Frauen im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen und im öffentlichen Dienst. Hier ist der Anteil der Fachhochschülerinnen und Hochschülerinnen unter den Beschäftigten am größten. Wenig Beschäftigungsmöglichkeiten für hochqualifizierte Frauen gibt es dagegen im verkehrs- und Nachrichtensektor und in der Landwirtschaft. Aber auch das Baugewerbe und der Handel stellt wenig Frauen mit einem Studienabschluss ein. Gering qualifizierte Frauen finden die meisten Beschäftigungsmöglichkeiten in der Landwirtschaft und im Verarbeitenden Gewerbe. Am schlechtesten sind ihre Möglichkeiten im Versicherungsgewerbe und in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

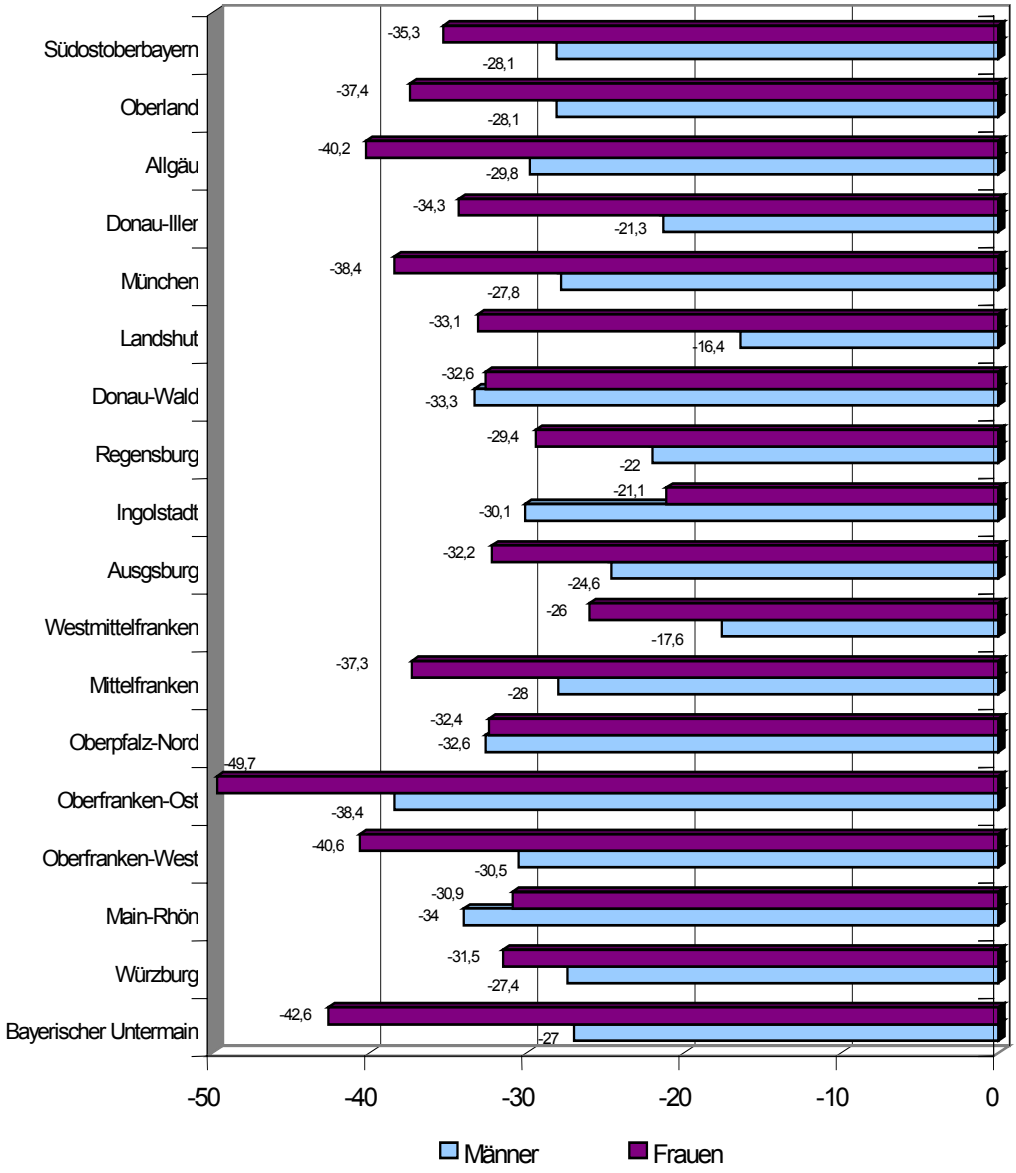
Abb. 24: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Frauen in Bayern im Jahr 2002 nach Wirtschaftsabteilungen und Qualifikation



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

In allen Regionen Bayerns waren es die gering qualifizierten Beschäftigten, bei denen in den Jahren von 1987 bis 2002 per Saldo Stellen abgebaut wurden. Mit Ausnahme der Regionen Donau-Wald, Ingolstadt, Oberpfalz-Nord und Main-Rhön war der Stellenabbau bei den Frauen stärker als bei den Männern. Jedoch sind die Unterschiede zwischen den Regionen zum Teil sehr beträchtlich. Die Regionen, die am stärksten vom Arbeitsplatzabbau unter den gering Qualifizierten betroffen waren, sind die Regionen Oberfranken-Ost und die Region Bayerischer Untermain. In Oberfranken-Ost wurde beinahe die Hälfte aller Arbeitsplätze von gering qualifizierten Frauen abgebaut, in der Region Bayerischer Untermain waren es immerhin auch noch fast 43 Prozent. Die wenigsten Stellen verloren gering qualifizierte Frauen in der Region Ingolstadt und der Region Westmittelfranken. Hier verloren 21,1 bzw. 26 Prozent der Frauen mit einer mittleren Schulbildung aber ohne Berufsausbildung ihre Arbeitsstelle.

Abb. 25: Stellenabbau bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Haupt- und Realschulabschluss und ohne Berufsausbildung von 1987 bis 2002 in Prozent



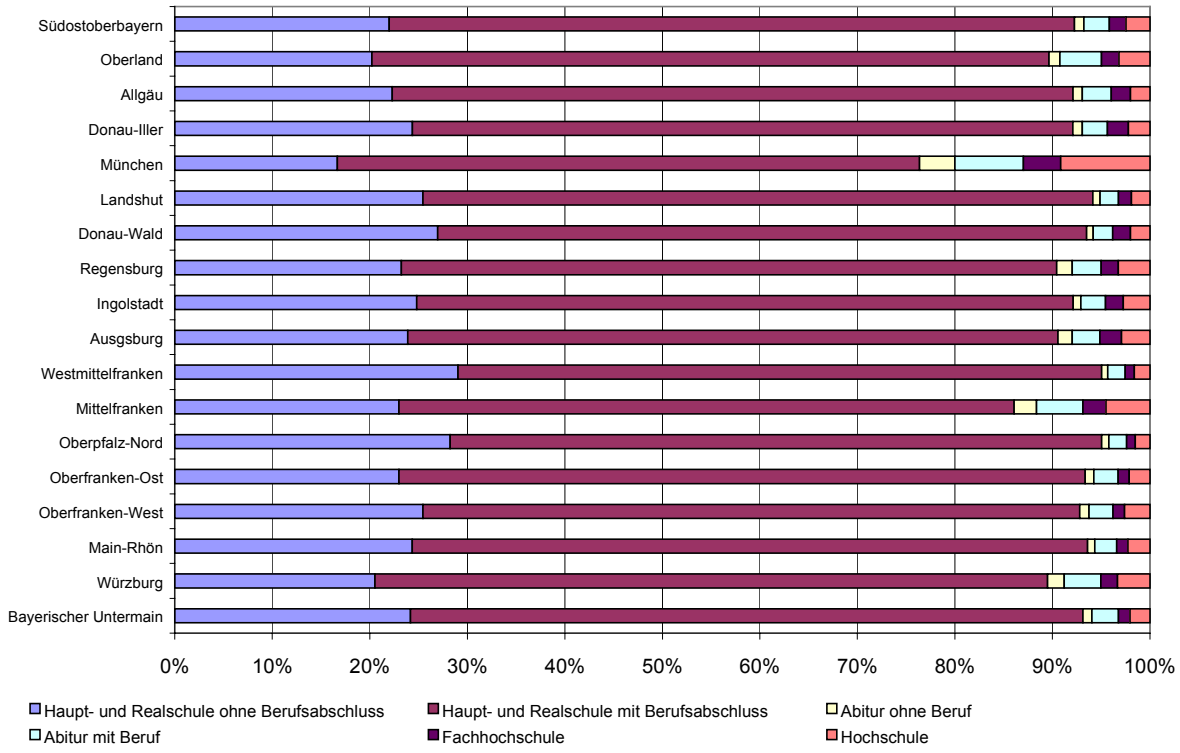
Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Für hochqualifizierte Frauen sind die Beschäftigungschancen in der Region München am besten. Hier ist der Anteil der Fachhochschülerinnen und Hochschülerinnen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am höchsten. Gleichzeitig arbeiten in der Region München in Relation zu den übrigen Qualifikationsgruppen die wenigsten gering qualifizierten Frauen. München ist die einzige Region, in der der Anteil der Frauen mit Haupt-

oder Realschulabschluss und ohne Berufsabschluss unter 20 Prozent und der Anteil der Fachhochschülerinnen und Hochschülerinnen über zehn Prozent liegt. 16,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in der Region München haben keinen Berufsabschluss und nur einen Haupt- oder Realschulabschluss. 13 Prozent der Frauen haben einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Die Region mit dem zweithöchsten Anteil an hochqualifizierten Frauen ist die Region Mittelfranken. 6,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen haben eine Fachhochschule oder eine Hochschule besucht.

Der Qualifikationsvergleich zeigt, dass die Anteile an hochqualifizierten Frauen in den Regionen höher sind, in denen die großen bayerischen Städte liegen. Die Regionen Westmittelfranken und Oberpfalz-Nord sind die beiden Regionen mit den höchsten Anteilen an gering qualifizierten Frauen und den niedrigsten Anteilen an hochqualifizierten Frauen. In Westmittelfranken verfügen 29 Prozent der beschäftigten Frauen über einen Haupt- oder Realschulabschluss aber über keine Berufsausbildung. 2,5 Prozent der Frauen haben eine Fachhochschule oder eine Hochschule besucht. In der Region Oberpfalz-Nord liegt der Anteil der gering qualifizierten Frauen bei 28,2 Prozent und der Anteil der hochqualifizierten Frauen bei 2,4 Prozent.

Abb. 26: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in den Regionen Bayerns im Jahr 2002 nach Qualifikation



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

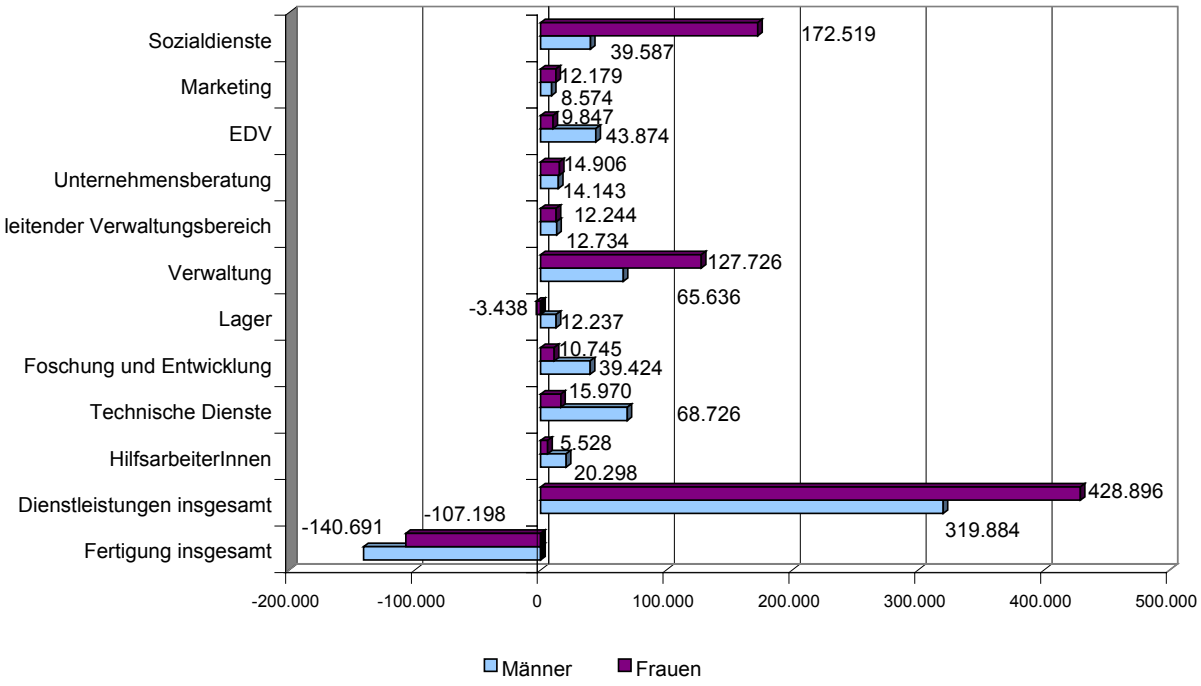
4.5 Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern und seinen Regionen nach Tätigkeitsbereichen

Die Entwicklung der Beschäftigung in den Wirtschaftsabteilungen verdeutlichte die Tertiärisierung der Wirtschaft. Die zunehmende Ausbreitung der Dienstleistungstätigkeiten zeigt sich noch deutlicher, wenn die Beschäftigungsentwicklung nach Funktionsbereichen untersucht wird. Nicht nur die Bedeutung der Wirtschaftssektoren verschob sich in den vergangenen Jahren zu Gunsten der Dienstleistungsbranchen sondern auch die Tätigkeitsstruktur. Dienstleistungstätigkeiten gewannen in der jüngsten Vergangenheit zunehmend an Gewicht, während Fertigungstätigkeiten abnahmen. Auch innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes werden zunehmend mehr Dienstleistungstätigkeiten verrichtet. In der Produktion fallen dagegen immer mehr Tätigkeiten aufgrund des Einsatzes von Maschinen oder aufgrund von Verlagerungen der Produktion ins Ausland weg.

Der Beschäftigungsabbau im Bereich der Fertigungstätigkeiten betraf beide Geschlechter, Männer waren vom Arbeitsplatzabbau in den Fertigungsbereichen jedoch stärker betroffen. In Bayern wurden von 1987 bis 2002 140.700 Arbeitsplätze von Männern abgebaut, bei den Frauen waren es 107.200 Arbeitsplätze. Im Gegenzug nahm allerdings die Beschäftigung im Bereich der Dienstleistungstätigkeiten um ein vielfaches stärker zu. 428.900 neue Arbeitsplätze für Frauen entstanden im Bereich der Dienstleistungstätigkeiten, Männer konnten dagegen lediglich 319.900 neue Arbeitsplätze hinzugewinnen.

Innerhalb der Dienstleistungstätigkeiten waren es vor allem die Sozialdienste, der Marketingbereich und der Verwaltungsbereich, der das höhere Wachstum der Frauenarbeitsplätze verursacht hat. In diesen Tätigkeiten waren die Beschäftigungsgewinne bei den Frauen wesentlich höher als bei den Männern. Im Bereich der Technischen Dienste, der Forschung und Entwicklung und der EDV konnten die Männer jedoch die meisten der neu entstandenen Arbeitsplätze besetzen. Obwohl der Verwaltungsbereich eine typische Domäne der Frauen ist, konnten die Männer im Bereich des leitenden Verwaltungsbereichs im geringen Umfang mehr neue Führungsstellen besetzen als Frauen.

Abb. 27: Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern von 1987 bis 2002 nach ausgewählten Funktionsbereichen



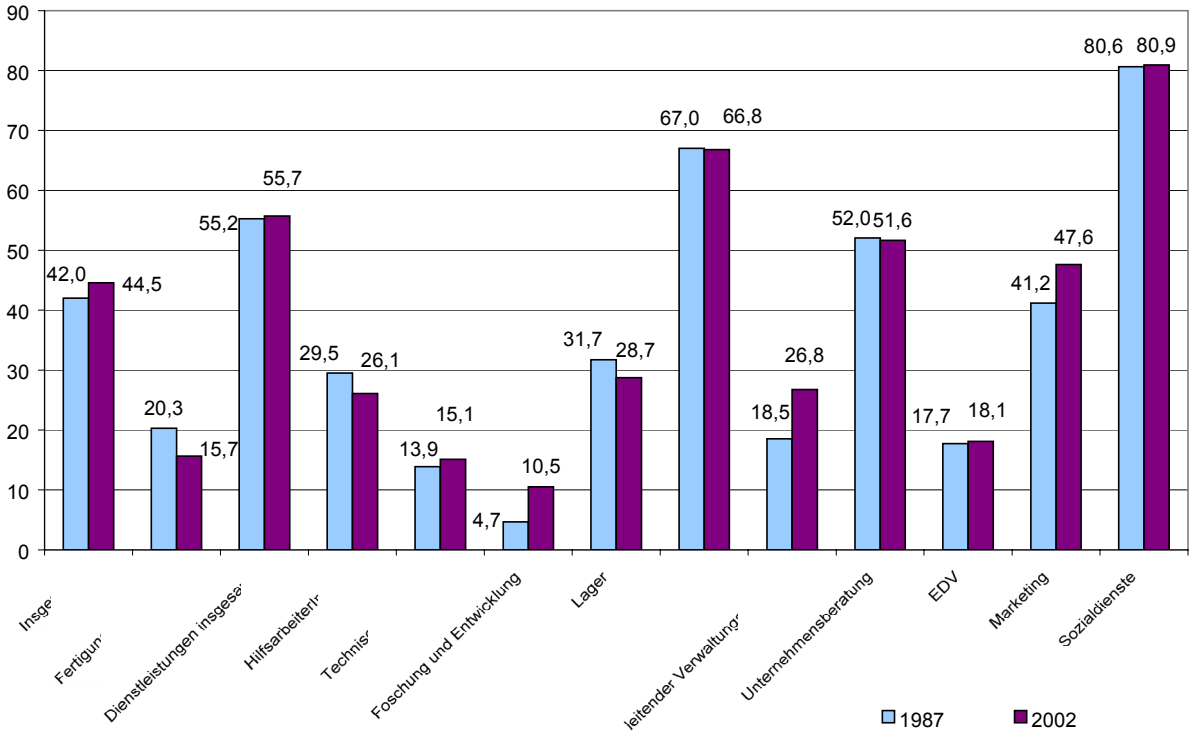
Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Beschäftigungsentwicklungen änderten wenig an der geschlechterproportionalen Zusammensetzung der Tätigkeitsbereiche. Nach wie vor gibt es Branchen aber auch Tätigkeiten in denen vorwiegend Frauen und Branchen und Tätigkeiten in denen vorwiegend Männer arbeiten. Die Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Funktionsbereichen bestätigen, dass Frauen in den Technischen Diensten, der Forschung und Entwicklung und der EDV nur sehr schwach vertreten sind. Andererseits sind Männer im Bereich der sozialen Dienste kaum tätig. Diese geschlechtsspezifische Aufteilung in Frauen- und Männertätigkeitsbereiche zeigt im Zeitverlauf eine unglaubliche Beharrungstendenz.[40] Verände-

[40] Untersuchungen zur geschlechtsspezifischen Segregation in Organisationen zeigen, dass das Ausmaß der Segregation zwischen Tätigkeitsbereichen von Frauen und Männern sogar noch unterschätzt wird, wenn es nur auf der Ebene des gesamten Arbeitsmarktes untersucht wird. Auf der Ebene der Organisation fällt die Segregation zwischen Frauen und Männern noch stärker aus als auf der Ebene der Berufe. Organisationen sind folglich die Ebene, in denen Geschlechterunterschiede sozial relevant werden. Das Ausmaß der Segregation in Organisationen wird jedoch durch Faktoren wie Größe, Frauenanteil, Gleichstellungsprogramme, Marktposition und Formalisierung beeinflusst. So zeigte sich beispielsweise, dass größere Organisationen weniger segregiert sind. Zudem zeigen die Untersuchungen auch, dass ein hohes Maß an Segregation nicht

rungen in den Tätigkeiten gab es nur sehr geringe. Einzig im Bereich der Führungskräfte im Verwaltungsbereich gab es in den vergangenen Jahren etwas Bewegung. Der Frauenanteile ist hier um 8,3 Prozentpunkte angestiegen. Dennoch ist der Frauenanteil an den Führungskräften auch im Jahr 2002 noch immer sehr niedrig. Er liegt nur leicht über einem Viertel der Führungskräfte.

Abb. 28: Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern in ausgewählten Funktionsbereichen (in %)



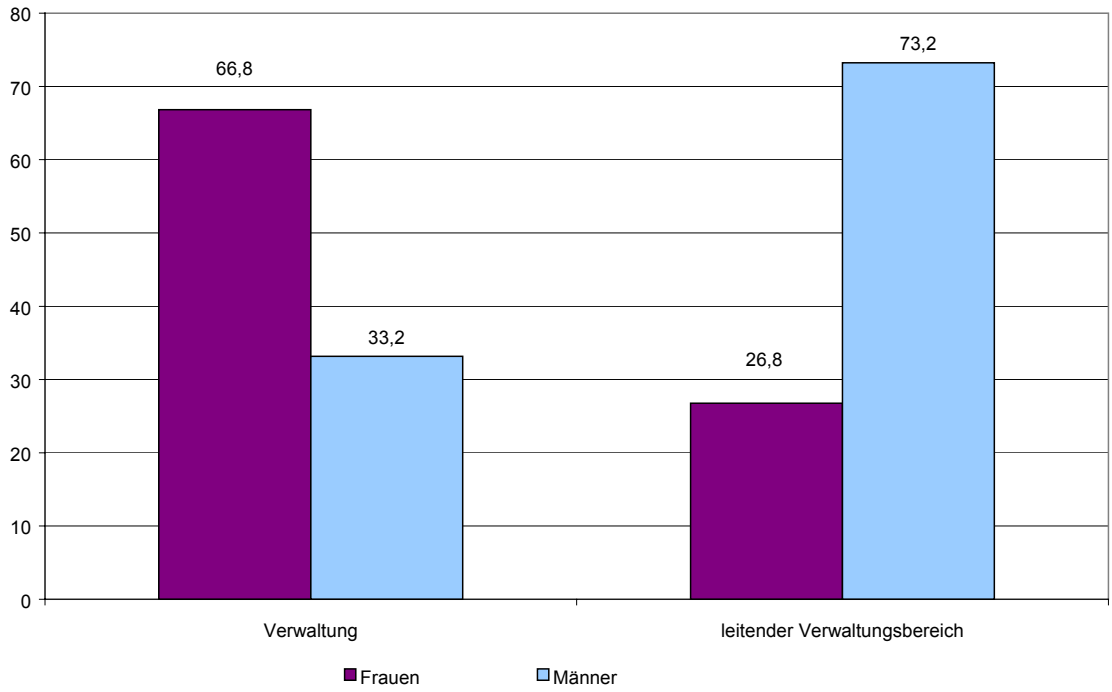
Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Dass die vermehrten Anstrengungen zur Erhöhung der Zahl der weiblichen Führungskräfte, die Seitens einiger Unternehmen durchgeführt wurden, nicht in nennenswertem Umfang zur Steigerung der Zahl weiblicher Führungskräfte beitrugen, zeigen die Geschlechterproportionen im Verwaltungsbereich. Die überwiegende Mehrheit der Verwaltungsangestellten sind weiblich, in den Führungspositionen sind Frauen die Minderheit. Die Zahlen belegen, dass von einer Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsle-

unbedingt mit Nachteilen für Frauen verbunden sein muss. So haben Organisationen mit einem hohen Frauenanteil auch eher Frauen in Führungspositionen. (siehe hierzu: Allmendinger/Podsiadlowski 2001).

ben noch lange nicht gesprochen werden kann. Ihre Beteiligung an der betrieblichen Entscheidungsmacht ist auch im Jahr 2002 trotz jahrelanger Bemühungen auch seitens der Politik noch sehr gering.

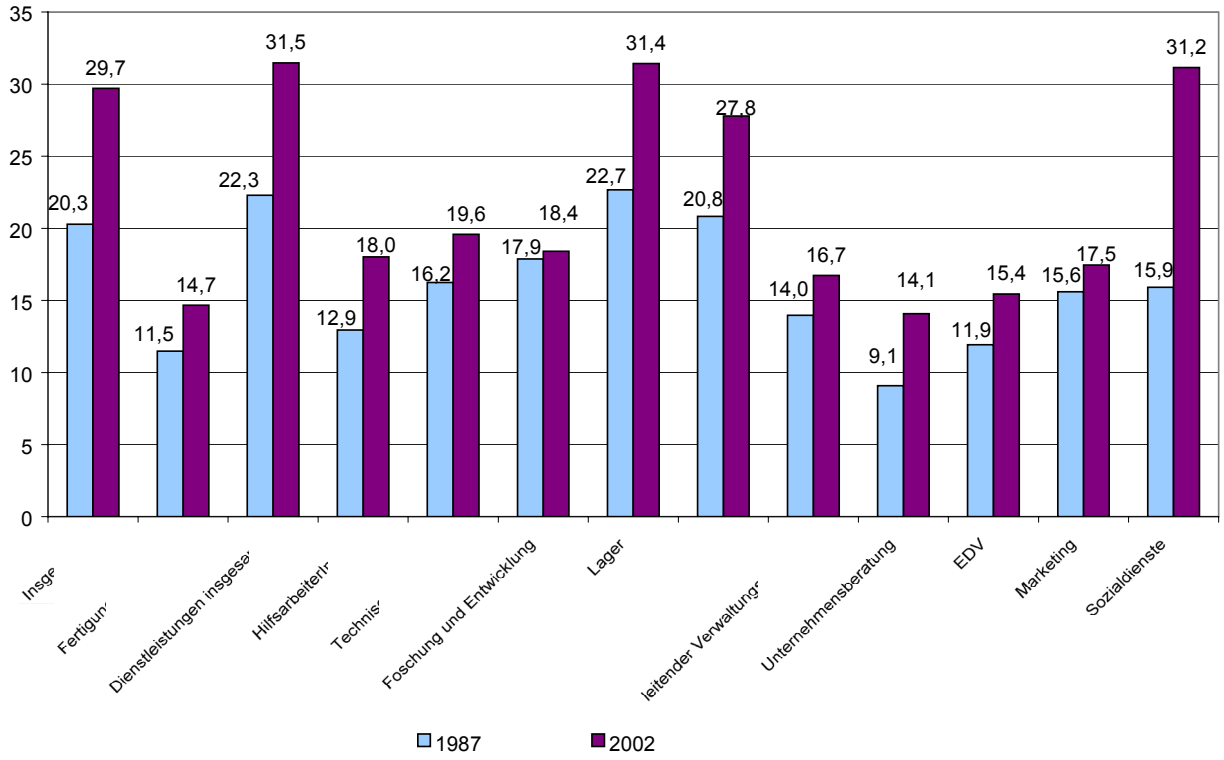
Abb. 29: Anteile von Frauen und Männern im Verwaltungsbereich und im leitenden Verwaltungsbereich in Bayern im Jahr 2002 (in %)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Vielen Frauen wird die Arbeit in männlich dominierten Berufen und Tätigkeitsfeldern noch dadurch erschwert, dass die Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten in diesen Bereichen sehr gering sind. Mit Ausnahme des Lagerbereichs sind die Teilzeitquoten insbesondere in typischen Frauenbereichen hoch, während sie in den technischen Tätigkeitsfeldern, aber auch in der Unternehmensberatung und in der Fertigung sehr gering sind. So liegen beispielsweise die Teilzeitquoten in der Unternehmensberatung bei gerade mal 15,4 Prozent. Nicht viel höher sind die Teilzeitquoten allerdings auch im Marketing, einem Bereich in dem fast die Hälfte der Beschäftigten weiblich sind. 17,5 Prozent der Frauen im Marketing arbeiten auf einer Teilzeitstelle. Insofern dürfte der Marketingbereich eher ein Beschäftigungsfeld für Frauen sein, die keine Kinder haben.

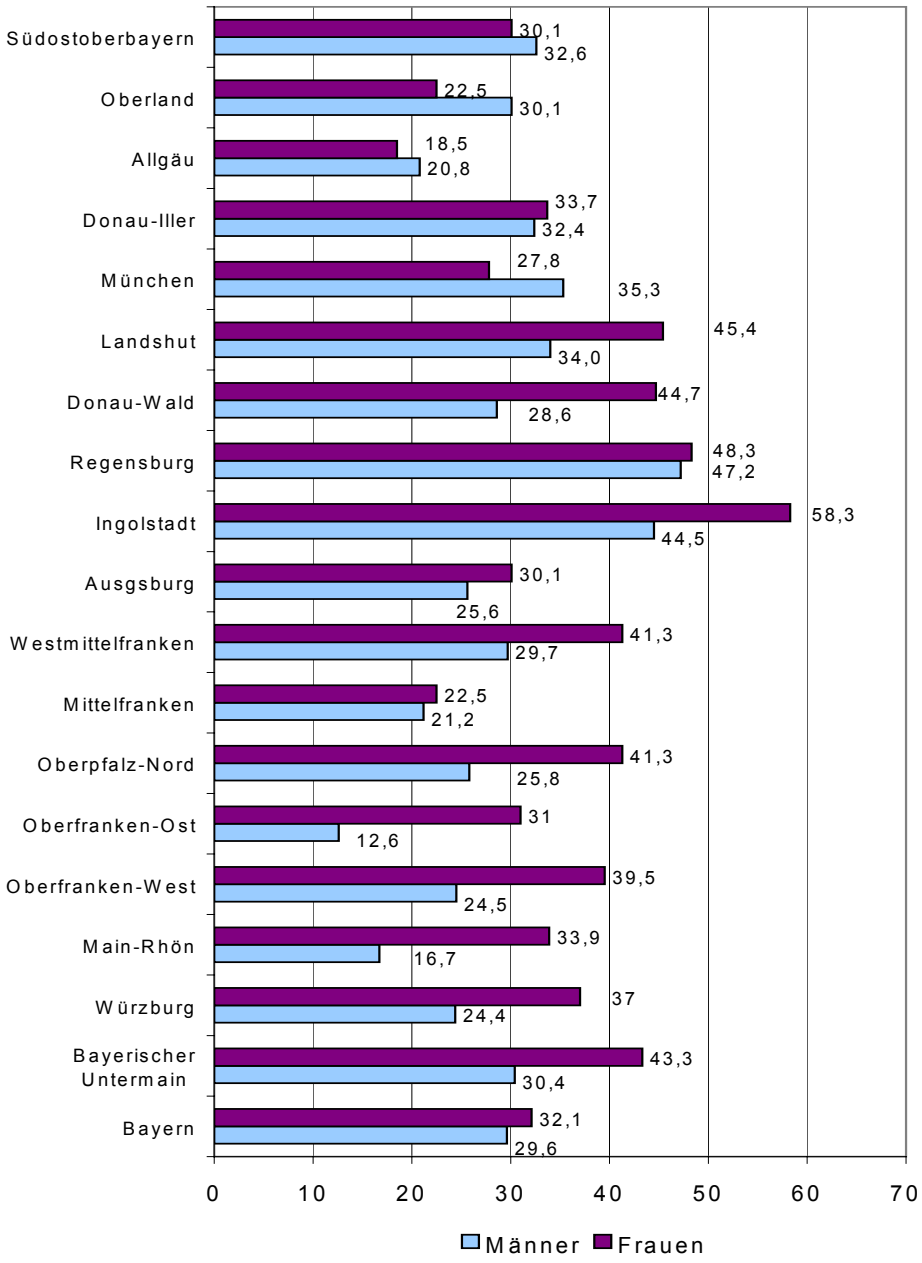
Abb. 30: Teilzeitquoten von Frauen in ausgewählten Funktionsbereichen in Bayern (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) (in Prozent)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

In den bayerischen Regionen nahm seit 1987 die Beschäftigung in den Dienstleistungsbereichen zu und in den Fertigungsbereichen ab. Die Zuwächse in den Dienstleistungsfunktionen waren allerdings sehr unterschiedlich. Während beispielsweise in der Region München und der Region Allgäu, die bereits 1987 einen hohen Anteil an Dienstleistungen hatten, die Zuwächse bei den Frauen bei 27,8 bzw. 18,5 Prozent lagen, waren es in der Region Ingolstadt, die v.a. durch die Automobilindustrie geprägt ist, mit 58,3 Prozent deutlich mehr. Nicht in allen Regionen konnten die Frauen von der Tertiärisierung der Wirtschaft stärker profitieren als Männer. In Südostoberbayern, dem Oberland, dem Allgäu und der Region München konnten Männer in den Dienstleistungsberufen prozentual ihre Beschäftigung stärker ausbauen als Frauen. Besonders ausgeprägt waren die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Region Oberfranken-Ost. Hier nahm die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich bei den Frauen um 31 Prozent zu, während sie bei den Männern nur um 12,6 Prozent anstieg.

Abb. 31: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 1987 bis 2002 in den Dienstleistungsfunktionen in den Regionen Bayerns in Prozent

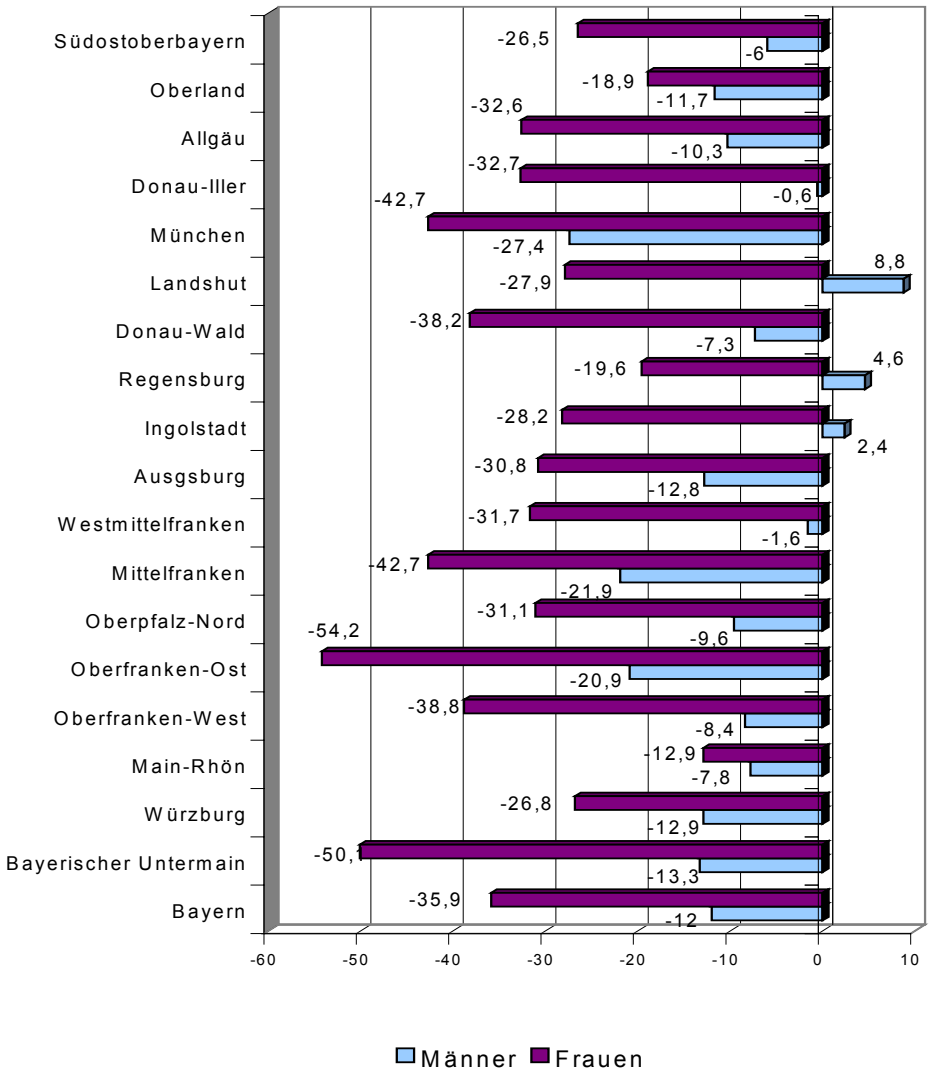


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

In den Fertigungsbereichen entwickelte sich die Beschäftigung seit 1987 negativ. Nur in den Regionen Landshut, Regensburg und Ingolstadt nahm die Beschäftigung, und hier auch nur bei den Männern, zu. Ausnahmslos in allen Regionen nahm die Frauenbeschäftigung im Fertigungsbereich stärker

ab als die Männerbeschäftigung. Besonders stark war der Arbeitsplatzabbau bei den Frauen in der Region Oberfranken-Ost. Hier wurden mehr als die Hälfte aller Fertigungsarbeitsplätze von Frauen abgebaut. Beinahe ebenso stark war der Beschäftigungsrückgang bei den Frauen in der Region Bayerischer Untermain, wo die Hälfte der Arbeitsplätze in der Fertigung seit 1987 abgebaut wurden.

Abb. 32: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 1987 bis 2002 in den Regionen Bayerns in der Fertigung in Prozent

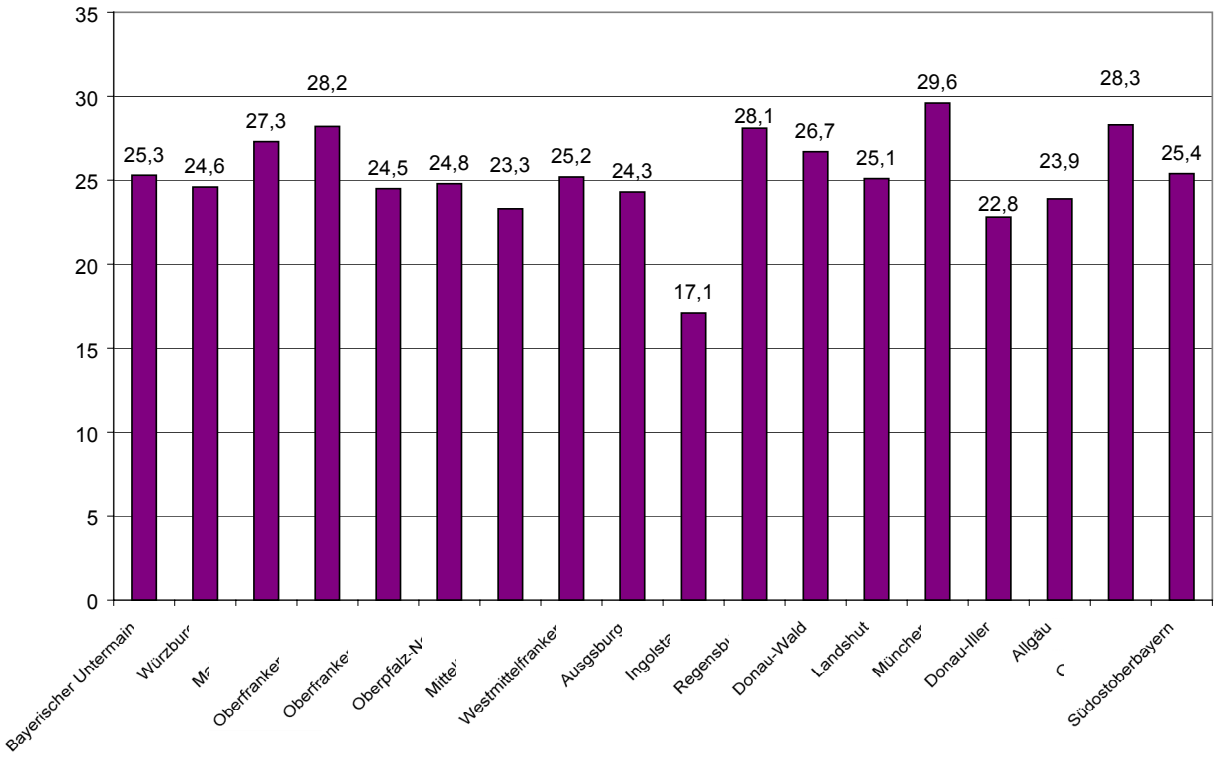


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Möglichkeiten für Frauen in eine Führungsposition zu gelangen, sind in den Regionen Bayerns sehr unterschiedlich. Die besten Chancen haben

Frauen in der Region München, der Region Oberland und der Region Oberfranken-West. Hier liegen die Anteile der Frauen an den Beschäftigten im leitenden Verwaltungsbereich bei 29,6, 28,3 und 28,2 Prozent. Das Schlusslicht in der Frage der quantitativen Gleichstellung unter den Führungskräften bildet mit großem Abstand vor den anderen Regionen die Region Ingolstadt. Nur 17,1 Prozent der Führungskräfte aus der Verwaltung sind hier weiblich.

Abb. 33: Frauenanteile im leitenden Verwaltungsbereich im Jahr 2002 in den Regionen Bayerns (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) (in %)

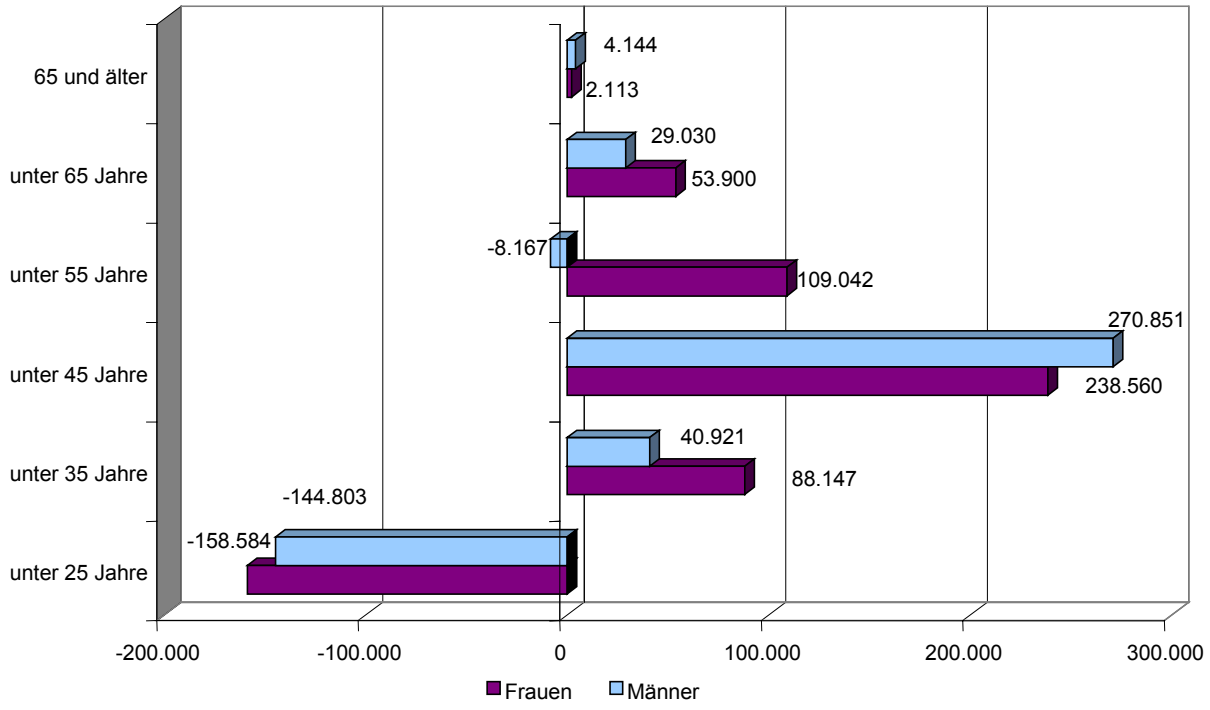


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

4.6 Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern und seinen Regionen nach Alter

Von 1987 bis 2002 ging die Beschäftigung bei den unter 25jährigen stark zurück. Dabei nahm sie bei den Frauen stärker als bei den Männern ab. Der Beschäftigungsabbau bei den jüngeren Altersklassen ist auf die steigenden Qualifikationsanforderungen und die höhere Bildungsbeteiligung an weiterführenden Schulen und Universitäten zurückzuführen. Der höhere Beschäftigungsrückgang bei den Frauen deutet auf die nachholende Entwicklung in der Bildungsbeteiligung der jungen Frauen hin. Im Gegenzug stieg die Erwerbsbeteiligung in der Altersgruppe der 25- bis unter 45-Jährigen stark an. In der Altersgruppe der 25- bis unter 35-jährigen nahm die Beschäftigung der Frauen stärker als die der Männer zu. Eine Ursache für den starken Anstieg der Beschäftigung bei den Frauen von 25 bis unter 35 Jahren könnte in den gestiegenen Wiedereinstiegszahlen bei den Frauen nach einer kinderbedingten Erwerbsunterbrechung liegen. Bei den 35- bis unter 45-jährigen stieg die Beschäftigung der Männer stärker als die der Frauen an.

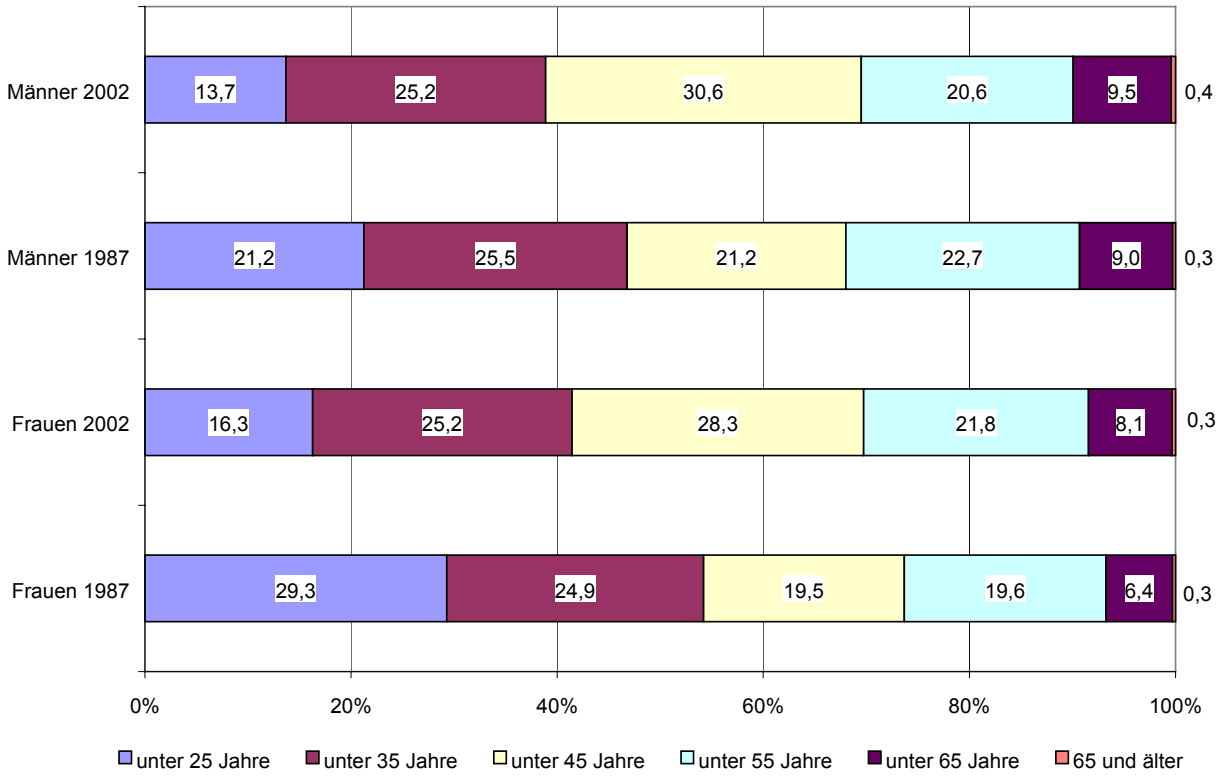
Abb. 34: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern von 1987 bis 2002 nach Alter



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Durch die erhöhte Bildungsbeteiligung der jungen Menschen veränderte sich in den vergangenen Jahren die Alterszusammensetzung der Beschäftigten. Der Altersdurchschnitt steigt sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern. Im Jahr 2002 waren 41,5 Prozent der Frauen unter 35 Jahre alt, 1987 waren dies noch 54,2 Prozent. Allerdings liegt der Altersdurchschnitt bei den weiblichen Beschäftigten immer noch niedriger als bei den Männern. Bei den Männer betrug im Jahr 2002 der Anteil der unter 35-jährigen nur mehr 38,9 Prozent.

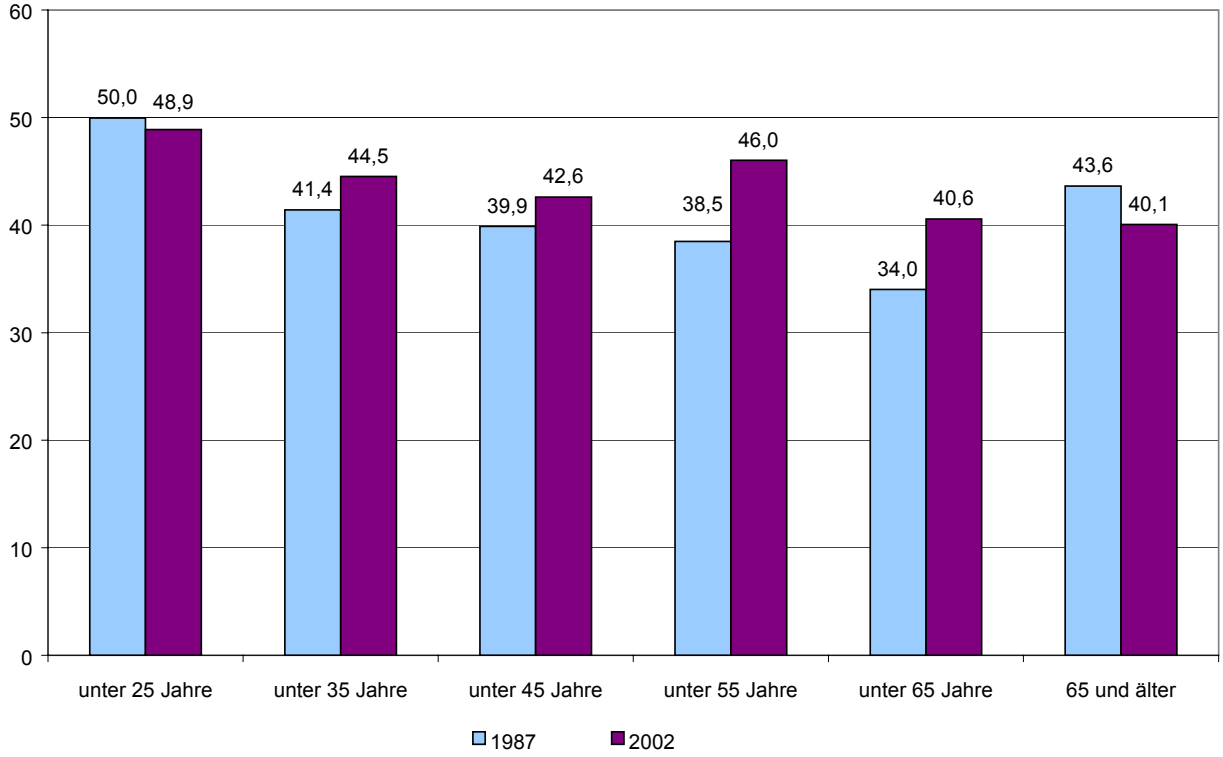
Abb. 35: Zusammensetzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Bayern nach Altersklassen



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verdeutlichen, dass es für Frauen über 55 Jahren schwieriger wird, im Erwerbsleben zu bleiben. Auch in dieser Altersgruppe ist der Frauenanteil seit 1987 gestiegen, dennoch liegt er mit 40,6 Prozent weit unter den Frauenanteilen in den anderen Altersgruppen.

Abb. 36: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern nach Altersgruppen (in Prozent)

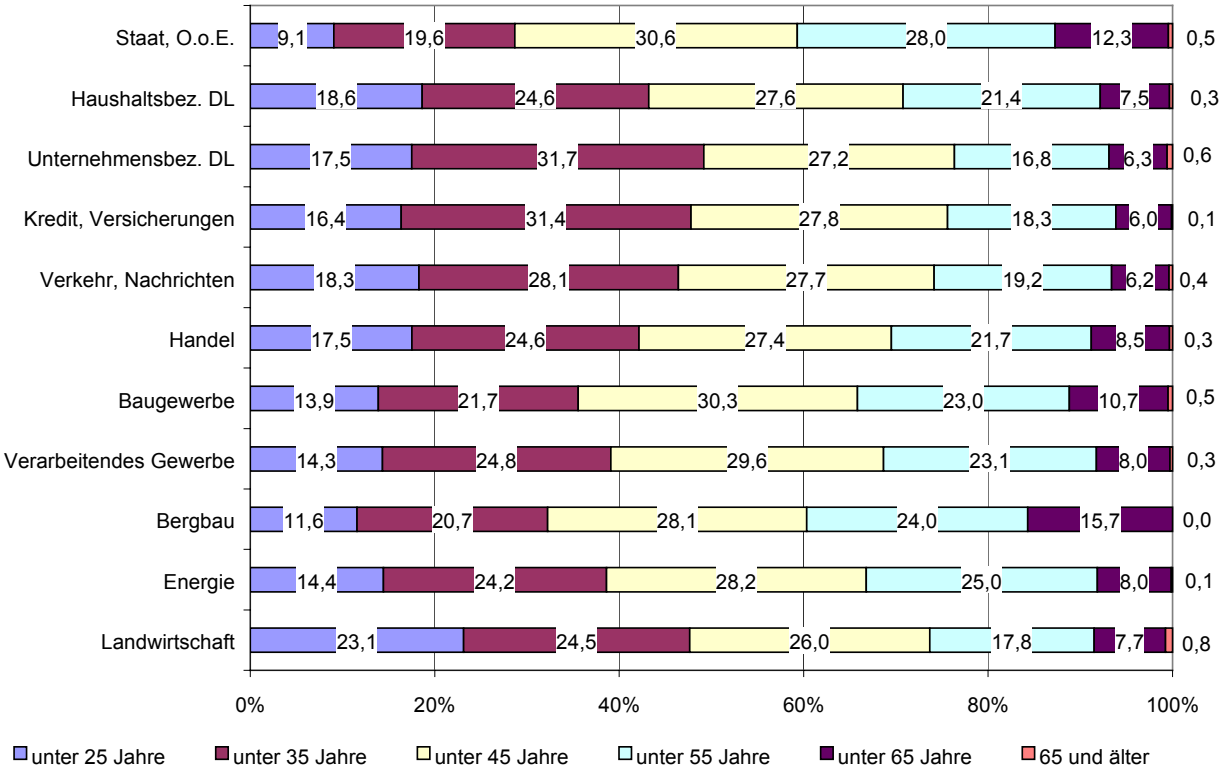


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die jüngsten Frauen arbeiten in der Branche der unternehmensbezogenen Dienstleistungen. 49,2 der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen sind unter 35 Jahre. Ältere Frauen haben die besten Beschäftigungschancen im öffentlichen Dienst[41]. Hier sind 12,8 Prozent der Frauen 55 Jahre und älter.

[41] Die Frauenbeschäftigung im Bergbau ist in Bayern vernachlässigbar, da nicht einmal 300 Frauen in dieser Branche in ganz Bayern beschäftigt sind.

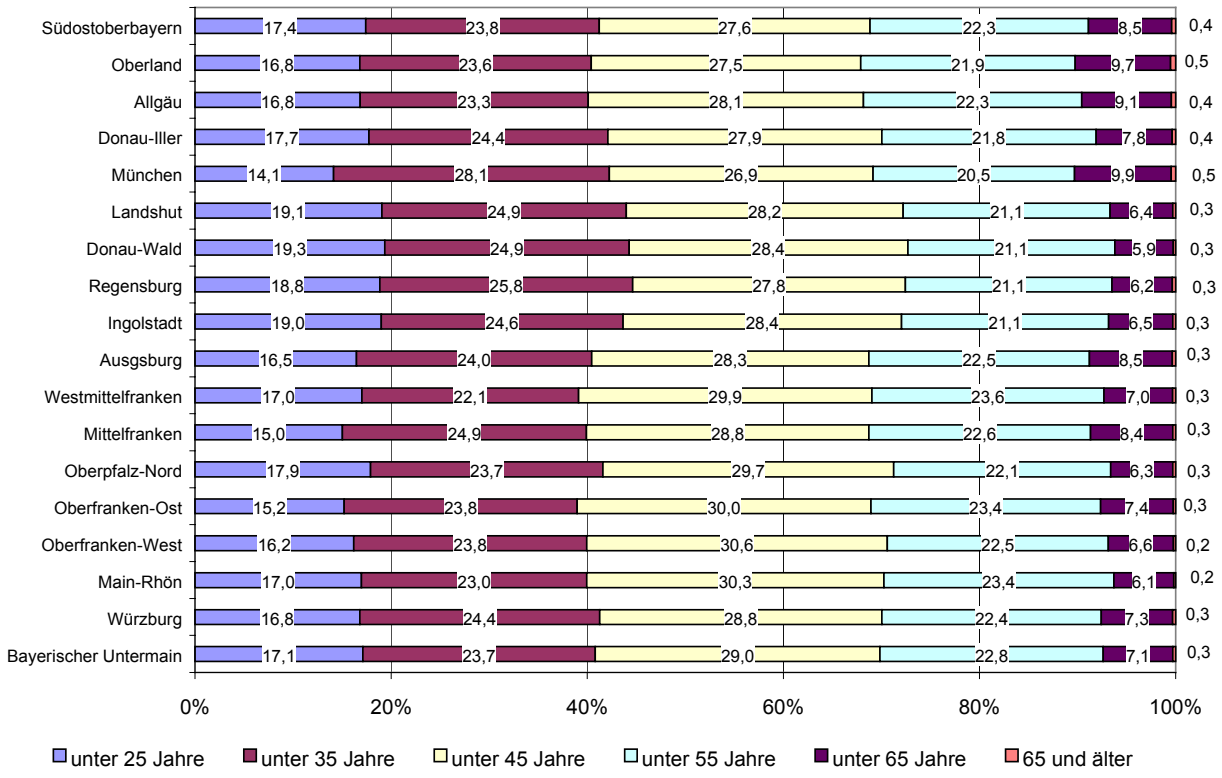
Abb. 37: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in Bayern nach Wirtschaftsgruppen und Alter im Jahr 2002.



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

In den Regionen Bayerns ist die Altersstruktur der Frauen unterschiedlich. Die jüngsten weiblichen Beschäftigten arbeiten in den Regionen Regensburg und Donau-Wald. Hier sind 44,6 bzw. 44,2 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen jünger als 35 Jahre. Die ältesten Frauen arbeiten in den Regionen München und Oberland. 10,4 bzw. 10,2 Prozent der Frauen sind 55 Jahre oder älter.

Abb. 38: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in den Regionen Bayerns im Jahr 2002 nach Alter



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

4.7 Die Einkommenssituation in Bayern und seinen Regionen

Einer der entscheidenden Punkte, an dem die Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben deutlich wird, ist ihre immer noch augenscheinliche materielle Schlechterstellung. Trotz jahrelanger politischer Anstrengungen hat sich an der Einkommensungleichheit in den vergangenen Jahren kaum etwas verändert. Im Jahr 1998 lagen die Einkommen der Frauen in Bayern nur bei 68 Prozent der Männereinkommen. Elf Jahre früher immer Jahr 1987 war der Einkommensunterschied auch nicht viel höher. Frauen erhielten damals rd. 65 Prozent der durchschnittlichen Männereinkommen. Diese Einkommensdifferenz liegt mit an der höheren Teilzeiterwerbstätigkeit der Frauen, lässt sich aber durch diese nicht vollständig erklären, da auch bei einer Gegenüberstellung der Vollzeit Beschäftigten eine Einkommensdifferenz bestehen bleibt. Im Jahr 1998 erzielte eine Vollzeit beschäf-

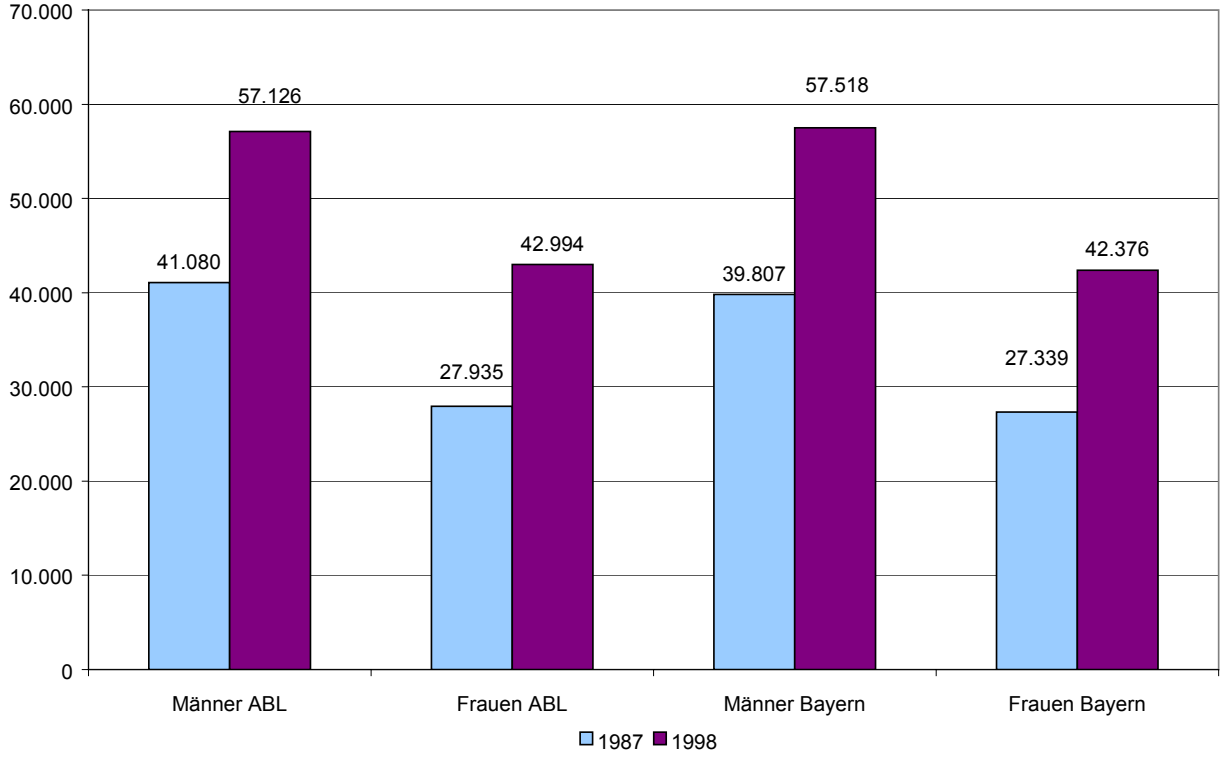
tigte Frauen im Durchschnitt 74 Prozent des Einkommens eines Vollzeit beschäftigten Mannes.

Von 1987 bis 1998 erhöhten sich die Einkommen der Vollzeit beschäftigten Frauen in Bayern um 55 Prozent. Weniger stark stieg die Bezahlung der Teilzeit beschäftigten Frauen. Sie verdienten 1998 49,1 Prozent mehr als im Jahr 1987. Damit stiegen die Einkommen bei den Frauen in diesem Zeitraum stärker als bei den Männern an, bei denen die Vollzeiteinkommen um 44,5 und die Teilzeiteinkommen um 42,6 Prozent anstiegen.

Im Vergleich mit den Einkommen von Frauen und Männern in den Alten Bundesländern zeigt sich, dass die Einkommensungleichheit in Bayern etwas stärker ausgeprägt ist als in den alten Bundesländern. In Bayern verdienen die Männer etwas mehr als in den alten Bundesländern, umgekehrt liegen die Einkommen der bayerischen Frauen etwas unterhalb der Durchschnittseinkommen der Frauen in den alten Bundesländern. Während Vollzeit beschäftigte Frauen in Bayern im Jahr 1998 rd. 74 Prozent des Einkommens der Männer erzielen konnten, erreichten die Frauen in den alten Bundesländern rd. 75 Prozent der durchschnittlichen Männereinkommen. Bayerische Vollzeit beschäftigte Frauen erreichten 1998 nur 98,6 Prozent der Einkommen der Vollzeit beschäftigten Frauen aus den alten Bundesländern.[42]

[42] Eine der wesentlichen Ursachen für die geringeren Einkommen der Frauen in Bayern dürfte in dem niedrigeren Qualifikationsniveau der Frauen in Bayern liegen. Vgl. hierzu Kap. 3.4.

Abb. 39: Durchschnittliche Bruttojahresentgelte der Vollzeit beschäftigten Frauen und Männer in Bayern und den alten Bundesländern in DM (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Eine der wesentlichen Ursachen für die geschlechtsspezifische Diskriminierung beim Arbeitsentgelt liegt in tariflichen und betrieblichen Regelungen der Entlohnung begründet. Die klassischen Arbeitsbewertungsverfahren bewerten viele Anforderungen, Belastungen und Qualifikationen an typischen Frauenarbeitsplätzen, wie beispielsweise soziale Kompetenzen oder psychische Belastungen, meist niedriger oder gar nicht. Im Gegensatz hierzu werden Belastungen an männerdominierten Arbeitsplätzen, wie beispielsweise körperliche Belastungen, sehr wohl bewertet. Die Mehrzahl der derzeit in den bundesdeutschen Tarifverträgen angewandten Arbeitsbewertungsverfahren lassen sich nicht mehr mit dem EU-Recht vereinbaren, das eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung vorschreibt, vereinbaren. Zwischenzeitlich wurden auch neue Arbeitsbewertungsverfahren entwickelt, die den Anforderungen an typischen Frauenarbeitsplätzen Rechnung tragen. Mit dem neuem Arbeitsbewertungsverfahren ABAKABA (siehe Krell/Winter 1998) wurden bereits ausgewählte Arbeitstätigkeiten bewertet. Es konnte gezeigt werden, dass eine Bewertung beispielsweise der emotionalen und psycho-sozialen Komponenten in Dienstleistungsarbeiten zu einer Aufwer-

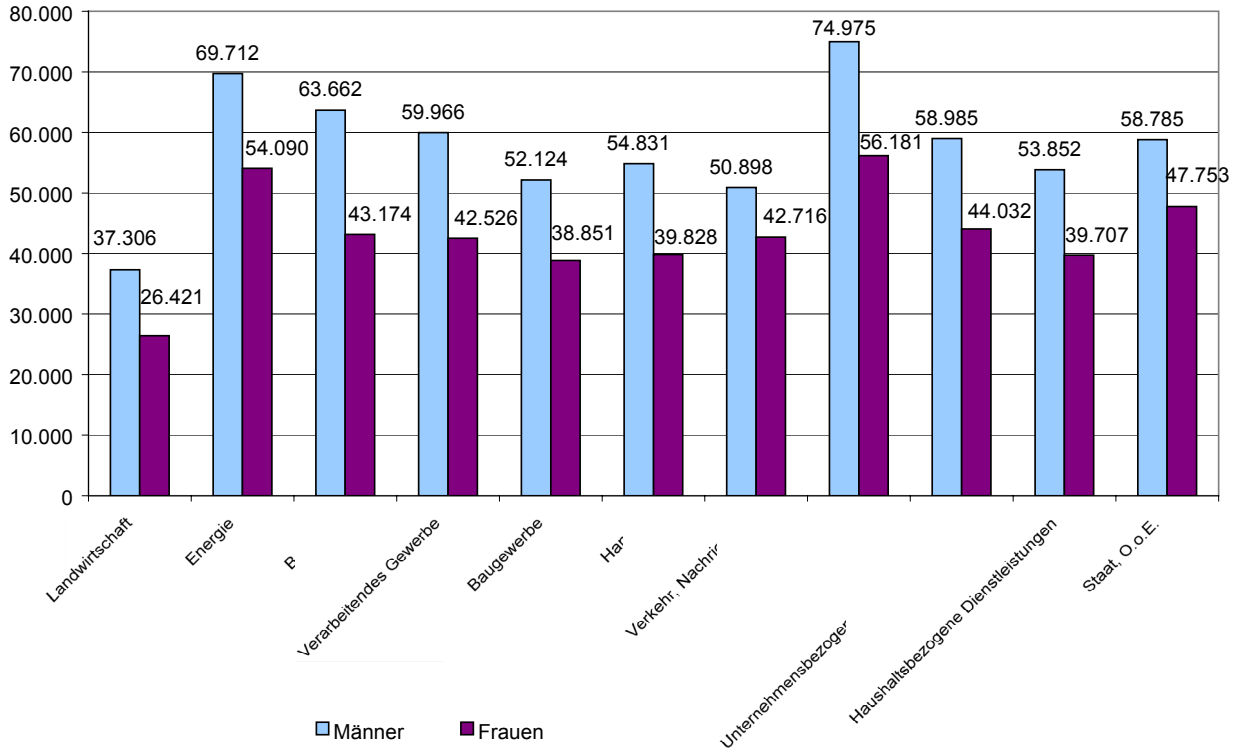
tung von frauendominierten Tätigkeiten führt (siehe hierzu Bundesvorstand ver.di 2000).

Auch zwischen den Einkommen der Frauen in Bayern bestehen große Unterschiede. Die Einkommenshöhe ist nicht unabhängig davon, in welchen Branchen Frauen eine Beschäftigung finden. Dabei zeigt sich, dass, unter den für die Frauenbeschäftigung relevanten Wirtschaftsabteilungen, gerade dort, wo der Frauenanteil an den Beschäftigten am höchsten ist, nämlich in den haushaltsbezogenen Dienstleistungen, die Bezahlung der Frauen am geringsten ist[43]. Am zweitschlechtesten zahlt der Handel, der ebenso zu den frauendominierten Wirtschaftsabteilungen zählt. In diesen beiden Wirtschaftsabteilungen liegen die Einkommen der Vollzeit beschäftigten Frauen bei nur rd. 94 Prozent des Durchschnittseinkommens der Frauen. Der öffentliche Dienst und das Kredit- und Versicherungsgewerbe, zwei Wirtschaftsabteilungen, die ebenfalls einen Frauenanteil von über 50 Prozent haben, zahlen allerdings die Frauen besser. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe können Frauen die höchsten Einkommen erzielen und im öffentlichen Dienst die zweithöchsten.

Die größten absoluten Einkommensunterschiede zwischen Frauen- und Männereinkommen finden sich allerdings auch im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Hier verdienen Vollzeit beschäftigte Frauen im Jahr 1998 im Durchschnitt 18.800 DM brutto weniger als Männer. Auch im Verarbeitenden Gewerbe liegen die Frauen- und Männereinkommen noch erheblich auseinander. 17.400 DM brutto betrug die Differenz im Jahr 1998. die größte Einkommensgleichheit herrscht im Verkehrs- und Nachrichtensektor. Im Jahr 1998 erreichte eine Vollzeit beschäftigte Frau rd. 84 Prozent des Einkommens eines Vollzeit beschäftigten Mannes.

[43] Der Energiesektor, der Bergbau und das Baugewerbe haben in Bayern für die Frauenbeschäftigung eine nur sehr geringe Bedeutung. Ebenso ist die Bedeutung der Landwirtschaft, zumindest für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für Frauen heute bedeutungslos.

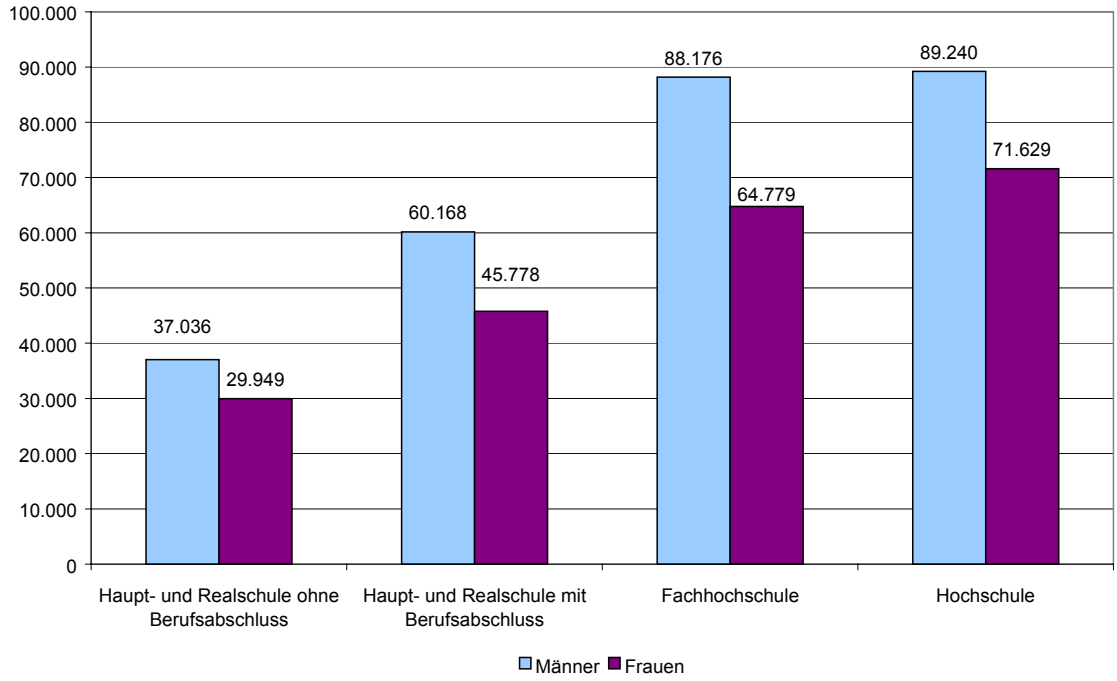
Abb. 40: Durchschnittliche Bruttoentgelte der Vollzeit Beschäftigten in Bayern im Jahr 1998 nach Wirtschaftsabteilungen in DM (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

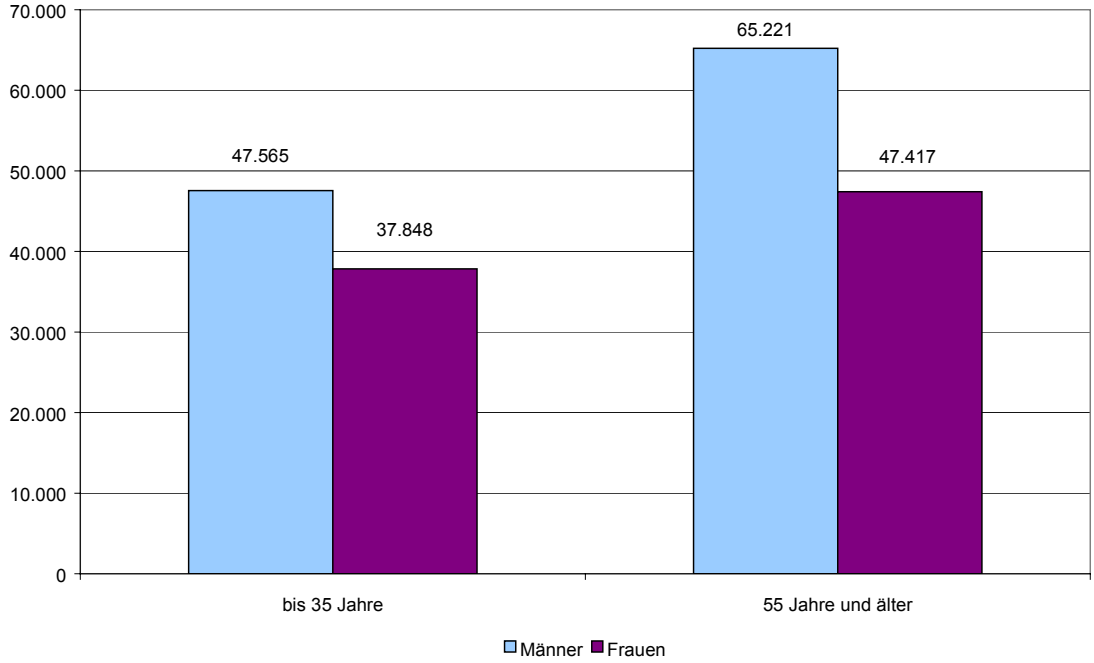
Die Daten zu den Einkommen zeigen, dass die Einkommensungleichgewichte zwischen Frauen und Männern mit zunehmender Qualifikation und zunehmendem Alter nicht etwa abnehmen sondern sogar noch ansteigen. Die absoluten Einkommensdifferenzen bei gering qualifizierten Frauen und Männern und bei jüngeren Frauen und Männern sind im Durchschnitt geringer als bei den Beschäftigten mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss und den älteren Beschäftigten über 55 Jahre. Gering qualifizierte Frauen ohne Berufsabschluss verdienten 1998 „nur“ 7.000 DM brutto weniger als gleich qualifizierte Männer. Bei Hochschülerinnen und Hochschülern lag die Differenz hingegen bei 17.600 DM brutto. Ebenso lag das Einkommen von Frauen unter 35 Jahren rd. 9.700 DM unter dem Einkommen der gleichaltrigen Männer. Frauen ab 55 Jahren mussten sich dagegen mit einem Gehalt zufrieden geben, dass um rd. 17.800 DM im Durchschnitt niedriger lag als das der älteren Männer.

Abb. 41: Jahresbruttoentgelte von Vollzeit Beschäftigten in Bayern im Jahr 998 nach Qualifikation in DM (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

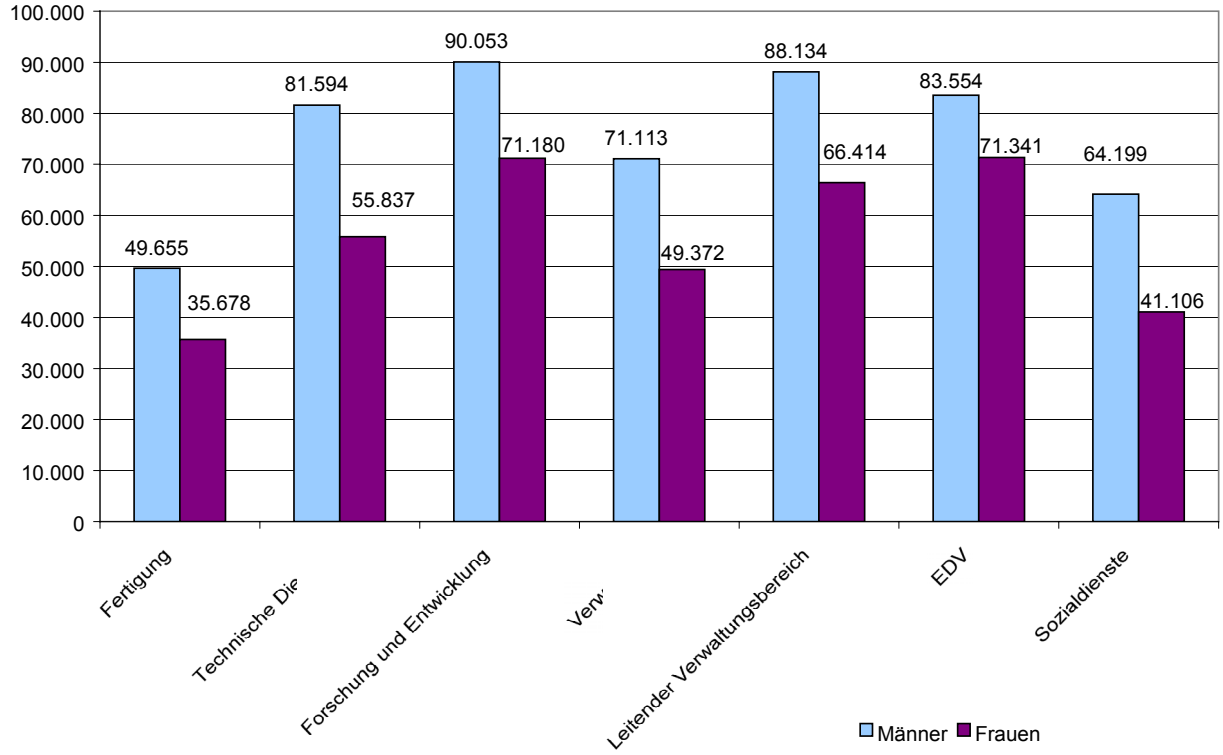
Abb. 42: Jahresbruttoentgelte von Vollzeit Beschäftigten in Bayern im Jahr 1998 nach Alter in DM (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Ein Vergleich der Entgelte nach Tätigkeiten belegt, dass es sich für Frauen lohnen kann, einen Beruf in einem bislang männlich dominierten Tätigkeitsbereich, wie beispielsweise der EDV oder der Forschung und Entwicklung, zu ergreifen. In diesen Tätigkeiten liegen nämlich auch die Einkommen der Frauen höher. Sehr niedrig liegen sie hingegen in jenen Tätigkeitsbereichen, die zu einem hohen Anteil von Frauen ausgeübt werden, wie beispielsweise in der Verwaltung oder in den Sozialdiensten. Auch liegen die Differenzen zwischen Frauen- und Männereinkommen in den frauendominierten Tätigkeitsbereichen höher als in dem Bereich der Forschung und Entwicklung oder der EDV. Die größten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern fanden sich im Jahr 1998 allerdings in den Technischen Diensten, einem Tätigkeitsfeld, in dem ebenso wie in der EDV nur sehr wenige Frauen beschäftigt werden. Hier konnten Vollzeit beschäftigte Männer im Jahr 1998 ein um über 25.000 DM höheres Bruttoeinkommen als Frauen erzielen.

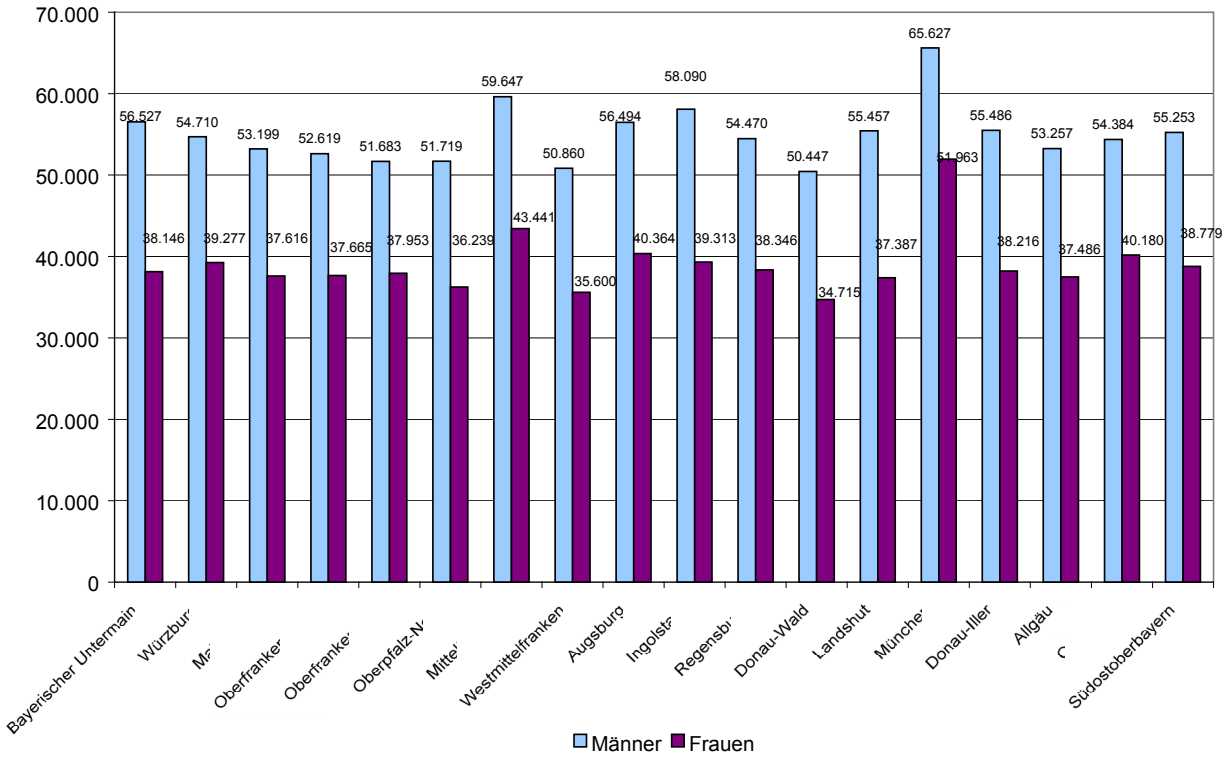
Abb. 43: Durchschnittseinkommen von Vollzeit Beschäftigten in Bayern im Jahr 1998 nach ausgewählten Funktionsbereichen in DM (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

In den bayerischen Regionen liegen die Einkommen mit großem Abstand in der Region München am höchsten. Um 9.600 DM oder 22,6 lag das Bruttoeinkommen der Vollzeit beschäftigten Frauen in der Region München über dem bayerischen Durchschnitt. Die einzige Region außer München, in der die Frauen ein überdurchschnittliches Einkommen erzielen konnten, war 1998 die Region Mittelfranken. In allen anderen bayerischen Regionen lagen die Einkommen der Frauen unterhalb des bayerischen Durchschnittseinkommens. Die geringsten Einkommen innerhalb Bayerns erzielten die Frauen aus der Region Donau-Wald. Ihr Einkommen lag im Jahr 1998 bei 34.715 DM und damit um 18,1 Prozent niedriger als der bayerische Durchschnitt. Die größte absolute Einkommensungleichheit lag 1998 in der Region Ingolstadt vor. Vollzeit beschäftigte Frauen bekamen hier für ihre Arbeit 18.777 DM brutto weniger als Männer. Die größte Einkommensgleichheit herrschte 1998 in der Region München, dicht gefolgt von der Region Oberfranken-Ost. Hier lagen die Einkommen der Frauen um 13.664 DM bzw. 13.730 DM niedriger als die Einkommen der Männer.

Abb. 44: Durchschnittliche Jahresbruttoentgelte der Vollzeit beschäftigten Frauen und Männer in den Regionen Bayerns im Jahr 1998 in DM (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die höchsten Einkommenszuwächse zwischen 1987 und 1998 erzielten die Frauen aus den Regionen München, Regensburg und der Region Oberland. Hier stiegen die Einkommen der Vollzeit beschäftigten Frauen um 57,6, 56,2 bzw. 55,7 Prozent. Die geringsten Einkommenszuwächse hatten die Vollzeit beschäftigten Frauen in den Regionen Ingolstadt, Donau-Wald und Westmittelfranken. Sie erhielten 1998 nur 49,6, 50,4 bzw. 50,5 Prozent mehr als 1987.

4.8 Selbstständige und freiberufliche Frauen in Bayern

Die strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt führten in den vergangenen Jahren auch zu einem Anstieg von Arbeitsverhältnissen, die, abseits des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses, neue Arbeitszeitmodelle aber auch neue Beschäftigungsformen wie z.B. Leiharbeit oder befristete Beschäftigungsverhältnisse mit sich brachten. Diese Veränderungen führten auch zu einem Anstieg der Selbstständigkeit und der Freiberuflichkeit. Auch immer mehr Frauen versuchen ihr Auskommen durch eine berufliche Selbstständigkeit zu sichern. Die technischen Entwicklungen und hier insbesondere die Mikroelektronik ermöglicht es in vielen Berufsfeldern den Unternehmen, Aufträge an freiberufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu vergeben. Das Protobeispiel für die starke Verbreitung der Freiberuflichkeit ist die Medienwirtschaft. Hier ist in den vergangenen Jahren die Zahl der freiberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stark gestiegen, obgleich Freiberuflichkeit in dieser Branche bereits eine lange Tradition hat und in der Art des Medienproduktes selbst begründet liegt (vgl. hierzu Biehler u.a. 1999: 53f.).

Für Frauen wird der Weg in die berufliche Selbstständigkeit heute oft dadurch erleichtert, dass insbesondere in vielen Dienstleistungsberufen keine hohen Investitionskosten in der Startphase notwendig sind. Zudem birgt für Frauen eine berufliche Selbstständigkeit in Form der Freiberuflichkeit neben den Nachteilen, wie beispielsweise den Problemen der sozialen Absicherung, die Möglichkeit einer flexiblen Integration in die Erwerbsarbeit und damit die Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

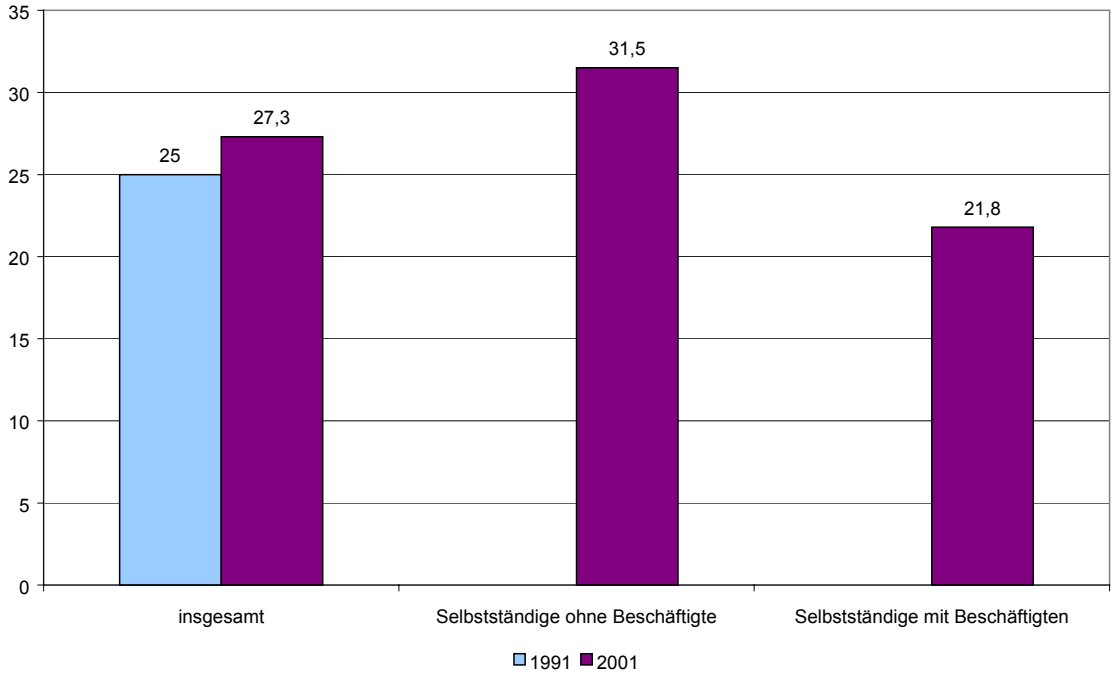
Nach den Ergebnissen des Mikrozensus stieg die Zahl der Selbstständigen in Bayern von 1991 bis 2001 von 592.400 auf 675.000 und damit um 13,9 Prozent an. Die Zahl der weiblichen Selbstständigen erhöhte sich von 147.900 im Jahr 1991 auf 184.000 im Jahr 2001. Damit wuchs die Zahl der selbstständigen Frauen mit 24,4 Prozent wesentlich stärker als die Zahl der selbstständigen Männer. Dennoch ist auch heute noch die Selbstständigkeit eine Domäne der Männer. Unter allen erwerbstätigen Männern waren im

Jahr 2001 14,8 Prozent selbstständig tätig. Hingegen lag der Anteil der Selbstständigen unter den erwerbstätigen Frauen nur bei rd. 7 Prozent.

Auch der Frauenanteil an den Selbstständigen belegt, dass diese Form der Erwerbstätigkeit noch vorwiegend von Männern gewählt wird. Im Jahr 2001 waren 27,3 Prozent der Selbstständigen weiblich. Damit liegt der Frauenanteil an den Selbstständigen in Bayern etwas niedriger als der Frauenanteil an den Selbstständigen in der Bundesrepublik, der im Jahr 2001 bei 27,9 Prozent lag, und wesentlich niedriger als der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Bayern, der im Jahr 2001 bei 44,5 Prozent lag.

Frauen, die sich selbstständig machen, gründen meist einen „Ein-Frau-Betrieb“ und zählen damit zur klassischen Berufsgruppe der Freiberufler und Freiberuflerinnen. 65,2 Prozent der selbstständigen Frauen hatten keine Beschäftigten, während bei den Männern lediglich 53,2 Prozent einen „Ein-Mann-Betrieb“ führten. Entsprechend des höheren Anteils der Frauen unter den Ein-Personen-Selbstständigen liegt der Frauenanteil unter den Selbstständigen, die selbst Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, bei nur mehr 21,8 Prozent.

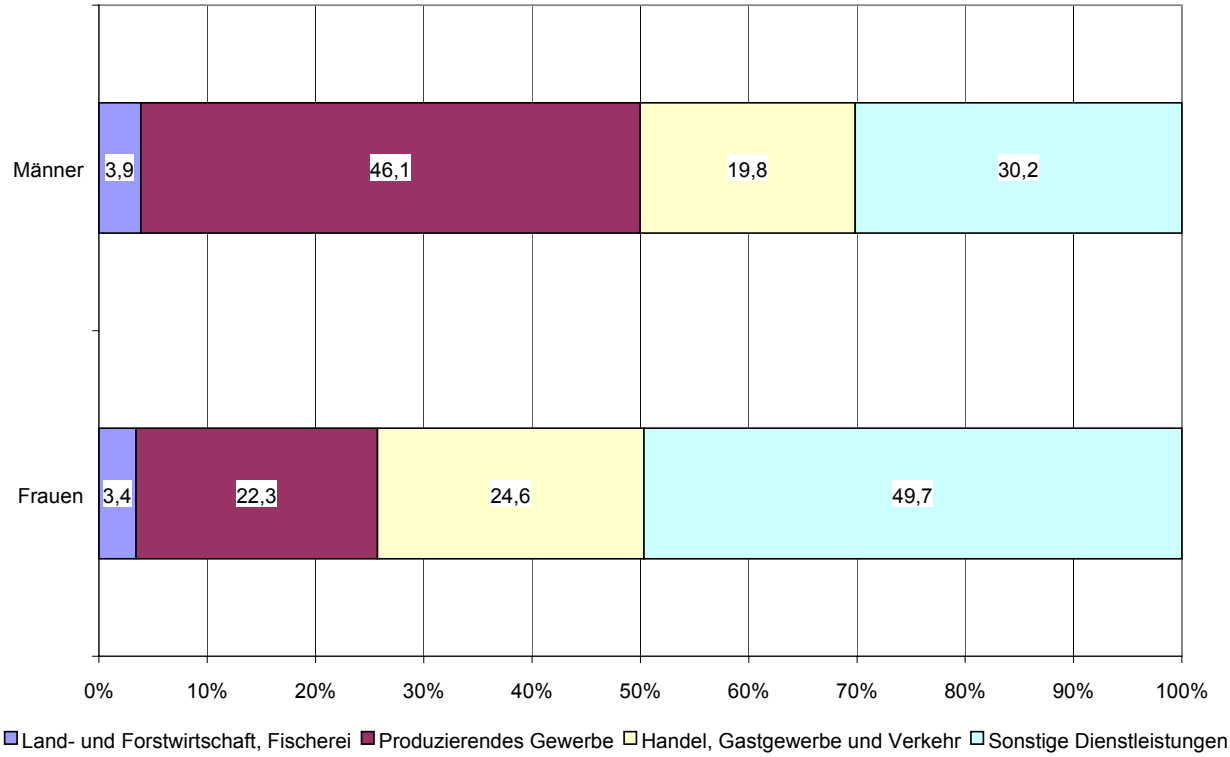
Abb. 45: Frauenanteile an den selbstständig Erwerbstätigen in Bayern (in Prozent)



Daten: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Ergebnisse des Mikrozensus, eigene Berechnungen

Männer gründen eher im Produzierenden Gewerbe eine Existenz, während Frauen sich v.a. in den Dienstleistungsbranchen selbstständig machen. Fast die Hälfte der Frauen (49,7 Prozent), die im Jahr 2001 einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgingen, taten dies in einer Branche der Sonstigen Dienstleistungen, worunter das Kredit- und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen für Unternehmen, die öffentliche Verwaltung und sonstige öffentliche und private Dienstleistungen fallen. Ein weiteres Viertel übte die selbstständige Erwerbstätigkeit im Bereich des Handels, des Gastgewerbes oder des Verkehrs aus. Bei den Männern finden sich hingegen die überwiegende Mehrheit der Selbstständigen im Bereich des Produzierendes Gewerbes (46,1 Prozent). Erst an zweiter Stelle folgt bei ihnen der Bereich der sonstigen Dienstleistungen.

Abb. 46: Selbstständig erwerbstätige Frauen und Männer in Bayern im Jahr 2001 nach Wirtschaftsbereichen



Daten: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Ergebnisse des Mikrozensus, eigene Berechnungen

5. Die Region Oberfranken-Ost (Planungsregion 5)

5.1 Strukturmerkmale

5.1.1 Gebietskulisse

Die Planungsregion Oberfranken-Ost umfasst die kreisfreien Städte Bayreuth und Hof sowie die Landkreise Hof, Bayreuth, Kulmbach und Wunsiedel sowie eine Gemeinde des Landkreises Tirschenreuth. Die Städte Bayreuth und Hof sind Oberzentren, die Städte Münchberg, Naila und Pegnitz sind Mittelzentren.

Die Planungsregion Oberfranken-Ost gehört zu den Regionen, die unter der Bezeichnung „Grenzland und überwiegend strukturschwache Regionen" zusammengefasst werden. In dieser sehr heterogenen Regionsklasse sind unterschiedliche Rahmenbedingungen anzutreffen. In Oberfranken-Ost sind das die von Altindustrien (Textil, Porzellan) geprägte Wirtschaftsstruktur und die unmittelbare Nachbarschaft sowohl zu den neuen Bundesländern als auch zum künftigen EU-Partner Tschechien. Bundesweit macht die Region mit den höchsten Arbeitslosenquoten in Bayern von sich reden.

Wegen der Strukturschwäche ist die Stadt Hof Fördergebiet der EU als Ziel 2 – Gebiet (Förderung von Industriegebieten mit rückläufiger Entwicklung) und die Region generell wird u.a. in den EU- Programmen RETEX[44] und INTERREG[45] gefördert. Auf nationaler Ebene stehen der Region in der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" (GA) Fördermittel zur Verfügung und auf Landesebene wird neben der Programm-Förderung (Offensive Zukunft Bayern) versucht, durch aktive Strukturpolitik Weichen in eine tragfähige wirtschaftliche Zukunft zu stellen (Betriebsansiedlungen Fahrzeugbau, Kompetenzzentrum, Tourismus, Infrastruktur).

[44] Modernisierung und Diversifizierung der Textil- und Bekleidungsindustrie

[45] Förderung grenzüberschreitender Zusammenarbeit von Regionen

5.1.2 Bevölkerung

Die Bevölkerungszahl im Gebiet der Planungsregion 5 Oberfranken-Ost unterliegt in den letzten vier Jahrzehnten nur geringfügigen Schwankungen. Von einem relativen Tiefstand im Jahre 1959 mit knapp 523.000 Einwohnern ausgehend wird 1966 ein Höchstwert von über 530.000 Einwohnern erreicht. Anschließend sinkt die Bevölkerungszahl zwei Jahrzehnte lang kontinuierlich leicht bis unter 488.000 in den Jahren 1987 und 1988. Mit der Öffnung der Grenzen steigt die Einwohneranzahl wieder an bis auf 516.000 (1996). Seither geht die Anzahl der Menschen in der Region wieder zurück.

In den beiden letzten Jahrzehnten kann man insgesamt von einer Stagnation sprechen, die gegenwärtig einen rückläufigen Trend erkennen lässt. Im Vergleich zur Entwicklung in Bayern insgesamt bleibt die Region in der Entwicklung der Bevölkerungszahl deutlich zurück (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Bevölkerungsentwicklung – Anzahl der Einwohnerinnen und Einwohner und ihre Veränderung in den ausgewählten Regionen und in Bayern

Stichtag, Zeitraum	Oberfranken-Ost	München	Allgäu	Bayern
1.12.1980	503.848	2.300.080	407.877	10.928.151
31.12.1990	504.568	2.318.808	434.009	11.448.823
31.12.2000	512.562	2.446.014	459.351	12.230.255
Veränderung in v.H. 2000/1990	1,6	5,5	5,8	6,8
Veränderung in v.H. 1990/1980	0,1	0,8	6,4	4,8
Veränderung in v.H. 2000/1980	1,7	6,3	12,6	11,9

Quelle: BayStMLU: Daten zur Raumbeobachtung: Bevölkerung jährlich in den Regionen und Regionsgruppen; eigene Berechnungen

Die Region hat unter allen Regionen Bayerns in absoluten Werten den stärksten Sterbefallüberschuss und den zweit niedrigsten Wanderungsgewinn (vgl. Tabelle 4). Für die Teilregion Hof werden auch negative Wanderungssalden festgestellt (GfK 2000: 7).

Es fällt auf, dass die Wanderungssalden mit allen direkt benachbarten bayerischen Regionen (Oberfranken-West, Oberpfalz-Nord und Industrieregion Mittelfranken) negativ ist, ebenso mit Bayern insgesamt. Ein Wanderungsgewinn kommt durch die positiven Wanderungssalden mit dem übrigen Bundesgebiet und mit dem Ausland zustande (Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen 2000). In den Jahren 1989 und 1990 schnellt der positive Wanderungssaldo auf je über 10.000 hoch, nach 1.766 im Jahre 1988 (Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen lfd.).

Tabelle 4: Die Bevölkerungsbewegung der bayerischen Regionen 1999

Regions-Nr.	Region	Geburten- bzw. Sterbefall-überschuss (-)	Wanderungs-gewinn bzw. -verlust (-)
	Bayern	**3.725**	**64.694**
01	Region Bayer. Untermain	562	721
02	Region Würzburg	-21	2.840
03	Region Main-Rhön	-323	625
04	Region Oberfranken-West	-335	1.588
05	**Region Oberfranken-Ost**	**-1.539**	**675**
06	Region Oberpfalz-Nord	-151	1.391
07	Industrieregion Mittelfranken	-1.171	3.775
08	Region Westmittelfranken	92	2.051
09	Region Augsburg	501	3.922
10	Region Ingolstadt	954	4.708
11	Region Regensburg	748	3.873
12	Region Donau-Wald	-110	2.924
13	Region Landshut	412	3.304
14	**Region München**	**3.741**	**18.957**
15	Region Donau-Iller	638	1.707
16	**Region Allgäu**	**32**	**2.088**
17	Region Oberland	-122	3.584
18	Region Südostoberbayern	-183	5.961

Quelle: BayStMLU: Daten zur Raumbeobachtung: Bevölkerung jährlich in den Regionen und Regionsgruppen; eigene Berechnungen

Im Vergleich zu Bayern insgesamt ist die Bevölkerung überdurchschnittlich alt. Sowohl der Anteil der Kinder und Jugendlichen als auch der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter liegt unter den bayerischen Vergleichswerten. Dagegen ist der Anteil der Bewohner und Bewohnerinnen über 65 Jahre – wie schon im Jahr 1991 – der mit Abstand höchste Wert unter den bayerischen Regionen (vgl. Tabelle 5). Der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter (65,6 Prozent) liegt nur ein Promille über dem niedrigsten Wert, der in Oberfranken-West und in West-Mittelfranken erreicht wird.

Tabelle 5: Altersstruktur der Bevölkerung am 31.12.2001

Region	Altersgruppen		
	unter 15 Jahre	15 bis 65 Jahre	über 65 Jahre
Untermain	16,9	66,8	16,4
Würzburg	15,1	67,0	17,9
Main-Rhön	17,8	64,2	18,0
Oberfranken-West	18,0	65,5	16,5
Oberfranken-Ost	**14,8**	**65,6**	**19,7**
Oberpfalz-Nord	16,9	66,4	16,7
Mittelfranken	15,1	67,7	17,3
Westmittelfranken	17,3	65,5	17,3
Augsburg	16,0	67,6	16,4
Ingolstadt	17,4	67,8	14,8
Regensburg	17,1	67,6	15,3
Donau-Wald	16,0	67,1	16,9
Landshut	16,6	67,0	16,4
München	**14,5**	**69,8**	**15,7**
Donau-Iller	18,2	65,6	16,2
Allgäu	**16,1**	**65,6**	**18,3**
Oberland	14,9	66,4	18,7
Südostoberbayern	16,8	67,0	16,3
Bayern	**16,0**	**67,3**	**16,7**

Quelle: BayStMLU: Daten zur Raumbeobachtung: Bevölkerung jährlich in den Regionen und Regionsgruppen; eigene Berechnungen

Die GfK (Gesellschaft für Konsumforschung) hat eine Befragung zu Lebensstilen in Europa durchgeführt und diese auch auf regionaler Ebene ausgewertet. Die Lebensstile werden mit Mentalitätstypen gleichgesetzt. Danach sind in „Oberfranken ... die Mentalitätsstile der Rooted (+7,1%) und Survivor (+8,5%) im Vergleich zum Durchschnitt in Bayern stark vertreten. Von Angehörigen dieser beiden Mentalitätsstile ist aufgrund ihrer distanzierten Einstellung zu Neuerungen beziehungsweise ihrer Zurückgezogenheit in der Tendenz wenig Innovationsfähigkeit zu erwarten. Die sehr innovative Gruppe der Surfer und die Rolemaker als Entscheider in der Gesellschaft ist dagegen mit einer Abweichung von –11,2% beziehungsweise –6,5% deutlich unterrepräsentiert.“(Gesellschaft für Konsumforschung 2000: 11f.) Die Ergebnisse sind in Oberfranken-Ost sogar noch deutlicher als in Oberfranken-West (ebd.: 12).

5.1.3 Wirtschaft

Die wirtschaftliche Leistungskraft der Region Oberfranken-Ost stellt sich 1991 noch relativ günstig dar. Das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen liegt knapp 5 Prozent über dem Durchschnitt der zugehörigen Regionsklasse „Grenzland und überwiegend strukturschwache Regionen“ und nur knapp 7 Prozent unter dem bayerischen Durchschnitt. Bis zum Jahr 2000 allerdings verschwindet der Vorsprung in der Regionsklasse fast gänzlich. Und der Abstand zu Bayern insgesamt steigt auf fast 13 Prozent an (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Erwerbstätigen in der Region

Jahr	Oberfranken-Ost			Grenzland und überw. strukturschwache Regionen	Bayern
	BIP/ Erwerbst. (in €)	relativ zu den struktur-schwachen Regionen (in %)	relativ zu Bayern (in %)	BIP/Erwerbst. (in €)	BIP/ Erwerbst. (in €)
1991	39.911	+4,6	-6,7	38.153	42.772
2000	48.925	+0,3	-12,7	48.763	56.058

Quelle: Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen, Daten zur Raumbeobachtung

Der Tertiärisierungsgrad der Wirtschaft in der Region entspricht in etwa dem aller Grenzland- und strukturschwachen Regionen. In den Jahren 1990 bis 2000 hat sich sogar ein leichter Vorteil der ostoberfränkischen Region ergeben. Der Abstand zu Bayern ist aber noch immer beträchtlich (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Tertiärisierungsgrad der Wirtschaft in Oberfranken-Ost

Jahr	Anteil der Dienstleistungsbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in %)		
	Oberfranken-Ost	Klasse „Grenzland und strukturschwache Regionen"	Bayern
1990	41,1	41,4	49,5
2000	52,7	50,0	58,1

Quelle: Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen, Daten zur Raumbeobachtung

Im 19. Jahrhundert hatten sich in Oberfranken eine starke Textil- und Bekleidungsindustrie sowie eine Porzellan- und Feinkeramikindustrie herausgebildet, die bis heute die Region prägen, einerseits durch die noch immer gewichtige Rolle dieser Wirtschaftszweige in der Region, andererseits durch die Restrukturierungskrisen dieser Branchen und ihrer Unternehmen: Trotz positiver Umsatzentwicklungen gehen Arbeitsplätze verloren. Bestimmend sind Textilindustrie und Feinkeramik auch für die Erwerbstätigkeit der Frauen. Sie stellen hier die Mehrheit der Beschäftigten, wenn auch zu unterdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten (Sträter 1997: 155).[46]

„Oberfranken ist der am stärksten industriell geprägte Regierungsbezirk in Bayern. Der Industriebesatz, der die Zahl der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe je 1.000 Einwohner angibt, liegt um gut ein Fünftel über dem Landesdurchschnitt." (Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie 2002: 82). Die quantitativ stärkste Bedeutung in Oberfranken-Ost haben das Textilgewerbe, der Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau, und die Feinkeramik. Die Bekleidungs- und Textilindustrie stehen noch im Umbruch zu einer modernen, technologisch qualifizierten Branche. Dies ist mit dem Verlust weiterer Arbeitsplätze verbunden, lässt

[46] Vgl. auch Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie (2002), Tabellenanhang A 8

aber die Hoffnung auf den Erhalt von „Kernen“, um die sich in Verbindung mit neuen technischen Studien- und Forschungseinrichtungen wettbewerbsfähige Angebote entwickeln können. Ähnliches gilt für die Metallbranchen. Hier könnte der Nachteil der Region, Durchgangsland zu sein, als Standortvorteil für Logistik- und Transport-orientierte Branchen wie die Kfz-Zulieferindustrie werden. Die Feinkeramik leidet vor allem unter der Konkurrenz aus Billiglohn-Ländern (z.B. Tschechien). Hier bleibt als Perspektive nur die wissensintensive technische Keramik und in der Gebrauchskeramik der Ausbau von Design-Kompetenzen.

Nach der deutschen Wiedervereinigung und der Öffnung der Grenzen zu Tschechien hatte sich ein konjunkturelles Hoch durchgesetzt. 1992 erreicht die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Wert von über 200.000, eine Zahl, die im letzten Vierteljahrhundert sonst nicht erreicht wurde (Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen lfd.).

Bisher ist es – trotz positiver Anzeichen vor allem in der Kfz-Zulieferindustrie – nicht gelungen, die ehemalige Bedeutung der Altindustrien für die Region durch neue Wirtschaftstätigkeiten zu ersetzen. Nahezu alle Indikatoren für wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit sprechen der Region ein schlechtes Zeugnis aus. Sei es die Produktivität, die nur unterdurchschnittlich steigt, die Entwicklung der Erwerbstätigkeit, die Bevölkerungsentwicklung und der Verlust an Humankapital, der Anteil an Hochqualifizierten an den Beschäftigten, der Strukturfaktor[47], der Tertiärisierungsgrad, die gewerbliche Investitionsquote, der Auslandsumsatz, die Patentintensität oder die technologische Leistungsfähigkeit: Nach jedem dieser Indikatoren weist die Region erhebliche Defizite auf. Selbst die verkehrliche Erreichbarkeit der Region ist – obschon in der Mitte Europas gelegen – ungünstig. [48] Deutlich wird dabei auch, dass die Teilregion Hof noch gegenüber der Teilregion Bayreuth zurückbleibt (Gesellschaft für Konsumforschung 2000: 16ff.).

Angesichts der Herausforderungen durch die direkt benachbarten Bundesländer Thüringen und Sachsen mit hohen Fördersätzen, durch das neue EU-Land Tschechien mit niedrigen Lohn- und Lebenshaltungskosten und durch den absehbaren Wegfall der verbliebenen EU-Förderung ist es um die Wettbewerbsfähigkeit der Region nicht zum Besten bestellt. Die bayerische Staatsregierung versucht, die Situation durch aktive Strukturpolitik

---

[47] Der Strukturfaktor bewertet die wirtschaftliche Struktur der Region.

[48] Vgl. hierzu Alecke, B. et al. (2001), insbesondere S. 119 ff., ferner GfK (2000), S. 16 ff. oder auch – plakativer – Prognos (2002).

und den Aufbau von Kompetenzen (z. B. Materialwissenschaften; Ausbau der Universität Bayreuth und von Fachhochschulen) zu verbessern.

5.1.4 Arbeitsmarkt

Bei etwa stagnierender Bevölkerungsanzahl und überdurchschnittlichem und steigendem Anteil an älteren Menschen ist ein permanenter Verlust an Humankapital anzunehmen. Hinzu kommt, dass mit dem Abbau von Arbeitsplätzen bestehende Qualifikationen entwertet werden. Ein Anstieg des Qualifikationsniveaus ist durch die Universität Bayreuth mit der Kombination von technischer Grundlagenforschung und anwendungsbezogener Ausbildung möglich, falls ein nennenswerter Anteil der Studienabgänger und -abgängerinnen in der Region gehalten werden kann.

Von der Nachfrageseite kommen bisher keine neuen Impulse, die über eine Kompensation der Nachfrageausfälle hinausgehen könnte. Mit dem Kompetenzzentrum Materialwissenschaften wird versucht, Unternehmen für die Region und ihren Arbeitsmarkt zu interessieren. Trotz des Rückschlags bei der Standortwahl von BMW (Entscheidung gegen den Standort Hof) scheinen positive Wirkungen erkennbar. [49]

Belastet wird der Arbeitsmarkt durch die interregionalen Pendlerströme. Der Arbeitsamtsbezirk Hof weist Einpendler-Überschüsse auf, die 1998 bei rund 5.600 Erwerbstätigen liegen. Die meisten Einpendler und Einpendlerinnen kommen aus den ostdeutschen Bezirken Plauen und Gera, außerdem auch aus dem Arbeitsamtsbezirk Weiden. Dagegen sind die Auspendler und Auspendlerinnen nach Nürnberg, teilweise auch bis nach München orientiert (aus dem Arbeitsamtsbezirk Hof sind es 1998 über 550 Erwerbstätige) (Gesellschaft für Konsumforschung 2000: 23f.). Über die Einpendlerzahlen aus Tschechien liegen uns keine Zahlen vor. Jedoch muss hier von einer zusätzlichen Belastung des Arbeitsmarkts ausgegangen werden.

Problematisch erscheint die Strategie, die Mobilität der Arbeitskräfte zu erhöhen, was auf eine Abwanderung aus der Region hinausläuft. Zwar werden sich Erfolge einer solchen Politik kurzfristig in der Arbeitsamtsstatistik positiv auswirken. Mittel- und langfristig wird damit aber der Ausbau der

[49] Hier kann der negative Befund von GfK (2000, S. 54) nur als ein Zwischenstand gelten. Der Faktor Zeit ist für die Wirkung der staatlichen Investitionen zu bedenken. Zuletzt wurde im September 2003 mit der Gründung der Automobiltechnikum Hochfranken Betriebsgesellschaft mbH eine Initiative gestartet, interessierten Unternehmen auf dem Gelände des Automobilzuliefererparks eine Entwicklungs- und Innovationsplattform für Kooperationen mit anderen Unternehmen oder mit Forschungseinrichtungen zu bieten.

Standortfaktoren gefährdet, der Betriebsansiedlungen induzieren soll. Erfahrungsgemäß sind nämlich die besser ausgebildeten Arbeitskräfte auch die mobilsten.

Auch der Ausbildungsmarkt der Region zeigt große Probleme. Gemessen an der Anzahl der Berufsausbildungsstellen je 100 Bewerber liegt Oberfranken-Ost immerhin noch besser als Oberfranken-West und etwa gleichauf mit der Region Oberpfalz-Nord, aber hinter allen anderen Regionen (Landesarbeitsamt Bayern 2003: 23f.).

5.1.5 Arbeitslosigkeit

Die Region hält seit Jahren die höchste Arbeitslosenquote in Bayern, innerhalb der Region der Arbeitsamtsbezirk Hof, im September 2003 mit einer Quote von 10,9 Prozent, und innerhalb des Arbeitsamtsbezirks das Hauptamt (die Stadt Hof) mit 11,3 Prozent (Landesarbeitsamt Bayern 2003: 7ff.).[50] In der Teilregion Hof ist die Entwicklung besonders negativ.

Auch der Anteil der Frauen an den Arbeitslosen ist im Arbeitsamtsbezirk Hof der höchste in Bayern (50,2 Prozent gegenüber 47,5 Prozent in Bayern) (ebd.).

Besonders alarmierend ist der mit Abstand höchste Anteil an Langzeitarbeitslosen im Vergleich zu Bayern. Dies gilt für Oberfranken generell (33,7 Prozent) und spitzt sich wiederum im Arbeitsamtsbezirk Hof zu (37,9 Prozent). Der bayerische Durchschnitt liegt bei „nur“ 26,5 Prozent.

[50] Wiedergegeben sind hier die niedrigeren Arbeitslosenquoten, die auf alle zivilen Erwerbspersonen (nicht nur auf die abhängigen) bezogen sind.

5.2 Die Frauenerwerbstätigkeit in der Region Oberfranken-Ost

5.2.1 Die Entwicklung der Beschäftigung

Die Frauenerwerbstätigkeit in Oberfranken-Ost weist eine lange Tradition auf. Die Wurzeln liegen in der frühen Industrialisierung der Region und den vergleichsweise geringen Einkommen der Einwohnerinnen und Einwohner. Bereits im 18. Jahrhundert sicherte die Textilweberei zahlreichen Landwirte und Landwirtinnen mit dem Weben in der Heimarbeit ein Nebeneinkommen. Später entwickelte sich die Textilindustrie zum bedeutendsten Industriezweig der Region. Vor dem zweiten Weltkrieg war Oberfranken das größte Textilindustriegebiet Deutschlands.[51] Die Kaolin- und Braunkohlevorkommen in Böhmen und die Steinkohlevorkommen in Sachsen führten v.a. in Selb zur Ansiedlung von Porzellanindustriebetrieben. Der Braugersteanbau und die hervorragende Wasserqualität der Region führte zur aufblühenden oberfränkischen Brauindustrie in Bayreuth, Kulmbach und Hof. Im Jahr 1907 arbeiteten in Oberfranken mehr Menschen in der Industrie als in der Landwirtschaft (Winkler 1996: 46f.).

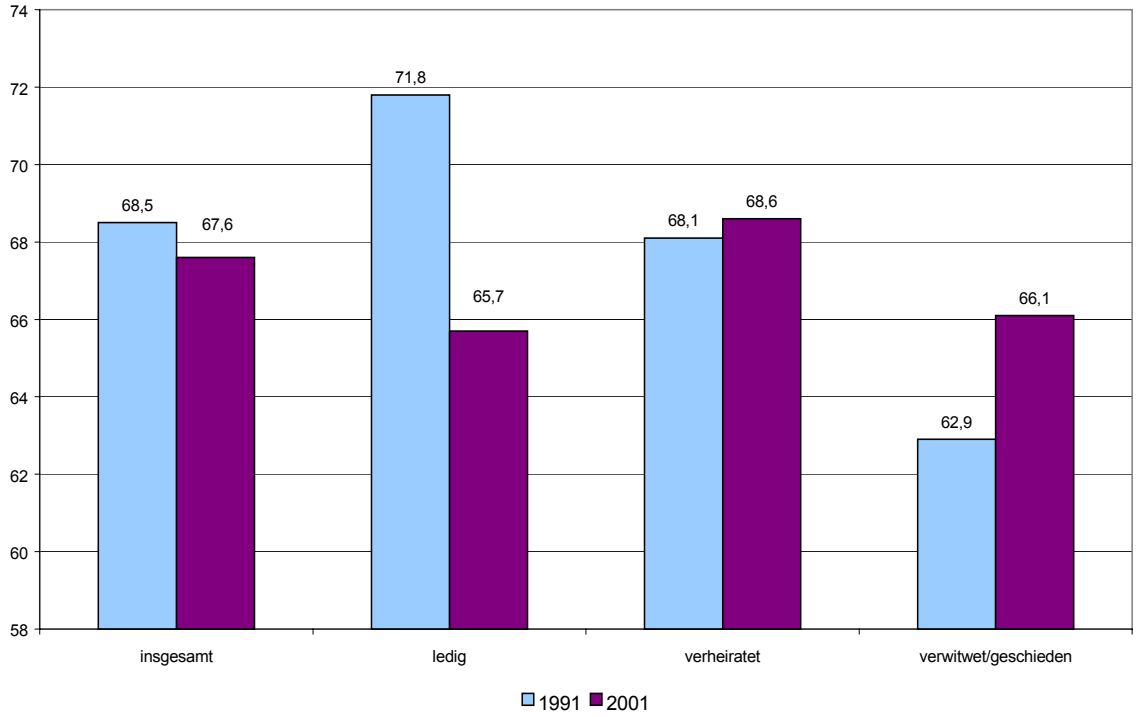
In der frühen Industrialisierung und den geringen Einkommen lagen die Gründe dafür, dass die Frauen durch die Erwerbstätigkeit in der Industrie zur Aufbesserung des Familieneinkommens beitragen mussten. Insbesondere die Bekleidungs- und Textilindustrie aber auch die Porzellanindustrie stellte viele Arbeitplätze für Frauen bereit. Hier konnten Frauen auch ohne Berufsausbildung arbeiten und zum Familieneinkommen einen Beitrag leisten. Befördert wurde die Erwerbstätigkeit der Frauen zusätzlich dadurch, dass die Arbeitsplätze in der Regel gut erreichbar waren und häufig keine hohen Anforderungen an die Qualifikation stellten. Da die Erwerbstätigkeit von Frauen als vorübergehende Notwendigkeit bis zur Heirat der Frauen angesehen wurde, suchten sich viele junge Frauen eine Erwerbstätigkeit in einem der ortsansässigen Betriebe der Textil- oder Keramikindustrie, in dem häufig bereits die Eltern beschäftigt waren.

Die frühe Einbindung der Frauen in die industrielle Erwerbstätigkeit äußert sich bis heute in einer überdurchschnittlich hohen Erwerbsquote der

[51] Die Textilindustrie hatte ihre Schwerpunkte in Hof, Bayreuth und Kulmbach. Hof wurde einst als „Stadt der tausend Spindeln“ bezeichnet, da hier die gesamte Produktion innerhalb der Wertschöpfungskette (Weberei, Spinnerei etc.) in einer Straße vertreten war.

Frauen. 1991 betrug die Frauenerwerbsquote in der Region 68,5 Prozent. Abweichend von der gesamtbayerischen Entwicklung sinkt allerdings die Erwerbsquote bis zum Jahr 2001. Die Ursachen hierfür liegen in der gestiegenen Bildungsbeteiligung der jungen Frauen und den längeren Ausbildungszeiten aber auch in der schlechten Arbeitsmarktentwicklung in der Region. Entgegen dem allgemeinen Trend liegt die Erwerbsquote der verheirateten Frauen im Jahr 2001 über der Quote der ledigen Frauen.

Abb. 47: Frauenerwerbsquoten in der Region Oberfranken-Ost nach Familienstand

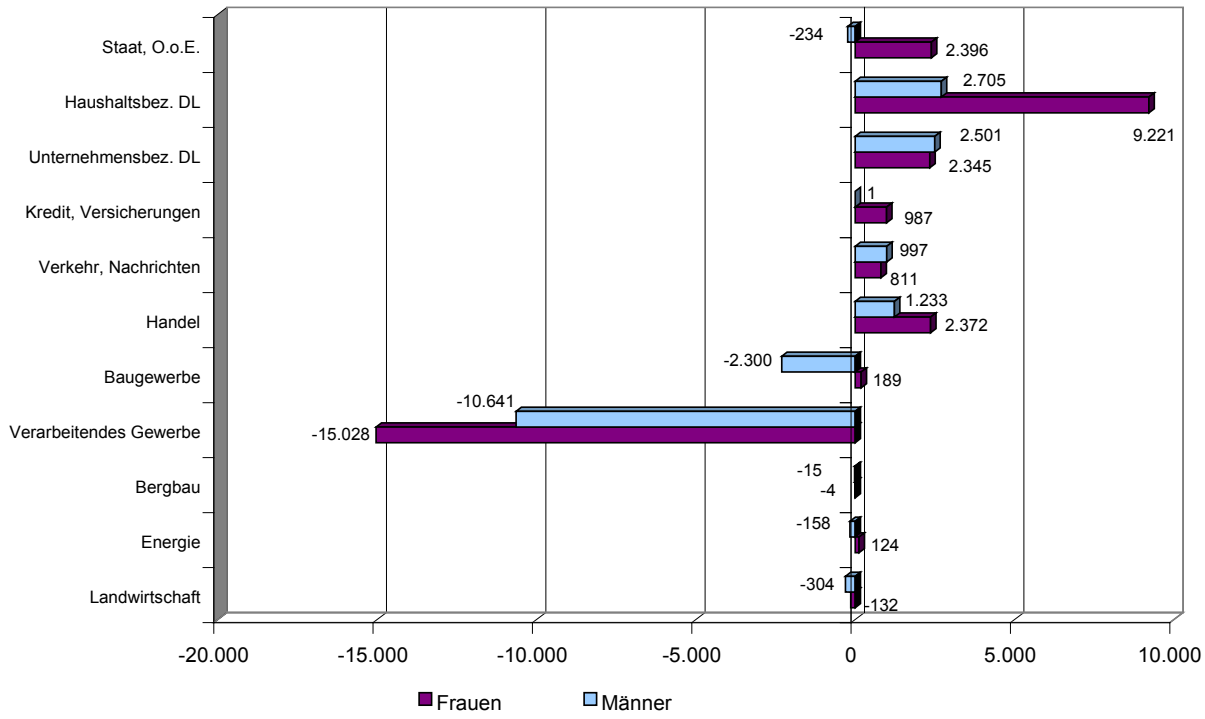


Daten: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

Die schlechte Arbeitsmarktsituation der Region zeigt sich überdies an der vergleichsweise negativen Beschäftigungsentwicklung. Von 1987 bis zum Jahr 2002 weist Oberfranken-Ost das geringste Arbeitsplatzwachstum unter allen Regionen Bayerns auf. Etwa 2.900 Arbeitsplätze gingen in diesem Zeitraum in der Region verloren. Einen Zuwachs an Arbeitsplätzen konnten nur die Frauen verzeichnen. Während sie in diesem Zeitraum 3.300 neue Arbeitsplätze hinzugewinnen konnten, gingen bei den Männern 6.200 Arbeitsplätze verloren. Die neuen Frauenarbeitsplätze entstanden fast alle im Bereich der Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe gingen für die Frauen wesentlich mehr Arbeitsplätze als für die Männer verloren. Im Jahr 2002 arbeiteten in der Region Oberfranken-Ost rund 80.800 sozi-

alversicherungspflichtig beschäftigte Frauen und 92.300 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer.

Abb. 48: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002



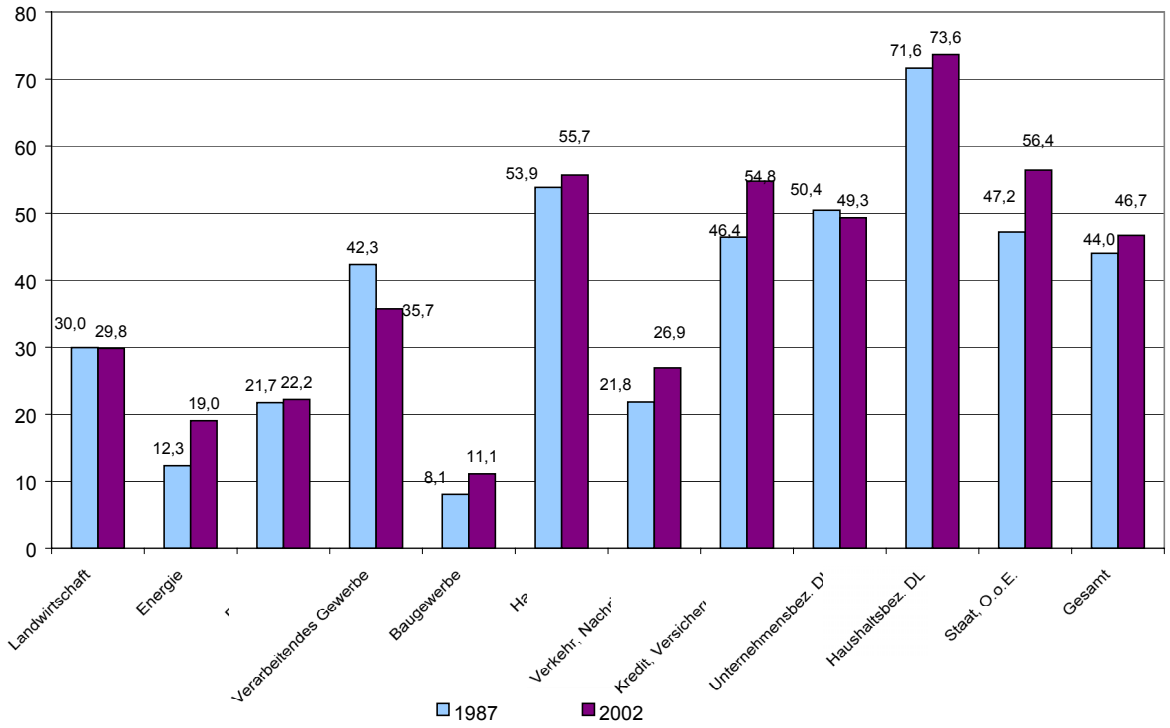
Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Frauen waren in vielen wichtigen Dienstleistungsbranchen die Gewinnerinnen der Beschäftigungsentwicklung. Insbesondere im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen, im Handel, im Kredit- und Versicherungsgewerbe und im öffentlichen Sektor konnten die Frauen mehr neue Arbeitsplätze als Männern hinzugewinnen. In den unternehmensbezogenen Dienstleistungen überholten die Männer die Frauen allerdings etwas.

Aufgrund der höheren Arbeitsplatzgewinne der Frauen erhöhte sich auch deren Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insbesondere in den Dienstleistungsbranchen. Im Verarbeitenden Gewerbe und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen gingen die Frauenanteile aufgrund der für Frauen weniger positiven Beschäftigungsentwicklung zurück. Sowohl im Jahr 1987 als auch im Jahr 2002 liegen die Frauenanteile an den

Beschäftigten insgesamt über dem bayerischen Durchschnitt. Auch dies verdeutlicht, dass Frauen in Oberfranken-Ost stärker in das Erwerbsleben integriert sind als in anderen Regionen Bayerns.

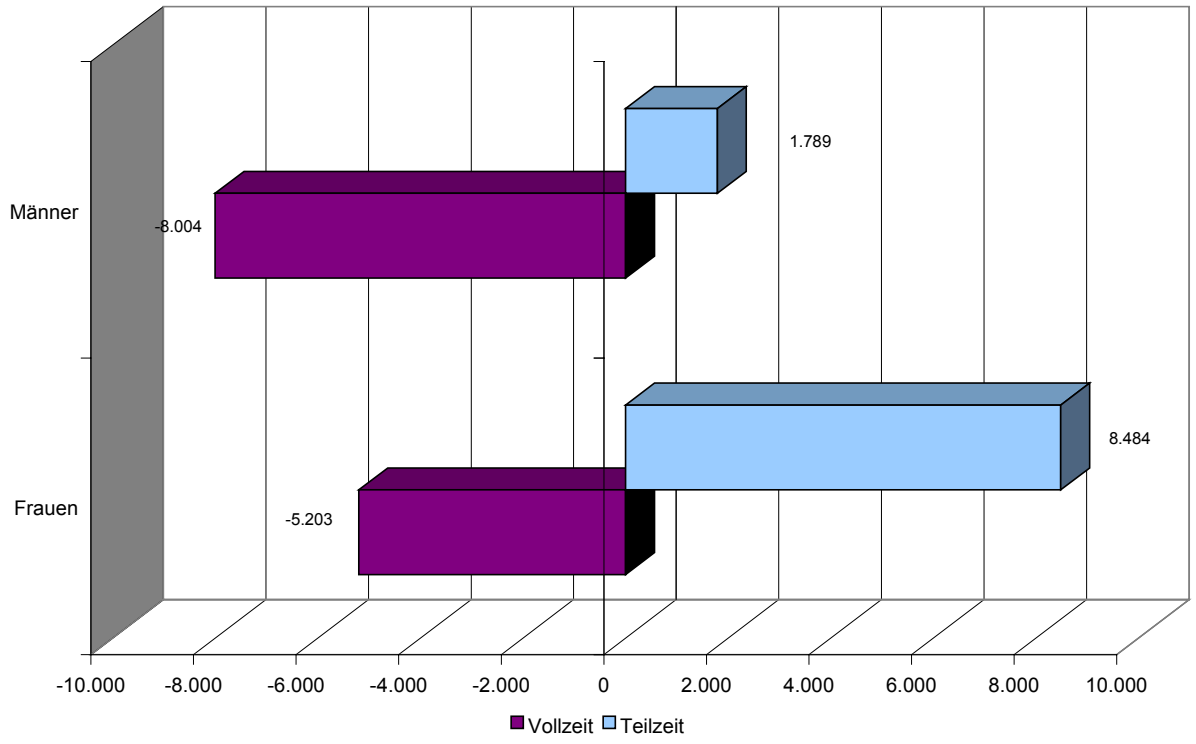
Abb. 49: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Wirtschaftsabteilungen der Region Oberfranken-Ost.



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Von 1987 bis 2002 entstanden für Frauen in Oberfranken-Ost per Saldo nur neue Teilzeitarbeitsplätze. Vollzeitarbeitsplätze gingen sowohl für Männer als auch für Frauen in diesem Zeitraum per Saldo verloren. Diese Entwicklung trug in den vergangenen Jahren dazu bei, dass in Oberfranken-Ost im Jahr 2002 mehr Frauen in Teilzeit beschäftigt sind als im bayerischen Durchschnitt. Während in Oberfranken-Ost 32,8 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, waren dies in Bayern nur 29,7 Prozent.

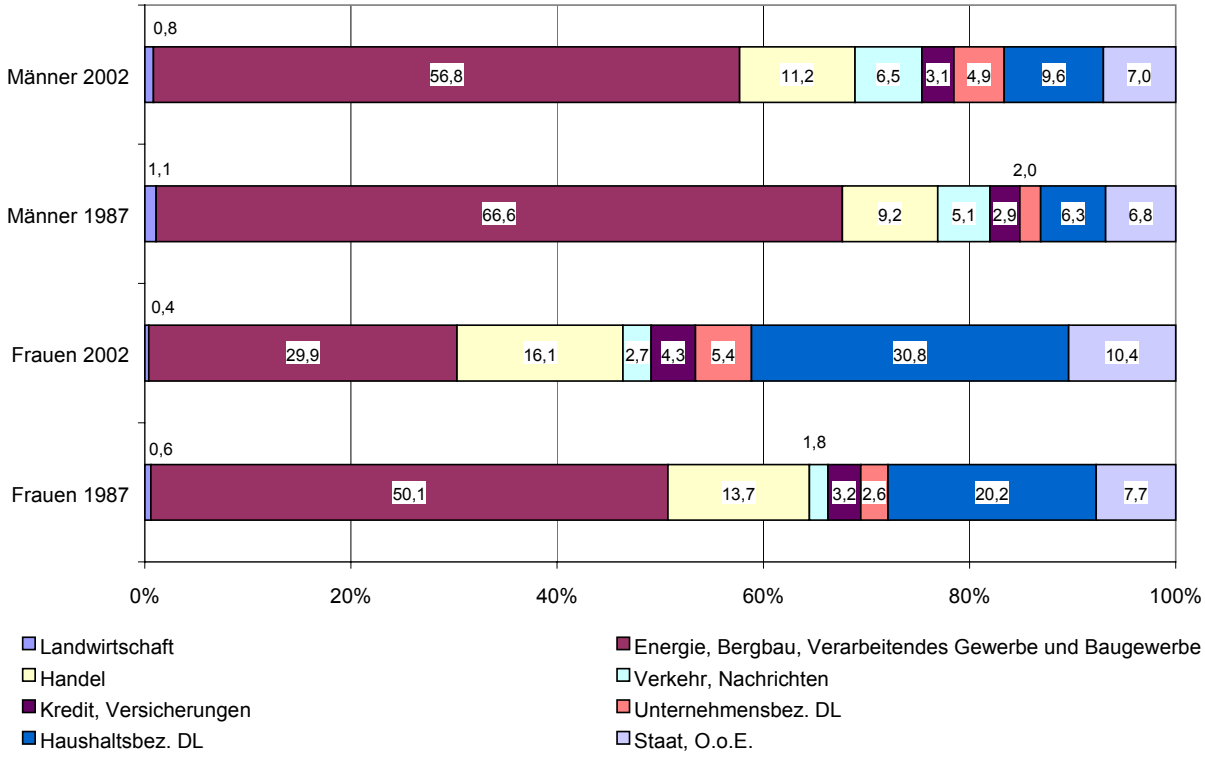
Abb. 50: Entwicklung der Voll- und Teilzeitarbeitsplätze in Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002 (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

1987 arbeitete die Hälfte der Frauen in einer Branche des Verarbeitenden Gewerbes, im Bereich Energie, Bergbau oder im Baugewerbe. Bis zum Jahr 2002 ging dieser Anteil auf knapp 30 Prozent zurück. Im Gegenzug nahm die Bedeutung der Dienstleistungen für die Frauenbeschäftigung zu. Die nachfolgende Abbildung zeigt allerdings, dass in der Region Oberfranken-Ost das Verarbeitende Gewerbe nach wie vor ein wichtiger Arbeitgeber für Frauen ist. Mit knapp 29 Prozent fanden hier im Jahr 2002 beinahe so viele Frauen eine Beschäftigung wie im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen. In Bayern arbeiteten im Jahr 2002 „nur“ knapp 23 Prozent der Frauen im Verarbeitenden Gewerbe, demgegenüber waren es bereits gut 32 Prozent der Frauen, die eine Beschäftigung im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen fanden.

Abb. 51: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Region Oberfranken-Ost nach Wirtschaftsabteilungen

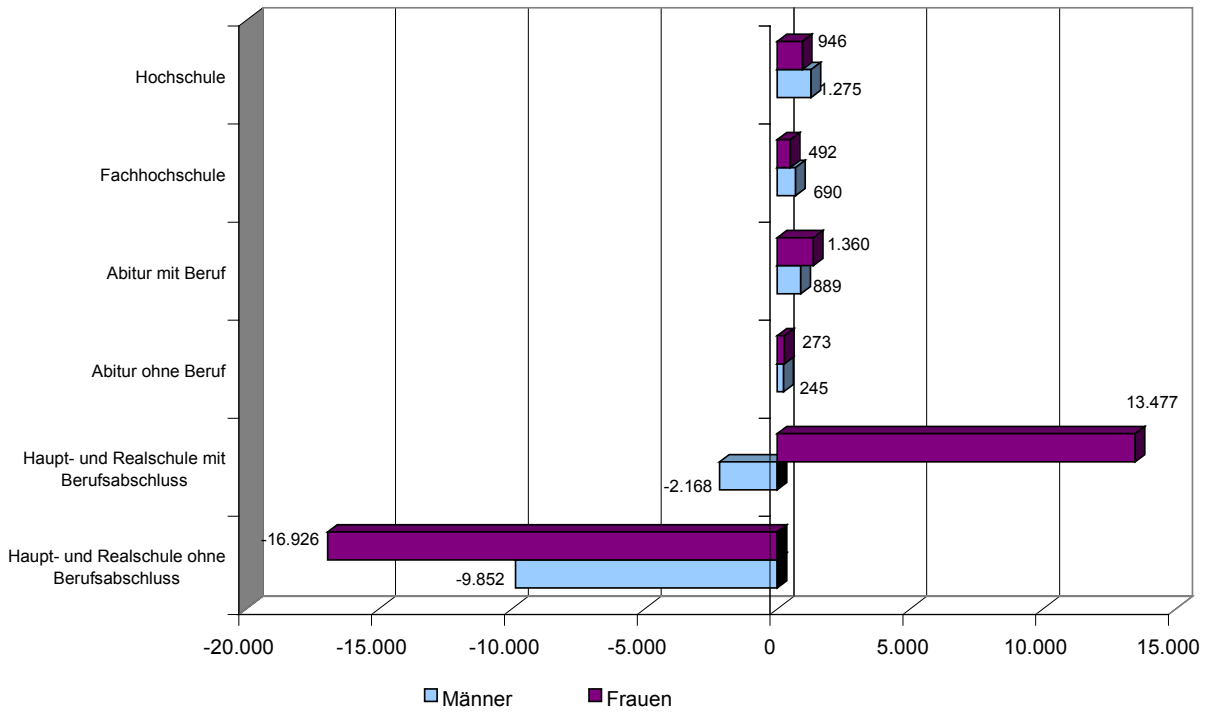


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

5.2.2 Die Entwicklung der Beschäftigung nach Qualifikation

Die Verliererinnen der Arbeitsmarktentwicklung in der Region Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002 sind die gering qualifizierten Frauen. Sie verloren mehr als 16.000 Arbeitsplätze und damit weit mehr als die gering qualifizierten männlichen Beschäftigten. Die Gewinnerinnen waren die Frauen, die über einen Haupt- und Realschulabschluss und über eine Berufsausbildung verfügten. Über 13.000 neue Arbeitsplätze entstanden für diese Frauen, während die männlichen Beschäftigten, die über den Hauptschul- oder Realschulabschluss sowie eine Berufsausbildung verfügten, von 1987 bis 2002 Arbeitsplätze verloren haben. In den hochqualifizierten Qualifikationssegmenten (Fachhochschule und Hochschule) sind die Männer bezüglich der Arbeitsplatzgewinne gegenüber den Frauen jedoch nach wie vor leicht im Vorteil.

Abb. 52: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002 nach Qualifikation



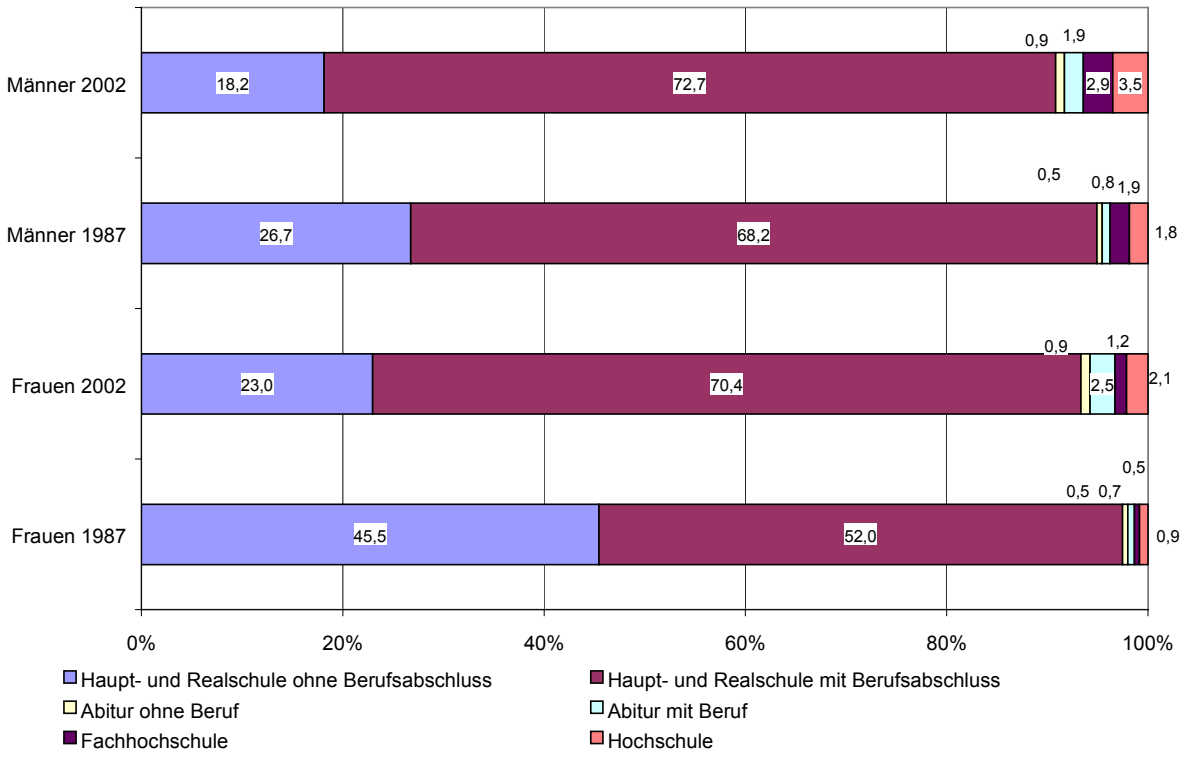
Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Vom Arbeitsplatzabbau im gering qualifizierten Bereich sind die Beschäftigten in Oberfranken-Ost und hier insbesondere die Frauen stärker betroffen als in Bayern insgesamt. Seit 1987 wurden fast 50 Prozent (49,7 Prozent) der Arbeitsplätze von Frauen in diesem Qualifikationssegment abgebaut. Die gering qualifizierten Männer verloren knapp 40 Prozent (38,4 Prozent) der Arbeitsplätze. Demgegenüber verzeichneten die „gering“ qualifizierten Frauen in Bayern „nur“ einen Arbeitsplatzabbau von 35,9 Prozent (Männer 28 Prozent).

Durch den Arbeitsplatzabbau im Bereich der „gering“ qualifizierten Beschäftigten veränderte sich seit 1987 die qualifikatorische Zusammensetzung der Beschäftigung. Im Jahr 2002 waren es noch 23 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen, die über einen Haupt- oder Realschulabschluss aber über keine Berufsausbildung verfügten (Bayern 22,2 Prozent). Von den männlichen Beschäftigten hatten im Jahr 2002 nur 18,2 Prozent einen Haupt- oder Realschulabschluss aber keine Berufsausbildung.

Unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region finden sich mehr hochqualifizierte Männer als Frauen. 6,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer hatten einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss, während es unter den Frauen nur 3,3 Prozent waren. Der Anteil der hochqualifizierte Frauen ist in Oberfranken-Ost auch geringer als in Bayern. Hier lag 2002 der Anteil der Frauen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen bei 6,5 Prozent.

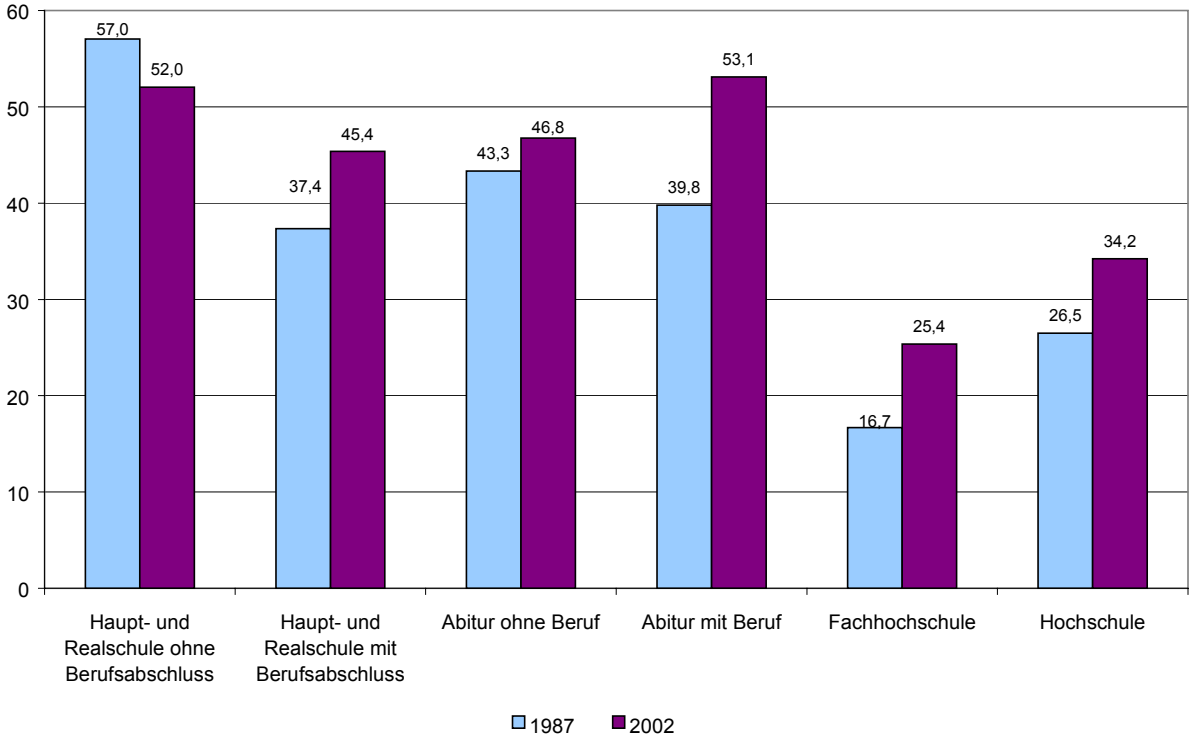
Abb. 53: Die Zusammensetzung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Oberfranken-Ost nach Qualifikation



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Auch die Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verdeutlichen, dass Frauen in den oberen Qualifikationsstufen unterrepräsentiert sind. Unter den Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss liegen die Frauenanteile auch im Jahr 2002 noch weit unter 40 Prozent. Demgegenüber ist die Mehrheit der Beschäftigten unter den gering Qualifizierten weiblich (52 Prozent).

Abb. 54: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Oberfranken-Ost nach Qualifikation



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

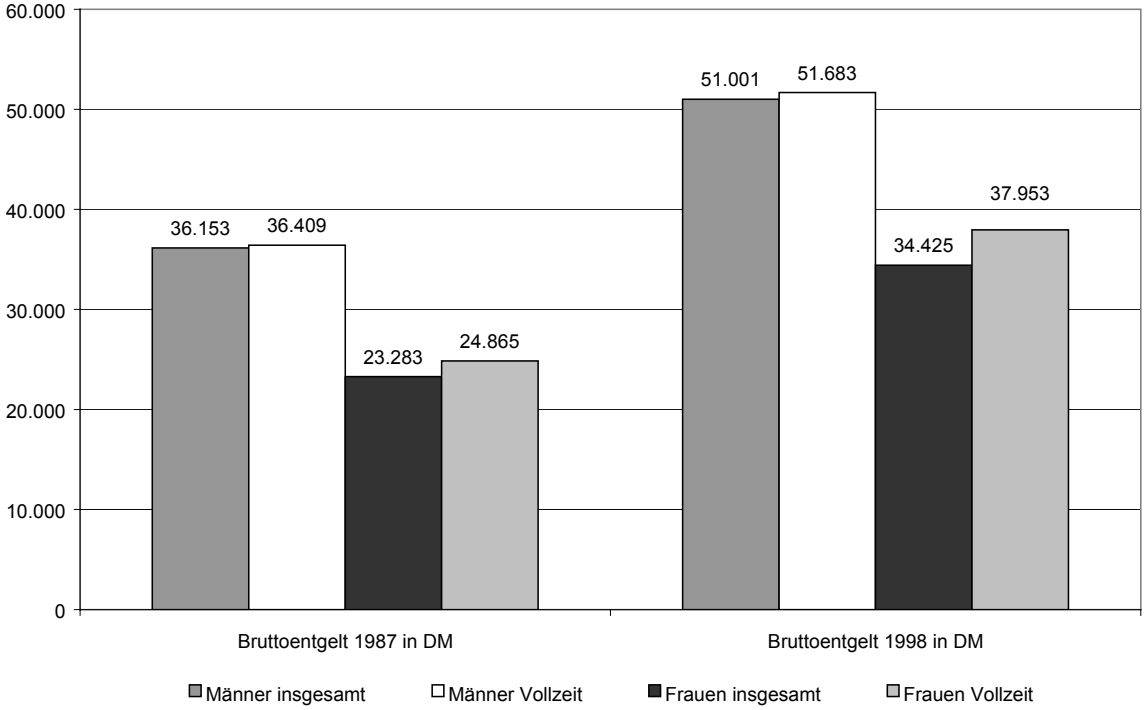
5.2.3 Die Einkommenssituation

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in Oberfranken-Ost erzielten im Jahr 1998 rd. 68 Prozent des Einkommens der Männer. Ein Teil der Einkommensdifferenz lässt sich zwar mit dem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen erklären. Aber selbst wenn nur die Einkommensdifferenzen unter den Vollzeit beschäftigten Frauen und Männern verglichen werden, fällt der nach wie vor erhebliche Einkommensabstand der Frauen zu den Männern ins Auge. Etwa 73 Prozent der Männereinkommen betrug 1998 das Einkommen der in Vollzeit beschäftigten Frauen. Damit liegt der Unterschied sogar noch etwas höher als in Bayern insgesamt, wo 1998 in Vollzeit beschäftigte Frauen rd. 74 Prozent der Einkommen der Männer erzielen konnten.

Von 1987 bis 1998 erhöhten sich die Einkommen der Frauen um 47,9 Prozent, die der Vollzeit beschäftigten Frauen stiegen um 52,6 Prozent. Damit stiegen die Einkommen der Frauen in diesem Zeitraum zwar wesentlich

stärker als die Einkommen der Männer an, die im gleichen Zeitraum um 41,1 insgesamt, bzw. 42 Prozent bei den Vollzeitbeschäftigten anstiegen. Die Einkommenszuwächse der Frauen in Bayern (49,7 insgesamt, bzw. 55 Prozent bei den Vollzeit beschäftigten Frauen von 1987 bis 1998) konnten die Frauen aus Oberfranken-Ost allerdings nicht erreichen. Damit liegt das Einkommen der Frauen aus Oberfranken-Ost im Jahr 1998 immer noch um gut 10 Prozent unter dem bayerischen Durchschnittseinkommen der Frauen.

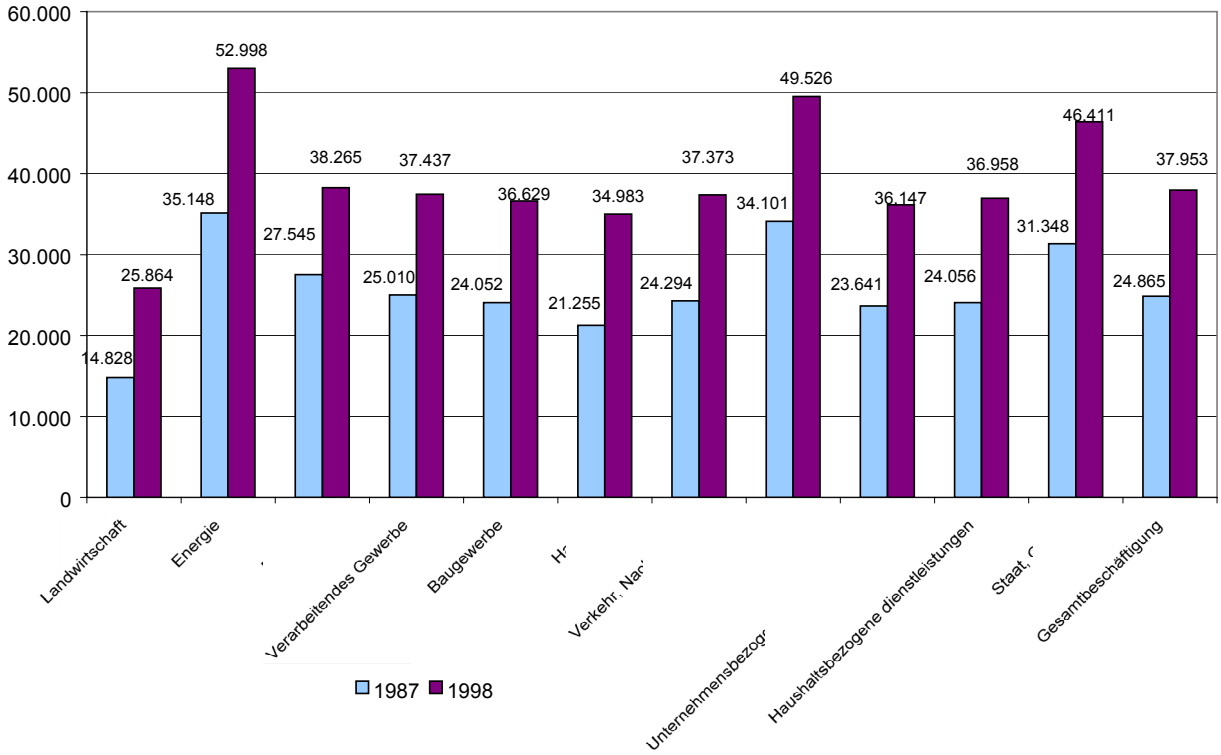
Abb. 55: Durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Oberfranken-Ost



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die besten Einkommenschancen hatten 1998 Frauen, die eine Beschäftigung im Energiesektor, im Versicherungs- und Kreditgewerbe oder im öffentlichen Dienst fanden. Die geringsten Einkommen hatten die Frauen aus der Landwirtschaft, dem Handel und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Aber auch im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen und im Verarbeitenden Gewerbe, den beiden größten Arbeitgebern für Frauen in der Region, lagen 1998 die Einkommen noch unter dem Durchschnitt in der Region.

Abb. 56: Durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen der Vollzeit beschäftigten Frauen in den Wirtschaftsabteilungen der Region Oberfranken-Ost in DM (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

5.2.4 Die Arbeitsmarktsituation

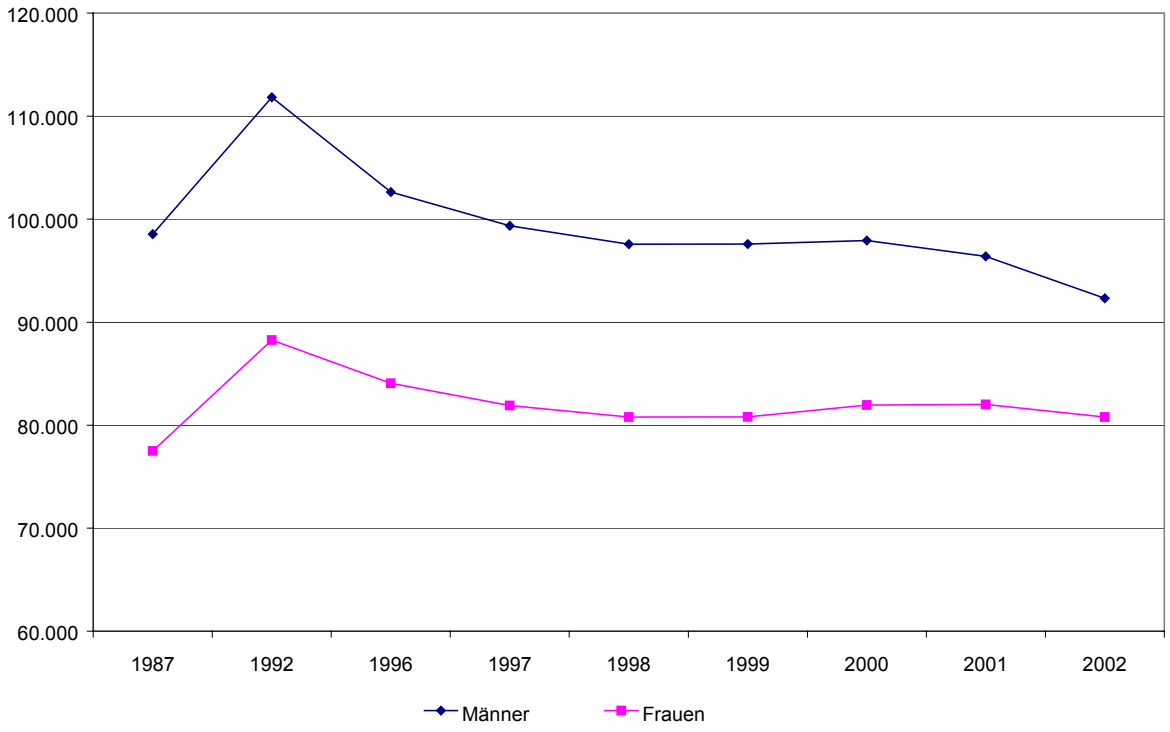
Weit mehr als in den übrigen bayerischen Regionen beeinflusst heute die schlechte Lage am Arbeitsmarkt die Erwerbssituation der Frauen in Oberfranken-Ost. Die beiden Arbeitsamtsbezirke der Region Bayreuth und Hof weisen bereits seit längerer Zeit die höchsten Arbeitslosenquoten in Bayern auf. Im September 2003 lag die Arbeitslosenquote in Bayern insgesamt bei 7,4 Prozent, in Bayreuth dagegen bei 9,6 Prozent und in Hof sogar bei 12,2 Prozent.[52] Die Frauen sind in Oberfranken-Ost mit einer Quote von 9,4 Prozent in Bayreuth zwar schwächer als Männer (9,7 Prozent) betroffen, in Hof liegt jedoch die Arbeitslosigkeit unter den Frauen mit 12,7 Prozent höher als die der Männer (11,7 Prozent). Auch liegen die Quoten der Frauen

[52] Daten: Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitslosenquoten hier immer bezogen auf alle abhängigen zivilen Erwerbspersonen.

in Oberfranken-Ost weit über dem bayerischen Durchschnitt, der im September 2003 bei 7,3 Prozent lag.

Die Situation am Arbeitsmarkt in der Region Oberfranken-Ost entwickelte sich in den vergangenen Jahren negativer als in Bayern insgesamt. Im Jahr 1992 erreichte die Beschäftigung ihren Höchststand seit 1987. Anders als in Bayern verlief die Beschäftigungsentwicklung allerdings seit diesem Jahr negativ. Im Jahr 2002 konnten die Frauen den Beschäftigungsstand von 1987 leicht überschreiten, bei den Männern, deren Beschäftigung von 2001 bis 2002 nochmals stark rückläufig war, liegt er bis heute unter dem Stand von 1987.

Abb. 57: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen und Männern in der Region Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002

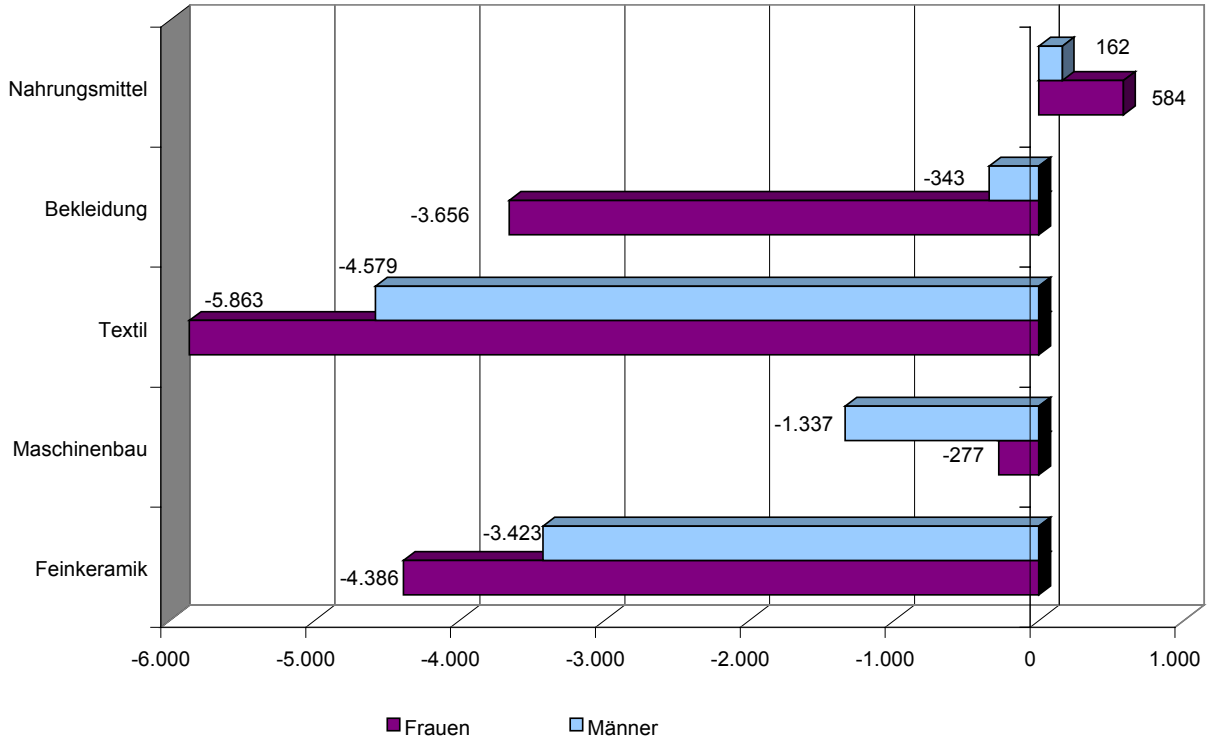


Daten: Bundesanstalt für Arbeit

Es war der Strukturwandel in der Region, der in den vergangenen Jahren zu einem Verlust an Arbeitsplätzen insbesondere in den traditionellen Industriebranchen führte und von dem vor allem die in Hof, Bayreuth und Kulmbach angesiedelte Textilindustrie, die Feinkeramikindustrie im Landkreis Wunsiedel und die Nahrungsmittelindustrie, die ihren Schwerpunkt in Kulmbach hatte, betroffen waren. Die Arbeitsplatzverlagerungen der Be-

kleidungsindustrie ins Ausland und die vor allem durch Rationalisierungsmaßnahmen bedingten Arbeitsplatzverluste in der Textilindustrie trafen insbesondere Frauen. Hier wurden vor allem Arbeitsplätze von un- und angelernten Frauen abgebaut.

Abb. 58: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes der Region Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002



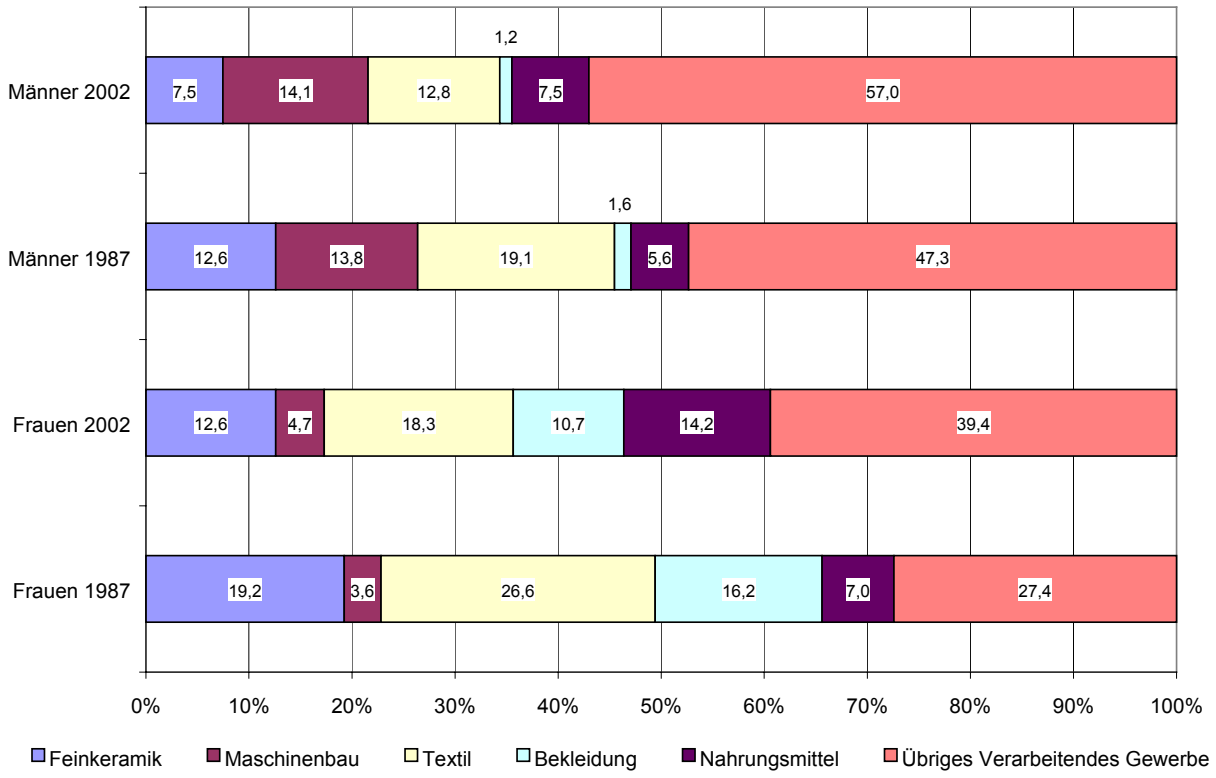
Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Frauen traf der Arbeitsplatzabbau auch insofern stärker als Männer, als viele der Industriebetriebe in der unmittelbaren Nähe des Wohnortes angesiedelt waren. Da Frauen meist immobiler als Männer sind, war es für sie mit wesentlich größeren Schwierigkeiten verbunden einen Arbeitsplatz in größerer Entfernung anzunehmen. Viele der Frauen, die aufgrund der Rationalisierungswelle in der Industrie ihren Arbeitsplatz verloren haben, gingen in Frührente oder meldeten sich angesichts ihrer aussichtslosen Situation am Arbeitsmarkt nicht mehr arbeitslos.

Heute gibt es nur noch wenige Betriebe aus den traditionellen Industriezweigen in der Region. In den wenigen verbliebenen Betrieben der Keramik-, Textil oder Bekleidungsindustrie und den wenigen Brauereien arbei-

ten heute zu einem großen Teil Männer in den Bereichen Wartung und Maschinenbedienung. Zwischenzeitlich zeigen sich die Krisenerscheinungen auch in anderen Industriebranchen wie der Möbelindustrie und in der Baubranche. Durch den Arbeitsplatzabbau verloren die großen Industriebranchen, insbesondere die Feinkeramik- und die Textil- und Bekleidungsindustrie als regionale Arbeitgeber für die Frauen an Bedeutung. Im Gegenzug nahm die relative Bedeutung der Nahrungsmittelindustrie und anderer Industriezweige des Verarbeitenden Gewerbes für die Frauenbeschäftigung zu.

Abb. 59: Die Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes und ihre Beschäftigtenanteile am Verarbeitenden Gewerbe der Region Oberfranken-Ost (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)

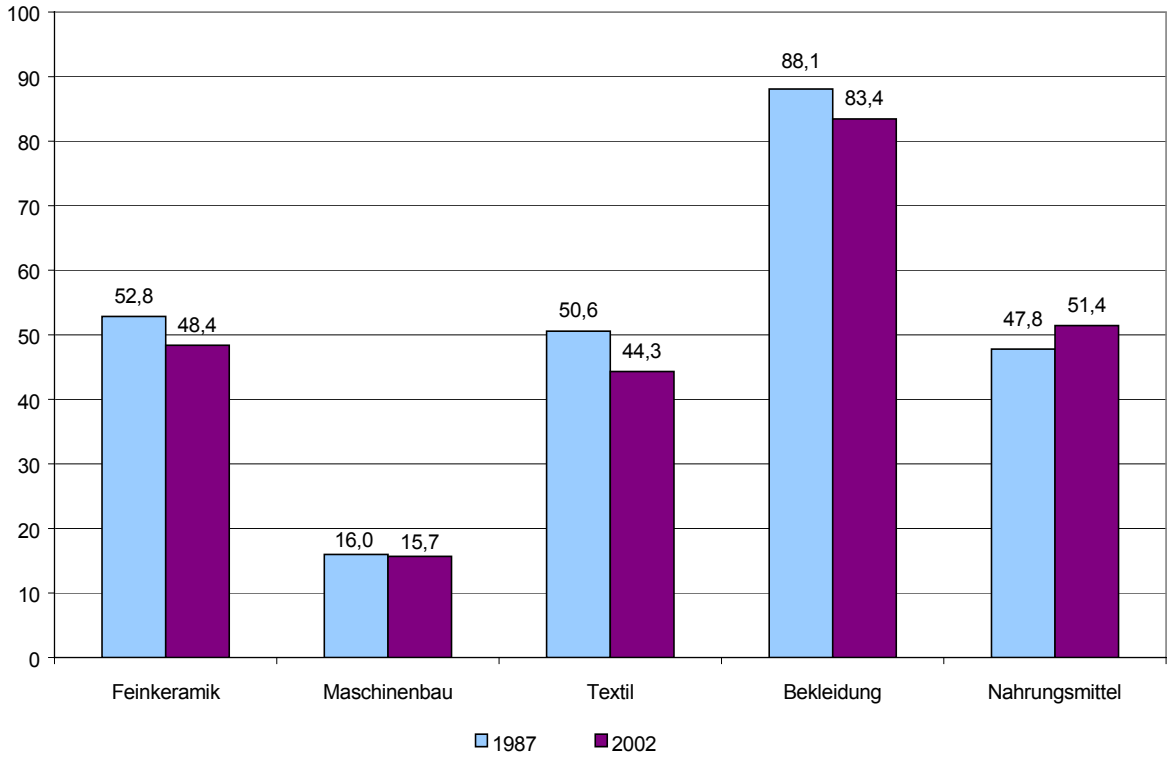


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Durch den starken Arbeitsplatzabbau in der Textil-, Bekleidungs- und Keramikindustrie gingen auch die Anteile der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesen Industriezweigen zurück, die einst überwiegend Frauen beschäftigten. Lediglich in der Bekleidungsindustrie stellen auch heute noch Frauen die große Mehrheit der Beschäftigten. In der Nahrungsmittelindustrie konnten die Frauen stärker vom Arbeitsplatz-

wachstum profitieren als Männer und ihren Anteil an den Beschäftigten auf über 50 Prozent steigern.

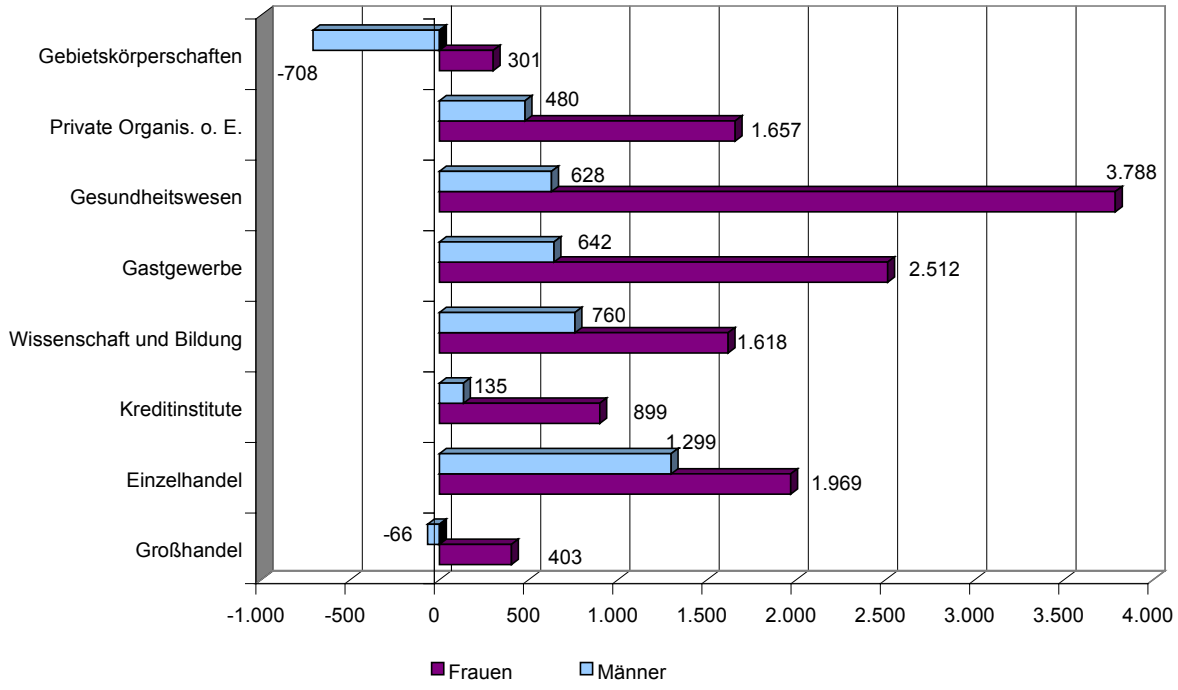
Abb. 60: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes der Region Oberfranken-Ost



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die große Zahl der un- und angelernten Frauen aus den traditionellen Industriebetrieben stellen heute die größte Problemgruppe am Arbeitsmarkt dar, da es für viele keine Ersatzarbeitsplätze in der Industrie gibt. Auch in den Dienstleistungsbetrieben fanden nur wenige dieser Frauen eine Beschäftigung in der Region. Zwar sind in den Dienstleistungsbranchen in den vergangenen Jahren neue Arbeitsplätze für Frauen entstanden, sie konnten aber nicht alle Frauen aus dem Verarbeitenden Gewerbe aufnehmen. Seit 1998 stagniert die Beschäftigung in beinahe allen großen Dienstleistungsbereichen oder ging sogar zurück. Von 2001 bis 2002 wurden in allen großen Dienstleistungsbranchen mit Ausnahme des Gastgewerbes, des Gesundheitswesens und den Privaten Organisationen ohne Erwerbszweck, in denen die Beschäftigung der Frauen stagniert, von Frauen besetzte Arbeitsplätze abgebaut.

Abb. 61: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den großen Dienstleistungsbranchen der Region Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

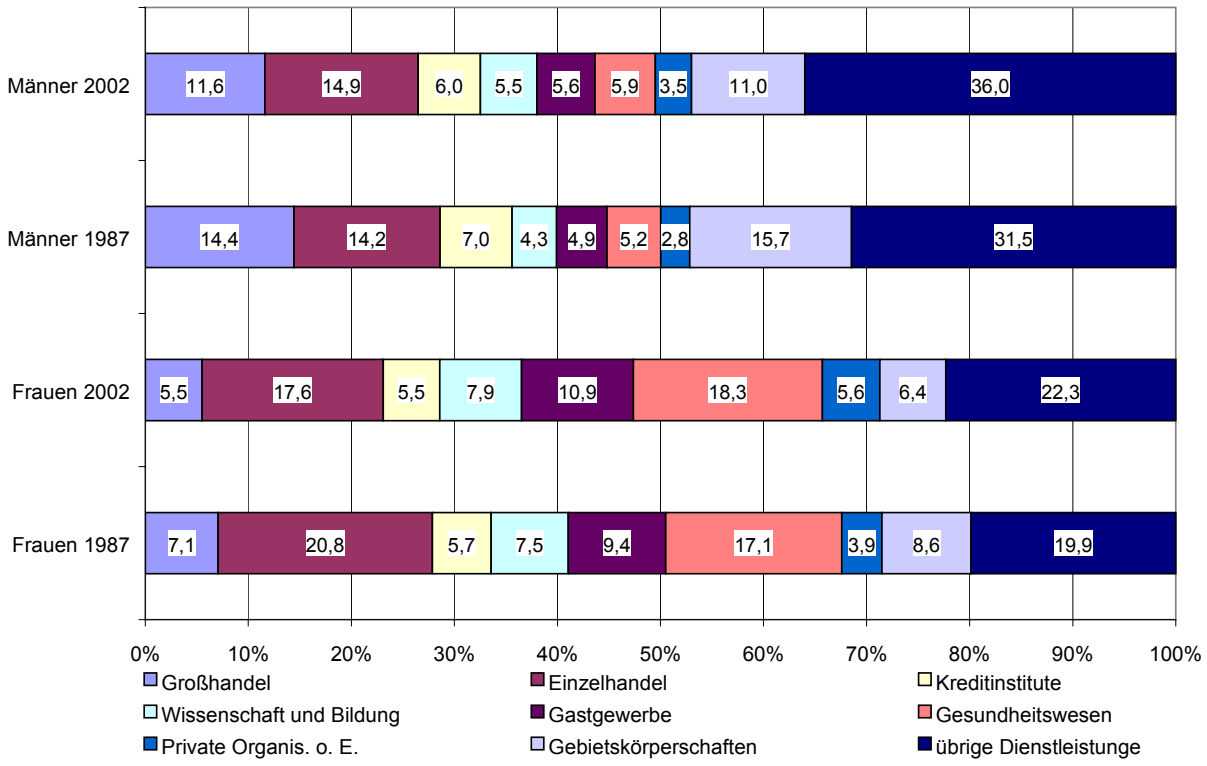
Die Kaufkraft in der Region ist aufgrund des vergleichsweise geringen Durchschnittseinkommens niedrig, durch die negative Arbeitsmarktentwicklung ist sie in den vergangenen Jahren sogar nochmals gesunken. Auch deshalb konnten in der Region bislang die Dienstleistungen nicht weiter ausgebaut werden. Daneben entzieht auch der durch Abwanderungen bedingte langfristige Bevölkerungsrückgang und der damit einhergehende gestiegene Altersdurchschnitt der Region Kaufkraft. Im Einzelhandel mussten in den vergangenen Jahren viele Facheinzelhandelsgeschäfte schließen. In der Folge gingen auch hier qualifizierte Arbeitsplätze für Frauen verloren.

Auch konnte sich die Region bislang nicht als Fremdenverkehrsregion profilieren, da sie nur für bestimmte Bevölkerungsgruppen an Attraktivität gewonnen hat und aufgrund der schlechten finanziellen Lage der öffentlichen Haushalte nicht in diesen Sektor investiert wird. Eine Steigerung der Kaufkraft durch den Tourismus bleibt somit aus. Trotz einer Beschäftigungszunahme bietet auch der Gaststättenbereich nicht genügend geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen. Ein Bereich, der in letzter Zeit in der Region verstärkt ausgebaut wurde, waren die Call-Center. Aber auch hier gibt es keine Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen aus

den traditionellen Industriebranchen, da meist die notwendigen Qualifikationen fehlen.

Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen bieten vor allem der Gesundheits- und Altenpflegebereich, der Reinigungsdienst und der Bereich der öffentlichen Verwaltung. Allerdings führen hier Privatisierungen und Auslagerungen oft zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung. Zudem werden in vielen Bereichen häufig nur geringfügige Beschäftigungsverhältnisse angeboten. Derzeit ist der Altenpflegebereich eine der wenigen florierenden Dienstleistungsbranchen der Region, einer der wenigen Bereiche, in dem auch ältere Frauen keine Probleme haben eine Beschäftigung zu finden. Allerdings werden im Altenpflege- und Gesundheitsbereich nur in begrenztem Umfang Tätigkeiten für ungelernte Frauen angeboten. Deshalb machten in den vergangenen Jahren viele Frauen eine Umschulung in Berufen der Gesundheitsdienste oder der Altenpflege. Heute finden die meisten in den Dienstleistungen beschäftigten Frauen eine Arbeitsstelle im Gesundheitswesen. Der zweitgrößte Dienstleistungsarbeitgeber für Frauen ist der Einzelhandel.

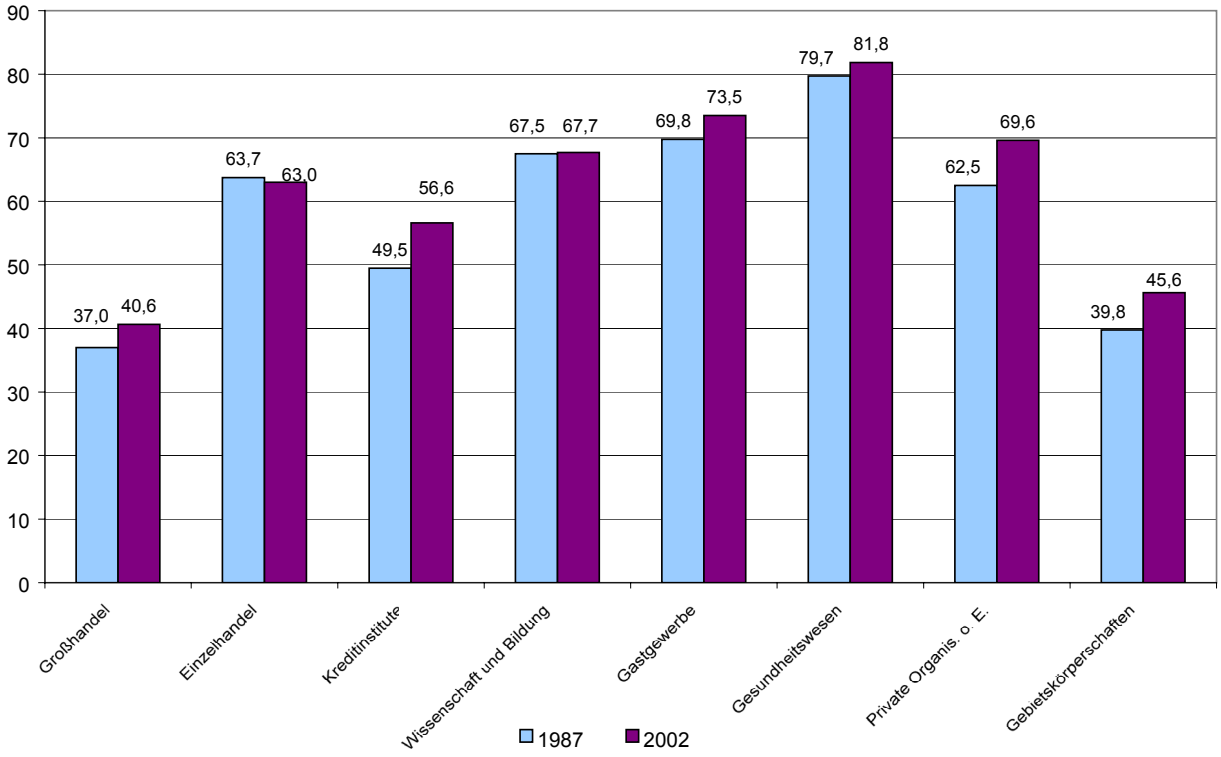
Abb. 62: Die großen Dienstleistungsbranchen und ihre Beschäftigtenanteile an den Dienstleistungen der Region Oberfranken-Ost



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Mit Ausnahme des Einzelhandels konnten die Frauen ihre Beschäftigtenanteile in den großen Dienstleistungsbranchen seit 1987 erhöhen. Im Jahr 2002 sind die Gebietskörperschaften und der Großhandel die einzigen großen Dienstleistungsbranchen, in denen Frauen – gemessen an der Zahl der Beschäftigten – nicht in der Überzahl sind.

Abb. 63: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der großen Dienstleistungsbranchen in der Region Oberfranken-Ost



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Ein weiteres Problem entstand für die Region mit der Grenzöffnung nach Osten. Viele Pendler und Pendlerinnen aus den neuen Bundesländern oder Tschechien erhoffen sich in der Region eine lukrativere Tätigkeit als an ihrem Herkunftsort. Sie werden für die einheimischen Beschäftigten zu einer Konkurrenz, da sie sich häufiger mit einer schlechteren Bezahlung zufrieden geben können und häufig gut qualifiziert sind.

Die schlechte wirtschaftliche Lage der Region wirkt sich auch auf den Ausbildungsstellenmarkt aus. In der Textil- und Keramikindustrie werden nur noch wenige Ausbildungsstellen angeboten. Eine Produktion wird in der Zukunft allenfalls in Nischenbereichen, wie beispielsweise den technischen Textilien, erwartet. In den neuen IT-Berufen gibt es kaum Ausbildungsstel-

len, da sich Oberfranken-Ost nicht als Standort für diese Bereiche profilieren kann. Auch das Handwerk bietet immer weniger Ausbildungsstellen an, da viele Betriebe aufgrund der Konkurrenz aus dem Osten und der abnehmenden Kaufkraft in der Vergangenheit schließen mussten. Ausbildungsangebote für Frauen gibt es hauptsächlich in den traditionellen „Frauenberufen" im Einzelhandel, in kaufmännischen Berufen oder im Gesundheits- und Pflegebereich. In den technischen Berufen sind die Chancen für junge Frauen, eine Ausbildungsstelle zu erhalten, nicht sehr groß, da sich die Unternehmen aufgrund der hohen Nachfrage nach diesen Stellen sehr häufig für junge Männer entscheiden. Der Mangel an Ausbildungsstellen führt zu einer hohen Jugendarbeitslosigkeit in der Region.

Wenig Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es auch für hoch qualifizierte Frauen. Für die meisten bleibt nur die Möglichkeit, die Region zu verlassen und sich Arbeitsstellen außerhalb, etwa in Nürnberg, zu suchen. Viele der jungen Leute verlassen, teilweise bereits zum Zwecke des Studiums, auch deshalb die Region, weil sie ihnen zu wenig Karrieremöglichkeiten und Alternativen bietet. Nur wenige junge Leute kehren in die Region, die weder Arbeitsplätze noch einen hohen Freizeitwert bietet, nach Abschluss des Studiums zurück. Die Folgen des vergleichsweise niedrigen Bildungsniveaus in der Region und der Abwanderung von jungen hochqualifizierten Menschen sind fatal, da hochqualifizierte Arbeitskräfte in der Region fehlen. Auf diese Weise kann sich Oberfranken-Ost kaum als Standort mit hochqualifizierten Arbeitskräften profilieren.

Ein generelles Problem der Region liegt darin, dass das Qualifikationsniveau der Bewohner und Bewohnerinnen insgesamt niedrig ist. Im Jahr 2002 verfügten 49 Prozent der weiblichen und 47,8 Prozent der männlichen Bevölkerung lediglich über einen Hauptschulabschluss als höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss. In ganz Bayern waren dies hingegen nur 42 Prozent der Frauen und 43 Prozent der Männer. 8,4 Prozent der Frauen aus Oberfranken-Ost und 11 Prozent der Männer erreichten im Jahr 2002 die fachgebundene oder die allgemeine Hochschulreife. Im gleichen Jahr hatten in Bayern bereits 12,2 Prozent der Frauen und 16,5 Prozent der Männer die Fachhochschul- oder Hochschulreife.[53] Auch dieses niedrige allgemeine Bildungsniveau trägt zur schlechten wirtschaftlichen Lage in der Region bei und erschwert die Ansiedlung von hochqualifizierten Funktionen in der Region.

[53] Zahlen: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Mikrozensus. Eigene Berechnungen.

5.2.5 Das Angebots- und Nachfrageverhalten am Arbeitsmarkt

Wesentliche Faktoren, die die Chancen der Frauen auf eine Beschäftigungsmöglichkeit, beeinflussen, liegen im Nachfrageverhalten der Unternehmen nach weiblicher Arbeitskraft und im Angebotsverhalten der Frauen. Eines der größten Hemmnisse für Frauen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, liegt an der Arbeitszeitgestaltung der Unternehmen. Insbesondere Frauen mit Kindern haben häufig große Schwierigkeiten sich den betrieblich vorgegebenen Arbeitszeitregimen anzupassen. Die Arbeitszeitgestaltung in den Unternehmen ist nicht im erforderlichen Umfang auf die Belange von Familien eingestellt.[54] Auch in vielen Branchen, in denen eine Flexibilisierung der Arbeitzeiten im Sinne einer familiengerechten Gestaltung leichter möglich wäre, wie z.B. im Dienstleistungsbereich, fehlen Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten oder Möglichkeiten der Selbstabsprache unter den Kollegen und Kolleginnen. Aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage in der Region sind viele Frauen gezwungen Tätigkeiten zu für sie ungünstigen Arbeitszeiten anzunehmen. Zwar sind in den vergangenen Jahren die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gestiegen, auch gibt es zwischenzeitlich im hochqualifizierten Tätigkeitssegment unterschiedliche Formen der Arbeitszeitflexibilisierung oder auch Telearbeit, dennoch sind die Angebote für Frauen meist eingeschränkt. So entsprechen in vielen Dienstleistungsbranchen, insbesondere im Einzelhandel, die Arbeitszeiten immer weniger den Bedürfnissen von Familien. Darüber hinaus sind die Arbeitsbedingungen sowie die Bezahlung im Einzelhandel häufig sehr schlecht und die Arbeitsbelastungen sehr hoch. Auch werden Arbeiten nach Ladenschluss, wie etwa die Kassenabrechnung, nicht immer bezahlt.

Grundsätzlich bietet das neue Teilzeitgesetz Frauen mit Kindern die Möglichkeit die Arbeitzeit zu reduzieren. Dennoch können viele Frauen diese Möglichkeit nicht nutzen, wenn sie vor der Elternzeit in Vollzeit erwerbstätig waren. Ein Großteil der Frauen arbeitet in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten, z.B. im Gesundheitsbereich in Arztpraxen. Für diese

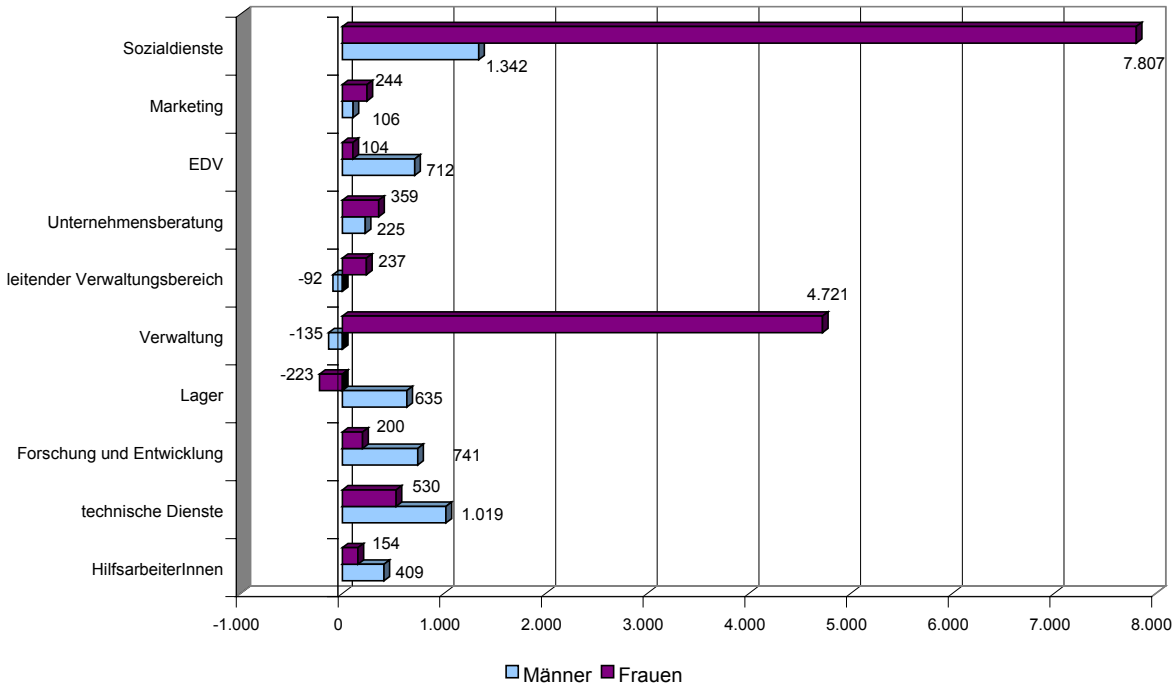
[54] Teilzeitmöglichkeiten sind derzeit für viele Mütter die einzige Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Allerdings wünschen sich die meisten Mütter mit Kindern unter drei Jahren auch eine Teilzeitstelle für sich und eine Vollzeitstelle für den Partner. Dies ist das Ergebnis einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nur wenige der befragten Mütter wollen einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen, solange die Kinder unter drei Jahre alt sind. Jedoch wollen auch die wenigsten der befragten Mütter von Kleinkindern ganz auf eine Erwerbstätigkeit verzichten, was wegen des mangelnden Angebotes an Teilzeitstellen jedoch meistens der Fall ist (Beckmann 2002: 4). Eine Untersuchung des DIW Berlin zeigt, dass Teilzeit beschäftigte Mütter mit Kindern unter drei Jahren zufriedener als Vollzeit beschäftigte und auch als nicht erwerbstätige Mütter sind (Holst/Trzcinski 2003).

kleinen Betriebe finden die neuen Regelungen keine Anwendung und die Arbeitgeber gehen ihrerseits häufig nicht auf die Wünsche der Frauen ein.

In der Regel bevorzugen Frauen Arbeitszeiten an Vormittagen bzw. sind sie aufgrund der Kindergartenöffnungszeiten oder der Schulzeiten gezwungen, sich eine Beschäftigung zu diesen Zeiten zu suchen. Auch wenn Unternehmen bereit sind ihr Angebot an Teilzeitstellen zu erhöhen, können sie die Arbeitszeiten nicht generell auf die Vormittage legen.

Eine weitere Ursache für die Lage der Frauen am Arbeitsmarkt ist das immer noch eingeschränkte Tätigkeitsspektrum von Frauen. Immer noch gibt es nicht nur typische „Frauen- und Männerbranchen" sondern auch eine Aufspaltung der Geschlechter nach Tätigkeiten. Frauen arbeiten auch oder gerade in Oberfranken-Ost hauptsächlich in traditionellen „Frauenberufen". Bis heute hat sich diese Situation nur wenig verändert. Sichtbar wird dies an der Beschäftigungsentwicklung nach den Tätigkeitsbereichen. Frauen konnten vor allem in den sozialen Berufen und im Verwaltungsbereich neue Arbeitsplätze hinzugewinnen. In den technischen Tätigkeitsfeldern sind die Arbeitsplatzzuwächse seit 1987 zwar generell geringer als in den Verwaltungs- und Soziaberufen, jedoch konnten in diesen Bereichen v.a. Männer neue Arbeitsplätze hinzugewinnen.

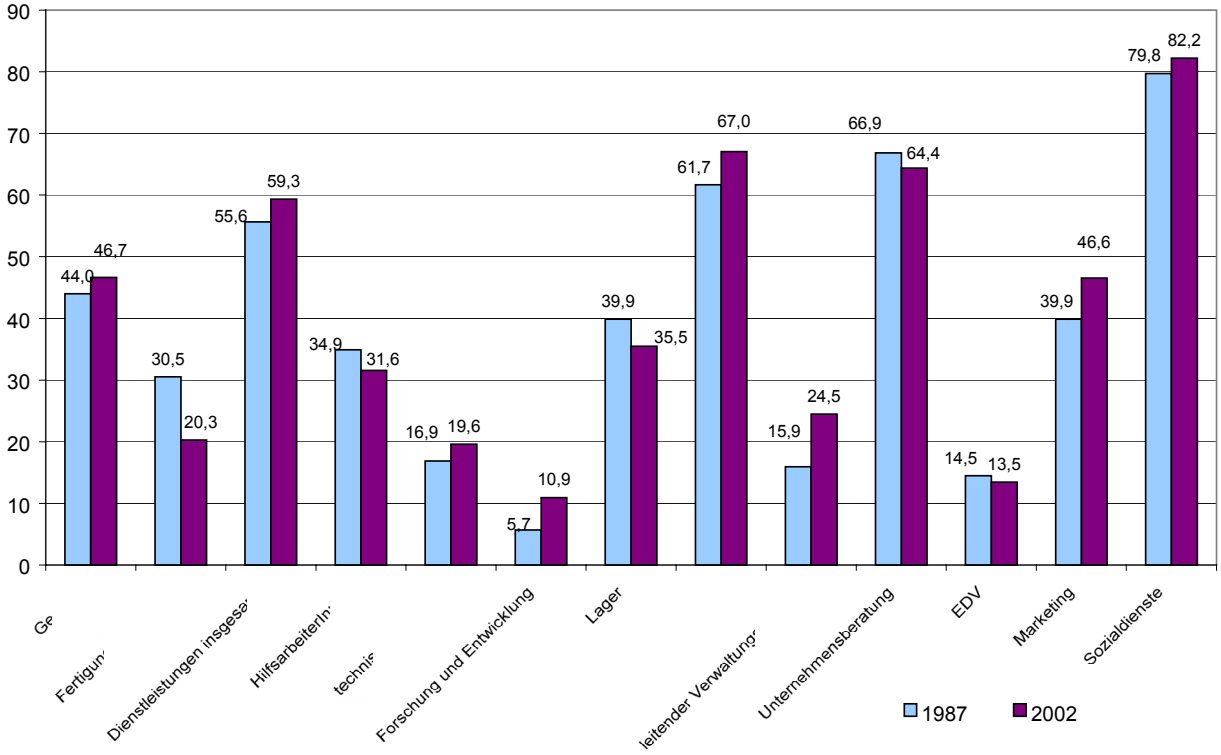
Abb. 64: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region Oberfranken-Ost von 1987 bis 2002 nach ausgewählten Funktionsbereichen



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Noch deutlicher zeigt sich die Segregation des Arbeitsmarktes nach Tätigkeiten, wenn der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Tätigkeitsbereichen betrachtet wird. In der Fertigung, den technischen Tätigkeitsfeldern und den Führungspositionen (leitender Verwaltungsbereich) ist der Frauenanteil nach wie vor sehr gering. In der EDV ist er sogar rückläufig. In den Dienstleistungen allgemein, speziell in der Verwaltung, der Unternehmensberatung und den Sozialdiensten werden dagegen zum großen Teil Frauen beschäftigt. Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht insbesondere, dass die geschlechtsspezifische Verteilung über bestimmte Tätigkeitsfelder in den vergangenen Jahren kaum einer Veränderung unterliegt sondern im Gegenteil sehr starr ist.

Abb. 65: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Oberfranken-Ost nach Funktionen



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Ursachen für die geringe Repräsentanz von Frauen in technischen Tätigkeitsfeldern lassen sich nicht mehr auf das geringere Qualifikationsniveau der Frauen zurückführen. Nur mehr wenige Unternehmen haben diesbezüglich Vorurteile gegenüber Frauen. Zum Teil wird auch versucht Frauen für technische Tätigkeiten, wie z.B. für eine Ausbildung zur Mechatronike-

rin, zu werben. Dennoch werden Frauen nur dann für technische Tätigkeiten eingestellt, wenn es einen Mangel an qualifizierten Arbeitkräften gibt. Als Begründung für die Ablehnung von Frauen dienen dann doch häufig geschlechtsspezifische Zuschreibungen über das weibliche Arbeitsvermögen. Neben den traditionellen Vorstellungen, dass Frauen für bestimmte Tätigkeiten, wie etwa schwere körperliche oder schmutzige Arbeiten, nicht geeignet sind, dass Frauen in „Männerberufen" nicht von Kollegen akzeptiert werden oder dass die nötigen sanitären Einrichtungen für Frauen insbesondere in Kleinbetrieben nicht vorhanden sind, wird auch die kinderbedingte Berufsunterbrechung als Argument gegen die Einstellung von Frauen benutzt. Eine zusätzliches Hindernis für Frauen in eher männerdominierten Bereichen stellen die Arbeitszeiten dar. Auf Frauen mit Kindern wird in diesen Tätigkeiten, im Gegensatz zu den typischen Frauenbranchen, wo es auch mehr Teilzeitangebote gibt, wenig Rücksicht genommen.

Die Chancen für Frauen eine Tätigkeit in technischen Berufen zu finden, sind zumindest derzeit in Oberfranken-Ost sehr schlecht. Teilweise werden auch Bestrebungen, junge Frauen für eine Ausbildung in technischen Berufen zu gewinnen, mit der Begründung abgelehnt, dass sie nach der Ausbildung keine Chance mehr haben in diesem Beruf zu arbeiten und arbeitslos werden.

5.2.6 Institutionelle Rahmenbedingungen und kulturelle Faktoren

Die Alleinzuständigkeit der Frauen für die Versorgung der Familie kann als einer der Haupthinderungsgründe gesehen werden, warum Frauen ihre Erwerbswünsche nach wie vor oft nicht realisieren können. Kinder sind oft der Grund, weshalb Unternehmen Männer bei der Einstellung bevorzugen. Die traditionellen Einstellungen gegenüber den Geschlechterrollen herrschen nicht nur bei Männern vor. Auch viele Frauen entscheiden sich bewusst für eine Familie, auch wenn darunter ihre Erwerbschancen leiden. Auf alle Fälle gibt es viele Frauen, die beruflich zurückstecken, wenn die familiären Belange zu berücksichtigen sind. Sie verzichten auf Fortbildungen, wenn sie nicht mit der Familie vereinbar sind, bzw. werden aufgrund mangelnder Alternativen gezwungen darauf zu verzichten.

In Oberfranken-Ost herrschen insbesondere in den ländlicheren Gegenden noch traditionelle Sichtweisen zur Frage der Frauenerwerbstätigkeit vor. Frauenerwerbstätigkeit wird als Zuverdienst gesehen, die meist aus finanziellen Gründen zu akzeptieren ist. Die Arbeit, die Frauen verrichten, werden geringer bewertet als die Arbeit der männlichen Hauptverdiener. Insofern wird auch die Frauenarbeitslosigkeit nicht als derart großes Problem

wie die Arbeitslosigkeit der Männer gesehen. Zum Teil übernehmen junge Frauen diese Einstellungen. Auf perspektivenreiche Ausbildungsabschlüsse wird bei Mädchen weniger geachtet als bei Jungen. Frauen arbeiten in frauentypischen Berufen und nicht in der IT-Branche, sie haben sich nach herrschender Auffassung um die Kinder zu kümmern und nicht um Computer.

Auch wenn die Frauenerwerbstätigkeit als Zuverdienstquelle als völlig normal gilt und in der Region eine starke Tradition hat, beschränkt sie sich auf die traditionellen Berufe. In diesem Sinne war auch die Arbeit in Industrieunternehmen in der Fertigung Frauenarbeit, zumindest dann, wenn sie sich auf unqualifizierte Tätigkeiten beschränkte.

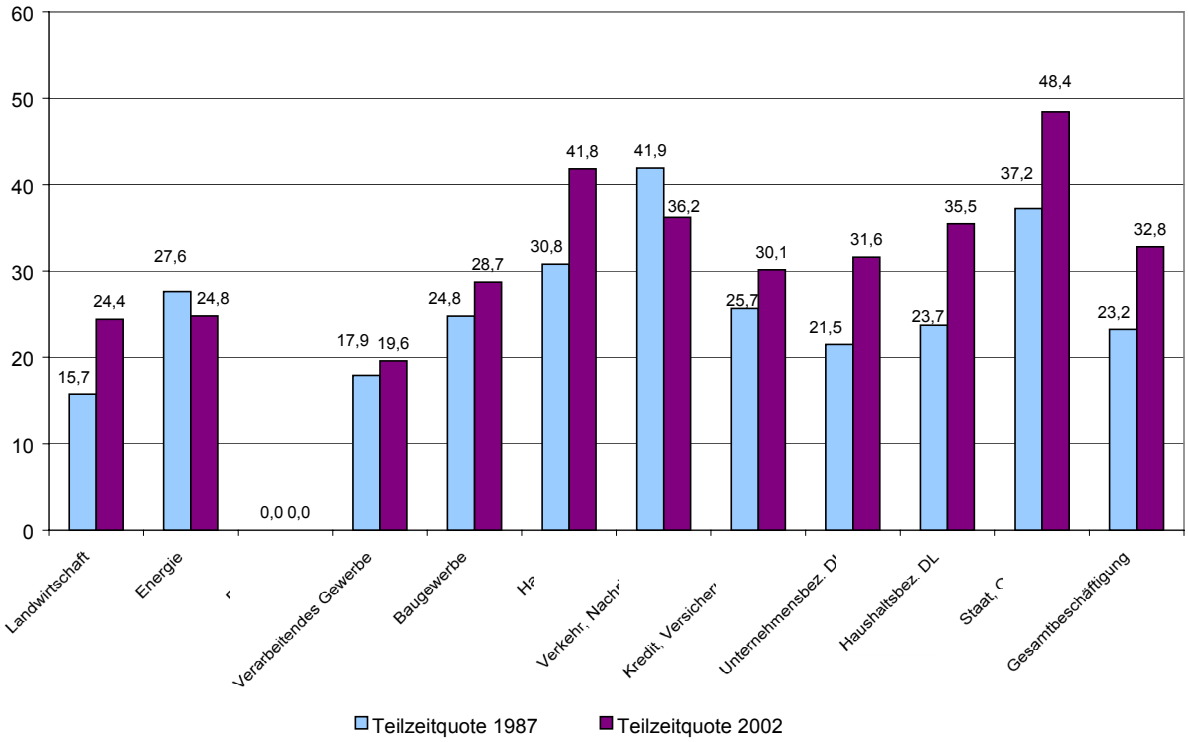
Diese Sichtweise ist maßgeblich dafür verantwortlich, dass Frauen nur schwer ist eine Ausbildungsstelle außerhalb der typischen Frauenberufe bekommen. Das beeinflusst die Berufswünsche junger Frauen. Erschwerend kommt hinzu, dass es für junge Frauen nur sehr wenige Vorbilder gibt, die vorleben, wie sich eine Erwerbstätigkeit oder sogar Karriereambitionen mit einer Familie vereinbaren lassen. Ihnen fehlen mehr als Männern die informellen Kontakte und die beruflichen Netzwerke, die sie in ihrem beruflichen Werdegang unterstützen. Frauen müssen erst lernen, ihre beruflichen Beziehungen auszubauen. Hinzu kommen die gesellschaftliche Erwartungen, die ihnen hohe zeitliche Investitionen abverlangen, insbesondere wenn sie Kinder haben. Frauen sollen ihre kleinen Kinder, nach einer weit verbreiteten Meinung, nicht lange unter fremder Obhut lassen. Dies fördert auch das Verhalten der Frauen, sich nach dem Verlust der Erwerbstätigkeit nicht erwerbslos zu melden. Männer die zu Hause bleiben, werden dagegen gesellschaftlich kaum toleriert.

Gesellschaftliche Einstellungen, die den Frauen unterstellen, allenfalls einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen zu wollen, fördern eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und erhöhen den Wunsch von Frauen nach einer Teilzeittätigkeit. Hierin liegt für viele Frauen nach wie vor die einzige Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dies zeigt sich daran, dass immer noch mehr Frauen den Wunsch nach einer Teilzeitstelle äußern als Teilzeitstellen vorhanden sind und an der Tatsache, dass sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren auch stark erhöht hat.

Frauen, die einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen wollen, haben hierzu in Oberfranken-Ost die besten Chancen im Bereich der öffentlichen Verwaltung und im Handel. Hier liegen die Teilzeitquoten am höchsten. Weitaus geringer ist die Teilzeitbeschäftigung der Frauen dagegen im Verarbeitenden Gewerbe, in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen und im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Die Teilzeitquoten der Frauen haben in den vergangenen Jahren in nahezu allen Branchen zugenommen. Insge-

samt arbeiten in Oberfranken-Ost mit 32,8 Prozent im Jahr 2002 etwas mehr Frauen in Teilzeit als in Bayern (29,7 Prozent).

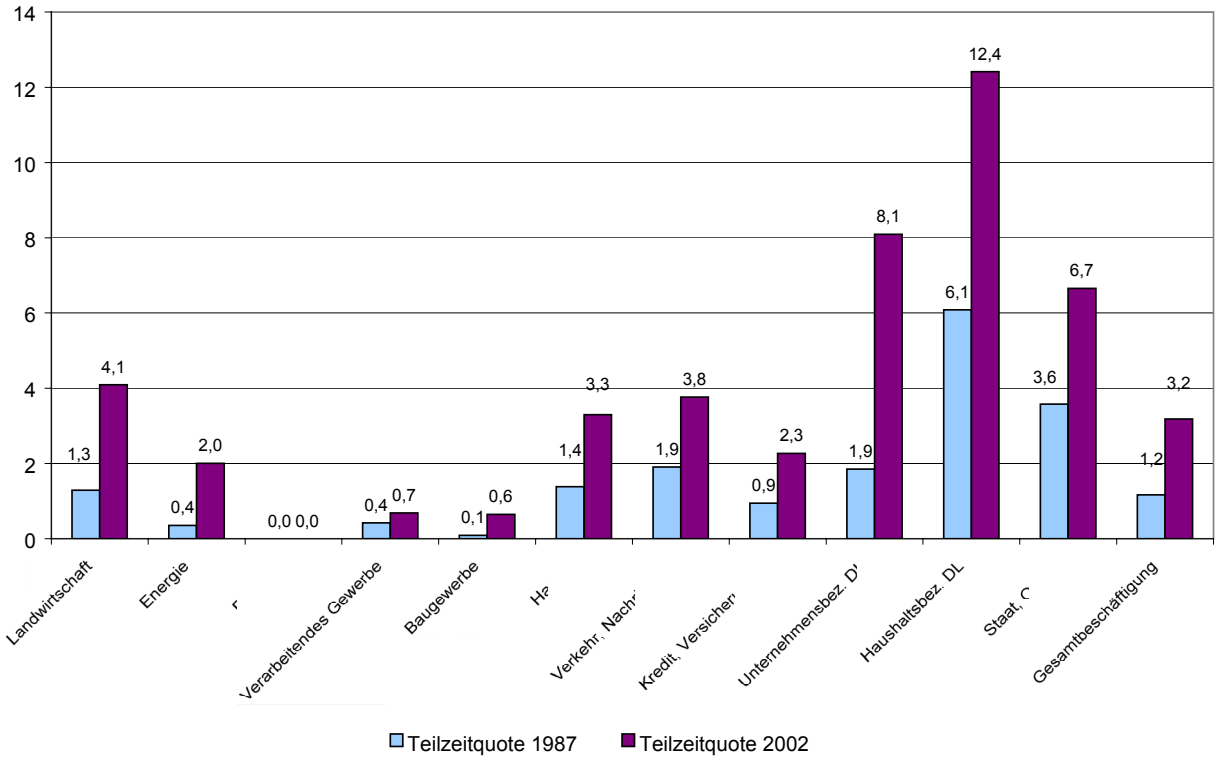
Abb. 66: Teilzeitquoten von Frauen in der Region Oberfranken-Ost nach Wirtschaftsabteilungen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Allerdings gibt es zwischenzeitlich anscheinend immer mehr Männer, die neben ihrer Erwerbstätigkeit mehr Zeit für andere Dinge zur Verfügung haben wollen. Dies zeigen die in der Vergangenheit gestiegenen Teilzeitquoten unter den männlichen Beschäftigten. Sie liegen dennoch immer noch weit unter dem Niveau der Frauenteilzeitquoten. Die höchsten Quoten unter den Männern finden sich im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen aber auch, im Gegensatz zu den Frauen, in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Insgesamt liegen die Männer in Oberfranken-Ost mit ihrer Teilzeitquote von 3,2 Prozent im Jahr 2002 etwas unter dem bayerischen Durchschnitt (3,8 Prozent).

Abb. 67: Teilzeitquoten von Männern in der Region Oberfranken-Ost nach Wirtschaftsabteilungen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

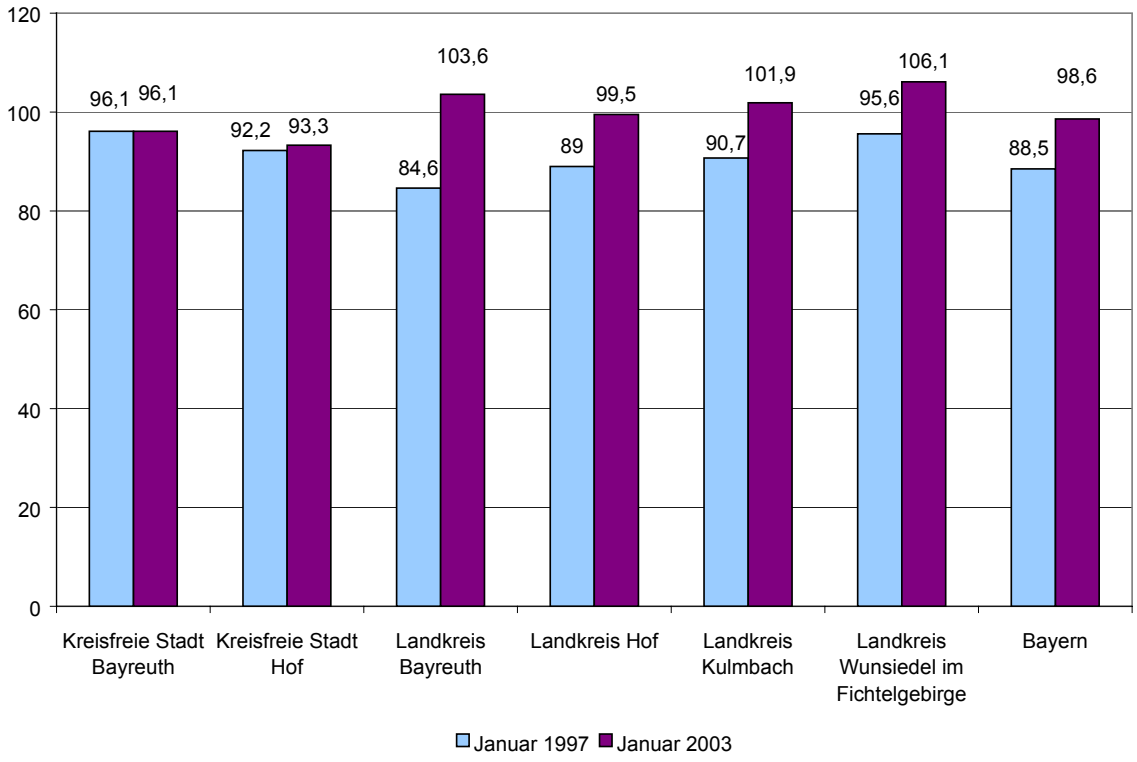
Auch in Oberfranken-Ost übernehmen in erster Linie die Frauen die Betreuung der Kinder. Eine der wichtigsten Rahmenbedingungen, die die Erwerbsbeteiligung der Frauen positiv oder negativ beeinflusst, ist deshalb die Bereitstellung von öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen. Auch in Oberfranken-Ost wird die Kinderbetreuungssituation als eines der Hauptprobleme für Frauen genannt.

Am meisten betroffen sind davon Frauen mit Kindern unter drei Jahren. Hier ist das Angebot generell zu niedrig. Zudem ist die Betreuung für Kleinkinder so teuer, dass sich für viele Frauen eine Erwerbstätigkeit in dieser Familienphase nicht rechnet. Daneben gibt es nach Auskunft der befragten Expertinnen und Experten in der Region einen Mangel an Hortplätzen sowie nicht genügend Mittagsbetreuungsangebote in den Schulen. Insbesondere in den ländlichen Gebieten der Region seien Frauen mit diesen Schwierigkeiten belastet. Die Nachfrage nach Kinderbetreuung ist sehr unterschiedlich, so dass nicht alle Bedarfe abgedeckt werden können. Beispielsweise wird eine Mittagsbetreuung in Schulen erst ab 15 Kindern eingeführt, so dass diese in den ländlichen Gebieten der Region meist nicht zu Stande kommt.

Problematisch ist neben dem rein quantitativen Angebot an Betreuungseinrichtungen die Lage der Öffnungszeiten. Diese korrespondieren in vielen Fällen nicht mit den betrieblichen Arbeitszeiten, so dass Frauen von vorne herein aus diesem Grund in den Arbeitsmöglichkeiten eingeschränkt sind. Der Vorteil für Frauen in den regionalen Randlagen liegt allenfalls darin, dass die Region teilweise noch sehr ländlich strukturiert ist und deshalb noch vorhandene traditionelle Familienstrukturen die Kinderversorgung oft im familiären Rahmen ermöglichen.

Anders ist die Situation bei der Versorgung mit Kindergartenplätzen. Hier ist die Lage in der Region insgesamt gut und auch für die Eltern bezahlbar. Mit Ausnahme der Städte Bayreuth und Hof liegen die Besuchsquoten in der Region Oberfranken-Ost über dem bayerischen Durchschnitt.

Abb. 68: Die Besuchsquote der drei- bis fünfjährigen Kinder in Kindergärten zum Stichtag 1. Januar[55]



Daten: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

[55] Die Besuchsquote errechnet sich folgendermaßen: 100 * (drei- bis fünfjährige Kinder in Kindergärten des jeweiligen Gebietes) / (drei- bis fünfjährige Kinder mit Hauptwohnsitz der Eltern im jeweiligen Gebiet).

Die Sicherung der Kinderbetreuungssituation war früher ein wichtiges Thema in der Region, da die Unternehmen auf die Frauen als Arbeitskräfte angewiesen waren. So gibt es insbesondere in den industriellen Kerngebieten genügend Kindergartenplätze. Ebenso waren die Öffnungszeiten an die betrieblichen Zeitstrukturen der großen Industriebetriebe angepasst und dementsprechend ausgedehnt. Nach Auskunft von befragten Expertinnen gibt heute es nur noch vereinzelt Kindergärten, deren Öffnungszeiten bis 20 Uhr reichen, so dass Frauen beispielsweise im Handel tätig sein können. Nach dem Wegfall der Industriearbeitsplätze verlor diese Frage allmählich an politischer Bedeutung und die Zahl der Kindergärten mit längeren Öffnungszeiten sank.

Oberfranken-Ost zählt zu den am dünnsten besiedeltsten Regionen Bayerns. Dementsprechend schwer ist die flächendeckende Versorgung mit öffentlichem Verkehr in der Region. Für die Bewohner und Bewohnerinnen bedeutet dies, dass sie in vielen Fällen auf einen eigenen PKW und damit oft auf ein Zweitauto angewiesen sind, wenn sie längere Wegstrecken zurücklegen müssen.

In den Hochzeiten der industriellen Produktion, waren die Wegstrecken kein Problem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Region. Beinahe in jeder Stadt gab es in der unmittelbaren Umgebung einen Industriebetrieb, der Arbeitsplätze anbot. Zwischenzeitlich hat sich die Lage verändert. Seitdem immer mehr Betriebe schließen, wird der Weg, der zur Arbeitsstelle zurückzulegen ist, immer länger. Aufgrund des geringen Einkommensniveaus können sich nur wenig Familien zwei Autos leisten. Das Familienauto wird in den meisten Fällen von den Männer genutzt, da sie meist den Hauptteil zum Familieneinkommen beisteuern und das Einkommen der Frauen als Zuverdienst gesehen wird. Die hohen zeitlichen Belastungen durch die längeren Wegstrecken zwingen viele Frauen dazu sich mit einer geringfügigen Beschäftigung in der Nähe des Wohnortes zufrieden zu geben. Lukrativere Stellen sind oft weiter entfernt und bringen zudem hohe Fahrtkosten mit sich. [56]

[56] Auch andere Untersuchung zur regionalen Frauenerwerbstätigkeit bestätigen, dass die langen Fahrtwege zu besonderen Belastungen für Frauen führen. So kam Langkau bereits 1977 zu dem Ergebnis, dass lange Fahrtwege zur Arbeitsstelle insbesondere für berufstätige Mütter dann zu einer großen Belastung werden, wenn die Aufgaben im Haushalt und der Kinderbetreuung ihnen alleine oder zum überwiegenden Teil zufallen. Darüber hinaus empfinden Frauen, die häufig minderqualifizierte, psychisch besonders belastende Tätigkeiten ausüben, die Einschränkung der Freizeit, in der sie vom Beruf abschalten können, durch die langen Pendelzeiten als besonders schmerzlich. (Langkau 1977 220f.).

Die langen Wegstrecken sind auch ein Problem für junge Menschen in der Ausbildungszeit. Teilweise fehlen an einigen Orten die Ausbildungsplätze, während in anderen Orten die Bewerber und Bewerberinnen fehlen. Die schlechte Verkehrsanbindung verhindert, dass die Jugendlichen die Ausbildungsstellen am anderen Ort annehmen können.

6. Die Region München (Planungsregion 14)

Die Region München wurde für die „Regionen mit großen Verdichtungsräumen“ ausgewählt. In solchen Regionen sind aufgrund einer hohen räumlichen Dichte sowohl an Bevölkerung als auch an wirtschaftlicher Nutzung besondere Bedingungen für die Frauenerwerbstätigkeit zu erwarten. Außerdem weisen Agglomerationsräume eine andere Bevölkerungsstruktur (mit relativ geringen Anteilen an Kindern) und andere familiäre Strukturen (mit relativ vielen Single-Haushalten) auf als ländliche Räume. Und schließlich ist auch das Verständnis der Geschlechterrollen in Agglomerationsräumen egalitärer als etwa in ländlichen Räumen.

6.1 Strukturmerkmale

6.1.1 Gebietskulisse

Die Region München umfasst neben der Landeshauptstadt München die Landkreise München, Dachau, Fürstenfeldbruck, Landsberg/Lech, Ebersberg, Erding, Freising und Starnberg.

München – und damit ist hier immer die Planungsregion München gemeint – stellt den wirtschaftlichen und politischen Schwerpunkt Bayerns dar. Hier lebt auf etwa acht Prozent der Fläche Bayerns ein Fünftel der bayerischen Bevölkerung. Und etwa jeder Vierte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeitet in der Region. Hier wird etwa ein Drittel der bayerischen Bruttowertschöpfung erarbeitet (Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie 1999a: 4 u. 1999b: 5). Hier sind Regierungs- und öffentliche Verwaltungseinrichtungen konzentriert. In München gibt es zahlreiche staatliche und halbstaatliche Forschungseinrichtungen, allein drei Universitäten, eine der größten Fachhochschulen Deutschlands, zahlreiche weitere Hochschulen und Akademien. Das kulturelle Angebot Münchens ist in Bayern hinsichtlich Spektrum und Qualität ohne Konkurrenz. In München konzentrieren sich außerdem führende deutsche Unternehmen aus Industrie und dem Dienstleistungssektor. Hier ist die Innovationsdichte am höchsten in Deutschland. Die Wirtschaft wird von zukunftsweisenden Tätigkeiten geprägt, die sich immer stärker um Dienstleistungen und speziell um dispositive Funktionen herausbilden. Messe und Flughafen (der zweitgrößte in Deutschland) haben Bedeutung über Bayern hinaus.

6.1.2 Bevölkerung

Die Bevölkerungszahl in der Region München ist seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs von einem fast kontinuierlichen Anstieg geprägt. Lediglich zwischen 1986 und 1990 kommt es zu einem leichten Rückgang, der sich nach der deutschen Wiedervereinigung jedoch wieder zu neuen Höchstwerten umkehrt. Ende des Jahres 2000 leben in der Region fast 2,5 Mio. Menschen.

Mit einem Zuwachs von fast 150.000 Einwohnern seit 1980 – davon 115.000 allein in den letzten zehn Jahren – liegt die Region München deutlich vor allen anderen bayerischen Regionen. Jedoch ist der prozentuale Anstieg der Bevölkerungszahl in den beiden letzten Dekaden geringer als im bayerischen Durchschnitt (vgl. Tabelle 3).

Gegenüber dem bayerischen Durchschnitt ist in der Region München sowohl der Anteil der Kinder und Jugendlichen (unter 18 Jahre) als auch der Anteil der Senioren und Seniorinnen (über 65 Jahre) niedriger. München hat sogar den landesweit geringsten Anteil an Kindern und Jugendlichen und den zweitniedrigsten Anteil an Senioren. Umgekehrt bedeutet das, dass nirgends in Bayern der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter so hoch ist wie in München (69,8 Prozent). Der nächst höchste Wert wird in der Region Ingolstadt (67,8 Prozent) erreicht. Bemerkenswert ist, dass der Anteil der über 65-Jährigen in der letzten Dekade deutlich stärker (um 1,5 Prozentpunkte) als in Bayern insgesamt (+ 0,5 Prozentpunkte) ansteigt (vgl. Tabelle 5).

Mit Ingolstadt hat München aktuell eine ausgeglichene bis positive natürliche Bevölkerungsentwicklung. Getragen wird der Anstieg der Bevölkerungsanzahl aber im Wesentlichen von dem positiven Wanderungssaldo, der ein Mehrfaches des natürlichen Entwicklungssaldos beträgt (vgl. Tabelle 4).

Dabei waren über Jahre hinweg die Zuzüge aus dem Ausland der prägende Faktor. Zeitweise war der Saldo der Inländer sogar negativ, wurde aber vom Saldo der Wanderungen mit dem Ausland überkompensiert. In letzter Zeit scheinen sich jedoch diese beiden Faktoren umzukehren.

Konstant bleibt anscheinend der negative Wanderungssaldo der Region München mit dem übrigen Bayern. Dies kann als Ausdruck einer immer stärkeren Randwanderung der Bevölkerung aus dem Zentrum der Region über die Regionsgrenzen hinaus interpretiert werden (vgl. Tabelle 8). Dies schlägt sich auch in einer stagnierenden bis rückläufigen Bevölkerungsanzahl in der Stadt München nieder. Per Saldo nehmen die Landkreise nicht nur den interregionalen Wanderungsgewinn sondern auch noch Abwanderer aus der Stadt München auf (vgl. Tabelle 9). Dies stellt erhöhte Anforderungen an die Mobilität der Beschäftigten – soweit sie in der Stadt München

ihren Arbeitsplatz haben – und an die Verkehrsinfrastruktur. Dem entsprechen die hohen Pendler- und Pendlerinnenzahlen in die Stadt (etwa 269.000 Arbeitskräfte (Arbeitsamt München 2003: 1) und in die Region München.

Tabelle 8: Der Wanderungssaldo der Region München nach Herkunftsregionen

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Saldo (Zuzüge - Fortzüge) gesamt	42.365	8.449	-3.546	1.551	-2.025	-13.088
davon						
Bayern	-15.169	-13.208	-8.696	-6.769	-5.002	-3.661
Alte Bundesländer (ohne Bayern)	1.866	1.975	2.162	4.053	5.811	7.201
Neue Bundesländer	3.468	1.545	922	1.405	2.221	3.662
Ausland	52.200	18.137	2.066	2.862	-5.055	-20.290

Quelle: Amtliche Gemeindestatistik des BaLfSD (nach Planungsverband Äußerer Wirtschaftsraum, Datenspiegel 2000)

Tabelle 9: Die Veränderung der Bevölkerungsanzahl nach Regionsteilen

Bevölkerung	Stand 31.12.1997		Veränderung 1992-1997		Veränderung 1996-1997	
Landkreise, Landeshauptstadt, Region	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Landkreis Dachau	124.886	5,2	8.393	7,2	1.166	0,9
Landkreis Ebersberg	112.949	4,7	6.985	6,6	1.441	1,3
Landkreis Erding	108.830	4,6	9.925	10,0	2.065	1,9
Landkreis Freising	145.597	6,1	10.137	7,5	2.256	1,6
Landkreis Fürstenfeldbruck	187.703	7,9	3.254	1,8	639	0,3
Landkreis Landsberg/Lech	101.684	4,3	7.079	7,5	997	1,0
Landkreis München	282.735	11,8	6.915	2,5	1.891	0,7
Landkreis Starnberg	120.696	5,1	3.100	2,6	536	0,4
Summe Landkreise	**1.185.080**	**49,6**	**55.788**	**4,9**	**10.991**	**0,9**
Landeshauptstadt München	**1.205.923**	**50,4**	**-50.715**	**-4,0**	**-19.886**	**-1,6**
Region insgesamt	**2.391.003**	**100,0**	**5.073**	**0,2**	**-8.895**	**-0,4**

Quelle: Amtliche Gemeindestatistik des BaLfSD (nach Planungsverband Äußerer Wirtschaftsraum, Datenspiegel 2000)

6.1.3 Wirtschaft

Die überragende wirtschaftliche Leistungskraft der Region wird am Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen deutlich. Dieses liegt nicht nur deutlich über demjenigen Bayerns sondern auch über demjenigen der Regionen mit großen Verdichtungsräumen. Und gegenüber 1991 steigt der Vorsprung bis zum Jahr 2000 noch an, gegenüber den Verdichtungsräumen insgesamt auf 9 Prozent und gegenüber Bayern auf 26 Prozent (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Erwerbstätigen in der Region München zu jeweiligen Preisen

Jahr	München			Regionen mit großen Verdichtungsräumen	Bayern
	BIP/ Erwerbst. (in €)	relativ zu den Regionen mit großen Verdichtungsräumen (in %)	relativ zu Bayern (in %)	BIP/Erwerbst. (in €)	BIP/ Erwerbst. (in €)
1991	51.434	+7,0	+20,3	48.050	42.772
2000	70.870	+9,2	+26,4	64.894	56.058

Quelle: Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen, Daten zur Raumbeobachtung

Der Tertiärisierungsgrad ist der höchste in ganz Bayern. Und obwohl hier alle Regionen aufholen, hat München zwischen 1990 und 2000 seinen Vorsprung gegenüber Bayern insgesamt noch ausbauen können (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Tertiärisierungsgrad der Münchner Wirtschaft

Jahr	Anteil der Dienstleistungsbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in %)		
	Region München	Klasse „Regionen mit großen Verdichtungsräumen“	Bayern
1990	63,2	57,3	49,5
2000	72,1	66,8	58,1

Quelle: Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen, Daten zur Raumbeobachtung

München ist durch moderne Industrien begünstigt, die – anders als die so genannten Altindustrien – stark in den Dienstleistungsbereich hineinwachsen. Zwar gab es auch hier mit der Textil- und Bekleidungs- sowie mit der Nahrungsmittelindustrie einen hohen Verlust an industriellen Arbeitsplätzen, der Frauen besonders stark betraf. Aber die Dynamik der anderen

Wirtschaftsbereiche konnte das bisher quantitativ überkompensieren. Um die Mikroelektronik, Informations- und Kommunikationstechnik, um die Luft- und Raumfahrtindustrie sowie in den Medien und in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie neuerdings in der Biotechnologie ist die Region ein national und international bedeutender Standort hoher Attraktivität. Die parallele Entwicklung entsprechender Ausbildungs- und Forschungseinrichtungen und die Ansiedlung entsprechender Institutionen lassen die Wirtschaft der Region trotz konjunktureller Eintrübung prosperieren.

Von der wirtschaftlichen und technologischen Entwicklung in diesen Sektoren profitiert auch das Handwerk, das nicht nur in der Region Versorgungsfunktionen wahrnimmt sondern wie die übrige Wirtschaft stark exportorientiert ist.

Entscheidend für die Charakterisierung der regionalen Wirtschaft ist jedoch nicht so sehr die sektorale als die funktionale Betrachtung. In der Region finden immer weniger fertigende Tätigkeiten mit überregionaler Marktorientierung statt. Diese Teile der Wertschöpfungsketten werden nicht mehr wie früher an den Rand der Region sondern über die Region und die nationalen Grenzen hinaus an billigere Standorte mit dafür ausreichenden Standortfaktoren verlagert. In München konzentrieren sich dagegen immer stärker hochproduktive und dispositive Funktionen, welche die hohe Standortqualität nutzen können oder gar darauf angewiesen sind. Mit diesem Entwicklungstrend gehen entsprechend hohe Anforderungen an die Arbeitskräfte einher.

Auf die gute Qualität der wirtschaftsnahen Infrastruktur wurde bereits hingewiesen. Für Unternehmen, insbesondere aber für große Teile der Bevölkerung ist jedoch das Preisniveau ein gravierendes Problem. Die hohen Immobilienpreise und Mieten bedeuten auch bei guter Beschäftigungssituation und ohne persönliche Krisen wie Krankheit oder Trennung vom Partner eine hohe kontinuierliche Belastung der privaten Haushalte. Nicht zuletzt darin liegt ein wichtiger Grund für die ungebremste Randwanderung der Bevölkerung (s.o.). Tatsächlich werden – zumindest in den letzten Jahren – in der Region rein rechnerisch ausreichend Wohnungen gebaut. Bei einem Anstieg der Bevölkerungszahl um knapp 130.000 in den letzten 10 Jahren und durchschnittlich über 16.000 jährlich neu erstellten Wohnungen (vgl. Tabelle 12) ist es auch die Zunahme an Ein-Personen-Haushalten und an mehr Wohnraumbedarf, möglicherweise auch die Zunahme an Zweitwohnungen (für Pendlerinnen und Pendler oder für die Freizeit) und der Wohnraumbedarf der Studierenden, wodurch das steigende Angebot absorbiert wird und die Mietpreise ansteigen. Besondere Bedeutung hat der Mangel an Wohnungen für niedrige Einkommen.

Tabelle 12: Daten zum Wohnungsmarkt

Wohnungen	Wohnungs-fertigstellungen			Wohnungs-bestand	Woh-nungs-belegung
Landkreise, Landes-hauptstadt, Region	1997 abs.	1996 abs.	92-97 im jährl. Durch-schnitt	1997 abs.	1997 EW/Whg
Landkreis Dachau	691	1.074	1209	50.131	2,5
Landkreis Ebersberg	958	1.050	1.037	46.216	2,4
Landkreis Erding	1.034	931	1.063	39.463	2,8
Landkreis Freising	1.455	1.290	1.547	57.819	2,5
Landkreis Fürsten-feldbruck	1.486	1.251	1.354	82.453	2,3
Landkreis Landsberg a. Lech	759	620	865	40.154	2,5
Landkreis München	1.577	2.191	2.267	4.032	2,3
Landkreis Starnberg	612	479	603	51.576	2,3
Summe Landkreise	7.881	8.886	9.944	491.844	2,4
Landeshauptstadt München	4.607	7.487	6.223	687.112	1,8
Region insgesamt	**12.488**	**16.373**	**16.167**	**1.178.956**	**2,0**

Quelle: Planungsverband Äußerer Wirtschaftsraum München, Datenspiegel 1998

Für Unternehmen sind Bankkredite, die durch Grundeigentum abgesichert sein sollten, durch die hohen Preise bisweilen schwer und teuer zu erhalten.

Ein weiteres Problem stellen das kontinuierlich steigende Verkehrsaufkommen und die damit verbundenen Immissionen und Zeitverluste (Staus) sowie die Überlastung des ÖPNV-Systems dar.

Im Ergebnis schneidet München bei vergleichenden Standortbewertungen meist sehr positiv ab. Das trifft nicht nur für ökonomische Kriterien wie Wirtschaftsleistung, Arbeitsmarkt, Bevölkerungsentwicklung oder Kaufkraft (vgl. Landeshauptstadt München 2002: 3) sondern auch für technologisch orientierte Kriterien wie technologische Leistungsfähigkeit und Nutzungsgrad des technologischen Potenzials (Prognos 2002), allerdings auch für die

Höhe und Steigerung der Lebenshaltungskosten (vgl. Landeshauptstadt München 2002:12).

6.1.4 Arbeitsmarkt

Entsprechend der wirtschaftlichen Struktur ist die Arbeitsmarktsituation der Region München günstig. Wenngleich mit dem Ende des Aktienbooms, mit zahlreichen Unternehmenskrisen (Kirch, Bayerische Landesbank, Verlage, Finanzdienstleister usw.) und mit der wirtschaftlichen Stagnation in München deutliche Krisenanzeichen zu erkennen sind, ist die Situation im Vergleich zu anderen Agglomerationsräumen in Deutschland sehr positiv zu beurteilen.

Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Strukturwandel, der hier besonders schnell vonstatten geht, Altes besonders schnell zerstört. Im Jahresverlauf 2002 kamen 132.670 Personen neu bzw. erneut allein auf das Arbeitsamt München zu, das nur einen Teil der Region abdeckt. Dies waren 16.221 Personen bzw. 13,9 Prozent mehr als im Jahr 2001 - der mit Abstand stärkste Zustrom an Bewerberinnen und Bewerber, der je zu verzeichnen war (Arbeitsamt München 2002: 1).

Umfangreiche Entlassungen bei großen Unternehmen treten in der Arbeitsmarktstatistik nur deshalb nicht in den Vordergrund, weil bisher gleichzeitig zahlreiche neue Arbeitsplätze entstehen, durch die Arbeitsplatzverluste auf der aggregierten Ebene der Region ausgeglichen werden. Für die einzelnen Arbeitskräfte, die von Entlassungen betroffen sind, bedeutet das aber keineswegs, dass sie an diese neuen Arbeitsplätze wechseln können. Andere Qualifikationsvoraussetzungen an den neuen Arbeitsplätzen und eine Auslese des Arbeitsangebots nach Kriterien wie Alter, Gesundheit und gewohnter Gehaltshöhe führen dazu, dass viele der neu entstehenden Arbeitsplätze mit jungen Arbeitskräften besetzt werden, die aus dem Ausbildungssystem der Region kommen oder aus anderen Regionen zuziehen. Der anhaltende Zustrom an Menschen aus anderen Regionen bei eher stagnierender Beschäftigung ist dafür ein deutliches Indiz.

Abgesehen davon verändern sich mit dem Strukturwandel die Arbeitsverhältnisse in der Region. Auffallend ist der deutliche Anstieg von Selbständigen und freiberuflich Tätigen. Dahinter stecken recht gegensätzliche Trends. Einerseits bietet der Strukturwandel neue Chancen für hochqualifizierte Spezialisten, die ihre Dienste mehreren Unternehmen – und dies nicht unbedingt nur in der Region – anbieten können. Andererseits hat die Externalisierung zahlreicher Tätigkeiten aus Unternehmen dazu geführt, dass viele ehemalige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren früheren Aufgabenbereich als freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder quasi als

Scheinselbständige übernehmen. Die starke Konkurrenz der freigesetzten Beschäftigten untereinander führt in manchen Marktsegmenten zu einem Verfall der Honorare, zu geringeren Einkommen und zum Abbau sozialer Absicherung. Hier werden vielleicht die Grundlagen für künftige Überschuldungen und für spätere Armut gelegt. Seit 1986 ist die Armutspopulation in München von 86.000 auf über 150.000 angestiegen (GFS). Der Zusammenhang mit den Veränderungen am Arbeitsmarkt scheint evident.

Der Arbeitsmarkt der Region München gehört zu den wichtigsten Standortfaktoren der Region. Der hohe Leistungsstand der Münchner Wirtschaft ist nicht ohne das Humankapital (Humanvermögen) der hier arbeitenden Menschen vorstellbar. Das breite Angebotsspektrum, die hohen Qualifikationen und Spezialisierungen in den genannten wirtschaftlichen Tätigkeitsbereichen binden nicht nur viele Unternehmen an München und bewegen andere zur Ansiedlung. Auch für die Arbeitskräfte ist dieser Arbeitsmarkt wegen des breiten Nachfragespektrums und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sehr attraktiv (Biehler/Genosko/Sargl/Sträter 2003). Und durch die zahlreichen Ausbildungs-einrichtungen (allein etwa 100.000 Studierende) werden immer wieder junge Menschen in die Region geholt, ausgebildet und später dem Arbeitsmarkt als gut Qualifizierte zur Verfügung gestellt.

Dem hohen Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter entspricht in der Region München eine hohe Erwerbsbeteiligung. Im Gegensatz zu diesem ist die Erwerbsbeteiligung jedoch nicht herausragend hoch. Die Erwerbsquote der Männer liegt dabei sogar näher am bayerischen Durchschnitt als am Spitzenwert der Region Landshut. Die Erwerbsquote der Frauen liegt dagegen an dritter Stelle unter den bayerischen Regionen. Nur in den Regionen Oberland und Landshut fällt sie noch höher aus.

Im Vergleich der Jahre 1991 und 2001 hat sich die Erwerbstätigkeit in der Region München bei den Männern sogar im bayerischen Durchschnitt (-2,6 Prozentpunkte) und bei den Frauen unter dem bayerischen Durchschnitt (+2,5 gegenüber +2,8 Prozentpunkten) entwickelt. Dies dürfte jedoch zu einem erheblichen Anteil auf längere Ausbildungszeiten (z.B. hohe Studierendenzahlen) und damit spätere Erwerbstätigkeit zurückzuführen sein. Inwiefern der höhere Anteil an Kindern und Jugendlichen in 2001 gegenüber 1991 zu einer geringeren Erwerbstätigkeit der Mütter beiträgt, müsste eigens untersucht werden.

In der Region München sind 1998 etwa 1,2 Mio. Menschen erwerbstätig, davon etwa 1 Mio. in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.(Biehler et al. 1999: 58f.). Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich in der Region im Vergleich zum bayerischen Durchschnitt günstig entwickelt. Das überrascht insofern nicht, als hier – wie erwähnt – im Zuge des Strukturwandels in großem Umfang neue und andersartige Arbeitsverhältnisse entstehen. Die Anzahl der freien Mitarbeiter und Mitarbei-

terinnen und der Selbständigen ist hier zusätzlich zu erwähnen, daneben auch die große Bedeutung öffentlicher Verwaltungen für Beamtenlaufbahnen. Die Region weist für das Jahr 2002 die höchste Anzahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ihrer Geschichte aus (Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen lfd.).

Der Anteil regulärer Beschäftigungsverhältnisse nimmt – zumindest in der Landeshauptstadt München – ab. Dafür ist zu einem großen Teil der Arbeitsplatz-Abbau im Produzierenden Gewerbe ursächlich, der zwischen 1988 und 1998 um 19 Prozent gegenüber 9,5 Prozent im bayerischen Durchschnitt sinkt.[57] So geht die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten trotz mehr Beschäftigung in den Dienstleistungen im Zeitraum 1992-1998 um 11 Prozent zurück (über 73.000 Beschäftigte). Gleichzeitig entstehen neue Arbeitsplätze außerhalb der sozialen Sicherungssysteme, für freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Selbständige (auch Scheinselbständige) und für geringfügig Beschäftigte (Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft 1999: 4).

Überdies ist zu bedenken, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wachsenden Anteilen Teilzeitarbeit beinhaltet. Von 1987 bis 1998 stieg die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in der Region um über 50 Prozent auf knapp 140.000 an (Biehler et al. 1999: 63).

Mit dem Strukturwandel der Unternehmensfunktionen hin zu hoch produktiven und dispositiven Aufgaben steigen seit Jahrzehnten die Anforderungen an die Arbeitskräfte. Entsprechend steigt das Qualifikationsniveau der Beschäftigten („Akademisierung“ (Biehler/Brake/Ramschütz 1994: 95; Biehler et al. 1999: 69f.). In den infrastrukturellen Wirtschaftsbereichen, die der Versorgung von Wirtschaft und Bevölkerung in der Region dienen, sind noch am ehesten fertigende und einfachere Tätigkeiten anzutreffen. Die Situation für gering qualifizierte Menschen wird hier sogar relativ zu anderen Regionen als günstig eingeschätzt. In diesen Bereichen wird jedoch häufig über niedrige Einkommen bei hohen Standortkosten geklagt.

6.1.5 Arbeitslosigkeit

Im Vergleich zu anderen Regionen ist die Arbeitslosenquote gering (Sept. 03: 5,9% im Arbeitsamtsbezirk München und 3,9% im Arbeitsamtsbezirk Freising gegenüber 10,1% im Bundesdurchschnitt). Trotzdem melden sich im Jahr 2002 über 130.000 Arbeitskräfte beim Arbeitsamt Mün-

[57] eigene Berechnungen nach Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie (1999a) und (1999b)

chen[58] (über 10 Prozent aller Erwerbstätigen der gesamten Region bzw. 13 Prozent bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten). Dies ist ein Ausdruck für die starke Dynamik des Münchner Arbeitsmarkts, aber auch für die damit verbundenen sozialen Risiken, wenn neue Arbeitsplätze nicht im gewohnten Umfang entstehen.

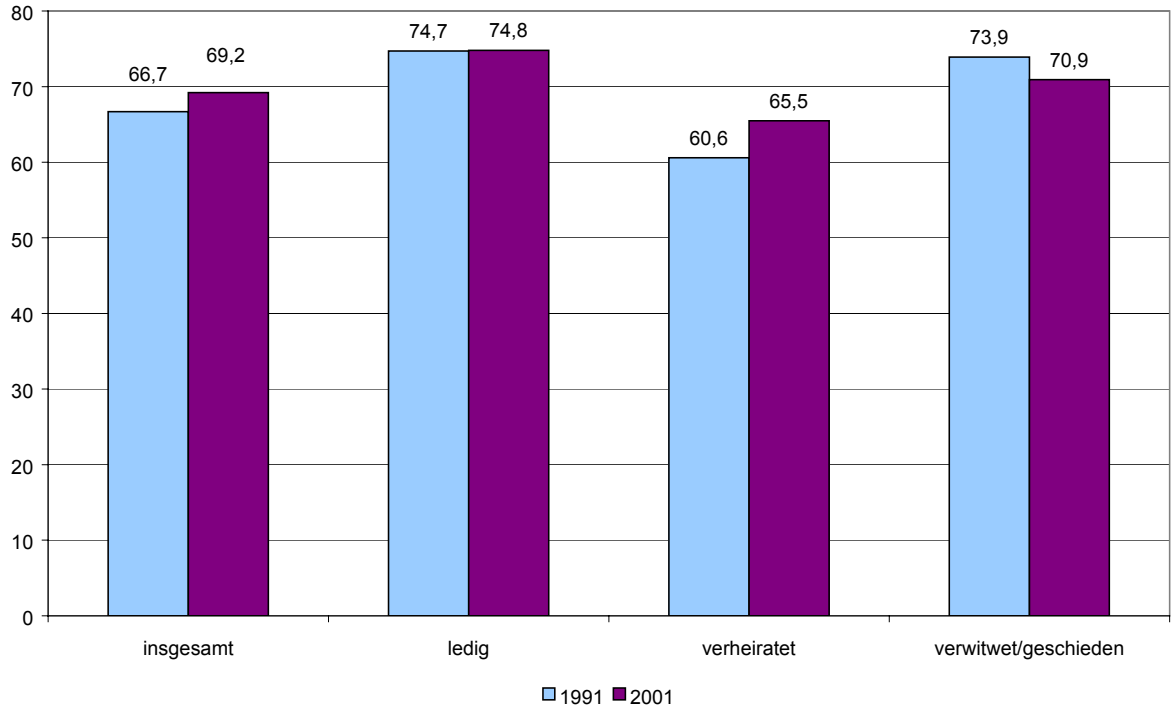
6.2 Die Frauenerwerbstätigkeit in der Region München

6.2.1 Die Entwicklung der Beschäftigung

Die Region München weist eine hohe Beteiligung der Frauen an der Erwerbsarbeit auf. Bereits 1987 waren in der Region mehr Frauen erwerbstätig als im bayerischen Durchschnitt. Die Frauenerwerbsquote lag zu dieser Zeit bei 66,7 Prozent und stieg bis zum Jahr 2001 nochmals auf 69,2 Prozent an. Die hohe Frauenerwerbsquote ist durch die hohe Erwerbsbeteiligung der ledigen und der verwitweten bzw. geschiedenen Frauen zu erklären. Anders als in Bayern war die Erwerbsbeteiligung der ledigen Frauen bereits 1987 sehr hoch und veränderte sich bis zum Jahr 2001 nicht mehr. Während der Rückgang der Frauenerwerbsquote der ledigen Frauen in Bayern durch eine höhere Bildungsbeteiligung der jungen Frauen zu erklären ist, deutet die hohe Erwerbsquote der ledigen Frauen in München auf den hohen Anteil an unverheirateten Frauen in der Region hin. Geringer ist in der Region die Erwerbsbeteiligung der verheirateten Frauen, die zwar auch seit 1987 angestiegen ist, jedoch noch leicht unter dem bayerischen Durchschnitt von 65,7 Prozent liegt. Allerdings ging in der Region München seit 1987 die Erwerbsquote der verwitweten bzw. geschiedenen Frauen zurück, während sie in Bayern angestiegen ist.

[58] Region ohne die Landkreise Freising und Landsberg

Abb. 69: Frauenerwerbsquoten in der Region München nach Familienstand



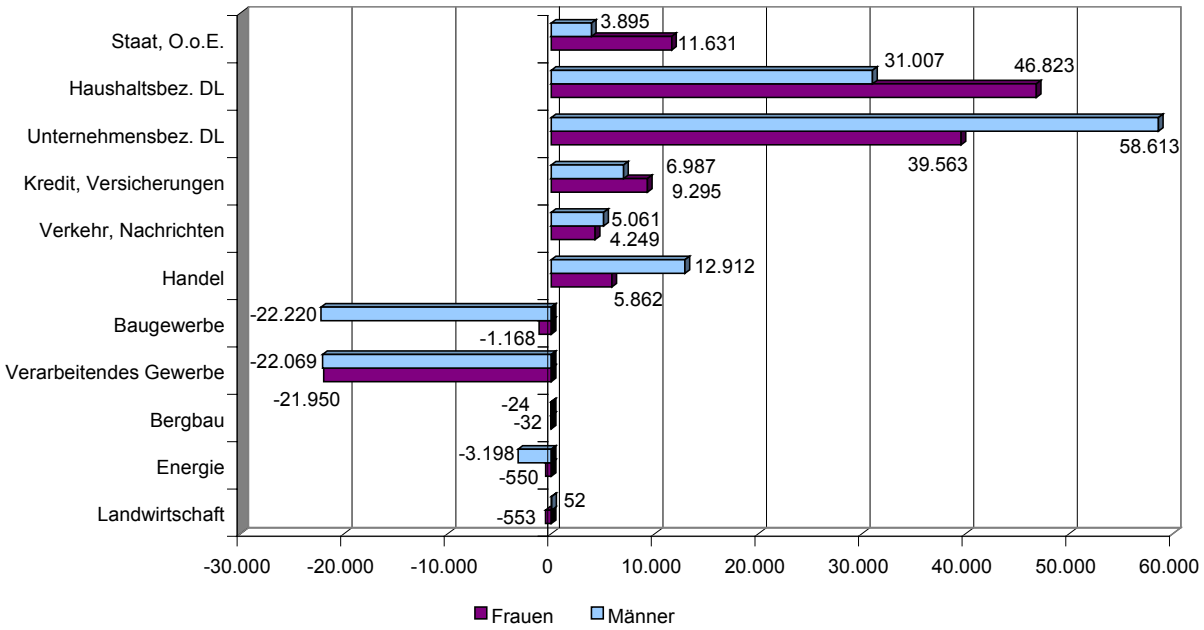
Daten: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Ergebnisse des Mikrozensus

Die Region München weist im Vergleich mit den meisten anderen Regionen Bayerns eine sehr positive Beschäftigungsentwicklung auf. Von 1987 bis 2002 steigerte sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Frauen um 22,8 und die der Männer um 13,2 Prozent. Das Beschäftigungswachstum liegt damit über dem bayerischen Durchschnitt, wo die Frauenbeschäftigung um 20,4 und die Männerbeschäftigung um 8,5 Prozent anstieg. Von 1987 bis 2002 entstanden in der Region rd. 93.200 neue Frauen- und 71.000 neue Männerarbeitsplätze. Damit sind, wie in den anderen Regionen Bayerns, auch in München die Frauen per Saldo die Gewinnerinnen der Arbeitsplatzentwicklung der vergangenen Jahre.

Auch wenn die Entwicklung der Beschäftigung nach Wirtschaftsabteilungen betrachtet wird, zeigt sich, dass Frauen in den meisten großen Wirtschaftsabteilungen mehr Arbeitsplätze hinzugewinnen konnten als Männer. Selbst im Verarbeitenden Gewerbe, in dem auch in München in erheblichem Maße Arbeitsplätze abgebaut wurden, sank die Zahl der dort beschäftigten Männer stärker als die der Frauen. Die einzigen Sektoren, in denen Männer in nennenswertem Umfang deutlicher bei der Beschäftigung zulegen konnten, sind der Handel und die unternehmensbezogenen Dienstleistungen. In den unternehmensbezogenen Dienstleistungen ist der Unter-

schied in den Arbeitsplatzzuwächsen allerdings gewaltig. Männer konnten 19.000 mehr neue Arbeitsplätze als Frauen besetzen.

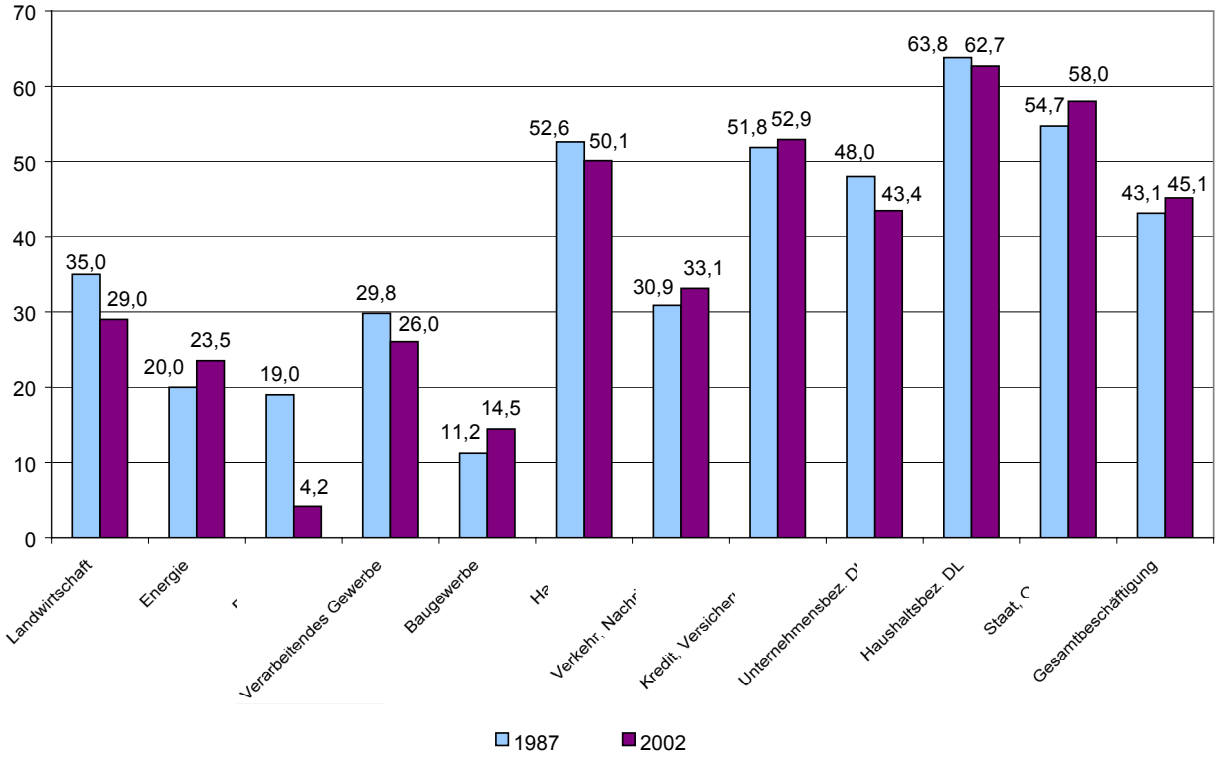
Abb. 70: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region München von 1987 bis 2002



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Durch die für Frauen positive Beschäftigungsbilanz erhöhte sich in vielen Wirtschaftsabteilungen der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In einigen Sektoren sind jedoch die Männer im Vormarsch. Im Verarbeitenden Gewerbe, dem Handel, den unternehmensbezogenen und den haushaltsbezogenen Dienstleistungen, die wie der Handel zu den „Frauenwirtschaftsabteilungen“ zu rechnen sind, sank der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

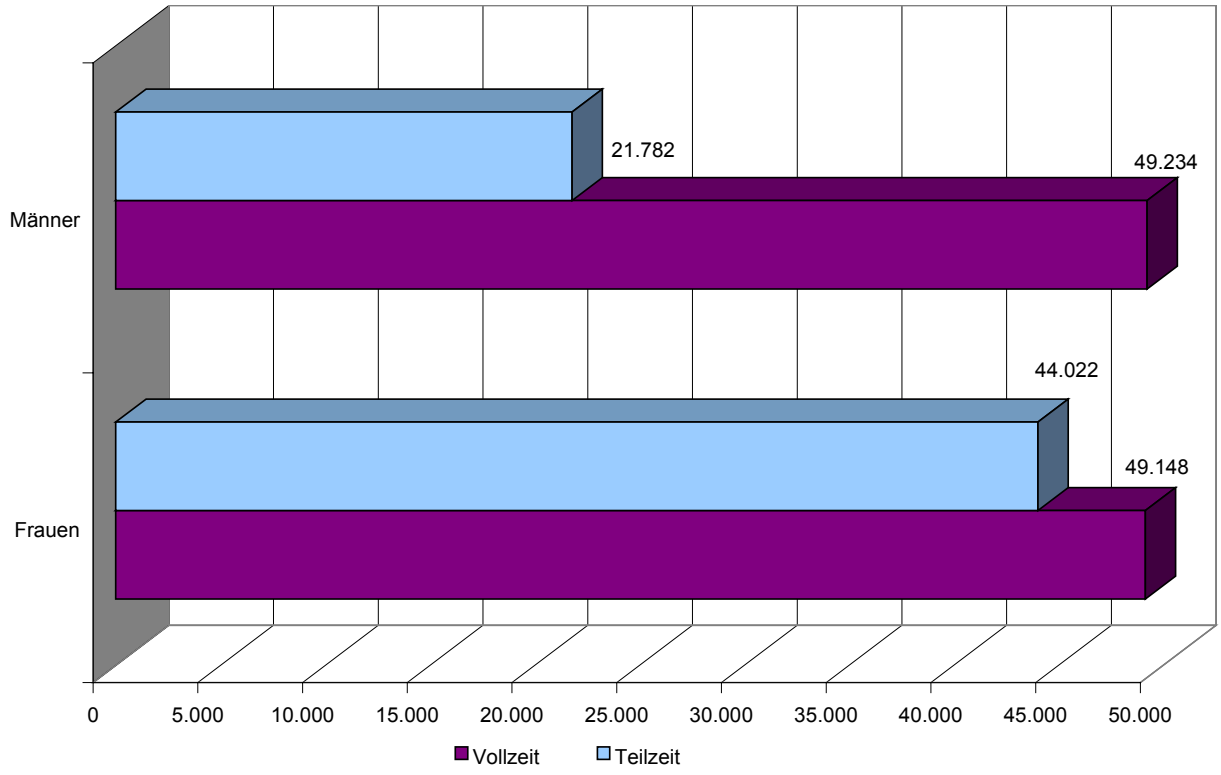
Abb. 71: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Wirtschaftsabteilungen der Region München



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Wenn als Maßstab für die Erwerbsbeteiligung der Frauen nicht die Zahl der Arbeitsplätze sondern das Arbeitsvolumen herangezogen wird, zeigt sich, dass in der Region München auch dann die Frauen mehr vom Beschäftigungswachstum profitieren konnten als die Männer. Frauen gewannen seit 1987 gut doppelt so viele neue Teilzeitarbeitsplätze und beinahe genauso viele Vollzeitarbeitsplätze wie Männer hinzu. Dadurch erhöhte sich nicht nur der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sondern auch der Anteil der Frauen am Arbeitsvolumen.

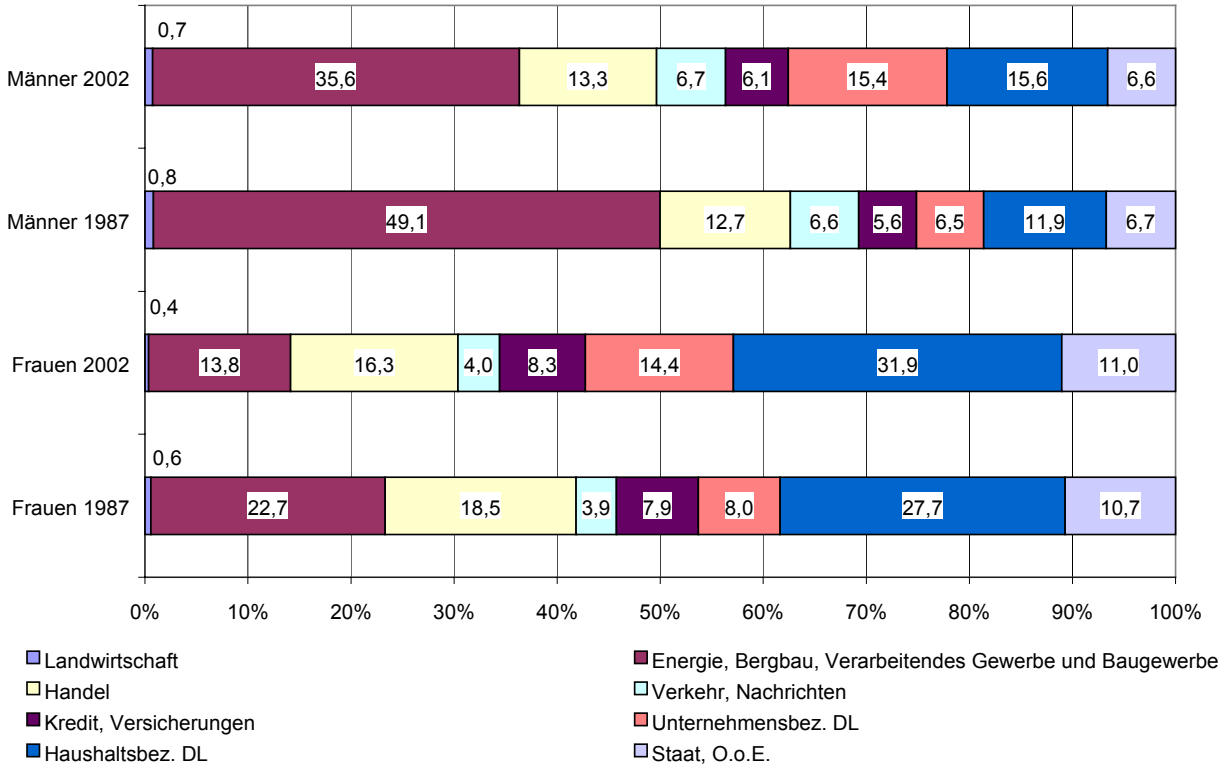
Abb. 72: Die Entwicklung der Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze von 1987 bis 2002 in der Region München (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

1987 waren die haushaltsbezogenen Dienstleistungen, das Verarbeitende Gewerbe und der Handel die drei Wirtschaftsabteilungen, in denen mehr als zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiteten. Dabei war bereits damals die Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes geringer als die Bedeutung der haushaltsbezogenen Dienstleistungen. Bis zum Jahr 2002 hat sich die Situation geändert. Nur mehr 13,8 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen finden heute eine Arbeitsstelle in einer Branche des Verarbeitenden Gewerbes, dem Bergbau, dem Energiesektor oder dem Baugewerbe. Auch die Bedeutung des Handels als Arbeitgeber für Frauen ist seither leicht zurückgegangen. Dafür arbeiten im Jahr 2002 mehr als 46 Prozent der Frauen in den unternehmensbezogenen bzw. in den haushaltsbezogenen Dienstleistungen.

Abb. 73: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Region München nach Wirtschaftsabteilungen



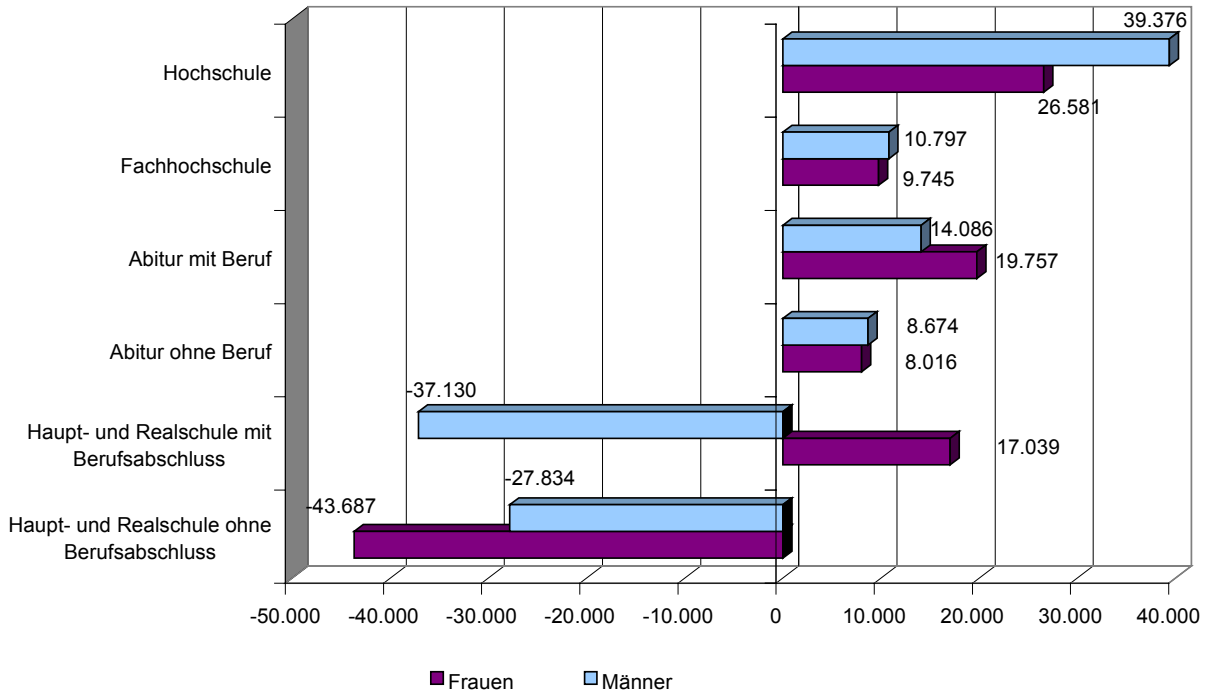
Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

6.2.2 Die Entwicklung der Beschäftigung nach Qualifikation

Arbeitsplatzverluste mussten zwischen 1987 und 2002 nur Frauen mit Haupt- und Realschulabschluss und ohne Berufsabschluss hinnehmen. Selbst in der Region München, in der (noch) vergleichsweise viele Arbeitsplätze für gering qualifizierte Arbeitskräfte angeboten werden, gingen 43.700 Arbeitsplätze von Frauen und 27.800 Arbeitsplätze von Männern mit Haupt- und Realschulabschluss aber ohne Berufsabschluss verloren. Damit wurden in München bei den Frauen prozentual mehr Arbeitsplätze im unteren Qualifikationsbereich abgebaut als in Bayern. Bei gering qualifizierten Frauen ging die Beschäftigung in München um 38,4 Prozent zurück, während in Bayern „nur“ 35,9 Prozent der Arbeitsplätze von gering qualifizierten Frauen abgebaut wurden. Offenbar ist es für gering qualifizierte Männer in München noch etwas leichter, eine Beschäftigung zu finden, denn hier wurden prozentual etwas weniger Arbeitsplätze als in Bayern abgebaut. In allen anderen Qualifikationssegmenten konnten die Frauen, im

Gegensatz zu den Männern, bei denen auch Arbeitsplätze für Arbeitskräfte mit Berufsausbildung und mittlerem Schulabschluss verloren gingen, neue Arbeitsplätze hinzugewinnen. In den oberen Qualifikationssegmenten konnten jedoch die Männer ihre Beschäftigung stärker als Frauen ausbauen. Knapp 40.000 Hochschulabgänger fanden seit 1987 eine neue Beschäftigung im Gegensatz zu nur 26.600 Hochschulabgängerinnen. Dennoch ist die Beschäftigungslage für hochqualifizierte Frauen in München besser als in Bayern generell. Um 223,7 Prozent konnten Hochschülerinnen in der Region München die Anzahl ihrer Arbeitsplätze ausbauen, gegenüber 197,1 Prozent in Bayern.

Abb. 74: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region München von 1987 bis 2002 nach Qualifikation

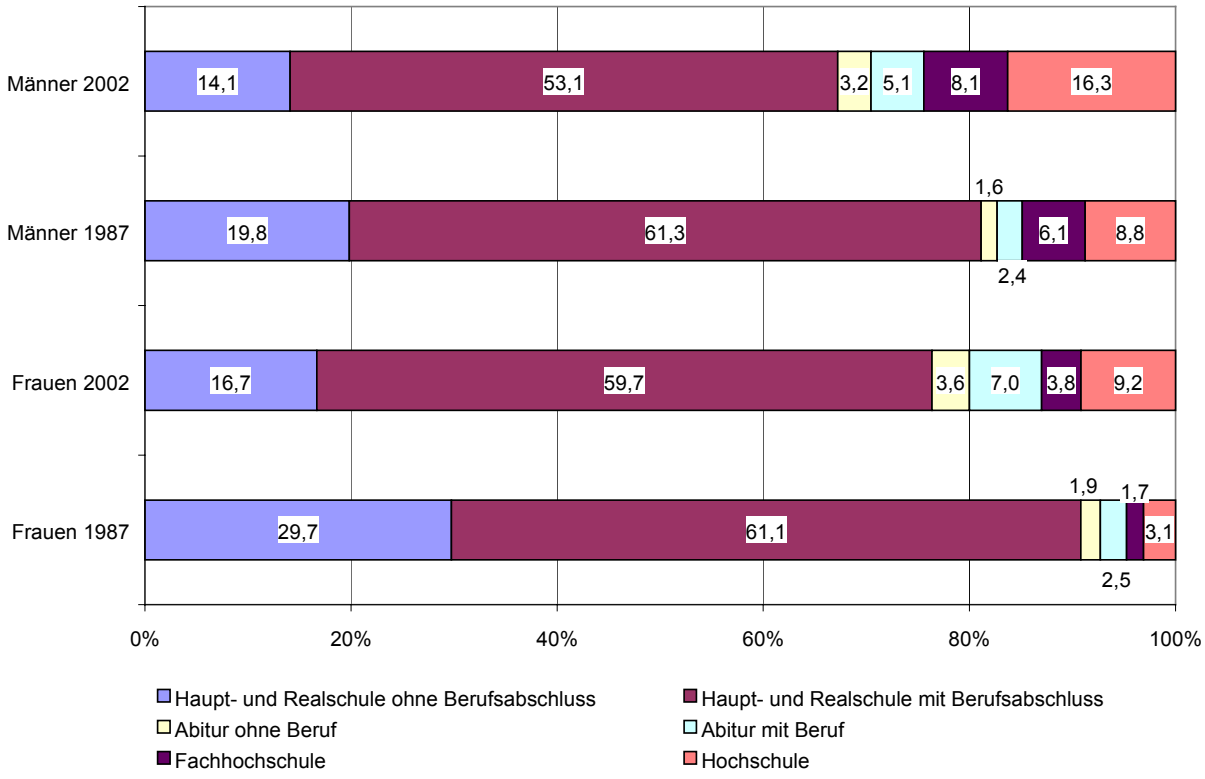


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

In Folge dieser Entwicklung veränderte sich seit 1987 auch die qualifikatorische Zusammensetzung der Beschäftigung. Der Anteil der gut- und hoch qualifizierten Beschäftigten erhöhte sich bei den Frauen, während der Anteil der gering qualifizierten zurückging. In kaum einer anderen Region finden hochqualifizierte Frauen so leicht eine Beschäftigung wie dies in der Region München der Fall ist. 13 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen verfügten 2002 über einen Fachhochschul- oder einen

Hochschulabschluss, während dies in Bayern insgesamt nur knapp 6,5 Prozent sind. Dennoch, auch in der Region München finden hochqualifizierte Männer leichter Arbeit als Frauen. Von diesen haben im Jahr 2002 immerhin 24,4 Prozent einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss.

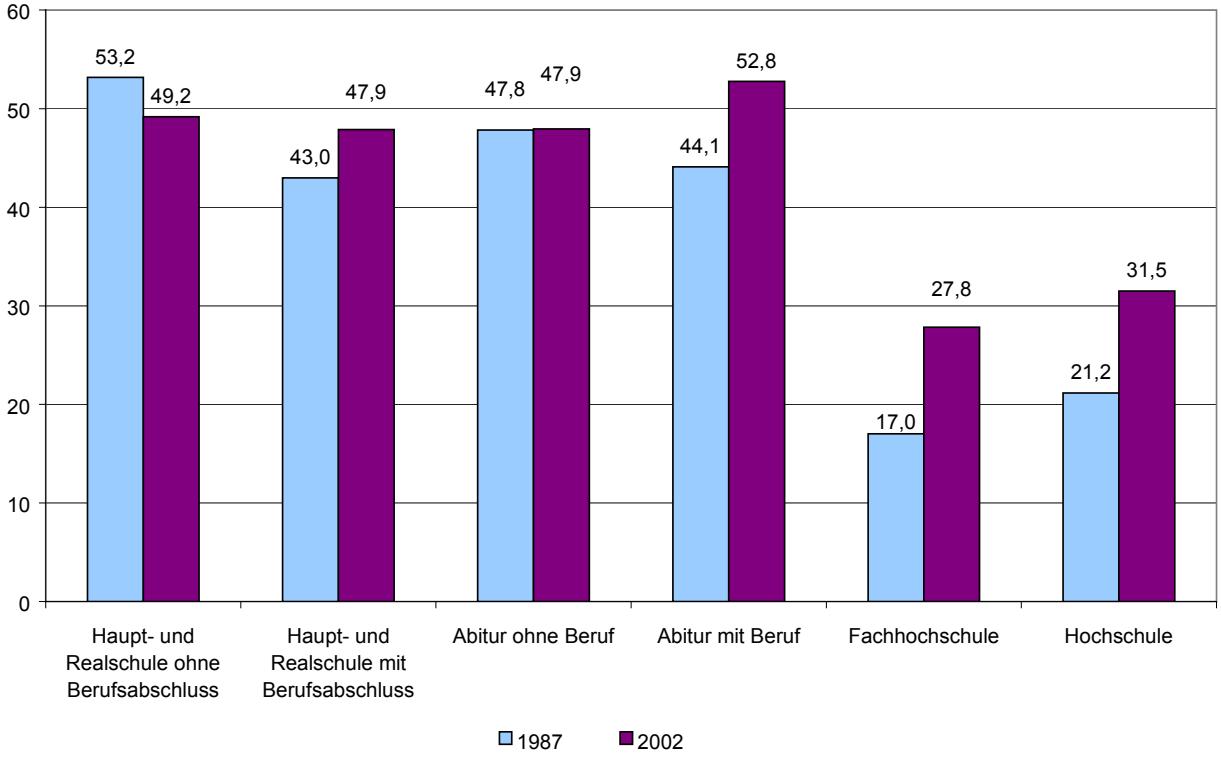
Abb. 75: Die Zusammensetzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region München nach Qualifikation



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Dementsprechend zeigt sich auch in der Region München die allgemeine Tendenz: Je höher die Qualifikation, desto geringer ist der Anteil der Frauen unter den Beschäftigten. Mit der Ausnahme, dass Frauen, wenn sie Abitur und eine Berufsausbildung vorweisen können, offenbar besser Chancen haben eine Stelle zu finden als Männer. Außer bei den gering qualifizierten Beschäftigten, wo der Frauenanteil zurückging, konnten Frauen dennoch in allen Qualifikationsbereichen ihren Anteil an der Beschäftigung ausbauen.

Abb. 76: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region München nach Qualifikation



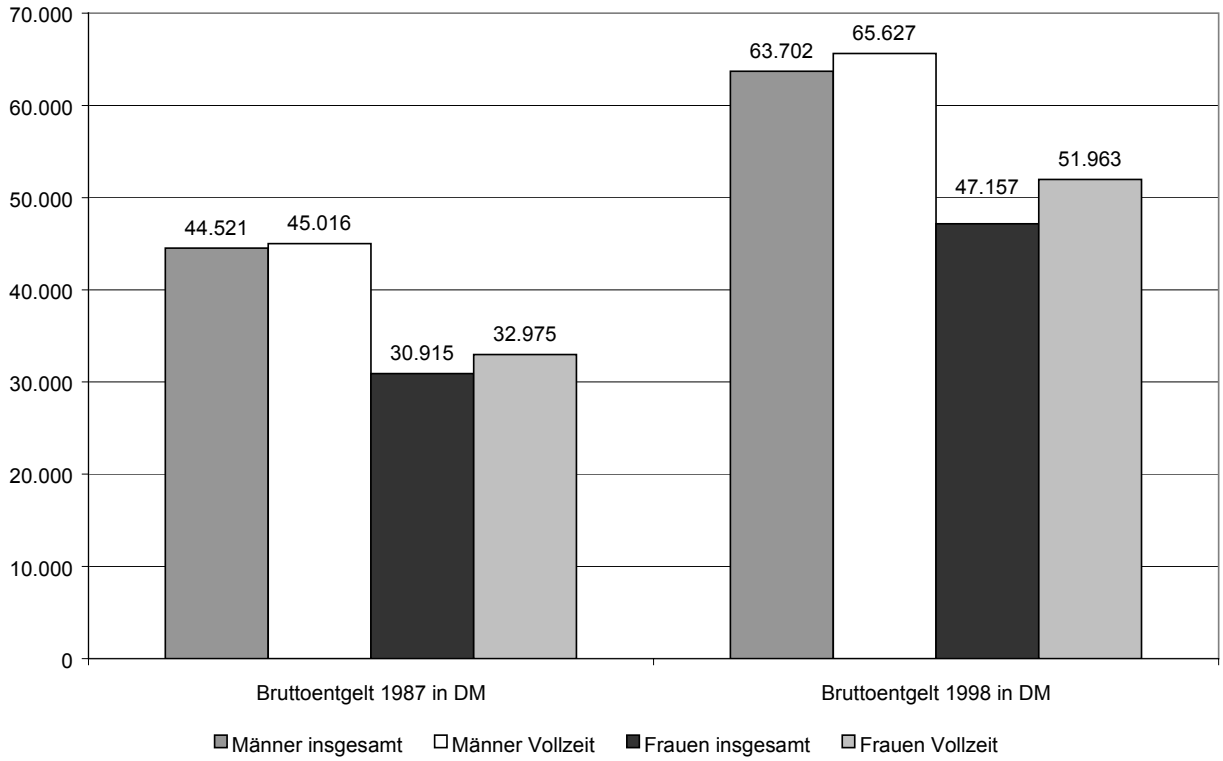
Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

6.2.3 Die Einkommenssituation

Die Einkommenssituation der Frauen in München ist überdurchschnittlich gut. Sie erhielten im Jahr 1998 ein um 22,5 Prozent höheres Einkommen als der bayerische Durchschnitt. Dennoch sind auch in München die Einkommen zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt. Im Jahr 1998 konnte eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frau nur 74 Prozent des Einkommens eines Mannes erzielen. Wenn der höhere Teilzeitanteil unter den Frauen außer Acht gelassen wird, verringert sich der Einkommensabstand nur geringfügig. Rund 79 Prozent des Männereinkommens betrug im Jahr 1998 das Durchschnittseinkommen einer Vollzeit beschäftigten Frau. Dennoch ist die Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern in der Region München kleiner als in Bayern insgesamt, wo die Vollzeit beschäftigten Frauen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) nur gut 73 Prozent des Männereinkommens erhielten.

Von 1987 bis 1998 konnten die Frauen in München höhere Einkommenszuwächse erzielen als die männlichen Beschäftigten. Während die Einkommen der Vollzeit beschäftigten Männer seit 1987 um 45,8 Prozent anstiegen, verdienten Vollzeit beschäftigte Frauen im Jahr 1998 57,6 Prozent mehr als 11 Jahre vorher. Damit lagen die Einkommenszuwächse in der Region München auch höher als im bayerischen Durchschnitt. Hier stiegen die Einkommen unter den Vollzeit beschäftigten Frauen seit 1987 um 55 Prozent. Die Teilzeit beschäftigten Frauen aus der Region München hatten allerdings bei der Frage der Einkommenszuwächse das Nachsehen. Während sich der Lohn oder das Gehalt der Teilzeit beschäftigten Frauen Bayerns um 49,1 Prozent erhöhte, legten sie bei den Frauen in München nur um 47,8 Prozent zu.

Abb. 77: Durchschnittliche Bruttojahreseinkommen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region München



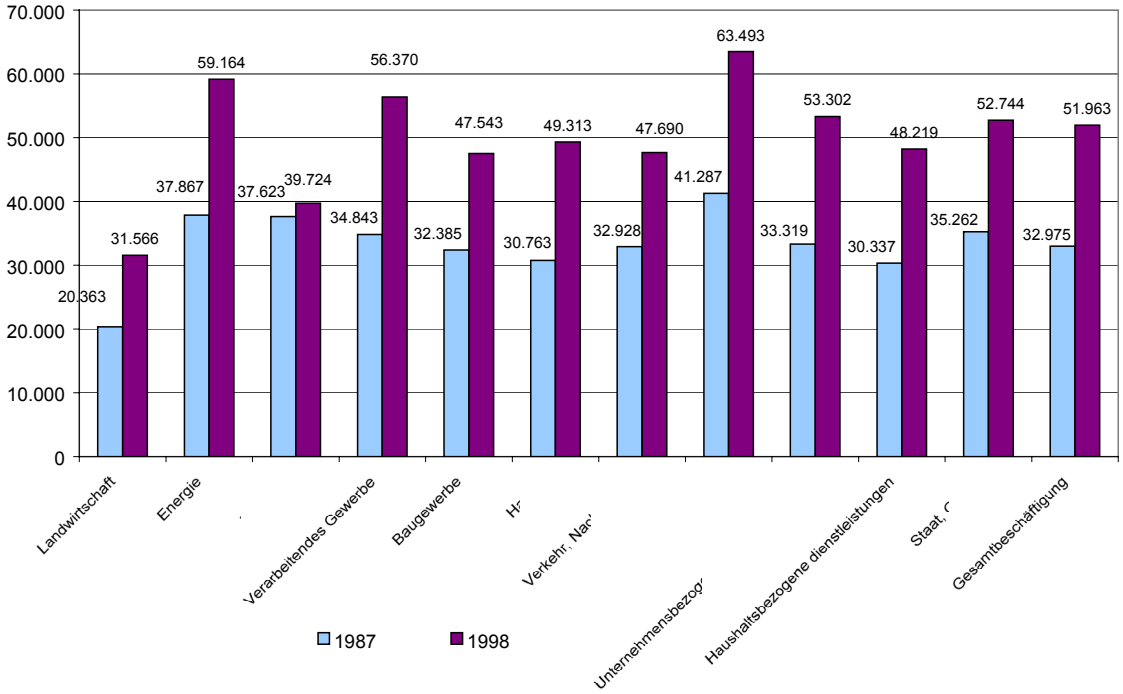
Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Frauen mit den höchsten Einkommen im Jahr 1998 und den höchsten nominellen Einkommenszuwächsen finden sich im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Verarbeitenden Gewerbe und im Energiesektor. Am schlechtesten werden Frauen in der Landwirtschaft, im Bergbau und im

Baugewerbe bezahlt. In diesen Wirtschaftsabteilungen, im Handel, im Verkehr- und Nachrichtensektor und im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen lagen 1998 die Einkommen der Vollzeit beschäftigten Frauen unter dem Einkommensdurchschnitt der Frauen in der Gesamtwirtschaft.

Die prozentual größten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bestanden im Jahr 1998 im Bergbau und im Handel, wo Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer 65,7 bzw. 29,6 Prozent mehr als Frauen verdienten. Im Verkehr- und Nachrichtensektor und in der Energiewirtschaft waren die Einkommensunterschiede am geringsten. Vollzeit beschäftigte Männer erzielten hier ein um 14,5 bzw. um 16,7 Prozent höheres Einkommen als Vollzeit beschäftigte Frauen.

Abb. 78: Durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen der Vollzeit beschäftigten Frauen in den Wirtschaftsabteilungen der Region München in DM (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

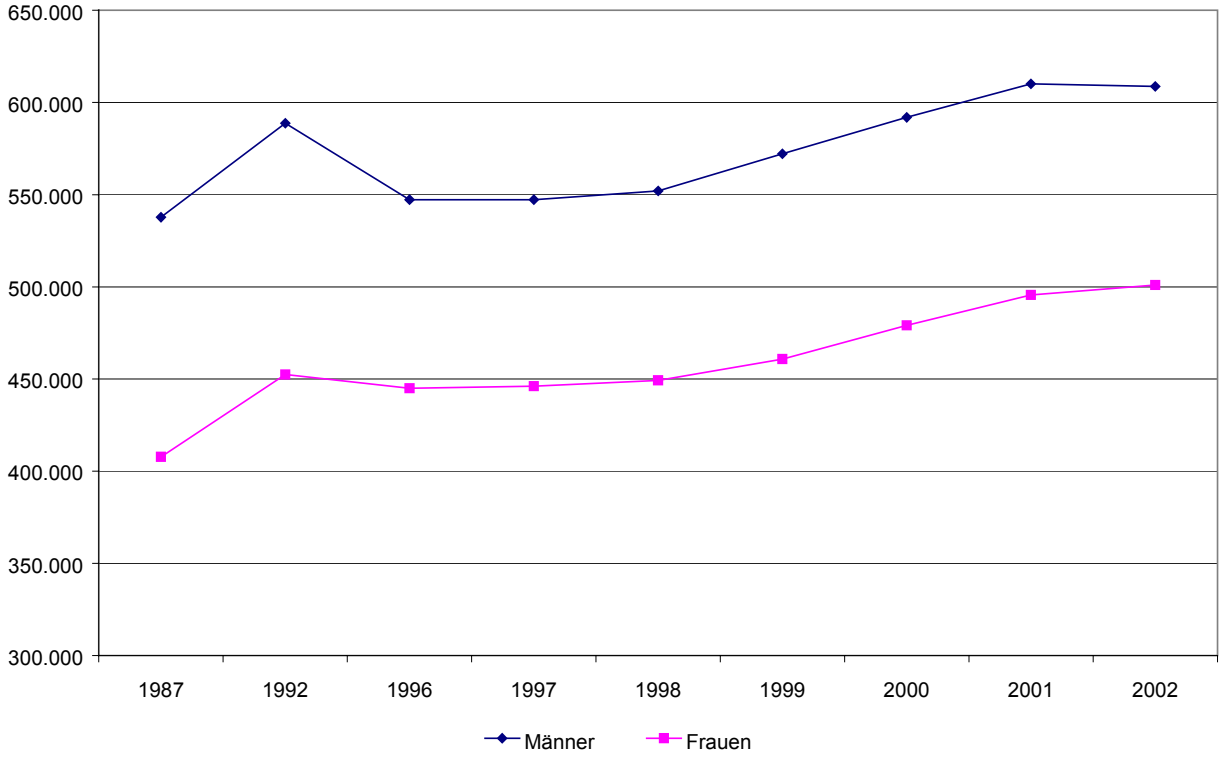
6.2.4 Die Arbeitsmarktsituation

In der Region München, die nach dem Raumordnungsbericht zu den bayerischen Verdichtungsräumen gerechnet wird, ist die Situation am Arbeitsmarkt sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen im Vergleich mit Bayern insgesamt seht gut. Entsprechend niedrig sind die Arbeitslosenquoten unter den Frauen und den Männern in den Arbeitsamtsbezirken, die ganz oder teilweise innerhalb der Region München liegen. Im September 2003 lag die Arbeitslosenquote[59] der Frauen im Arbeitsamtsbezirk Freising bei 4,4 Prozent (Männer 4,5 Prozent), im Arbeitsamtsbezirk München bei 6,3 Prozent (Männer 7,3 Prozent) und im Arbeitsamtsbezirk Weilheim bei 4,9 Prozent (Männer 5,4 Prozent). Damit liegen die Quoten in allen drei Arbeitsamtsbezirken unterhalb des bayerischen Durchschnitts, wo im September 2003 7,3 Prozent der Frauen und 7,4 Prozent der Männer keine Beschäftigung hatten.

Die Beschäftigungsentwicklung verlief in den Jahren seit 1987, mit Ausnahme des Beschäftigungsrückgangs nach 1992, insgesamt sehr positiv. Nach dem Beschäftigungshoch im Jahr 1992 folgte bis 1996 ein Beschäftigungsrückgang, der allerdings bei den Frauen sehr schwach ausgeprägt war. Seit 1996 verlief die Beschäftigungsentwicklung bei den Frauen und den Männern bis zum Jahr 2002 positiv mit der Ausnahme, dass bei den männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Beschäftigung von 2001 bis 2002 leicht zurückging. Von 1987 bis zum Jahr 2002 nahm die Beschäftigung in der Region München prozentual stärker zu als in Bayern insgesamt. Seit 1987 stieg die sozialversicherungspflichtige Frauenbeschäftigung um 22,8 Prozent während sie in Bayern nur um 20,4 Prozent zunahm. Bei den männlichen Beschäftigten sind die Unterschiede zwischen der Region und dem Freistaat sogar noch ausgeprägter. Um 13,2 Prozent stieg die sozialversicherungspflichtige Männerbeschäftigung in der Region München gegenüber einem Wachstum um nur 8,5 Prozent in Bayern. Im Jahr 2002 gingen in der Region München insgesamt rund 1.109.800 Menschen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, knapp 501.000 von ihnen waren Frauen. Damit liegt der Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 45,1 Prozent und damit leicht über dem bayerischen Durchschnitt (Frauenanteil Bayern 2002: 44,5 Prozent).

[59] Die Arbeitslosenquoten beziehen sich hier immer auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen.

Abb. 79: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen und Männern in der Region München



Daten: Bundesanstalt für Arbeit

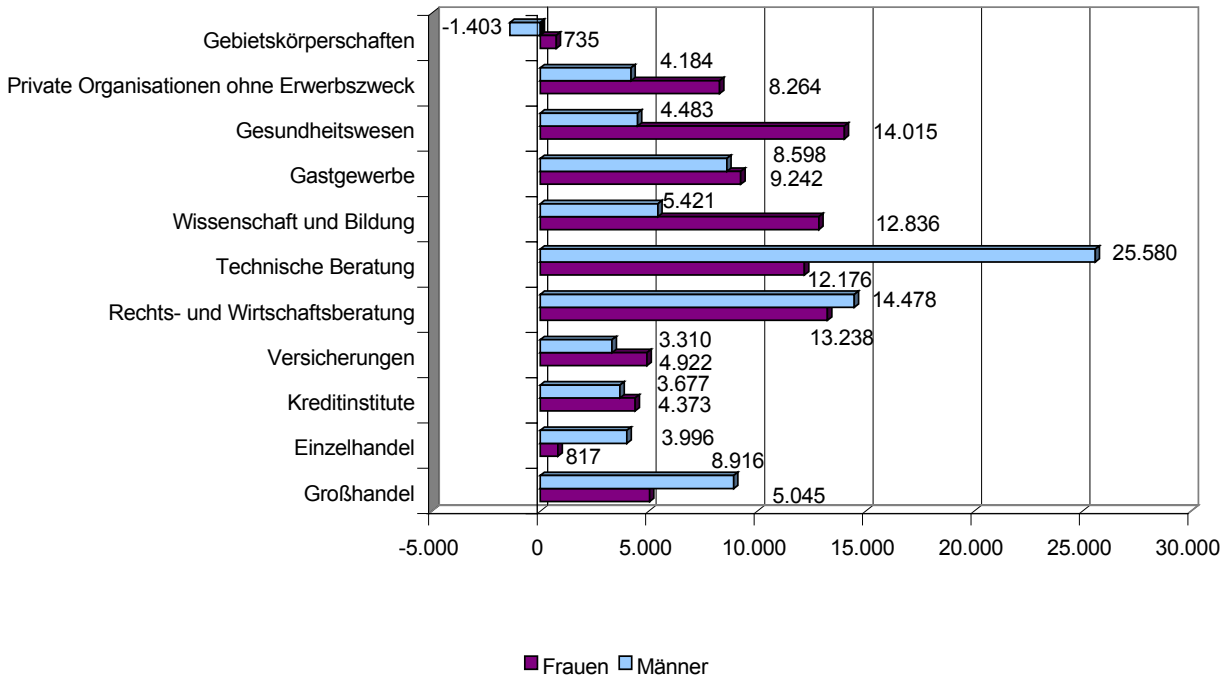
Die für Frauen positive Arbeitsmarktsituation resultiert aus der diversifizierten Branchenstruktur in der gesamten Region und dem hohen Anteil von Dienstleistungsunternehmen. Von den Beschäftigungsmöglichkeiten in den Dienstleistungsbranchen konnten in den vergangenen Jahren in der Region viele Frauen profitieren. Dabei konzentrieren sich in der Landeshauptstadt München viele dispositive Dienstleistungsberufe, die insbesondere Beschäftigungsmöglichkeiten für hochqualifizierte Frauen bieten. Im Gegensatz hierzu bietet das Umland der Region Beschäftigungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit guten Qualifikationen im ausführenden Dienstleistungsbereich. Der hohe Anteil an Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungstätigkeiten – etwa im Bereich Fremdenverkehr, Handel oder im Gesundheitswesen – bietet den Frauen viele Arbeitsplätze, zumal dies die Branchen sind, in denen traditionell viele Frauen beschäftigt sind. Positiv auf die Frauenbeschäftigung wirkt sich auch die große Bedeutung der öffentlichen Verwaltung am Standort aus. Insbesondere in München als Landeshauptstadt finden sich nicht nur kommunale Verwaltungsfunktionen sondern auch große Teile der Verwaltung der bayerischen Regierung und des Regierungsbezirks Oberbayern. Die öffentliche

Verwaltung bietet viele Arbeitsplätze für Frauen an und hat in den letzten Jahren auch ihren Anteil an Teilzeitstellen deutlich erhöht.

Neben der Arbeitsmarktlage ist in der Region München auch die Situation der Aus- und Weiterbildung sehr günstig. Das große Angebot an schulischen Ausbildungsmöglichkeiten aber auch an Weiterbildungseinrichtungen führte in den vergangenen Jahren zu einem starken Qualifikationsanstieg unter den weiblichen Erwerbspersonen. Zwischenzeitlich sind die jungen Frauen auch im unmittelbaren Umland von München sehr gut und z.T. sogar besser als junge Männer qualifiziert. Die hohen Qualifikationen unter den Frauen trugen in der Vergangenheit mit dazu bei, dass die Beschäftigungschancen von Frauen in der Region gestiegen sind.

Mit einer Ausnahme entstanden im Zeitraum von 1987 bis 2002 in allen großen Dienstleistungsbranchen neue Arbeitsplätze für Frauen und Männer. Lediglich im öffentlichen Dienst wurden Arbeitsplätze von Männern, und dies auch nur in geringem Umfang, abgebaut. Die meisten neuen Arbeitsplätze für Frauen entstanden im Gesundheitswesen, in der Rechts- und Wirtschaftsberatung sowie in der Wissenschaft und Bildung. Männer gewannen die meisten neuen Arbeitsplätze in der Technischen Beratung hinzu. In der Mehrzahl der Branchen wurden mehr neue Arbeitsplätze durch Frauen als durch Männer besetzt. Im Großhandel, im Einzelhandel, in der Rechts- und Wirtschaftsberatung sowie in der Technischen Beratung ging das Arbeitsplatzwachstum allerdings stärker zu Gunsten der Männer. In der Technischen Beratung konnten Männer mehr als doppelt so viele neue Arbeitsplätze wie Frauen hinzugewinnen.

Abb. 80: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Hauptdienstleistungsbranchen der Region München von 1987 bis 2002



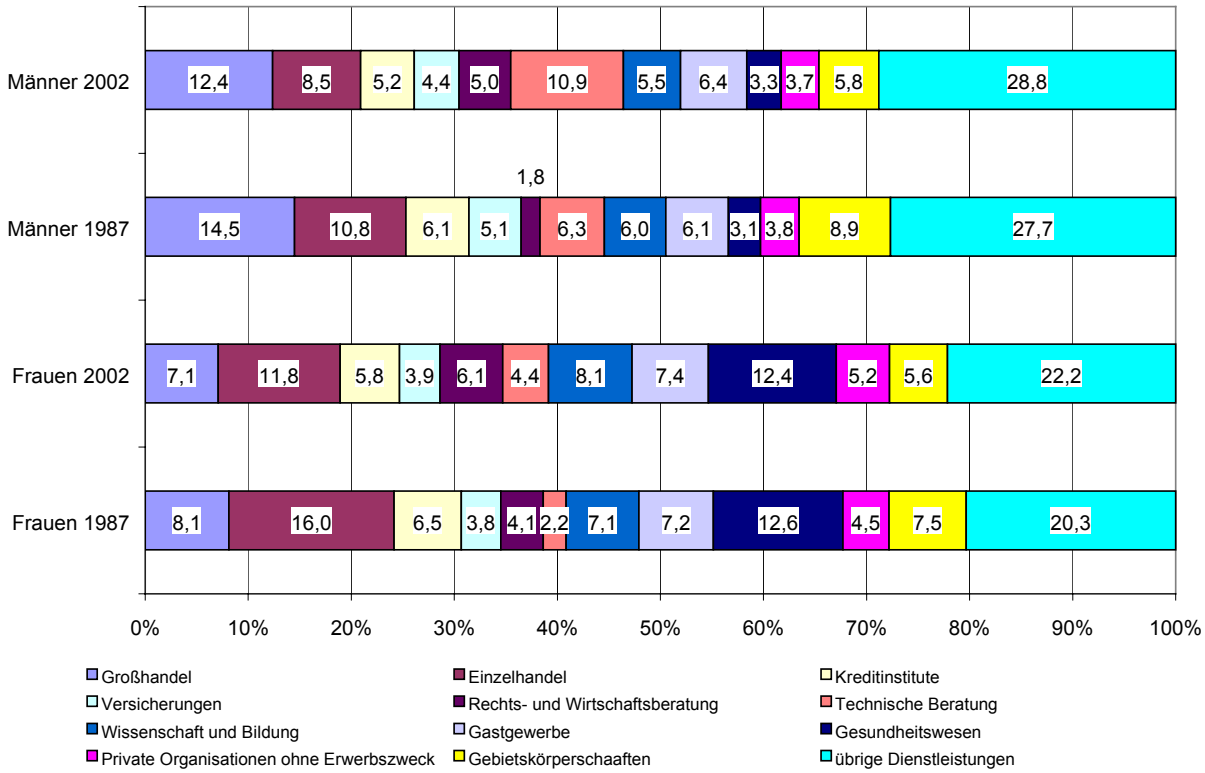
Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Frauenbeschäftigung leistete in den vergangenen Jahren auch der Boom der New Economy, v.a. in der Landeshauptstadt München. Es entstanden für Frauen neue Beschäftigungsmöglichkeiten zwar nicht in den oberen Führungsetagen aber in den hoch qualifizierten Berufen.

Die Beschäftigungsmöglichkeiten der Frauen im Umland konzentrieren sich vorrangig auf die Berufe der ausführenden und personenbezogenen Tätigkeiten. So ist beispielsweise der Gesundheitsbereich in den Landkreisen Dachau, Freising und Fürstenfeldbruck ein großer Arbeitgeber für Frauen, darunter auch für diejenigen, die nach dem Beschäftigungsabbau im Verarbeitenden Gewerbe eine andere Beschäftigungsmöglichkeit suchten. Nach wie vor werden viele Frauen für eine Tätigkeit im Gesundheits- und Pflegebereich umgeschult. Die wirtschaftliche Entwicklung der Landeshauptstadt setzt sich aber auch in den umliegenden Landkreisen fort, so dass auch hier immer mehr Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen in den IT-Berufen angeboten werden. Der Einzelhandel bietet im Umland der Region Beschäftigungsmöglichkeiten für gering- und mittelqualifizierte Frauen.

Die diversifizierte Branchenstruktur der Region veränderte sich in den vergangenen Jahren dennoch nicht grundlegend. Sowohl 1987 als auch im Jahr 2002 arbeiteten die meisten Frauen der Region München im Gesundheitswesen und im Einzelhandel, auch wenn die Bedeutung der beiden Branchen leicht zurückging. Während der Großhandel und der öffentliche Dienst als Arbeitgeber für Frauen leicht an Bedeutung verloren haben, nahm die Bedeutung des Gastgewerbes und der Wissenschaft und Bildung für die Erwerbstätigkeit der Frauen zu.

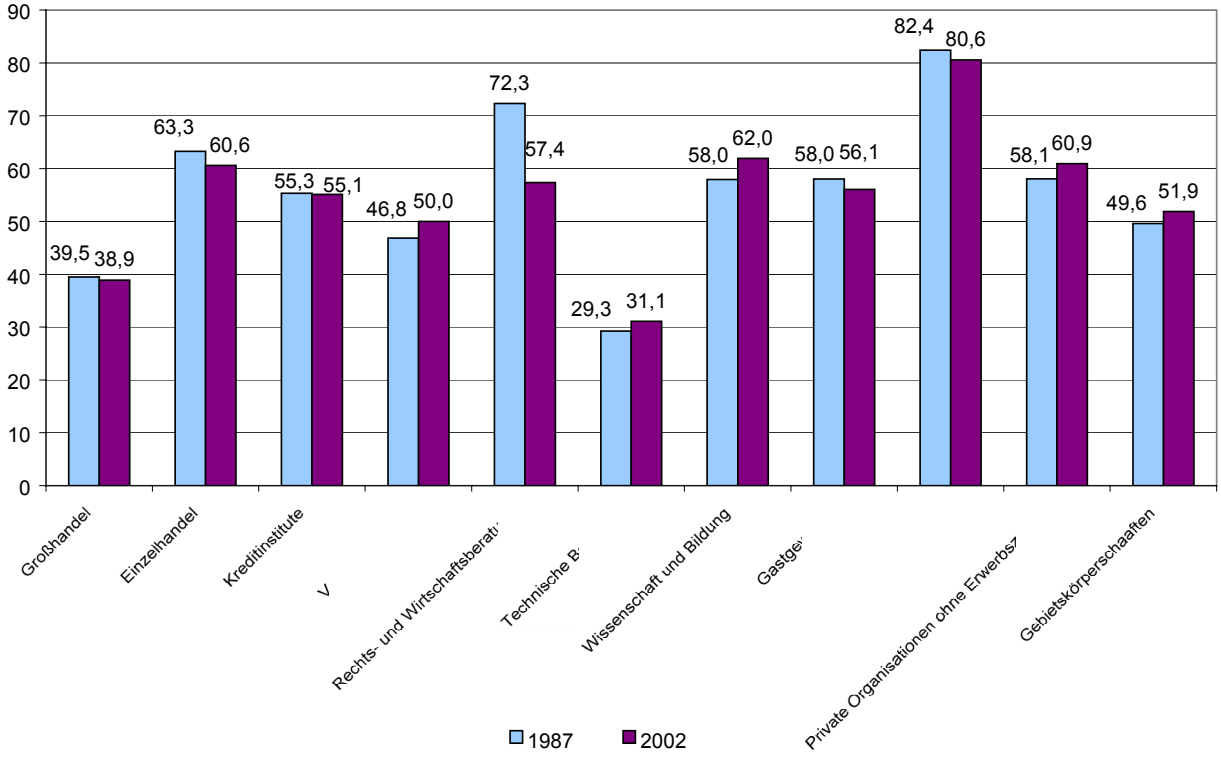
Abb. 81: Die Hauptdienstleistungsbranchen in der Region München und ihre Beschäftigtenanteile an den Dienstleistungsbranchen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Trotz der positiven Beschäftigungsentwicklung für Frauen und der enormen Bedeutung, die die Dienstleistungen für die Frauenerwerbstätigkeit haben, ging der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in einigen der großen Dienstleistungsbranchen in den vergangenen Jahren zurück, darunter u.a. im Einzelhandel, im Gastgewerbe und im Gesundheitswesen. In der Rechts- und Wirtschaftsberatung ging der Frauenanteil sogar sehr stark zurück.

Abb. 82: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Hauptdienstleistungsbranchen der Region München

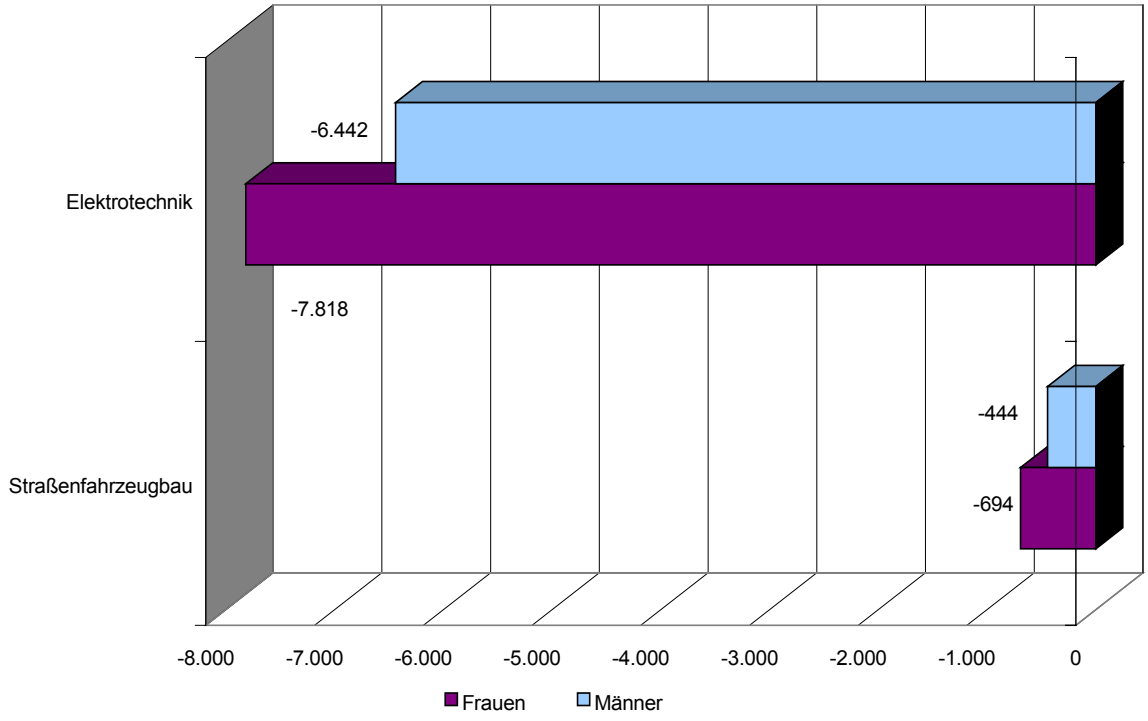


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die positive Entwicklung in den Dienstleistungsbranchen nutzten in den vergangenen Jahren Frauen auch für den Weg in die berufliche Selbstständigkeit. So gab es in der jüngsten Vergangenheit in einigen Bereichen mehr berufliche Existenzgründungen von Frauen als von Männern. Die Freiberuflichkeit der Frauen knüpft dabei oft an den in ihrer räumlichen Umgebung bereits vorhandenen Schwerpunktbranchen an. So machen sich beispielsweise im Landkreis Dachau viele Frauen im Bereich der Körperpflege oder im Wellnessbereich selbstständig, in Freising nutzen Frauen die Nähe zu Weihenstephan für eine Freiberuflichkeit im Bereich der „Grünen Berufe“ und im Landkreis Fürstenfeldbruck sind viele Frauen im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen tätig und gründen Schreibbüros oder Übersetzungsbüros. Frauen nutzen dabei die Weiterbildungsangebote verschiedener Träger wie z.B. Existenzgründungsseminare und gründen Netzwerke, die zwar nicht immer langlebig sind, sie aber bei ihrem Gang in die Freiberuflichkeit unterstützen können.

Die positive Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungsbereich der Region korrespondiert jedoch mit einem Beschäftigungsrückgang im Verarbeitenden Gewerbe. In den beiden großen Branchen des Verarbeitenden Gewerbes, der Elektrotechnik und dem Straßenfahrzeugbau, wurden seit 1987 mehr Arbeitsplätze von Frauen als von Männern abgebaut. Dabei war der Beschäftigungsrückgang im Straßenfahrzeugbau nur geringfügig, in der Elektrotechnik jedoch bedeutender.

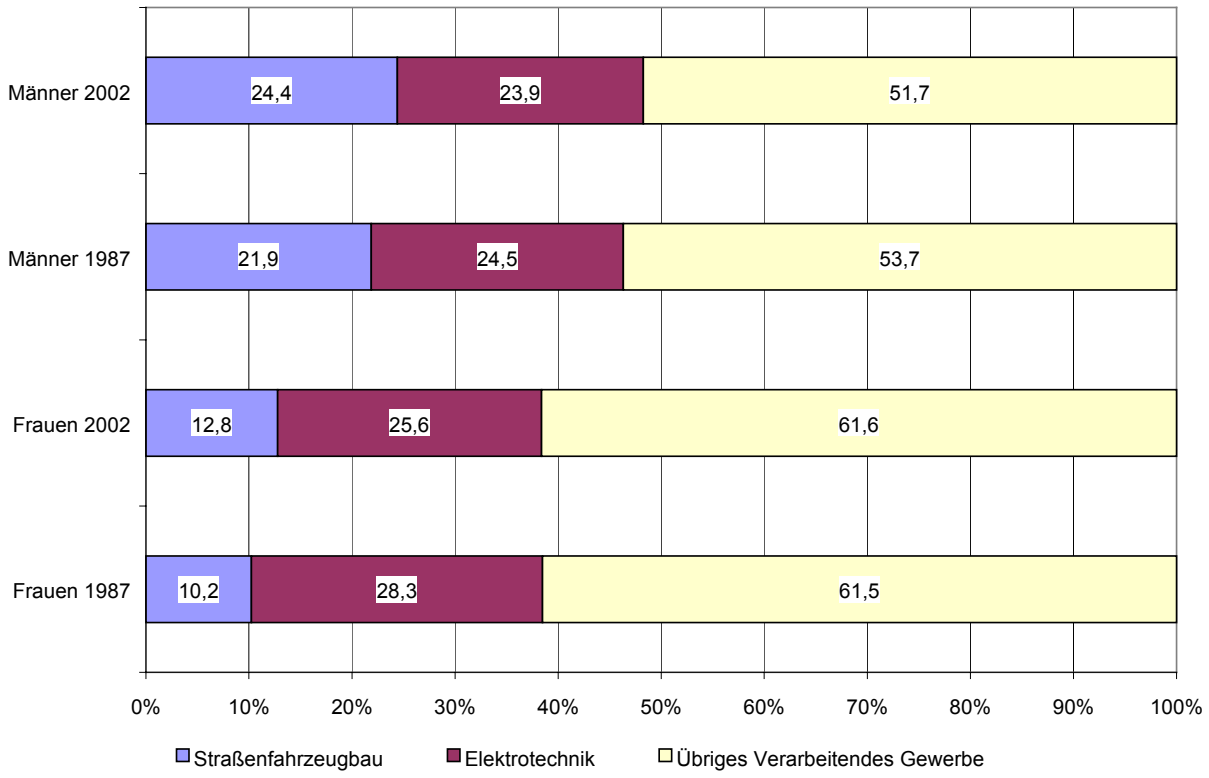
Abb. 83: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes in der Region München von 1987 bis 2002



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Aufgrund der Beschäftigungsrückgänge nahm bei den Frauen die Bedeutung der beiden großen Branchen innerhalb des Verarbeitenden Gewerbe als Arbeitgeber minimal ab, bei den Männern hingegen nahm die Bedeutung der beiden Branchen leicht zu, da bei ihnen der Beschäftigungsabbau in der Elektrotechnik prozentual weit weniger bedeutend war.

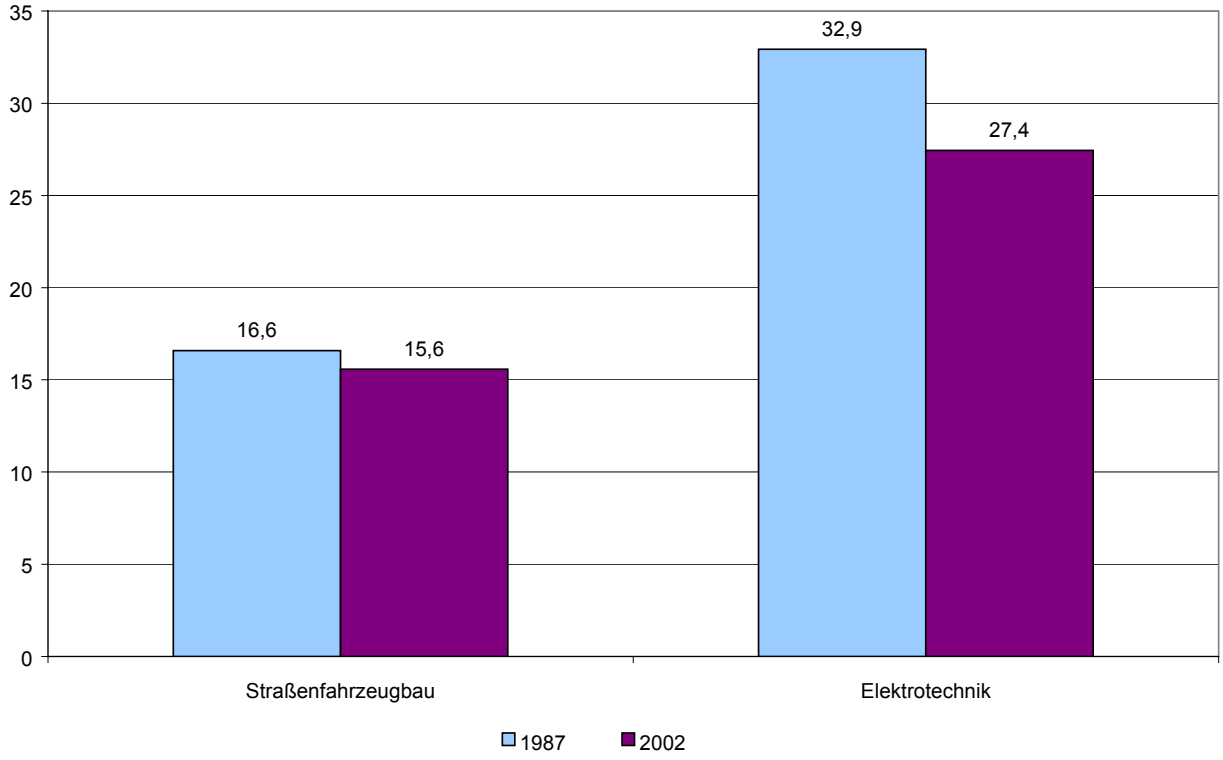
Abb. 84: Die Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes in der Region München und Ihre Beschäftigtenanteile (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Auch in der Elektrotechnik und dem Straßenfahrzeugbau verringerten sich durch den Arbeitsplatzabbau die Beschäftigungschancen der Frauen. An den verbleibenden Arbeitsplätzen werden weniger Frauen eingesetzt als bisher. In der Folge dieser Entwicklung ging auch der Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zurück.

Abb. 85: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes der Region München



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Trotz der positiven Beschäftigungsentwicklung in der Region München in den vergangenen Jahren ist die Arbeitsmarktsituation auch hier nicht für alle Frauen positiv. Auch in München sind die Beschäftigungschancen einiger Frauen eingeschränkt und verhindern strukturelle Defizite eine Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt.

Wie in den beiden anderen untersuchten Schwerpunktregionen sind auch in München un- und angelernte Frauen stark durch die Beschäftigungsverluste in den unteren Qualifikationssegmenten v.a. im Verarbeitenden Gewerbe betroffen.

Die Arbeitsmarktlage für gering qualifizierte Arbeitskräfte ist in München noch vergleichsweise günstig. Der hohe Anteil an Dienstleistungsarbeitsplätzen in der Gastronomie oder im Gesundheitsbereich stellt auch für diese Arbeitskräfte, insbesondere zu Messezeiten oder während des Oktoberfestes, noch einige Beschäftigungsmöglichkeiten bereit. Auch in den umliegenden Landkreisen bieten sich Beschäftigungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Frauen, etwa im Landkreis Freising am Flughafen, in der Halb-

leiterherstellung und im Krankenhaus oder im Landkreis Landsberg am Lech im Gaststättenbereich, im Versand oder im Gartenbau. Die vergleichsweise günstige Arbeitsmarktlage zeigt sich auch an den niedrigen Arbeitslosenquoten innerhalb dieser Personengruppe.

Die Probleme für diese Gruppe von Erwerbstätigen bestehen derzeit weniger in der angespannten Arbeitsmarktlage als vielmehr in den geringen Einkommenschancen, den teilweise ungünstigen Arbeitszeiten und den häufig schlechten Arbeitsbedingen. Darüber hinaus sind ihre Arbeitsmöglichkeiten in den konsumorientierten Dienstleistungsberufen wesentlich an die konjunkturellen Bedingungen gebunden. In prosperierenden Phasen werden diese Dienstleistungen stark nachgefragt, in Phasen der Stagnation oder der Rezession werden diese Frauen jedoch als erstes die schlechte wirtschaftliche Lage zu spüren bekommen. Die Rationalisierungsbemühungen der Unternehmen zielen auf einen Abbau von Arbeitsplätzen, von dem fast immer die gering qualifizierten Arbeitskräfte betroffen sind. Die Unternehmen bieten Weiterbildungsmaßnahmen nur in seltenen Fällen für die gering qualifizierten Beschäftigtengruppen an. Zwar gibt es in der Landeshauptstadt München, nicht zuletzt aufgrund des Engagements der Kommune, auch Weiterqualifizierungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Frauen, dennoch bestehen diese Möglichkeiten häufig nur für jüngere Frauen. Ältere Frauen trauen sich auch seltener eine Weiterbildung zu, da sie im Laufe ihres Arbeitslebens das Lernen verlernt haben, und haben auch weniger Möglichkeiten hierzu. So verlieren sie in der Regel ihre Arbeitsplätze und melden sich auch häufig nicht mehr arbeitslos, da sie keinen Anspruch auf Unterstützungsleistungen haben und auch keine Perspektiven auf eine neue Arbeitsstelle.

Ein entscheidendes Problem für gering qualifizierte Frauen in der Region München ist die meist geringe Bezahlung. Durch die hohen Lebenshaltungskosten in der Region, insbesondere die hohen Mieten, werden gering verdienende Familien oder auch alleinstehende Frauen aus der Landeshauptstadt und zunehmend auch aus der Region gedrängt. Für Frauen wird der Wohnungsmarkt häufig dann zu einem Problem, wenn sie nach einer Trennung vom Partner eine geeignete und bezahlbare Wohnung für sich und ihre Kinder suchen müssen. Dieses Problem existiert zwischenzeitlich nicht mehr nur in der Landeshauptstadt sondern auch im Umland. Viele Familien ziehen zunächst aus Kostengründen aus der Landeshauptstadt in die umliegenden Landkreise, da sie sich die hohen Mieten in München nicht leisten können. Zur Arbeitsstelle fahren sie dann nach München. Ein paar Jahre später müssen sie jedoch, aufgrund der steigenden Mieten noch weiter weg von der Stadt München ins Hinterland oder sogar ganz aus der Region wegziehen.

Für viele Ausbildungsstellen, die nicht besetzt werden können, gäbe es Stellenbewerberinnen und -bewerber aus den neuen Bundesländern. Diese

können die Stellen wegen der Wohnungsnot im Landkreis jedoch nicht annehmen.

Derzeit ist die Ausbildungssituation in der Region München im Vergleich mit anderen Ballungszentren in der Bundesrepublik für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen noch gut. Auch für Schulabgängerinnen mit mittleren Bildungsabschlüssen werden Ausbildungsstellen angeboten. Tendenziell schlechter ist die Lage aber für Schulabgängerinnen mit Hauptschulabschluss. Aufgrund des steigenden Qualifikationsniveaus in der Region bewerben sich immer mehr junge Menschen mit höheren Schulabschlüssen auf Ausbildungsstellen des dualen Berufsbildungssystem. Das hohe Angebot an Arbeitskräften in den „Zukunftsberufen" führt zu einer Verdrängung von Hauptschülerinnen. Viele Arbeitgeber stellen auch in Berufen, in denen Hauptschülerinnen und -schüler zugelassen sind, Realschülerinnen und -schüler und zunehmend auch Abiturientinnen und Abiturienten ein.

Für eine weitere Gruppe von Frauen wird die Lage am Arbeitsmarkt immer angespannter: Ältere Frauen über 55 finden in der Landeshauptstadt München zunehmend schwerer eine Arbeitsstelle, auch wenn sie hochqualifiziert sind. Die Lage ist hier allerdings zwischen den Branchen sehr unterschiedlich. Insbesondere in den neuen Medien- oder IT-Berufen[60] bevorzugen Unternehmen junge Arbeitskräfte. Im Umland von München ist die Lage für ältere Frauen in der Regel besser aufgrund der Funktionsstruktur. Für die ausführenden Tätigkeiten – etwa im kaufmännischen Bereich – werden Frauen auch dann noch eingestellt, wenn sie bereits etwas älter sind.

6.2.5 Das Angebots- und Nachfrageverhalten am Arbeitsmarkt

Probleme am regionalen Arbeitsmarkt entstehen für Frauen durch die Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit der Arbeitskräfte. Frauen mit Kindern können, aufgrund der ihnen übertragenen Verantwortung für die Kinderbetreuung und die Familienversorgung, diesen Anforderungen häufig weder in der Frage des zeitlichen Umfangs noch in der Frage der geforderten Flexibilität nachkommen. Sie sind auf Teilzeitstellen und auf eine Erwerbstätigkeit zu bestimmten Zeiten angewiesen. Teilzeitangebote existieren in der Region immer noch nicht im erforderlichen Umfang. Insbesondere in den höheren Qualifikationssegmenten, in denen allein eine eigenständige ökonomische Existenz mit einer Teilzeitstelle möglich wäre, ist das Angebot zu gering. Teilweise sind, wie beispielsweise in Freising oder in Fürsten-

[60] Sie hierzu auch Rehberg u.a. (2002): Insbesondere in den kreativen, hochqualifizierten Tätigkeiten, beispielsweise in der Werbebranche, haben Frauen, wenn sie älter werden, kaum mehr Chancen eine Beschäftigung zu finden.

feldbruck, die Angebote an Teilzeitarbeitsplätzen generell noch geringer als in der Landeshauptstadt, weshalb viele Frauen in den umliegenden Landkreisen eine Stelle in München annehmen müssen und der zeitliche Einsparungseffekt der Teilzeitarbeit durch die längeren Fahrtwege teilweise wieder neutralisiert wird. So ging, nach Auskunft von Expertinnen, das Angebot an Teilzeitstellen in Freising und Erding in den letzten Jahren sogar zwischen 30 und 50 Prozent zurück.

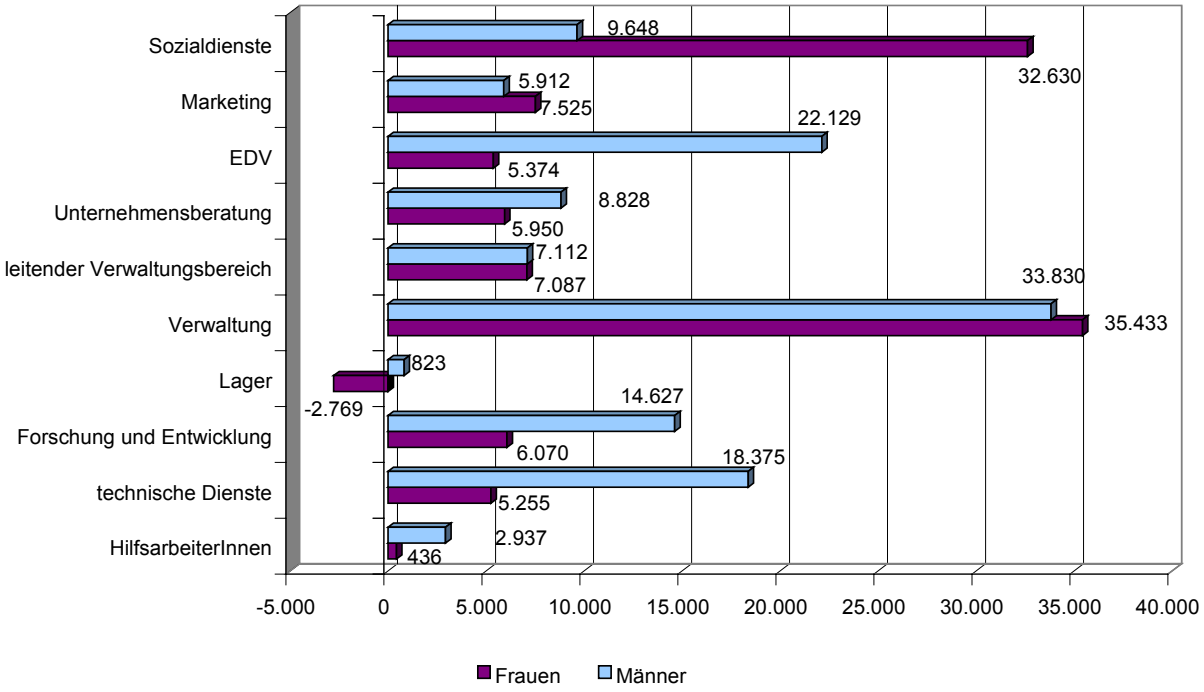
Die Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. die Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Arbeitsstellen und Berufen verschlechtern sich für Frauen gerade durch ihre eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit. Nicht nur eine Teilzeitstelle ist für diese Frauen eine Voraussetzung für eine Erwerbstätigkeit sondern ebenso die zeitliche Lage der Erwerbsarbeit. Die meisten Frauen wollen oder müssen aufgrund der Kinderbetreuungssituation eine Teilzeitstelle an den Vormittagen annehmen. Gerade diese aber bieten die Unternehmen nicht im erforderlichen Umfang an. Frauen, die die Anforderungen an die Flexibilität nicht erfüllen können, werden auf diese Weise zu einer Problemgruppe am Arbeitsmarkt. Unternehmen bieten dann Teilzeitarbeitsplätze an, wenn sie auf Frauen als Arbeitskräfte angewiesen sind oder wenn es sich mit den betrieblichen Abläufen gut in Einklang bringen lässt, wie dies z.B. im Einzelhandel der Fall ist. Diese Arbeitsplätze sind aber nicht existenzsichernd und werden sogar zunehmend nur in Form von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen angeboten. In anderen Berufen, wie beispielsweise als Arzthelferin, im Einzelhandel oder in der Gastronomie erfordert der betriebliche Ablauf eine Arbeit sogar am Abend.

Obwohl viele Unternehmen positive Erfahrungen mit Teilzeitarbeitskräften machen konnten, fehlt bei vielen Arbeitgebern noch die Bereitschaft, Stellen zu teilen, oder es mangelt an Informationen über geeignete Arbeitszeitmodelle, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen würden.

Trotz der positiven Einstellungen zur Frauenerwerbstätigkeit und der guten Erfahrungen, die Unternehmen z.T. mit Teilzeitarbeitskräften machen konnten, zeigt sich auch in der Region München, in der qualifizierte Arbeitskräfte gesucht werden, dass Unternehmen dann bereit sind, auf die Wünsche der Frauen nach kürzeren Arbeitzeiten einzugehen, wenn sie auf die weiblichen Arbeitskräfte angewiesen sind. Vereinbarkeitsmodelle lassen sich dann auch leichter in den Unternehmen durchsetzen. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und in Berufen, in denen das Angebot an Arbeitskräften groß ist, wird auf die Wünsche der Frauen weitaus weniger Rücksicht genommen. Der Konkurrenzdruck auf Frauen mit Kindern steigt dann beträchtlich an und Kinder können sehr schnell wieder zum entscheidenden Erwerbshindernis werden. Wenn Unternehmen die Wahl haben, bevorzugen sie immer noch Ganztagskräfte, die bereit sind notfalls auch über die betrieblichen Normalarbeitszeiten hinaus zur Verfügung zu stehen.

Am deutlichsten zeigt sich das Angebots- und Nachfrageverhalten von Beschäftigten und Unternehmen an der geschlechtsspezifischen Spaltung innerhalb des Arbeitsmarktes. Die Vertretung von Frauen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen ist in den vergangenen Jahren außergewöhnlich konstant geblieben. In den technischen Diensten, in der EDV und in der Forschung und Entwicklung konnten die Männer wesentlich mehr neue Arbeitsplätze als Frauen hinzugewinnen. Bei den Frauen stieg die Beschäftigung im Gegenzug in den Sozialdiensten gut dreimal so stark an wie bei den Männern. Im Bereich der Verwaltung, einer starken Frauendomäne, konnten die Männer allerdings beinahe so viele neue Stellen wie Frauen besetzen.

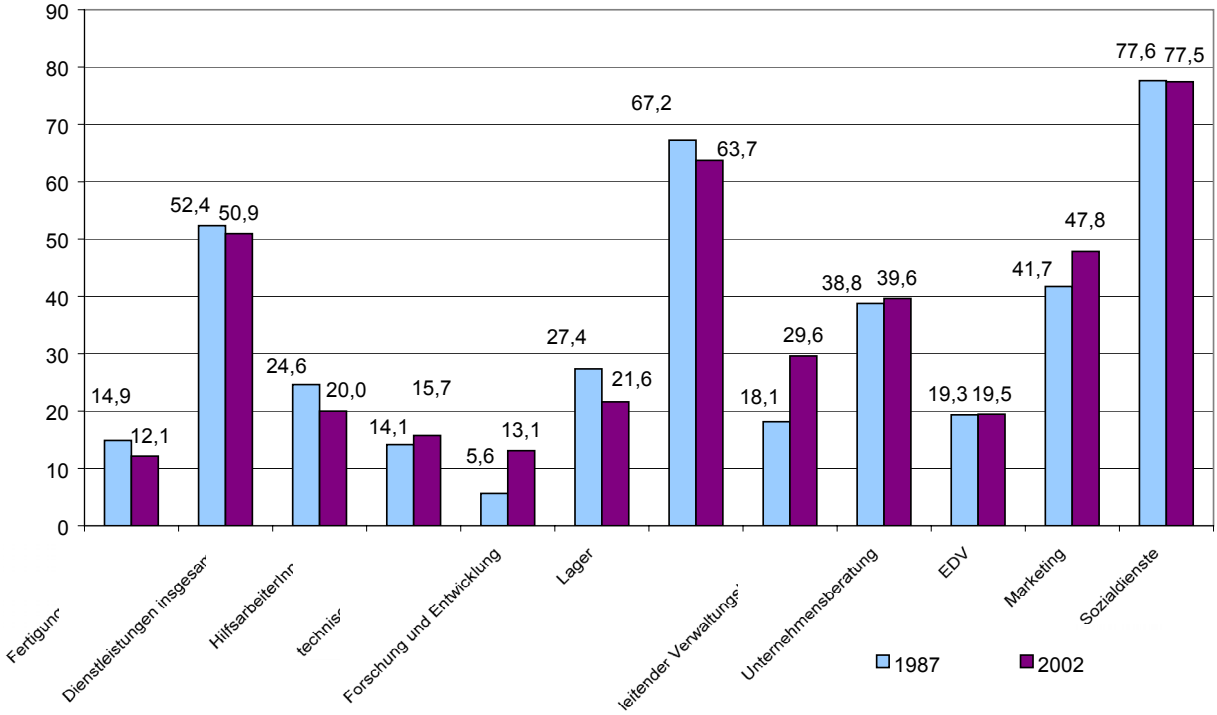
Abb. 86: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region München von 1987 bis 2002 nach ausgewählten Funktionsbereichen



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Folge dieser Entwicklung ist die anhaltende Unterrepräsentanz der Frauen in den technischen Bereichen. Nur sehr unwesentlich konnten Frauen hier ihren Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöhen. Im Verwaltungsbereich ging der Frauenanteil nach den großen Arbeitsplatzgewinnen der Männer sogar noch zurück.

Abb. 87: Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region München nach ausgewählten Funktionsbereichen



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Bei den Ursachen für die geringe Repräsentanz der Frauen in technischen Berufen zeigt sich, dass die Region München eine hohe Übereinstimmung mit anderen Regionen aufweist. Frauen wählen frauentypische Berufe und bewerben sich auf kaufmännische oder soziale Berufe. Neben einem mangelnden Interesse an technischen Berufen sind es auch das erwartete negative Arbeitsklima in männerdominierten Tätigkeitsfeldern und die schlechten Berufsaussichten und Aufstiegsmöglichkeiten sowie die ungünstigen und langen Arbeitszeiten, die Frauen abschrecken. Obwohl der Qualifikationsverfall in technischen Berufen durch eine kinderbedingte Erwerbsunterbrechung und die mangelnden Wiedereinstiegsmöglichkeiten in technischen Berufen nach Auskunft von Expertinnen überschätzt werden, fürchten viele junge Frauen diese Probleme und verzichten auch dann auf eine technische Berufsausbildung, wenn sie ein Interesse daran hätten. Dass diese Entscheidung nicht zwangsläufig irrational sein muss und die Gefahr einer drohenden Arbeitslosigkeit nach einer Erwerbsunterbrechung tatsächlich gegeben ist, zeigt die Tatsache, dass Berater und Beraterinnen der Arbeitsagenturen Frauen bewusst nicht die Ausbildung in einem technischen Beruf empfehlen. Denn Frauen haben häufig Probleme nach der Ausbildung eine Stelle in einem technischen Beruf zu finden. Eine Umschulung

in einen traditionellen Frauenberuf ist dann häufig die Folge in dieser Situation.

Die Betriebe stellen Frauen in technischen Berufen im Regelfall nur dann ein, wenn sich nicht genügend Männer auf diese Stellen bewerben. Vor allem in kleinen und mittleren Betrieben des Handwerks aber auch der Industrie ist die erwartete Erwerbsunterbrechung der Frauen ein entscheidender Hinderungsgrund, Frauen einzustellen. Darüber hinaus sind auch Vorurteile über die weiblichen Qualifikationen und Begabungen hinsichtlich technischer Tätigkeiten noch nicht überwunden. Fehlende sanitäre Einrichtungen oder Befürchtungen, das Betriebsklima könnte durch die Anwesenheit der Frauen in den technischen Bereichen Schaden nehmen, ergänzen die Gründe für eine Ablehnung von Frauen in der Technik. In Dienstleistungsberufen werden Frauen hingegen gerne auch in kleinen Betrieben genommen, da sich hier nicht genügend Männer auf die Ausbildungsstellen bewerben.

Die Haltung der Unternehmen zu den weiblichen Arbeitskräften in den technischen Berufen lässt sich gut mit der konjunkturellen Lage am Arbeitsmarkt in Verbindung bringen. In Zeiten eines hohen Arbeitskräftebedarfs in qualifizierten technischen Berufen sind Unternehmen leichter für Aktionen zu gewinnen, die speziell um junge Frauen werben sollen. Die Unternehmen sind dabei meist sehr zufrieden mit den jungen Frauen und betonen deren gute Qualifikationen und ihr Interesse am Beruf. Bei einer guten Sicherung des Fachkräftebedarfs lassen diese Bemühungen meist wieder nach. Die Aufwendungen, die z.B. für den Ausbau der Sanitäreinrichtungen nötig sind, werden den Unternehmen dann zu groß.

6.2.6 Institutionelle Rahmenbedingungen und kulturelle Faktoren

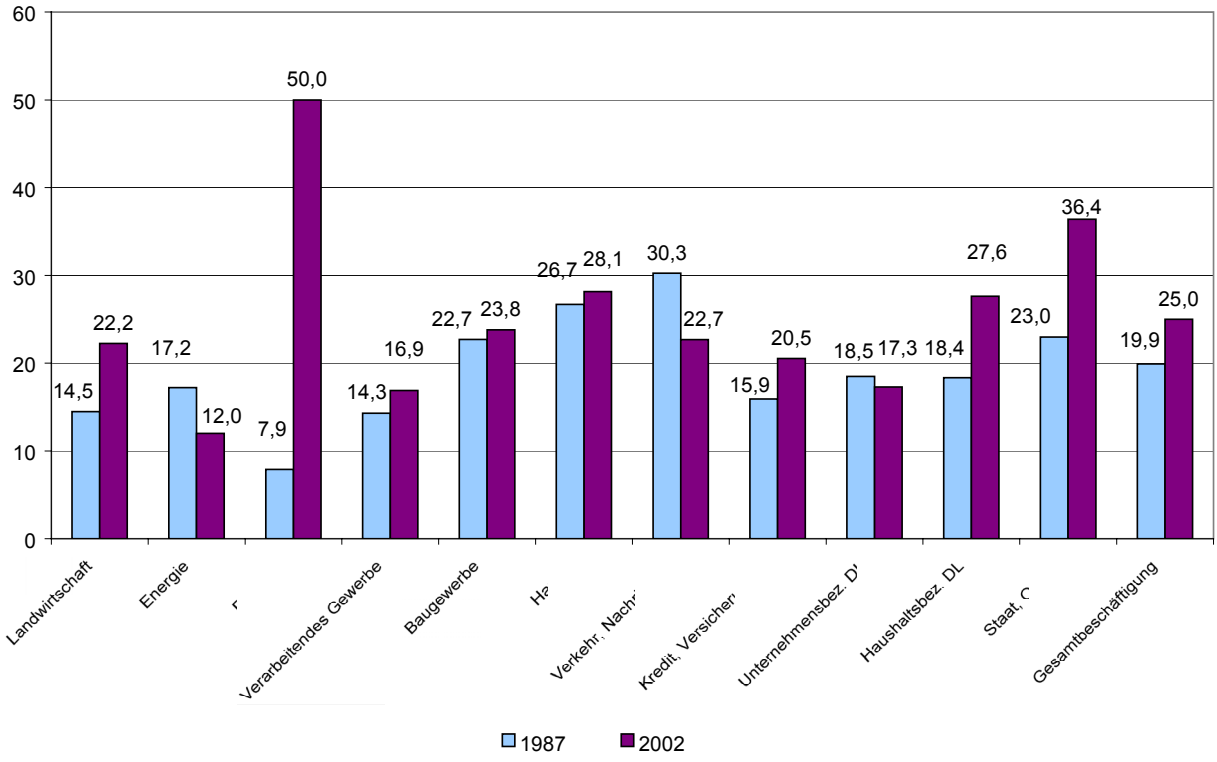
Eines der Haupthindernisse für eine gleichberechtigte Erwerbsintegration von Frauen und deren mangelnde Freiheit bei der Berufs- und Arbeitsstellenwahl ist die Doppelbelastung der Frauen durch die Hausarbeit und die Familie und die mangelnde Bereitschaft der Väter die Familienaufgaben mit zu übernehmen. Diese verfestigte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern löst sich auch in einer Region wie München, in der traditionelle Vorstellungen zur Erwerbstätigkeit der Frauen und deren Alleinzuständigkeit für die Familienaufgaben sehr weit zurückgedrängt wurden, nur sehr langsam auf. Positive Einstellungen zur Frauenerwerbstätigkeit und die Emanzipationsprozesse der Frauen sind hier eindeutig durch ein hohes Bildungsniveau und das großstädtische Milieu geprägt. Das Stadt-Land-Gefälle in dieser Frage zeigt sich in der Region München sehr deutlich. Je

weiter entfernt von der Landeshauptstadt die Landkreise im ländlichen Raum liegen, desto eher finden sich noch traditionelle Einstellungen zur Frauenrolle. Diese werden nicht nur durch die räumliche Lage sondern auch durch die Qualifikation geprägt. So nimmt tendenziell mit steigender Qualifikation die Dauer der kinderbedingten Erwerbsunterbrechung ab. In München ist ein Wiedereinstieg von Frauen ins Berufsleben spätestens ab dem Kindergartenalter inzwischen der Normalfall. Längere Berufsunterbrechungen sind eher für die ländlichen Gebiete und die unteren Schichten typisch. Daneben spielt auch das Alter der Frauen bei der Geburt der Kinder eine Rolle. Frauen, die bereits lange vor der Geburt der Kinder erwerbstätig waren, wollen im Regelfall schneller in den Beruf zurück.

Zwischenzeitlich gibt es kaum noch Auffassungen dahingehend, dass ein guter Berufsabschluss für Frauen keine Bedeutung hätte. Die Berufsunterbrechungen der Frauen werden im allgemeinen immer kürzer. Traditionelle Vorstellungen herrschen allenfalls noch dann vor, wenn es um die Betreuung der Kinder unter drei Jahren geht. Hier findet sich noch die Auffassung, dass eine Mutter bei ihrem Kind zu sein hat, solange es noch nicht das Kindergartenalter erreicht hat. Viele Frauen übernehmen diese Zuschreibungen in ihr eigenes Selbstverständnis. Sie haben zum Teil Probleme, die Verantwortung für ihre Kinder zeitweise an andere abzugeben und wünschen sich deshalb eine Tätigkeit in Teilzeit.

Was trotz der positiven Einstellung zur Frauenerwerbstätigkeit bleibt, ist die Hauptbelastung der Frauen durch die Familienaufgaben. Da die Arbeitsplätze derzeit nach wie vor auf die männliche Normalbiografie ausgerichtet sind, müssen Frauen nach individuellen Lösungen für ihr Problem suchen. Dies heißt in den meisten Fällen, dass sie höchstens eine Teilzeitstelle annehmen können. Die Teilzeitquote der Frauen in der Region München liegt mit insgesamt 25 Prozent dennoch nicht nur unterhalb des bayerischen Durchschnitts von 29,7 Prozent sondern ist sogar die geringste unter allen bayerischen Regionen. Am höchsten ist die Teilzeitquote der Frauen öffentlichen Dienst, im Handel und in den haushaltsbezogenen Dienstleistungen. Im Energiesektor und im Verarbeitenden Gewerbe arbeiten dagegen nur wenige Frauen auf einer Teilzeitstelle.

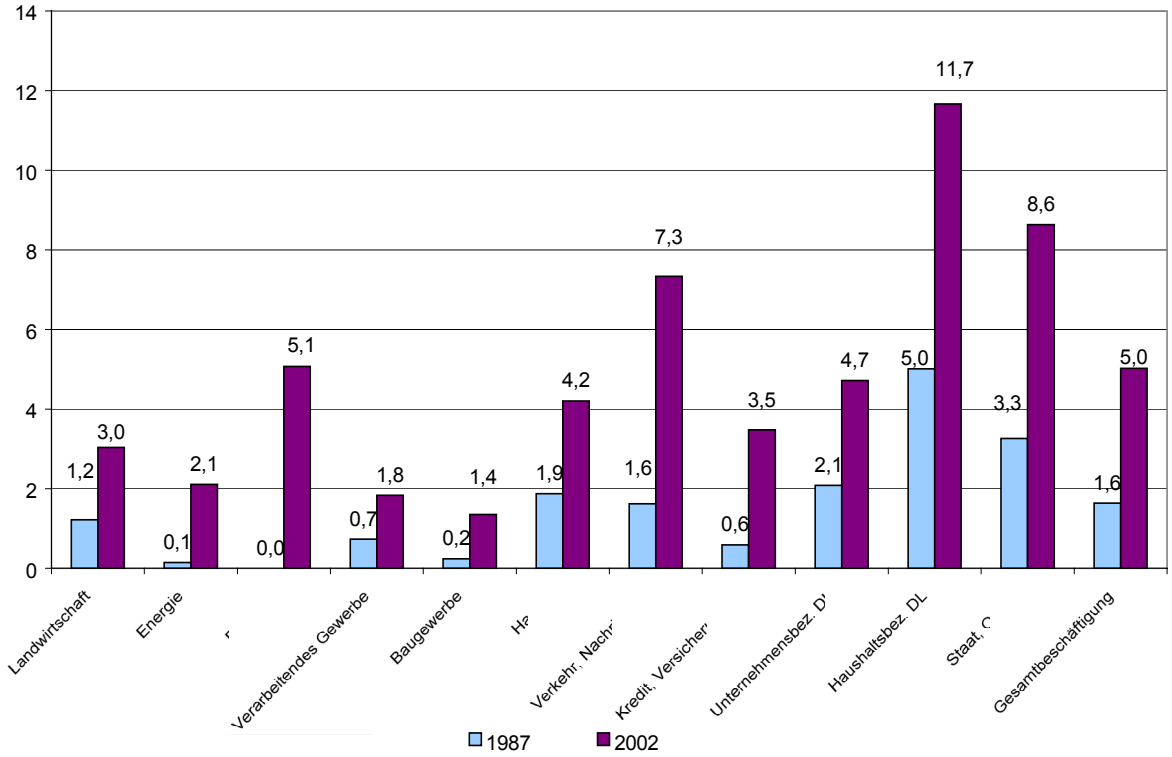
Abb. 88: Teilzeitquoten der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in der Region München nach Wirtschaftsabteilungen



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird in der Region München auch durch den niedrigen Anteil der Männer, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, belegt. Dennoch zeigt sich, dass sich in der Region zwischenzeitlich in dieser Frage etwas bewegt hat. Bei immerhin fünf Prozent liegt zwischenzeitlich die Teilzeitquote der Männer aus der Region München. Damit hat München zwar nicht die Spitzenstellung innerhalb Bayerns erreicht, dennoch liegt die Region weit über dem bayerischen Durchschnitt von 3,8 Prozent. Die höchsten Teilzeitquoten erreichen dabei die Männer in den haushaltsbezogenen Dienstleistungen und im öffentlichen Dienst. Erstaunlicherweise hat die Teilzeitquote gerade im Verkehr- und Nachrichtensektor unter den Männern seit 1987 sehr stark zugenommen. Dies sind die Branchen, in denen die Teilzeitquote bei den Frauen in den vergangenen Jahren stark rückläufig war.

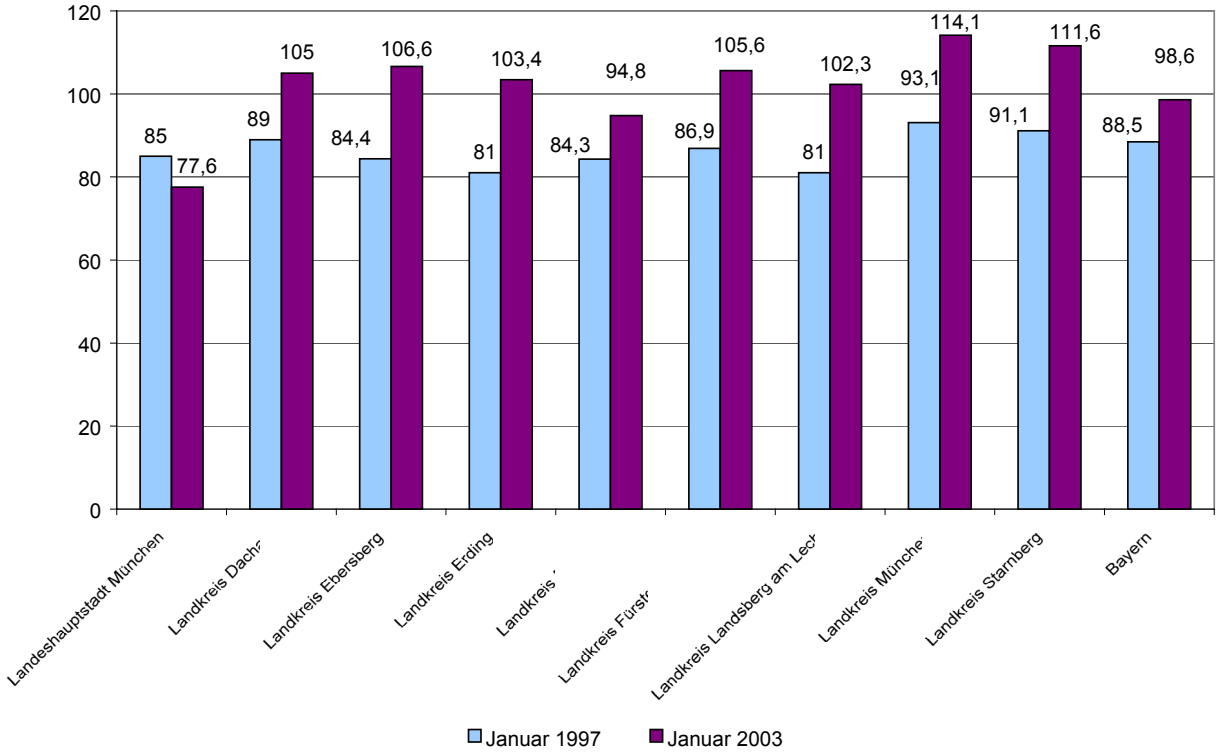
Abb. 89: Teilzeitquoten der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer in der Region München nach Wirtschaftsabteilungen



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die eingeschränkten Erwerbsmöglichkeiten der Frauen, die durch ihre Alleinzuständigkeit für die Kinderbetreuung entstehen, werden ganz wesentlich durch das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen beeinflusst. Die Hauptprobleme liegen hier im Bereich der Kleinkinderversorgung und der Versorgung der Schulkinder in den ersten Schuljahren. Die Kinderbetreuung ist flächendeckend erst ab dem vierten Lebensjahr einigermaßen sichergestellt. Die Versorgung mit Kindergärten ist in der Region dabei gut. Die Besuchsquoten der drei- bis fünfjährigen Kinder in Kindergärten sind von 1997 bis 2003 in der Region München stark angestiegen und liegen mit Ausnahme der Landeshauptstadt München und des Landkreises Freising über der Quote in Bayern.

Abb. 90: Die Besuchsquote der drei- bis fünfjährigen Kinder in Kindergärten zum Stichtag 1. Januar in der Region München



Daten: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

Die Probleme bestehen nach Auskunft der befragten Expertinnen und Experten hauptsächlich in den eingeschränkten Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen. Diese konzentrieren sich häufig auf die Vormittage oder enden am Nachmittag zu früh, als dass eine ganztägige Erwerbstätigkeit von den Mütter angenommen werden könnte. Auch die Schulzeiten enden in den ersten Unterrichtsjahren häufig sehr früh und vor allem an den einzelnen Wochentagen sehr unterschiedlich. Eine Nachmittagsbetreuung für Schulkinder fehlt in vielen Landkreisen. Darüber hinaus bestehen erhebliche Probleme durch die Kopplung der Kindergartenzeiten an die Schulzeiten, so dass beispielsweise nicht nur während der Schulferien sondern auch an Brückentagen, an denen schulfrei ist, die Kindergärten geschlossen haben.

Das größte Problem bei der Kinderbetreuung bezieht sich allerdings auf die Ausstattung mit Krippenplätzen. Diese ist nach wie vor ungenügend, in manchen Landkreisen gibt es auch heute noch keine Kinderkrippe. Auch

können die bestehenden Angebote, die teilweise durch die Kommunen gefördert werden, wie z.B. Tagesmütter, nicht von allen Familien genutzt werden, da die Betreuung der Kinder sehr teuer ist.

Neben den öffentlichen Geldern, die für eine bessere Ausstattung mit Kinderbetreuungseinrichtungen fehlen, gibt es auch gesellschaftliche Widerstände, die einen Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder oder von Ganztagsschulen verhindern. Es gibt noch zu viele Vorbehalte Kleinkinder zur Betreuung außer Haus zu geben.

Besser ist die Kinderbetreuungssituation in der Landeshauptstadt. Neben öffentlichen Kindergärten werden auch Betriebskindergärten oder beispielsweise Krabbelgruppen mit öffentlicher Förderung eröffnet. Auch steigt die Zahl der Firmen, die einen Service zur Unterstützung bei der Suche nach Betreuungseinrichtungen oder kurzfristige Hilfe bei Krankheit des Kindes anbieten. Allerdings bieten auch die zunehmenden Angebote der Unternehmen an Teleheimarbeitsplätzen nicht die Lösung des Kinderbetreuungsproblems in der Region. Auch wenn Frauen zu Hause arbeiten können, benötigen sie Ruhe und somit einen Betreuungsplatz.

Die hohen zeitlichen Aufwendungen der Frauen durch die Kinderbetreuung und Familienversorgung erhöhen sich dann noch zusätzlich, wenn sie lange Fahrtwege zur Arbeitsstelle und zu den Betreuungs- und Versorgungseinrichtungen in Kauf nehmen müssen. Frauen benötigen aufgrund ihrer vielfältigeren Tätigkeiten längere Zeit zur Erledingung der täglichen Notwendigkeiten als Männer. Während sich bei Männern im Regelfall die zeitlichen Aufwendungen auf die Fahrzeit zur Arbeit und von der Arbeit nach Hause reduzieren, kumulieren sich bei Frauen durch die Mehrfachaufwendungen für Einkäufe und für die Freizeitgestaltung der Kinder die zeitlichen Beanspruchungen. Insbesondere dann, wenn die unterschiedlichen Einrichtungen an verschiedenen Orten liegen, kann sich der Zeitaufwand enorm erhöhen. Auch wenn Frauen motorisiert sind, verbieten die zeitlichen Aufwendungen häufig die Ausübung einer Vollzeitstelle.

Wenn die Frauen kein eigenes Auto besitzen, was dann häufig der Fall ist, wenn der Partner das gemeinsame Familienauto für seine Fahrt zur Arbeit nutzt, sind Frauen auf die öffentlichen Verkehrsmittel angewiesen. In der Landeshauptstadt, den umliegenden Landkreisen und an den S-Bahn-Strecken ist die Lage diesbezüglich für Frauen recht günstig. Das Verkehrssystem ist gut ausgebaut und die Arbeitsstelle bzw. Wohnung kann gut erreicht werden. Außerdem finden Frauen häufig, v.a. im Bereich der mittleren Qualifikationen aber auch im gering qualifizierten Bereich, eine Arbeitsstelle im Landkreis. Problematisch ist die Situation für Frauen im Hinterland der Region. Hier ist der öffentliche Personennahverkehr nicht entsprechend den Anforderungen der Frauen ausgebaut. Teilweise verkehren Busse nur ein paar mal täglich, so dass Frauen gar keine Arbeitsstelle au-

ßerhalb der unmittelbaren Umgebung annehmen können. Falls dort aber keine Teilzeitstelle angeboten wird, sind sie gezwungen durch eine geringfügige Beschäftigung das Familieneinkommen aufzubessern. Da im hochqualifizierten Bereich in den Landkreisen im Hinterland kaum Stellen angeboten werden, bleibt Akademikerinnen häufig nur die Option, ihren Wohnsitz in die Ballungszentren zu verlegen oder eine Stelle unterhalb ihrer Qualifikation anzunehmen.

7. Region Allgäu (Planungsregion 16)

7.1 Strukturmerkmale

7.1.1 Gebietskulisse

Die Region Allgäu gehört zu den „sonstigen ländlichen Regionen". Sie umfasst die Landkreise Oberallgäu, Ostallgäu und Lindau sowie die kreisfreien Städte Kaufbeuren und Kempten. Kempten ist das einzige Oberzentrum, Kaufbeuren ein mögliches Oberzentrum. Mit den Städten Immenstadt-Sonthofen, Oberstdorf, Marktoberdorf, Füssen, Lindau und Lindenberg verfügt die Region über mehrere Mittelzentren.

Die verkehrliche Erschließung der Region kann nicht mehr als zeitgemäß gelten. Dies betrifft sowohl die Schienenverbindungen (Elektrifizierung der Strecke München – Lindau wird jetzt in Angriff genommen) als auch die Straßenanbindungen (Verbesserungen in den nächsten Jahren durch neue Autobahnabschnitte). Besonders nachteilig ist die Situation im Bahn-Güterverkehr (Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie 1999f: 2).

7.1.2 Bevölkerung

In der Region Allgäu leben im Jahr 2000 etwa 460.000 Menschen, das sind knapp vier Prozent der Bevölkerung Bayerns. Etwa 68.000 Menschen leben in Kempten, etwa 44.000 in Kaufbeuren, ca. 24.000 in Lindau. Die Bevölkerungsdichte von 137 Einwohnern pro km² liegt nicht nur unter dem bayerischen Durchschnitt (171) sondern auch unter dem Durchschnitt aller „sonstigen ländlichen Regionen" (150) (Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen 2003; Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie 1999e, 1999f, 1999g).

Das Allgäu ist in den letzten fünf Jahrzehnten von einem steten Wachstum der Bevölkerungszahl geprägt. Dieses ist in den siebziger und achtziger Jahren deutlich niedriger als in den sechziger Jahren und steigt in den Jahren 1989 und 1990 sprunghaft und seither wieder gemäßigter. In absoluten Zahlen nimmt die Bevölkerungszahl in den zwölf Jahren von 1988 bis 2000 etwa so stark zu wie in den 25 Jahren zuvor (je rund 44.000). Die Anzahl

der Menschen steigt damit im Allgäu seit 1988 bzw. seit 1990 stärker als im Durchschnitt aller bayerischen Regionen (vgl. Tabelle 3).

Das Wachstum der Bevölkerungszahl resultiert nahezu ausschließlich auf Wanderungsgewinnen. In den beiden Jahren 1998 und 1999 steht dem Wanderungsgewinn von 3.414 Menschen ein natürlicher Saldo von nur 274 gegenüber. Im Jahre 2000 ist der natürliche Saldo sogar negativ. Die allgemeine Zuwanderungstendenz wird durch die Öffnung Mittel- und Osteuropas potenziert. In den Jahren 1989 bis 1991 beträgt der Wanderungssaldo zusammen fast 24.000 Personen.[61] Die Zuwanderung ist stark durch die Wahl des Alterswohnsitzes motiviert.[62]

Das Allgäu gehört zu den bayerischen Regionen mit relativ hohen Anteilen von älteren Menschen. Bei einem durchschnittlichen Anteil von Kindern und Jugendlichen bedeutet das einen relativ geringen Anteil an Menschen im erwerbsfähigen Alter (vgl. Tabelle 5). Im Grundsatz hat sich an dieser Altersstruktur im Vergleich zur bayerischen Entwicklung im letzten Jahrzehnt nichts geändert.

Innerhalb der Region konzentriert sich das Wachstum der Bevölkerungszahl auf die südlichen Gebiete. Im Regionalplan wird eine Zuwanderung stärker in die nördlichen Teilregionen als Ziel formuliert.

7.1.3 Wirtschaft

Die Wirtschaftskraft der Region bleibt sowohl hinter dem bayerischen Durchschnitt als auch hinter dem Durchschnitt der ländlichen Regionen zurück. Das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen[63] liegt in den Jahren 1991 und 2000 um 6,5 Prozent unter dem der ländlichen Regionen insgesamt. Gegenüber dem gesamten Bayern vergrößert sich im genannten Zeitraum der Abstand sogar noch von 12 auf annähernd 15 Prozent (vgl. Tabelle 13)

---

[61] Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen, Daten zur Raumordnung

[62] Regionaler Planungsverband 16 Allgäu: Regionalplan, Begründung zu A III, Bevölkerung und Arbeitsplätze

[63] Dieser Indikator wird dem Bruttoinlandsprodukt je Einwohner vorgezogen, um den Einfluss der Altersstruktur auszublenden.

Tabelle 13: Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Erwerbstätigen in der Region Allgäu zu jeweiligen Preisen

Jahr	Allgäu			Sonst. ländliche Regionen	Bayern
	BIP/ Erwerbst. (in €)	relativ zu den sonstigen ländlichen Regionen (in %)	relativ zu Bayern (in %)	BIP/ Erwerbst. (in €)	BIP/ Erwerbst. (in €)
1991	37.574	-6,5	-12,2	40.174	42.772
2000	47.876	-6,6	-14,6	51.274	56.058

Quelle: Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen, Daten zur Raumbeobachtung; eigene Berechnungen

In großen Teilen der Region steht die Landwirtschaft unter erschwerten natürlichen Bedingungen in einem harten Wettbewerb. Der Rückgang landwirtschaftlicher Produktion zwischen 1988 und 1996 ist mit rund einem Drittel in der Bruttowertschöpfung zu laufenden Preisen zu beziffern (Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie 1999e, 1999f, 1999g).

Die Region wird insgesamt stark vom Produzierenden Gewerbe geprägt. Je nach Regionsteilen sind dabei der Maschinen- und Fahrzeugbau, die Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik, die Nahrungs- und Genussmittelindustrie, die Textil- und Bekleidungsindustrie sowie die Bauwirtschaft zu nennen. Der Strukturwandel in diesen Bereichen bremst das Wirtschaftswachstum der Region. – Die Exportquote der Industrie liegt in der Region im Jahre 1998 mit 35 Prozent unter dem bayerischen Durchschnitt von 37 Prozent.

Der Dienstleistungsbereich wird gerade im Süden der Region vom Tourismus bestimmt. Ansonsten spielen Handel und Verkehr eine etwas gewichtigere Rolle (Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie 1999e, 1999f, 1999g).

7.1.4 Arbeitsmarkt

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigt in den achtziger Jahren stetig an und erreicht im Konjunktur-Hoch der Wiedervereinigung ihren Spitzenwert von 154.000 Beschäftigten. Bis 1998 bröckelt die Beschäftigung dann wieder kontinuierlich ab (Bayerisches Staatsministerium

für Landesentwicklung und Umweltfragen lfd.), um dann wieder leicht zu steigen (Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsamt Kempten 2003: 5).

Der Tertiärisierungsgrad der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegt sowohl in 1990 als auch in 2000 leicht über dem Referenzwert aller „sonstigen ländlichen Regionen" dagegen leicht unter dem Tertiärisierungsgrad in Bayern insgesamt (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Tertiärisierungsgrad der Allgäuer Wirtschaft

Jahr	Anteil der Dienstleistungsbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in %)		
	Allgäu	Klasse „Sonstige ländliche Regionen"	Bayern
1990	48,0	46,5	49,5
2000	55,5	53,7	58,1

Quelle: Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen, Daten zur Raumbeobachtung; eigene Berechnungen

Der Strukturwandel äußert sich in einem Rückgang an Beschäftigung vor allem im Baubereich (1997 bis 2002: -1.448 Beschäftigte in Bauberufen) und in der Textil- und Bekleidungsindustrie (-495 Beschäftigte in Textil- und Bekleidungsberufen). Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird dagegen vor allem in den Verkehrsberufen (+1.145), in den Sozial- und Erziehungsberufen (+1.121) und in den Organisationsberufen (+1.054) aufgebaut (Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsamt Kempten 2003: 18).

Zu beachten ist insbesondere, dass die Schwankungen im Umfang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von einer kontinuierlichen Zunahme der Teilzeitarbeit begleitet sind. Von 1990 bis 1999 steigt der Teilzeit-Anteil von 12,3 auf 18,4 Prozent. Nach einem Einbruch der Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2000 (auf 15,4 Prozent Anteil) steigt diese in den beiden Folgejahren wieder an (Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsamt Kempten 2003: 7).

Insgesamt konnte der Verlust von größeren Industriebetrieben nicht ausreichend durch neue wirtschaftliche Aktivitäten kompensiert werden.

Der Arbeitsmarkt wird im Jahre 2001 angebotsseitig durch einen negativen Pendlerinnen und Pendlersaldo von etwa 7.000 Erwerbstätigen entlastet. Den etwa 33.000 Einpendlerinnen und Einpendler in die Region stehen

nämlich rund 40.000 Auspendlerinnen und Auspendler gegenüber. Die Auspendlerinnen und Auspendler arbeiten zum größten Teil in den Regionen Ravensburg, Memmingen und München. Die Einpendlerinnen und Einpendler kommen vor allem aus den Regionen Ravensburg und Memmingen. Der mit Abstand größte Pendler- und Pendlerinnensaldo besteht gegenüber München, wohin über 3.700 Menschen mehr auspendeln als von dort einpendeln (Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsamt Kempten o.J.: 3f.).

Auch bei den Auszubildenden ist ein negativer Pendler und Pendlerinnensaldo festzustellen: Den 760 einpendelnden Auszubildenden stehen 1.040 Auspendler und Auspendlerinnen gegenüber (ebd.: 7).

Die größten negativen Pendler- und Pendlerinnensalden haben die Teilregionen Kaufbeuren (4.800 mehr Aus- als Einpendler und Einpendlerinnen) und Marktoberdorf (2.600 mehr Aus- als Einpendler und Einpendlerinnen). Aus der Teilregion Kaufbeuren pendeln jeweils über 2.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach München, Weilheim und Memmingen aus. Die Teilregionen Füssen und Sonthofen weisen dagegen positive Pendler- und Pendlerinnensalden auf (ebd.: 5f.).

In der Region arbeiten im Jahre 1991 knapp 1.400 Einpendlerinnen und Einpendler aus dem Ausland, v.a. Österreich. Über die Anzahl der Auspendlerinnen und Auspendler ins Ausland liegen uns keine Angaben vor. Der Frauenanteil an den Ein- wie an den Auspendlern beträgt 37 Prozent (ebd.: 7).

7.1.5 Arbeitslosigkeit

Die Anzahl der Arbeitslosen (Jahresdurchschnitt) verdoppelt sich von 1990 (7.206) bis 1997 (14.302) fast. Nach einem Rückgang bis 2001 liegt die Anzahl im Jahre 2002 knapp über 12.000.

In der Arbeitslosenquote spiegelt sich das – entsprechend der Bevölkerungsentwicklung – nicht so deutlich wider. Die Quote steigt von 4,2 Prozent (1990) auf 7,9 Prozent (1997) und liegt im Jahresdurchschnitt 2002 bei 5,9 Prozent. Damit liegt die Arbeitslosenquote jedoch unter derjenigen für Bayern insgesamt und unter allen bayerischen Arbeitsämtern im Viertel mit den niedrigsten Arbeitslosenquoten. Besonders günstig stellt sich die Situation in der Teilregion Lindau dar (Sept. 2003: 3,9 Prozent) (Bundesanstalt für Arbeit, Landesarbeitsamt Bayern 2003).

Der Anteil der Frauen an den Arbeitslosen liegt in etwa im bayerischen Durchschnitt (Allgäu: 48,0 Prozent, Bayern: 47,5 Prozent). Ein deutlich

höherer Anteil der Arbeitslosen im Allgäu als in Bayern sucht im September 2003 Teilzeitarbeit (17,6 vs. 15,1 Prozent) (ebd.).

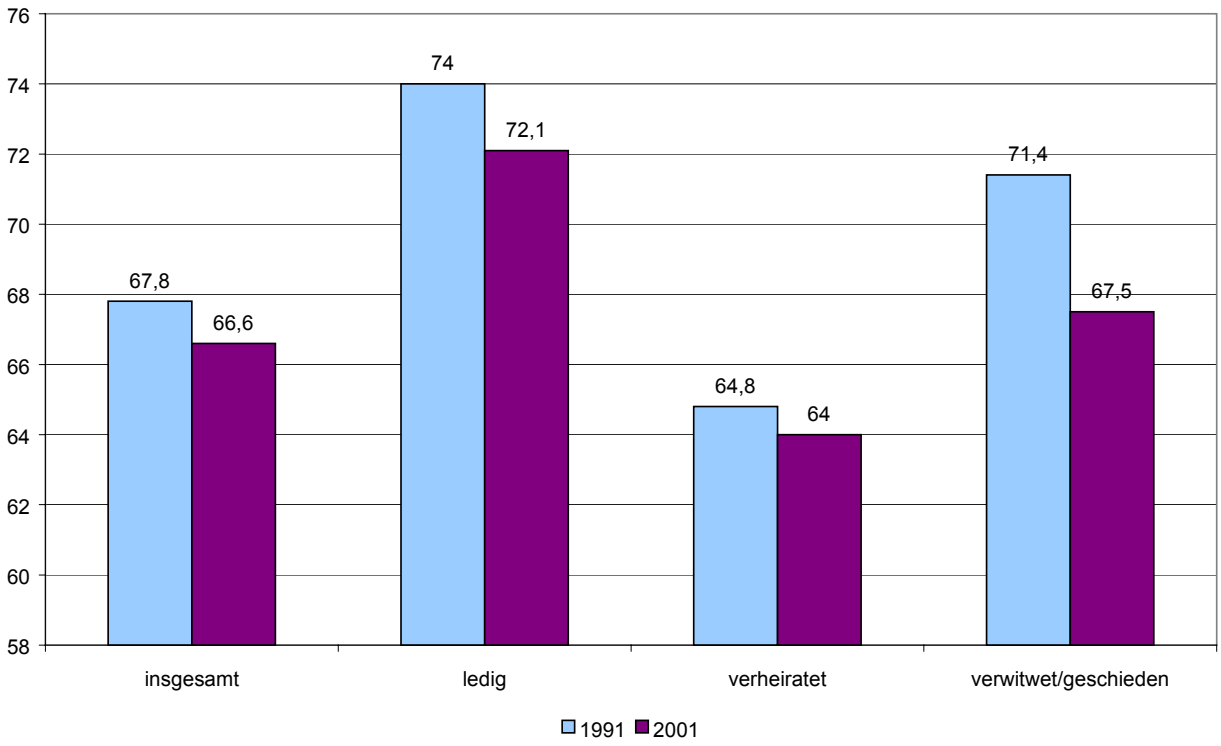
7.2 Die Frauenerwerbstätigkeit in der Region Allgäu

7.2.1 Die Entwicklung der Beschäftigung

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Allgäu lag zum Ende der 80er Jahre des letzten Jahrhunderts über dem bayerischen Durchschnitt. Der hohe Anteil an Unternehmen der Tourismusbranche und der Gesundheitsbereich boten in der Vergangenheit viele Arbeitsplätze an, die den Frauen eine Erwerbstätigkeit erleichterten. Zudem war die Textilindustrie bis Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre ein Industriezweig, der vielen Frauen im Allgäu eine Beschäftigungsmöglichkeit bot.

Die Frauenerwerbsquote lag im Allgäu 1987 bei 67,8 Prozent (Bayern: 64,7 Prozent). Bis zum Jahr 2001 sank sie, entgegen dem generellen Trend in der Bundesrepublik auf 66,6 Prozent und fällt unter den bayerischen Durchschnitt (67,5 Prozent). Während in Bayern lediglich die Erwerbsquote der ledigen Frauen zurückging, was auf eine höhere Bildungsbeteiligung der jungen Frauen schließen lässt, und die Erwerbsquote auch unter den verheirateten Frauen weiter anstieg, gingen im Allgäu sowohl die Erwerbsquoten der ledigen als auch die der verheirateten Frauen von 1987 bis 2001 zurück.

Abb. 91: Frauenerwerbsquoten in der Region Allgäu nach Familienstand

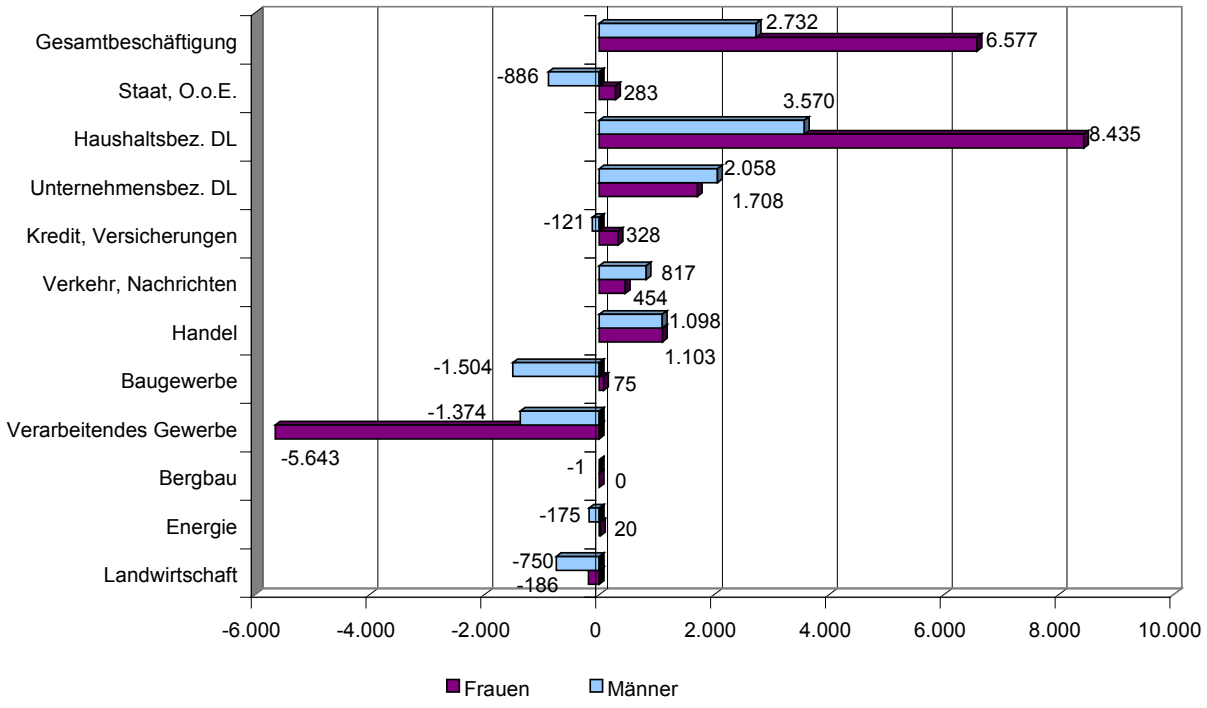


Daten: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Ergebnisse des Mikrozensus

Von 1987 bis zum Jahr 2002 entstanden in der Region Allgäu insgesamt rd. 9.300 neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Davon konnten die Frauen allein 6.600 Arbeitsplätze hinzugewinnen. Die meisten neuen Arbeitsplätze entstanden im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen, der unternehmensbezogenen Dienstleistungen und im Handel. Während in den haushaltsbezogenen Dienstleistungen Frauen mehr als doppelt so viele Arbeitsplätze wie Männer hinzugewinnen konnten, profitierten im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen Männer stärker vom Beschäftigungswachstum als Frauen.

Im Gegensatz zur positiven Entwicklung in den Dienstleistungsbranchen wurden im Verarbeitenden Gewerbe Arbeitsplätze abgebaut und zwar wesentlich mehr bei den Frauen als bei den Männern. Im Baugewerbe und im öffentlichen Dienst verloren Männer Arbeitsplätze, während Frauen im öffentlichen Dienst geringfügig neue Arbeitsplätze hinzugewinnen konnten.

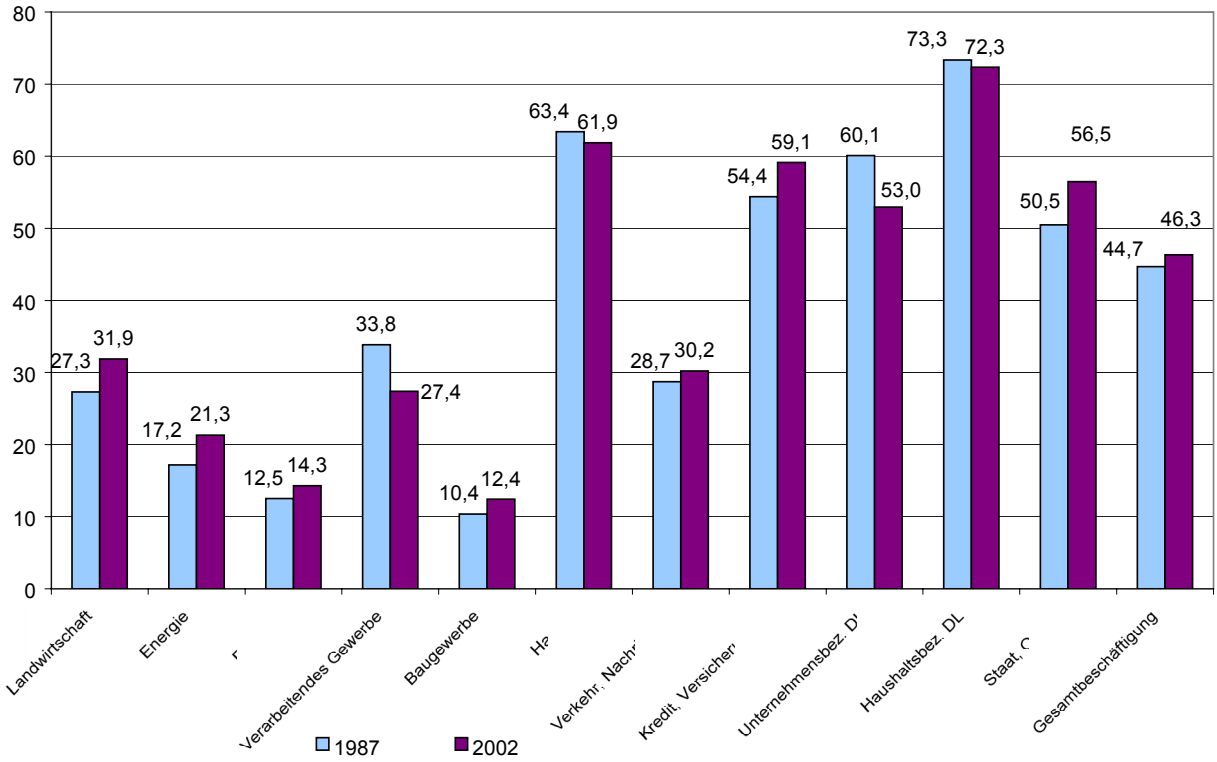
Abb. 92: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Wirtschaftsabteilungen der Region Allgäu von 1987 bis 2002



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Durch die quantitativ positivere Beschäftigungsentwicklung der Frauen im Allgäu erhöhte sich seit 1987 in den meisten Wirtschaftsabteilungen der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Verarbeitenden Gewerbe ging die Beschäftigung der Frauen allerdings derart stark zurück, dass der Frauenanteil im Jahr 2002 auf 27,4 Prozent sank. Auch in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen ging der Frauenanteil aufgrund der größeren Arbeitsplatzgewinne der Männer zurück. Im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen und im Handel haben die Männer in den vergangenen Jahren zwar nicht absolut aber prozentual mehr Arbeitsplätze hinzugewonnen, so dass sich in der Folge auch hier der Frauenanteil verringerte.

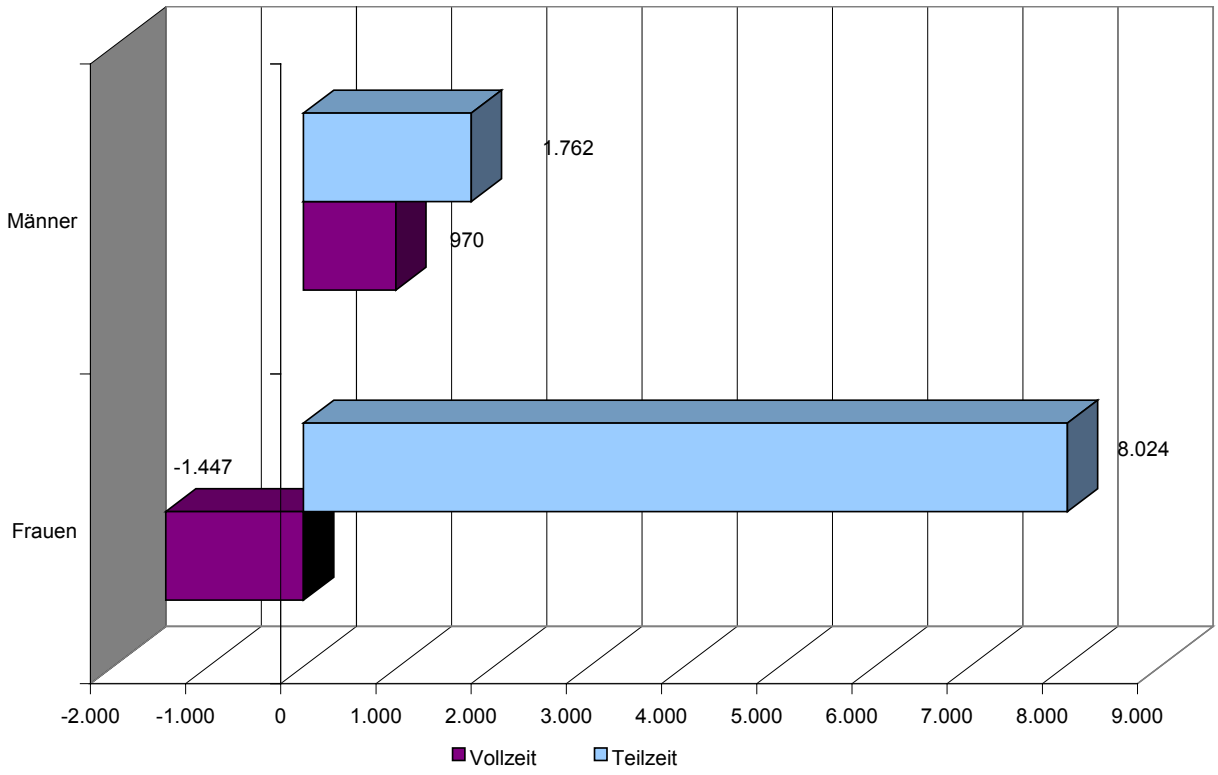
Abb. 93: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Wirtschaftsabteilungen der Region Allgäu



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Werden die Beschäftigungsgewinne der Frauen allerdings nach Arbeitszeiten betrachtet, relativiert sich die positive Beschäftigungssituation für Frauen wieder etwas. Während die Männer von 1987 bis 2002 sowohl neue Vollzeit- als auch neue Teilzeitarbeitsplätze hinzugewannen, entstanden für Frauen nur neue Teilzeitarbeitsplätze. Vollzeitarbeitsplätze wurden bei den Frauen per Saldo sogar abgebaut.

Abb. 94: Entwicklung der Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze in der Region Allgäu von 1987 bis 2002 (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)

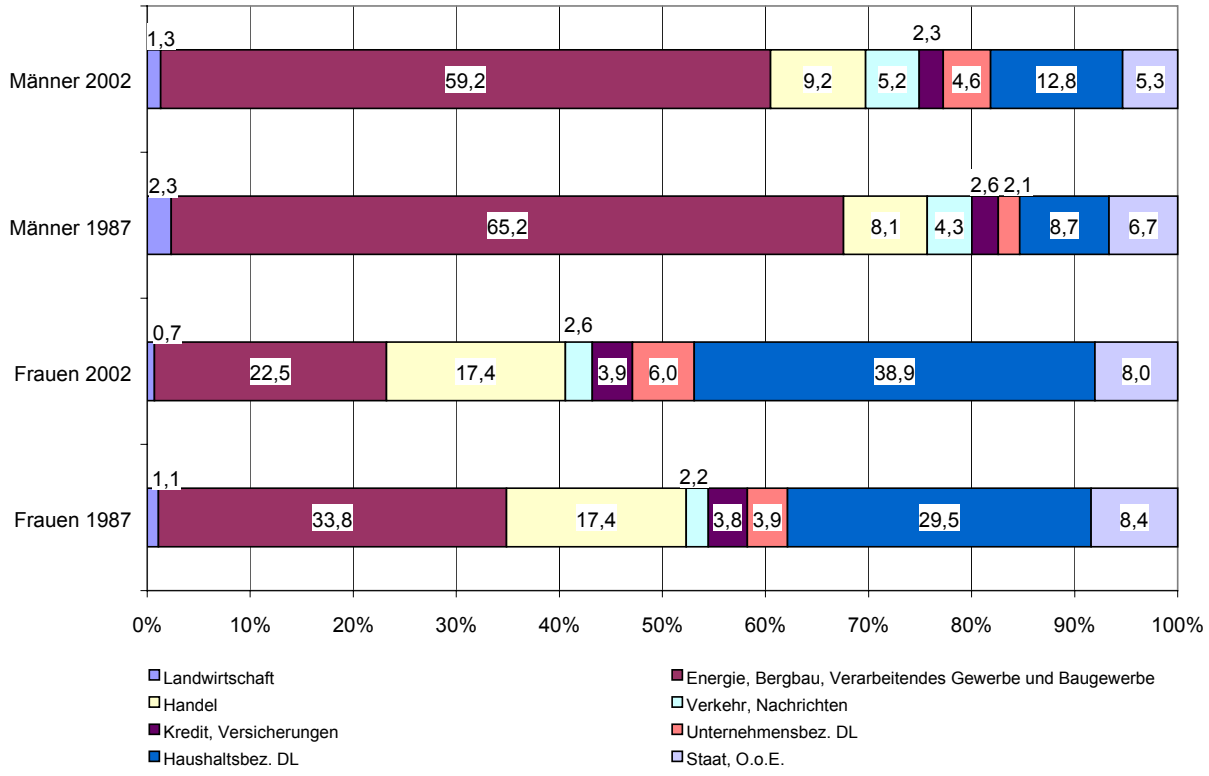


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Bereits 1987 hatten im Allgäu die haushaltsbezogenen Dienstleistungen eine sehr hohe Bedeutung für die Frauenbeschäftigung. Knapp 30 Prozent aller Frauen fanden in diesem Wirtschaftszweig eine Arbeitsstelle. Bis 2002 stieg seine Bedeutung nochmals stark an, so dass inzwischen beinahe 40 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen des Allgäus in einer Branche dieses Sektors arbeiten.

Aufgrund der starken Arbeitsplatzverluste im Verarbeitenden Gewerbe nahm dessen Bedeutung für die Frauenbeschäftigung seit 1987 stark ab. Inzwischen finden nur noch gut 20 Prozent der Frauen im Verarbeitenden Gewerbe ihr Auskommen. Im Handel, dem drittgrößten Arbeitgeber für Frauen arbeiten gut 17 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen.

Abb. 95: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Region Allgäu nach Wirtschaftsabteilungen

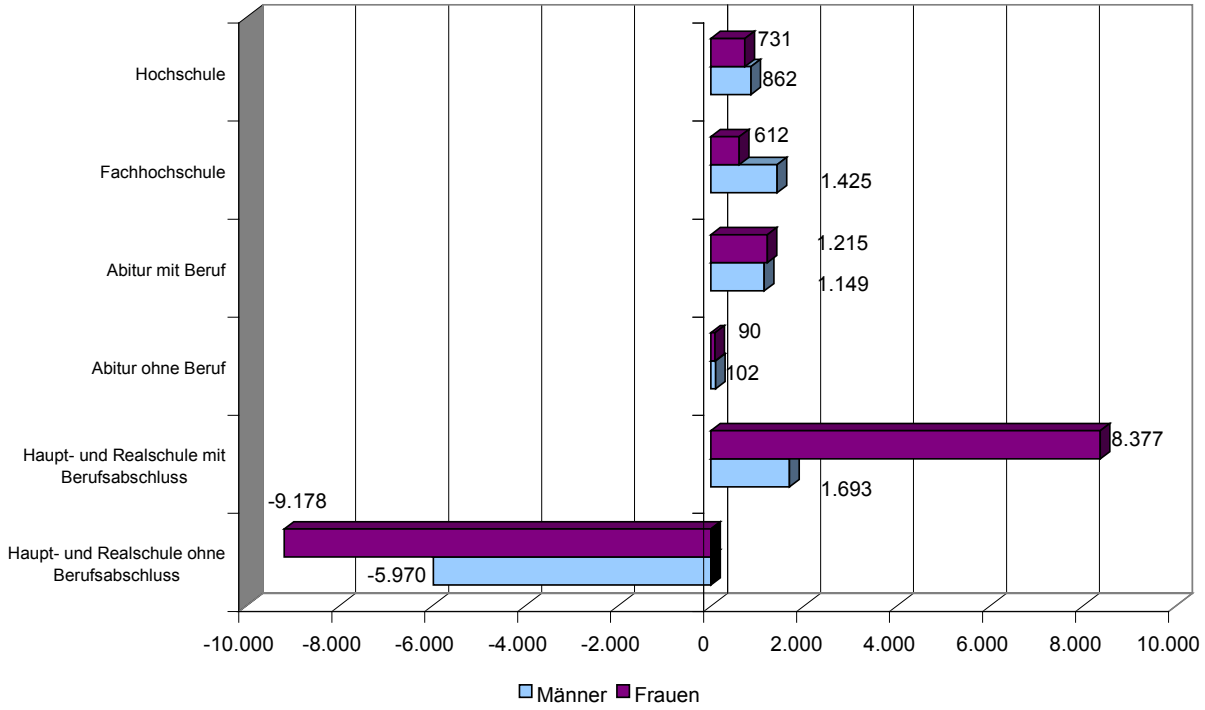


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

7.2.2 Die Entwicklung der Beschäftigung nach Qualifikation

Der Arbeitsplatzverlust von 1987 bis 2002 traf per Saldo nur die gering qualifizierten Beschäftigten. Unter diesen waren die Frauen weit stärker vom Beschäftigungsabbau betroffen als die Männer. Die Frauen mit Haupt- und Realschulabschluss und ohne Berufsausbildung verloren im Allgäu von 1987 bis 2002 mehr als 9.000 Arbeitsplätze. Die besten Arbeitsmarktchancen hatten in den vergangenen Jahren die Frauen mit einer mittleren Berufsausbildung. Sie sind die Gewinnerinnen der Arbeitsplatzentwicklung in der Region Allgäu. Moderat fielen dagegen die Stellenzuwächse der hochqualifizierten Beschäftigten aus. Dabei haben hochqualifizierte Männer im Allgäu etwas mehr Arbeitsplätze hinzugewonnen als Frauen. Mehr Männer als Frauen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss fanden eine neue Stelle.

Abb. 96: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region Allgäu von 1987 bis 2002 nach Qualifikation



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

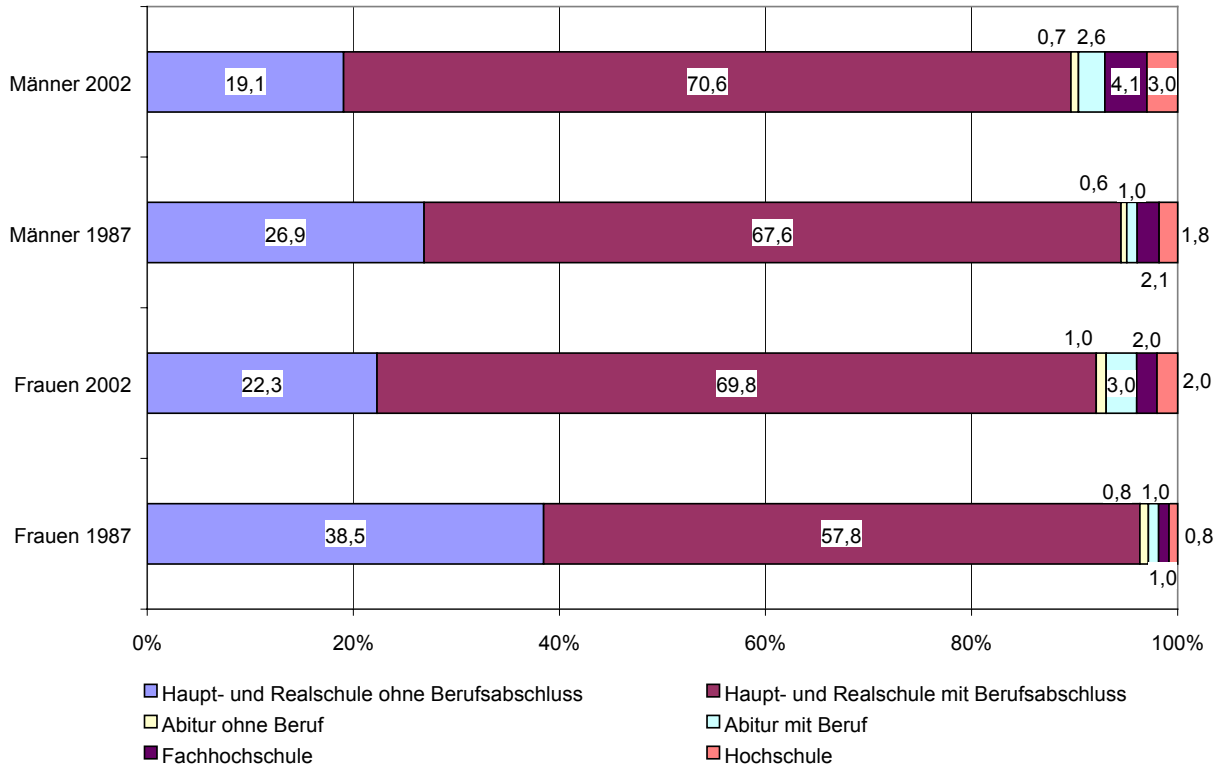
Prozentual gesehen verringerte sich die Zahl der gering qualifizierten weiblichen Beschäftigten im Allgäu um 40,2 Prozent. Damit war der Arbeitsplatzabbau im Allgäu in diesem Qualifikationsbereich unter den Frauen stärker als im bayerischen Durchschnitt, wo „nur“ 35,9 Prozent der gering qualifizierten Frauen ihre Arbeitsstelle verloren. Die Beschäftigungsgewinne der hochqualifizierten Frauen waren im Allgäu allerdings prozentual niedriger als im bayerischen Durchschnitt.

Auch im Jahr 2002 ist das Qualifikationsniveau unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei den Männern höher als bei den Frauen. Nur vier Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen hatten einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss gegenüber 7,1 Prozent der Männer. Gegenteilig verhält sich die Situation im Bereich der gering qualifizierten Beschäftigung. Während im Jahr 2002 22,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen lediglich über einen Haupt- oder Realschulabschluss aber über keine Berufsausbildung verfügten, lag dieser Anteil bei den Männern bei 19,1 Prozent.

Das Qualifikationsniveau der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Allgäu liegt etwas unter dem bayerischen Durchschnitt. Während

der Anteil der gering qualifizierten Frauen in Bayern etwa genauso hoch ist wie im Allgäu, verfügen in Bayern 6,3 Prozent der Frauen über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Höher als in Bayern liegt im Allgäu der Anteil der Frauen, die über einen Haupt- oder Realschulabschluss und eine berufliche Ausbildung verfügen. Dieser liegt in Bayern bei 65,5 Prozent.

Abb. 97: Die Zusammensetzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region Allgäu nach Qualifikation

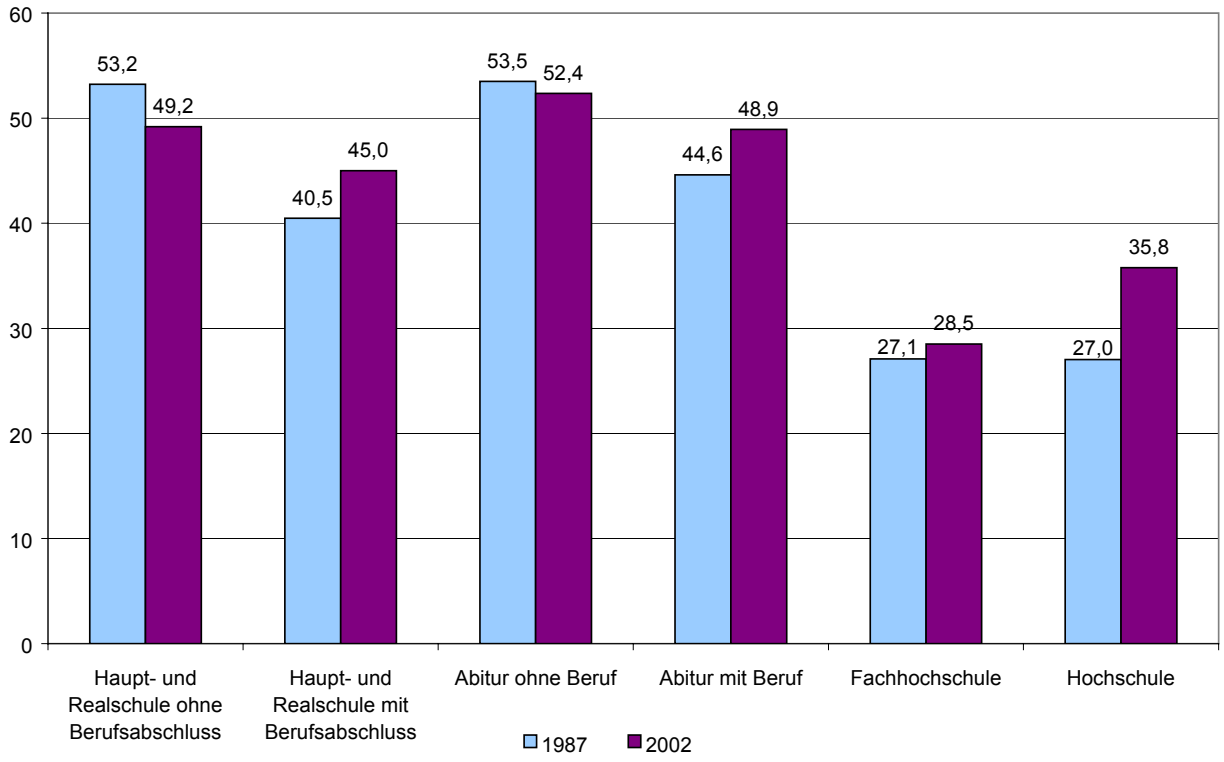


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die in der Region Allgäu vergleichsweise geringen Anteile an Hochqualifizierten unter den Frauen liefern eher einen Beleg für die Tatsache, dass im Allgäu generell weniger hochqualifizierte Arbeitskräfte gesucht werden als in Bayern als für die Tatsache, dass sich die Allgäuer Frauen schwerer gegen ihre männlichen Mitkonkurrenten durchsetzen können. Die Frauenanteile an den Beschäftigten zeigen, dass im Allgäu das Gegenteil der Fall ist. Diese liegen im hochqualifizierten Tätigkeitssegment über den entsprechenden Anteilen für Bayern. Unter den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hochschulabgänger und -abgängerinnen sind im Allgäu 35,8 Prozent Frauen, in Bayern dagegen nur 32,1 Prozent. Bei den Fachhoch-

schüler und -schülerinnen liegt der Anteil für das Allgäu bei 28,5 Prozent, der für Bayern hingegen bei 25,7 Prozent.

Abb. 98: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Allgäu nach Qualifikation



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

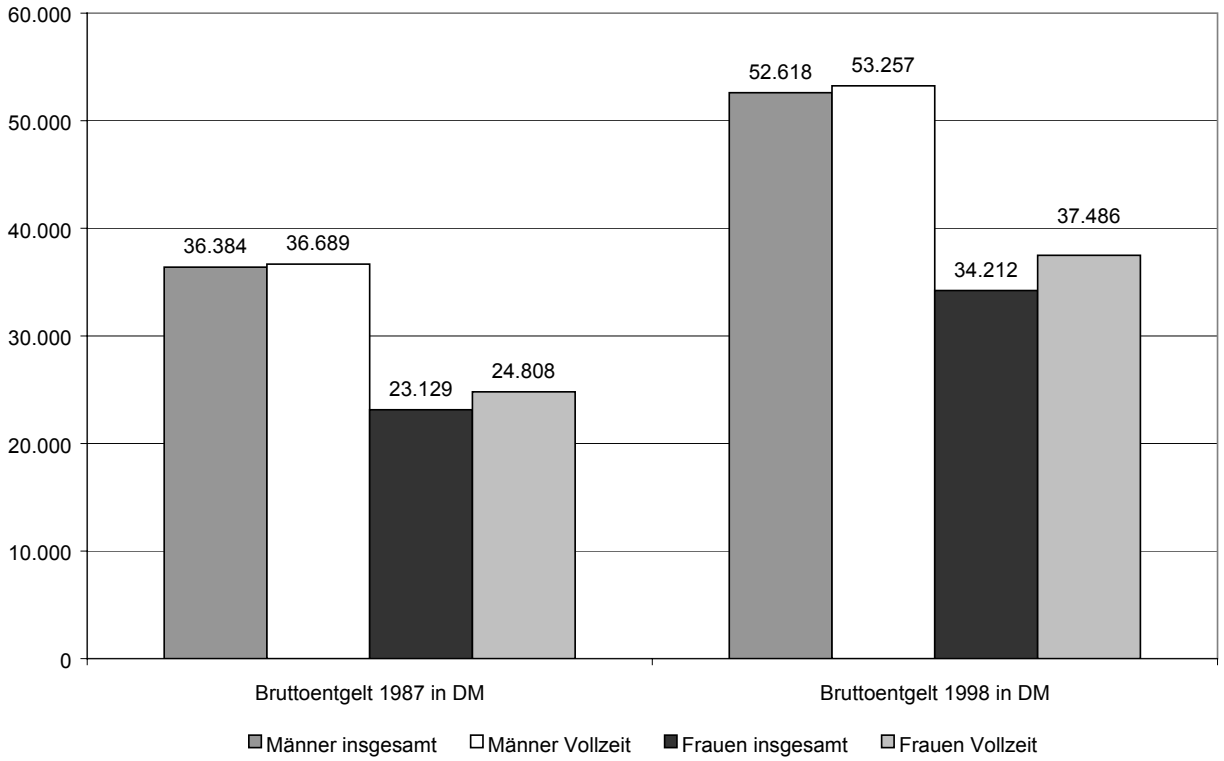
7.2.3 Die Einkommenssituation

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen im Allgäu erzielten im Jahr 1998 nur 65 Prozent des Einkommens der Männer. Werden nur die in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Vergleich mit einbezogen, so erreichen die Frauen 1998 rd. 70 Prozent des Einkommens der Männer. Der Einkommensabstand unter den Vollzeit beschäftigten Frauen und Männern ist damit im Allgäu größer als in Bayern, wo Frauen 1998 immerhin knapp 74 Prozent des Einkommens der Männer erreichten. Von 1987 bis 1998 stiegen die Einkommen der Vollzeit beschäftigten Frauen um 51,1 Prozent und damit stärker als die Einkommen der Vollzeit beschäftigten Männer (plus 45,2 Prozent). Die Teilzeit beschäftigten

Männer konnten allerdings von 1987 bis 1998 wesentlich höhere Einkommenszuwächse als Frauen erzielen. Sie verdienten 1998 73,2 Prozent mehr als 1987, bei den Teilzeit beschäftigten Frauen erhöhten sich die Einkommen um nur 54,8 Prozent. Die stärkeren Einkommenszuwächse bei den Teilzeit beschäftigten Männern könnten auf einen Anstieg der durchschnittlichen Stundenzahl der Teilzeit beschäftigten Männer zurückzuführen sein.

Insgesamt sind die Einkommenszuwächse der Allgäuer Frauen geringer als im bayerischen Durchschnitt. Hier stiegen die Einkommen der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen um 49,7 Prozent, die der Vollzeit beschäftigten Frauen sogar um 55 Prozent an.

Abb. 99: Durchschnittliches Jahresbruttoeinkommen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Allgäu



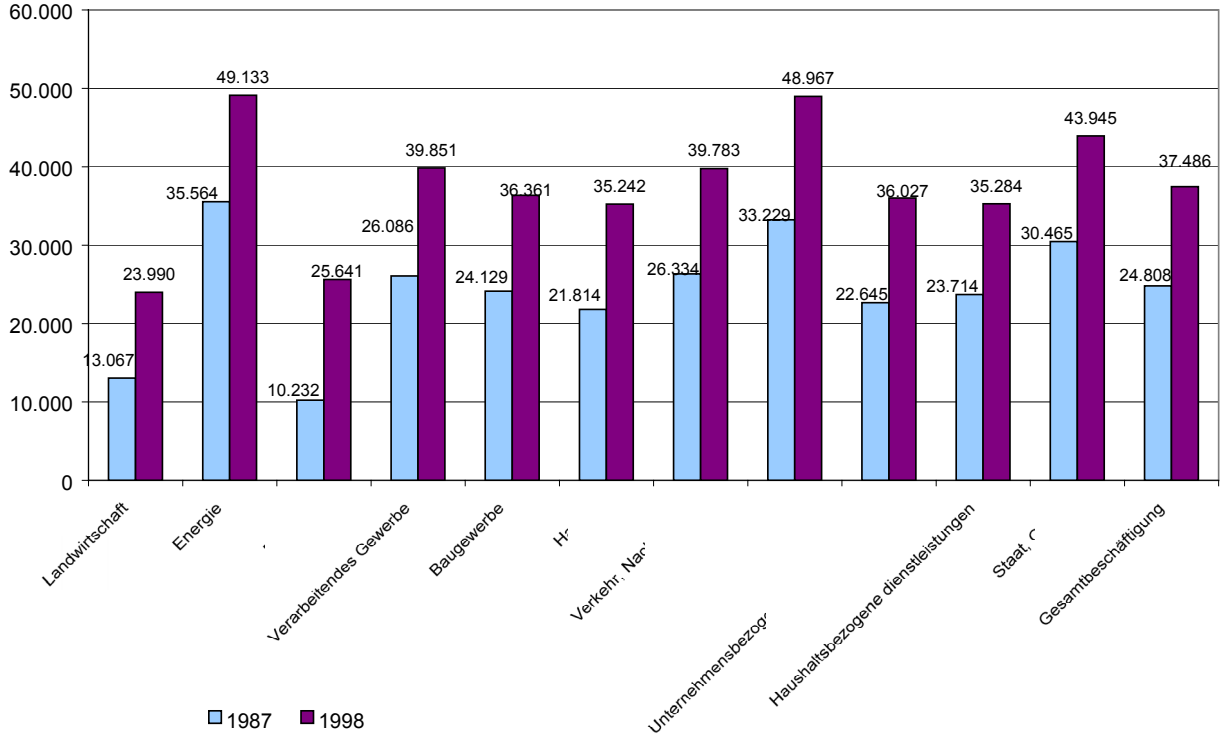
Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die höchsten Einkommen für Frauen zahlten 1998 der Energiesektor, das Kredit- und Versicherungswesen sowie der öffentlichen Dienst. Am wenigsten verdienten die Frauen in der Landwirtschaft, im Bergbau und im Handel. In diesen Branchen, im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe, in

den unternehmensbezogenen Dienstleistungen und in den haushaltsbezogenen Dienstleistungen lagen die Einkommen der Vollzeit beschäftigten Frauen unter dem Gesamtdurchschnittseinkommen der Frauen in der Region.

Die prozentual größten Einkommensdifferenzen zwischen Vollzeit beschäftigten Frauen und Männern bestanden 1998 im Bergbau und in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Hier erzielten Frauen nur 41,6 bzw. 69,2 Prozent der Einkommen der Männer. Die geringsten Einkommensunterschiede bestanden im öffentlichen Dienst und im Verkehrs- und Nachrichtensektor. Hier verdienten Vollzeit beschäftigte Frauen 77,7 bzw. 80,6 Prozent dessen was Männer verdienten.

Abb. 100: Durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen der Vollzeit beschäftigten Frauen in den Wirtschaftsabteilungen der Region Allgäu in DM (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

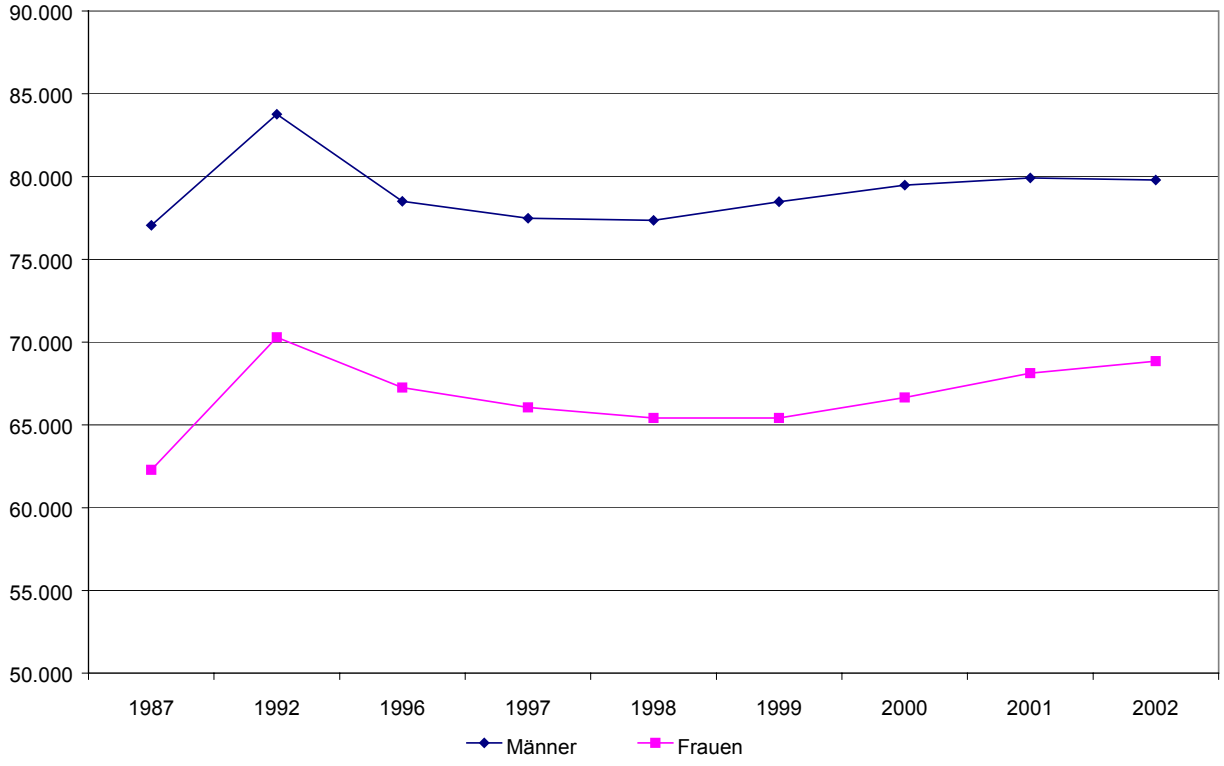
7.2.4 Die Arbeitsmarktsituation

Mit 6,3 Prozent lag die Arbeitslosenquote[64] im September 2003 im Arbeitsamtsbezirk Kempten unter der bayerischen Quote von 7,4 Prozent. Dabei war die registrierte Arbeitslosigkeit unter den Frauen etwas geringer als unter den Männern. Die Arbeitslosenquote der Frauen lag bei 6,2 Prozent, die der Männer bei 6,4 Prozent (Bayern: Frauen 7,3, Männer 7,4 Prozent). Trotz der vergleichsweise niedrigen Arbeitslosenquoten war die Arbeitsmarktentwicklung in den vergangenen Jahren im Allgäu etwas verhaltener als in den meisten anderen Regionen Bayerns. Von 1987 bis 2002 hatte die Region Allgäu das zweitniedrigste Beschäftigungswachstum, gemessen an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen. Um nur 10,6 Prozent wuchs die Frauenbeschäftigung gegenüber 20,4 Prozent im bayerischen Durchschnitt.

Die Beschäftigung im Allgäu erreichte 1992 ihren Höhepunkt. Der anschließende Beschäftigungsrückgang vollzog sich etwas langsamer als in Bayern, um 1998, ein Jahr später als in Bayern, den Beschäftigungstiefpunkt zu erreichen. Die anschließende Erholung auf dem Arbeitsmarkt vollzog sich ebenfalls langsamer als in Bayern. Während hier bis zum Jahr 2002 zumindest bei den Frauen der Beschäftigungshöchststand von 1992 überschritten werden konnte, war dies im Allgäu nicht der Fall, weder bei den Frauen noch bei den Männern. Bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern ging die Beschäftigung von 2001 bis 2002 sogar nochmals leicht zurück.

[64] Arbeitslosenquote bezogen auf alle abhängigen zivilen Erwerbspersonen. Daten: Bundesanstalt für Arbeit, Landesarbeitsamt Bayern.

Abb. 101: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region Allgäu von 1987 bis 2002

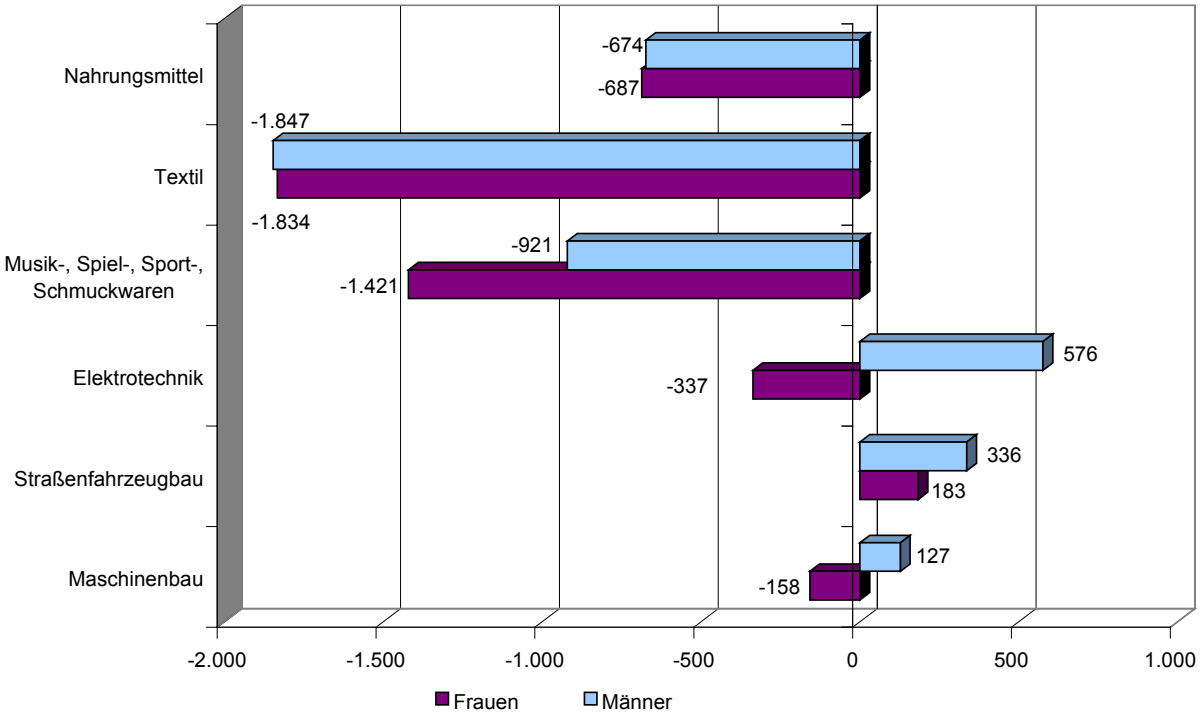


Daten: Bundesanstalt für Arbeit

Die verhaltene Arbeitsmarktentwicklung im Allgäu ist einerseits auf den starken Beschäftigungsabbau im Verarbeitenden Gewerbe und andererseits auf den vergleichsweise schwachen Ausbau der Dienstleistungen zurückzuführen.

Im Verarbeitenden Gewerbe betraf der Abbau von Arbeitsplätzen vor allem Frauen. Insbesondere in der Textilindustrie, der Modeschmuck- und Spielwarenindustrie, der Nahrungsmittelindustrie und weniger auch in der Elektroindustrie wurden seit 1987 Arbeitsplätze von Frauen in nennenswertem Umfang abgebaut.

Abb. 102: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes von 1987 bis 2002 in der Region Allgäu



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Nach dem zweiten Weltkrieg bot die Schmuckproduktion vielen Frauen eine Stelle zunächst in Heimarbeit und später auch in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Daneben beschäftigte die Textilindustrie in der Spinnerei und Weberei sowie die Nahrungsmittelindustrie viele Frauen. Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre schlossen viele Betriebe der Schmuck-, Spielwaren- und Textilindustrie, da die Umsätze zurückgingen und die Produktion verlagert wurde. In der Nahrungsmittelindustrie ging die Zahl der Arbeitsplätze aufgrund technischer Rationalisierungsmaßnahmen zurück und viele Milchwerke wurden geschlossen. Aufgrund der starken Konzentration auf die Nahrungsmittelindustrie hatten die Rationalisierungsmaßnahmen eine hohe Bedeutung für die Region. Im Zuge des Arbeitsplatzabbaus verloren viele un- und angelernte Frauen aber auch Männer ihre Arbeitsplätze.

Derzeit kann die Nahrungsmittelindustrie ihre Produktion nicht erweitern sondern lediglich sichern. Die Konkurrenz durch großer Wettbewerber bedroht Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der einheimischen Produktion auch zukünftig mit weiteren Rationalisierungsmaßnahmen. Da sie als Branche weniger konjunkturabhängig als andere Branchen ist, wird die

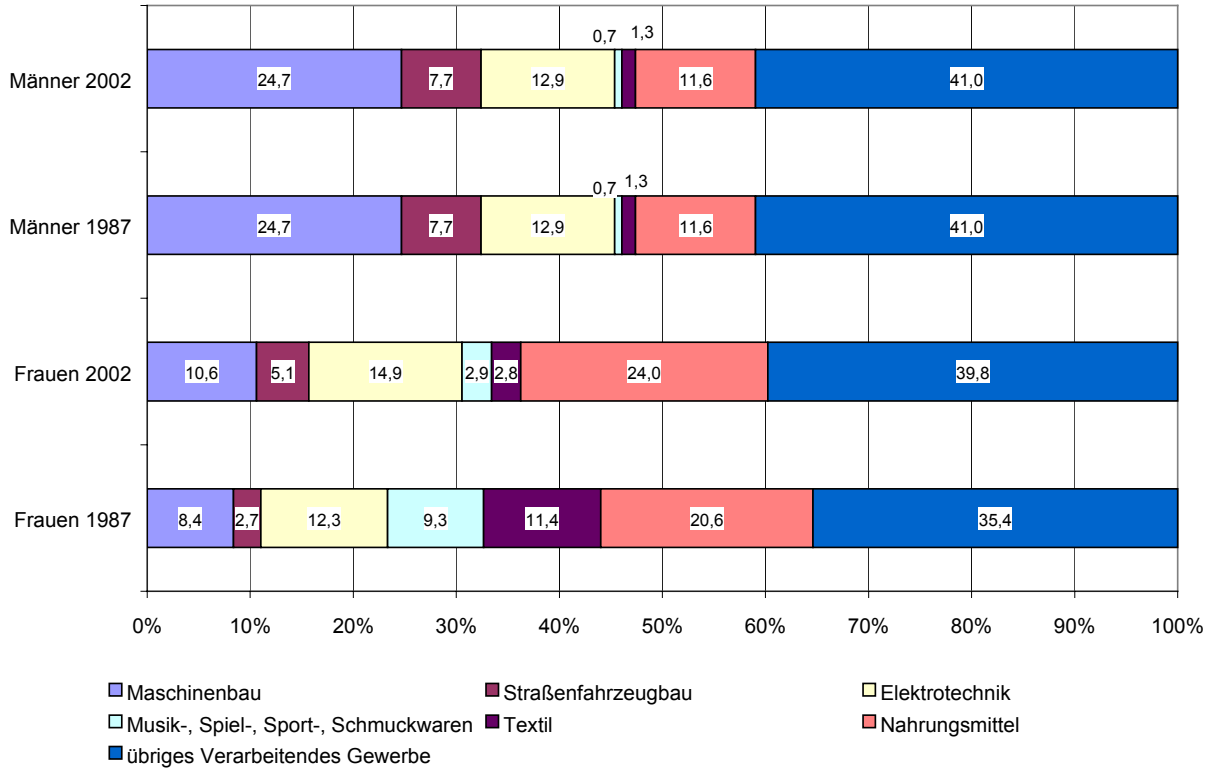
Nahrungsmittelindustrie jedoch auch zukünftig als relativ solide Branche angesehen. Die Stabilisierung der Branche wird durch ein neues Institut gestützt, dessen Ziel die Entwicklung neuer Milchprodukte ist. Das Nahrungsmittelhandwerk bietet nach Auskunft eines Interviewpartners viele Ausbildungsplätze an, die allerdings aufgrund der vergleichsweise schlechten Bezahlung nicht alle besetzt werden können.

Eine andere Branche, in der ehemals viele Frauen beschäftigt wurden, ist die Elektroindustrie. Die Arbeitsplätze un- und angelernter Frauen wurden bereits zu Beginn, bzw. Mitte der 90er Jahre im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen abgebaut. Die Krise führte Mitte der 90er Jahre zur Einstellung ganzer Produktionslinien, beispielsweise im Bereich der Großspeicherherstellung in Kaufbeuren. In der Folge der Produktionseinstellung waren auch Zulieferer aus dem Ost- und Oberallgäu vom Arbeitsplatzabbau betroffen.

Die Metallindustrie im Allgäu besteht vor allem im Maschinenbau, im Landmaschinenbau, in der Verpackungsmittelindustrie und in der Zulieferindustrie für den Flugzeug- und Automobilbau. In diesen Branchen werden die Arbeitsplätze in erster Linie mit Männern besetzt. Daneben existieren erste Ansätze einer High-Tech-Industrie. In der jüngsten Vergangenheit verliefen allerdings auch hier die Entwicklungen eher negativ, so dass Arbeitsplätze abgebaut worden sind. Zwar wird die Entwicklung der Mikroelektronik gefördert, allerdings vor allem im Bereich der Existenzgründungen, die kaum neue Arbeitsplätze schaffen. Die Probleme, die die Allgäuer High-Tech-Industrie zu bewältigen hat, liegen vor allem in der Standortkonkurrenz mit der Region München. Insbesondere in der Frage der weichen Standortfaktoren überwiegen die Vorteile der Region München. „Natur statt Kultur“ ist kein entscheidender Vorteil, der hochqualifizierte Arbeitskräfte in die Region zieht.

Durch den Arbeitsplatzabbau verschob sich die Bedeutung der einzelnen Branchen des Verarbeitenden Gewerbes als Arbeitgeber für Frauen. Heute ist nur noch ein geringer Teil der Frauen in der Textil- oder der Schmuckwarenindustrie beschäftigt. Im Gegenzug nahm für Frauen die relative Bedeutung des Maschinen- und Straßenfahrzeugbaus aber auch der Nahrungsmittelindustrie und der Elektrotechnik zu.

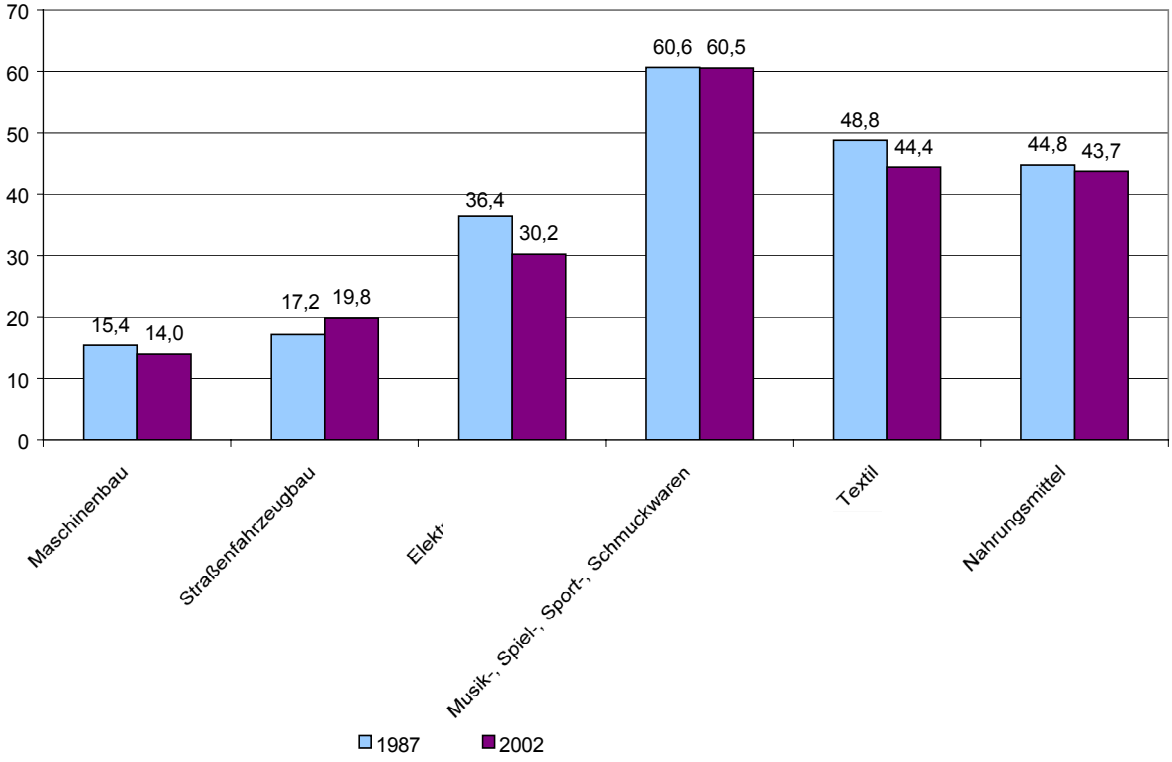
Abb. 103: Die Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes in der Region Allgäu und ihre Anteile an der Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte).



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Zu den Branchen des Verarbeitenden Gewerbes, die in den letzten Jahren die Beschäftigung erhöhten, haben die Frauen noch keinen verstärkten Zugang gefunden. Dies verdeutlichen die Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die nach wie vor im Maschinenbau, dem Straßenfahrzeugbau und der Elektrotechnik gering und zum Teil auch rückläufig sind. Bislang ist es dort den Frauen noch nicht gelungen, in die männlich dominierten Bereiche vorzudringen.

Abb. 104: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Hauptbranchen des Verarbeitenden Gewerbes

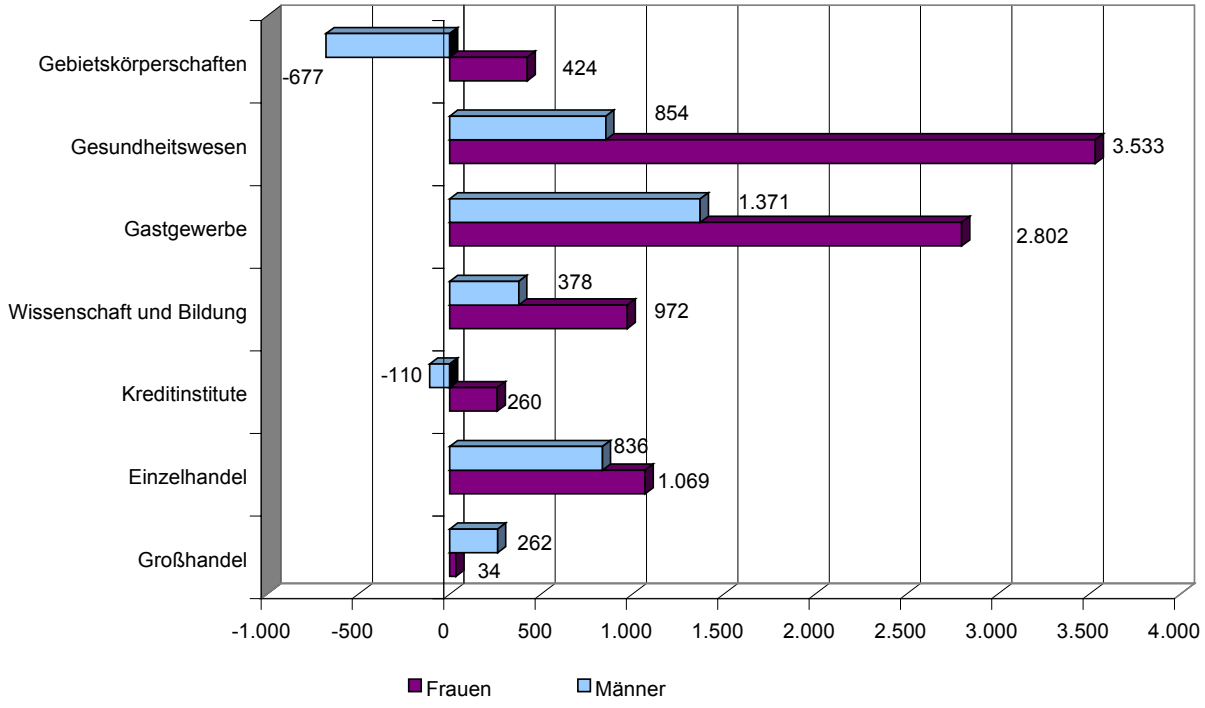


Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Der Arbeitsplatzabbau in der industriellen Fertigung Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre traf v.a. un- und angelernte Frauen. Einige der älteren Betroffenen erhielten von den Betrieben Abfindungen und verließen den Arbeitsmarkt dann ganz. Die jüngeren Frauen konnten zum Teil auf Berufe im Dienstleistungssektor umgeschult werden. Allerdings entwickelte sich auch der Dienstleistungsbereich in der Region im Vergleich zu anderen Regionen in Bayern in den vergangenen Jahren nur mäßig weiter. Insbesondere die haushaltsbezogenen Dienstleistungen wie der Gaststätten- und Tourismusbereich sowie das Gesundheitswesen hatten im Allgäu bereits früher eine große Bedeutung als regionaler Arbeitgeber. Insofern sind die Möglichkeiten des Ausbaus der Dienstleistungen vor diesem Hintergrund als begrenzt zu sehen. Eine starke weitere Expansion scheint deshalb auch für die Zukunft nicht mehr möglich. Von 1987 bis 2002 stieg die Beschäftigung in Teilen der großen Dienstleistungsbranchen im Allgäu im Vergleich zu Bayern nur schwach an, so dass nicht alle Frauen, die ihren Arbeitsplatz im Verarbeitenden Gewerbe verloren haben, von den Dienstleistungsbranchen aufgenommen werden konnten. Qualifizierungsmaßnahmen, die einen Einsatz der Frauen in anderen Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes oder

der Dienstleistungen ermöglicht hätten, wurden nicht im erforderlichen Umfang ergriffen.

Abb. 105: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Hauptdienstleistungsbranchen der Region Allgäu von 1987 bis 2002



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

In der Tourismusbranche, die im Allgäu stark ausgebaut ist, fand in den letzten Jahren ein Wandel hin zum kleinstrukturellen Tourismus statt. Kleine Familienbetriebe, die Individualtouristinnen und –touristen ansprechen wollen, nehmen zwar in der jüngsten Vergangenheit zu, allerdings können mit dieser Form des Tourismus keine großen Gewinne erwirtschaftet werden. Die Hauptkunden im Allgäu sind ältere Menschen und Familien, von deren Urlaubsverhalten nicht das große Wachstum der Branche erwartet wird. Infolgedessen ist das Beschäftigungswachstum in dieser Branche eher begrenzt. Derzeit werden Versuche unternommen die Region im Bereich des sanften Tourismus und im „Wellnessbereich“ als eigenständige Tourismusregion zu vermarkten. Grundsätzlich wird der Wellness- und Freizeitbereich als Zukunftsbranche gesehen. Ob dies allerdings erfolgversprechend ist, hängt von der Kaufkraft in der Region aber auch den angesprochenen Touristinnen und Touristen außerhalb der Region ab. Bislang konnte sich die

Region in diesem Marktsegment noch nicht in ausreichendem Maße profilieren. Derzeit arbeiten in der Branche in der Lindauer Gegend im Sommer und im südlichen Landkreis des Oberallgäus im Winter viele Saisonkräfte und geringfügig Beschäftigte. Zudem gibt es viele kleine Selbstständige, die beispielsweise einzelne Fremdenzimmer vermieten und in der Regel keine weiteren Arbeitskräfte beschäftigen. Auch im Gaststättenbereich sind viele geringfügig Beschäftigte tätig.

Im Gesundheitssektor, einem weiteren Dienstleistungsschwerpunkt der Region, wurden zwar in der Vergangenheit neue Arbeitsplätze geschaffen. Dennoch gab es in den letzten Jahren zum Teil auch Einbrüche bei der Beschäftigung. Nach einigen Privatisierungen wurden Arbeitsplätze abgebaut. Zum Teil findet die Beschäftigung im Rahmen von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen statt.

In der Summe entstanden im Gesundheitssektor in den vergangenen Jahren neue Arbeitsplätze. Für viele Frauen bot sich damit eine neue Beschäftigungsmöglichkeit, die durch Umschulung zu den Pflegeberufen ermöglicht wurde. Die Probleme für Frauen liegen in diesem Sektor deshalb auch eher im Bereich der Arbeitsbedingungen. Die Arbeitszeiten in den Krankenhäusern erschweren vielen Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Frauen konkurrieren hier zudem mit Arbeitskräften aus dem Osten, die die ungünstigen Arbeitszeiten eher akzeptieren.

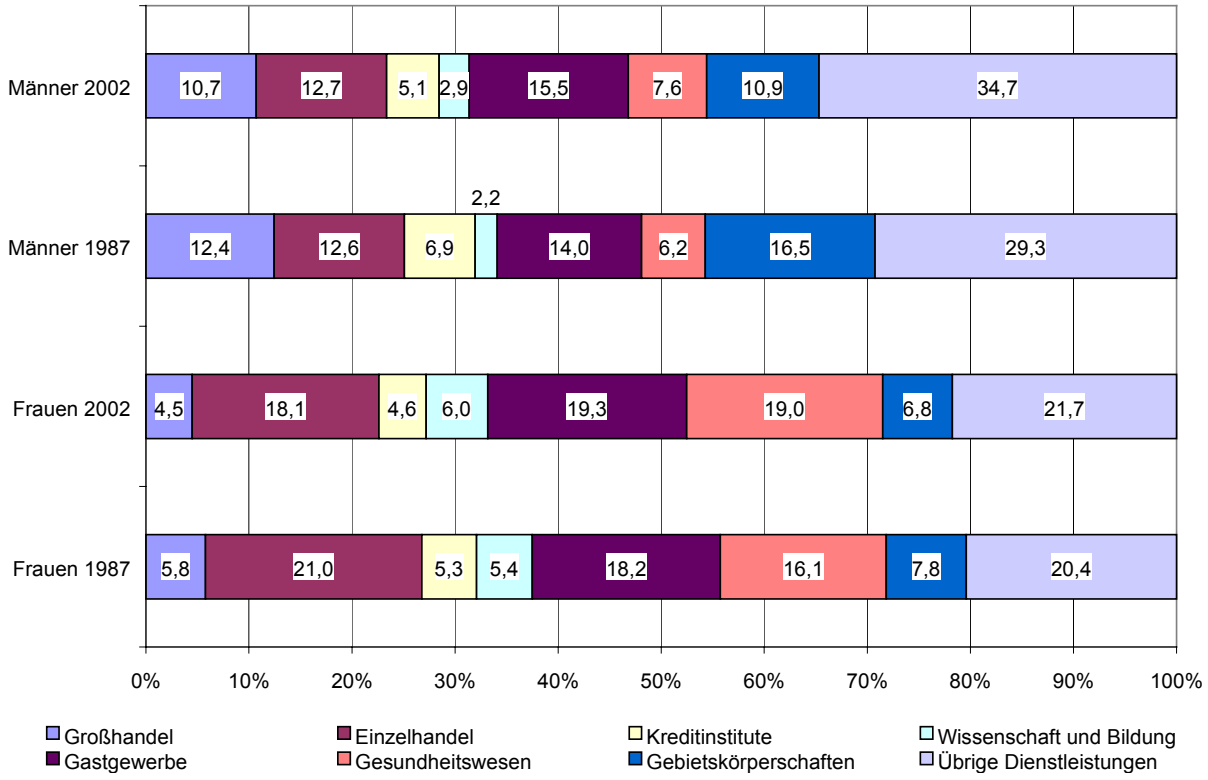
Der öffentliche Dienst, der Frauen viele Beschäftigungsmöglichkeiten und darüber hinaus auch gute Arbeitsbedingungen bot, ist in den vergangen Jahren von Arbeitsplatzeinsparungen betroffen. Hier wurden seit 1987 bei den Männern Arbeitsplätze abgebaut, bei den Frauen konnte die Beschäftigung sehr geringfügig erhöht werden.

Die Zahl der Arbeitsstellen für un- und angelernte Kräfte hat sich in den vergangenen Jahren stark reduziert. Zwar gibt es auch in den Dienstleistungsunternehmen, z.B. in Call-Centern im gewissen Umfang Arbeitsplätze für angelernte Frauen. Generell aber werden in den meisten Branchen höhere Qualifikationen gefordert. So setzen nach Interviewaussagen inzwischen auch wieder mehr Betriebe aus dem Tourismus- und Gastronomiegewerbe auf gut qualifizierte Arbeitskräfte, um die Qualität der Dienstleistungen zu steigern. Es werden in diesen Branchen auch Ausbildungsstellen für Frauen angeboten. Die Probleme bestehen hier eher auf Seiten der Arbeitgeber. Zu wenig Frauen (und Männer) interessieren sich für eine Ausbildung im Hotel- und Gaststättenbereich. Der Grund liegt in den schlechten Arbeits- und Ausbildungsbedingungen der Branche. Obwohl die Ausbildungsordnung in diesen Berufen grundsätzlich nicht schlecht ist, gibt es unter den Unternehmen zu viele „schwarze Schafe“. Darüber hinaus schadet auch das schlechte Image der Berufe dem Ruf der Branche. Die Nachfrage nach diesen Berufen ist aufgrund der teilweise schlechten Bezahlung und der langen

Arbeitszeiten nicht sehr groß. Viele Erwerbstätige, die einen Beruf im Hotel- und Gaststättenbereich ergriffen haben – so ein Interviewpartner – pendeln für eine Beschäftigung nach Österreich, da hier neben dem Ruf und der Ausbildung auch die Arbeitsbedingungen besser sind. Beispielsweise werden hier Zeiten mit einer geringen Auslastung der Betriebe für die Weiterbildung des Personals genutzt.

Die Beschäftigungsentwicklung in den Dienstleistungsbereichen hat in der Vergangenheit zu einer leichten Schwerpunktverschiebung der Bedeutung der Branchen als Arbeitgeber für Frauen geführt. Die Bedeutung des Gesundheitswesens und des Gaststättenbereich nahm leicht zu, während der Beschäftigtenanteil des öffentlichen Sektors leicht zurückging. Abgenommen hat für Frauen auch der Arbeitsplatzanteil im Einzelhandel, der bei den Männern jedoch gleichbleibend ist.

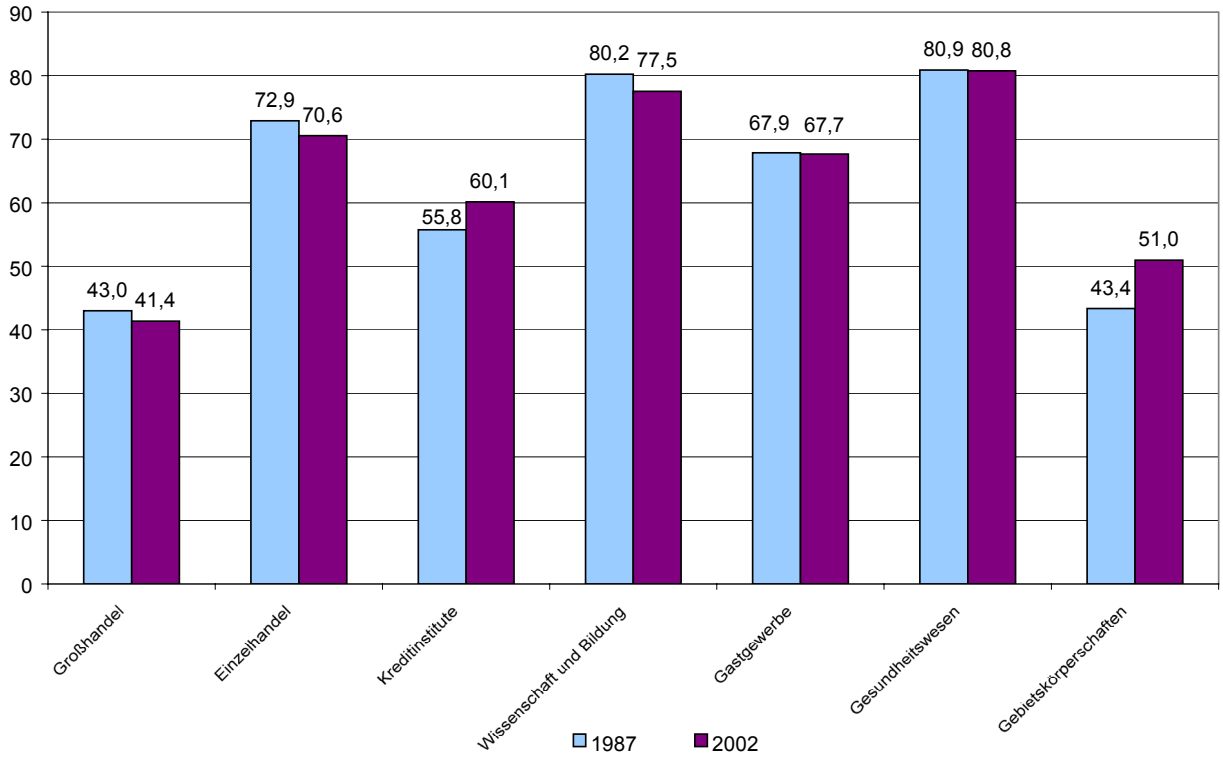
Abb. 106: Die großen Dienstleistungsbranchen und ihre Beschäftigtenanteile an den Dienstleistungen der Region Allgäu (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Beschäftigungsentwicklung in den Dienstleistungsunternehmen verlief nicht generell zu Gunsten der Frauen. In einigen Branchen, wie beispielsweise dem Einzelhandel und der Wissenschaft und Bildung konnten die Männer, obwohl es sich hier um „traditionelle" Frauenbranchen handelt, in den letzten Jahren aufholen. Mit Ausnahme der Kreditinstitute und des öffentlichen Dienstes sank von 1987 bis 2002 der Frauenanteil in den großen Dienstleistungsbranchen der Region.

Abb. 107: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den großen Dienstleistungsbranchen der Region Allgäu



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Ausbildungsmöglichkeiten gibt es für Frauen vor allem in kaufmännischen Berufen und im Gesundheitsbereich. In letzterem mangelt es eher an Bewerberinnen und Bewerber als an Ausbildungsstellen. In den gewerblichen Berufen gibt es genügend Bewerbungen auf offene Ausbildungsstellen, da die gewerbliche Ausbildung in der Region einen guten Ruf hat. Junge Frauen werden deshalb von den Unternehmen nicht explizit für eine Ausbildungsstelle im gewerblich-technischen Bereich gesucht. Zudem werden in kleinen Handwerksbetrieben, mit dem Hinweis auf fehlende Infrastruktureinrichtungen und die erwartete Mutterschaft, Frauen selten in einem tech-

nischen Beruf gesucht. Zwischenzeitlich deutet sich in der Region jedoch vor allem in den metallverarbeitenden Betrieben ein Mangel an Fachkräften an, da in der Vergangenheit zu wenig ausgebildet wurde. Insbesondere kleine Unternehmen haben Probleme geeignete Arbeitskräfte zu finden. Erwerbstätige bevorzugen meist größere Unternehmen. Insofern werden die Unternehmen zukünftig auch auf weibliche Arbeitskräfte verstärkt angewiesen sein.

Ausbildungsmöglichkeiten im hochqualifizierten Bereich gibt es in der Region zwischenzeitlich an einigen Hochschulen, beispielsweise an der Fachhochschule in Kempten mit den Ausbildungsrichtungen Maschinenbau, Tourismus, Betriebswirtschaft und seit neuestem auch Sozialmanagement. Aber auch die Universität in Augsburg oder Konstanz haben eine Bedeutung für die Ausbildung in der Region. Im hochqualifizierten Tätigkeitssektor fehlen in der Region weniger die Ausbildungs- als die Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Dienstleistungsbranchen der Region benötigen vor allem Arbeitskräfte mit einer mittleren Qualifikation. Die besten Chancen am Arbeitsmarkt haben deshalb Frauen mit einer beruflichen Ausbildung. Der Arbeitsplatzmangel im hochqualifizierten Bereich zwingt viele Hochschulabgängerinnen und -abgänger dazu, für eine Stelle nach Augsburg oder München zu pendeln. Auch wenn die Region als Wohn- und Arbeitsstandort viele Vorteile, wie z.B. die saubere Umwelt, ein ausgeglichenes soziales Umfeld insbesondere für Familien und ebenso kulturelle Angebote in Nischenbereichen bietet, verlassen viele Hochschulabgängerinnen und -abgänger die Region. Der damit einhergehende Kaufkraftverlust verhindert in der Folge wiederum ein Anwachsen der Dienstleistungen.

7.2.5 Das Angebots- und Nachfrageverhalten am Arbeitsmarkt

Viele Frauen wollen heute erwerbstätig sein und dies auch nach der Geburt der Kinder. Dies ist die Erfahrung der von uns interviewten Expertinnen und Experten. Einen langjährigen oder endgültigen Berufsausstieg mit der Heirat oder der Geburt der Kinder ziehen immer weniger Frauen für sich in Betracht. Dies trifft auch auf eine Region wie das Allgäu zu, obwohl in den letzten Jahren die Erwerbsquote der verheirateten Frauen leicht zurückgegangen ist. Der Wiedereinstieg nach einer immer kürzer werdenden kinderbedingten Berufsunterbrechung erfolgt häufig stufenweise. Zu den größten Verliererinnen am Arbeitsmarkt zählen Frauen, deren letzte Erwerbstätigkeit vor der Geburt der Kinder zehn oder mehr Jahre zurückliegt. Für sie wird es schwierig eine Stelle zu finden, zumal der Verlust an Qualifikationen in der Zeit des Berufsausstiegs, beziehungsweise der vermutete Qualifikationsverlust, zum größten Problem bei der Arbeitsstellensuche wird.

Frauen, die nach der Erziehungspause wieder ins Erwerbsleben einsteigen, suchen häufig eine Teilzeitstelle. Diese werden von den Arbeitgebern in den vergangenen Jahren auch immer häufiger angeboten. Dennoch ist das Angebot noch nicht in ausreichendem Maße vorhanden. Allerdings liegt das Problem nicht in erster Linie im quantitativen Angebot der Teilzeitarbeitsstellen sondern eher in der Lage der Arbeitszeiten. Die meisten Frauen suchen, gerade dann, wenn sie eine Familie zu betreuen haben, Teilzeitarbeitsstellen, deren Arbeitszeiten an den Vormittagen liegen. Frauen sind hinsichtlich ihrer Einsatzfähigkeit und ihrer Einsatzzeit eingeschränkt, da die Versorgung von Kindern eine Verfügbarkeit der Eltern an den Nachmittagen erfordert. Genau diese Wünsche erfüllen die Unternehmen mit ihrem Angebot an Teilzeitstellen nicht ausreichend. Häufig liegen die Arbeitszeiten auch bei Teilzeitstellen an den Nachmittagen oder auch am Abend. Job-Sharing beispielsweise wird dann zu einer Schwierigkeit, wenn Unternehmen alle Arbeitsplätze der geteilten Stellen an den Vormittagen bereitstellen müssten. Gerade in der erzwungenermaßen mangelnden Flexibilität der Frauen mit Kindern liegt eventuell mit einer der Gründe, warum das Angebot an Teilzeitarbeitsstellen nach wie vor zu gering ist. Auch das Teilzeitgesetz konnte diesen Mangel noch nicht ausreichend beheben.

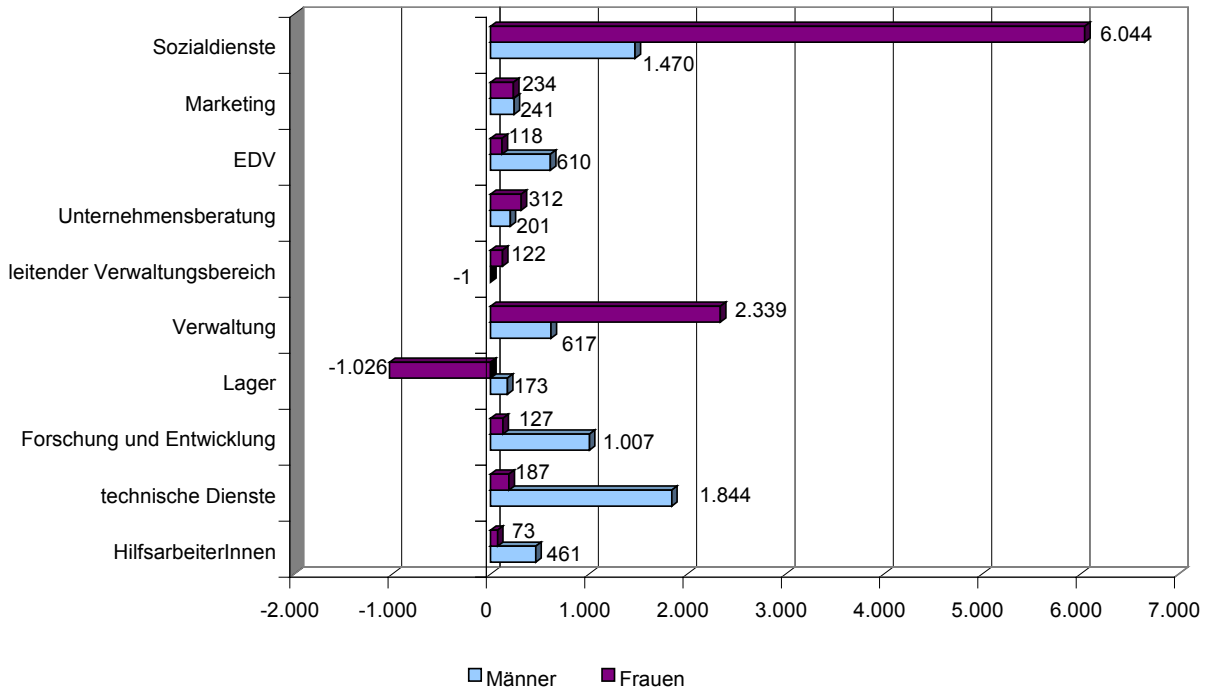
Zwar gibt es in den hochqualifizierten Tätigkeitsbereichen zwischenzeitlich mehr Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und auch teilweise die Möglichkeit der Teleheimarbeit. In vielen Berufen, die gerade Frauen mit einer mittleren Berufsausbildung ausüben, wie beispielsweise kaufmännische oder Pflegeberufe, mangelt es jedoch an Möglichkeiten zur individuellen Arbeitszeitgestaltung. In den Pflegeberufen müssen Beschäftigten Früh- und Spätdienste leisten. Dies ist aber allein aufgrund der Kinderbetreuungssituation für Frauen in der Regel problematisch. Teilweise können Frauen ihre privaten Belange mit der Arbeit in den Abendstunden gut vereinbaren. Auf alle Frauen trifft dies aber nicht zu. Zu unterschiedlich sind die individuellen Anforderungen der Frauen, als dass sich alle Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt abdecken ließen. Im Handel, der viele Arbeitsplätze für Frauen anbietet, sind gerade die langen Öffnungszeiten für viele Frauen das entscheidende Problem. Wenn Unternehmen auf die Frauen als Arbeitskräfte angewiesen sind, stellen sie sich teilweise auf deren Bedürfnisse ein. Solange es aber genügend Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt gibt, ziehen die Unternehmen Bewerberinnen und Bewerber vor, die sich den betrieblichen Erfordernissen an die Flexibilität der Arbeitsabläufe anpassen können. Nicht die Kostengründe sind dann das ausschlaggebende Argument für die noch unzureichenden Teilzeitangebote der Unternehmen sondern die mangelnde Flexibilität der Frauen.

Genau hierin liegt einer der Gründe, warum Frauen nach wie vor in wenigen Berufen tätig sind und zu anderen noch keinen Zugang gefunden haben. Die kinderbedingte Berufsunterbrechung, die die Ausbildung von

Frauen in technischen Berufen zum Kostenrisiko für Unternehmen macht, und die mangelnde flexible Einsatzfähigkeit von Müttern werden als entscheidende Faktoren dafür gesehen, dass Arbeitgeber in technischen Berufen Männer bevorzugen. Auch Unternehmen, die guten Willens wären und Frauen für eine Ausbildung in einem technischen Beruf, nicht zuletzt aufgrund der oft sehr guten Qualifikationen von jungen Frauen, suchen, sehen es für ihr Unternehmen als Problem, wenn sie qualifizierte Arbeitskräfte befristet einstellen müssen, um den Ausfall von Frauen während der Elternzeit aufzufangen.

Auch im Allgäu ist der Arbeitsmarkt zwischen den Geschlechtern gespalten. Es gibt Tätigkeiten, zu denen Frauen bisher kaum Zugang gefunden haben. Die Arbeitsmarktentwicklung verdeutlich sogar, dass es gerade die technischen Bereiche sind, in denen Männer seit 1987 einen stärkeren Zuwachs hatten als Frauen. Im Bereich der EDV, der Forschung und Entwicklung und den technischen Diensten konnten Männer wesentlich mehr Arbeitsplätze als Frauen hinzugewinnen. Frauen profitierten vom Arbeitsplatzwachstum statt dessen in den sozialen Tätigkeitsbereichen und in der Verwaltung.

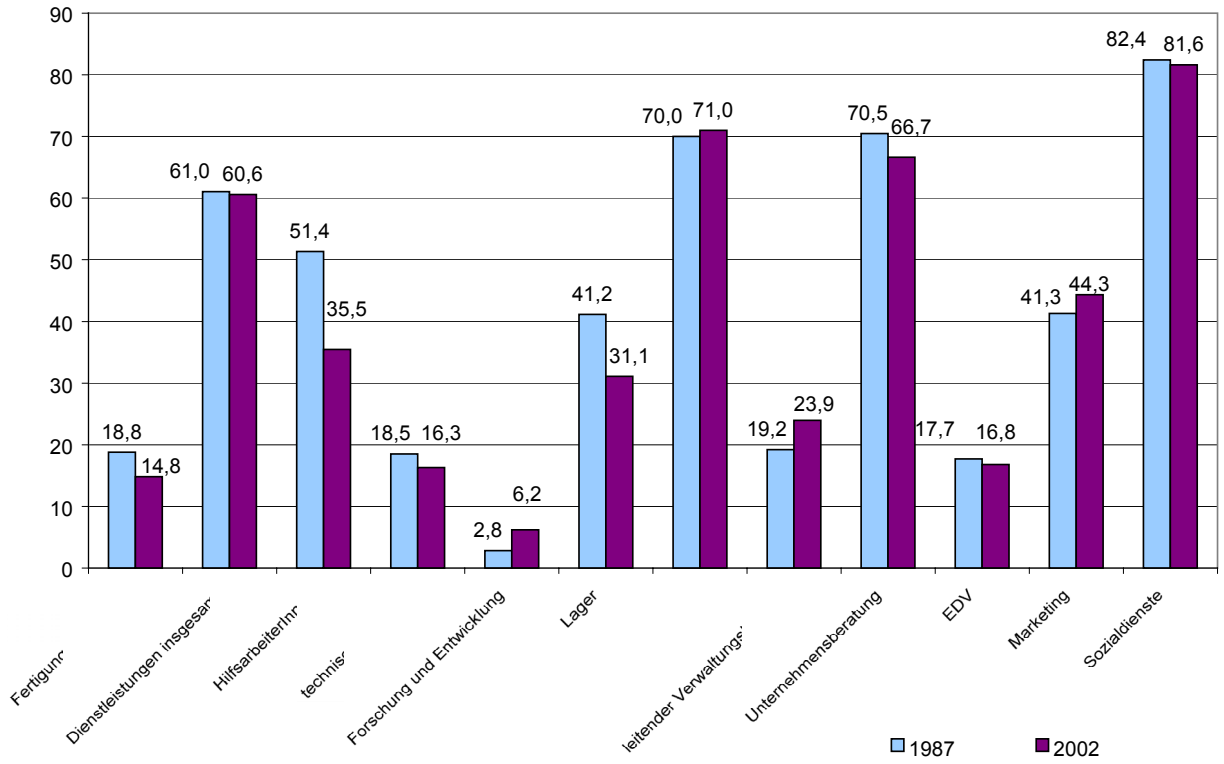
Abb. 108: Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 1987 bis 2002 in der Region Allgäu nach ausgewählten Funktionsbereichen



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Durch die Beschäftigungsentwicklung in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen haben sich die Frauenanteile an den Beschäftigten in vielen Bereichen nur leicht verändert. Insgesamt zeigt sich eine große Beharrungstendenz in der geschlechtsspezifischen Spaltung des Arbeitsmarktes. Die sozialen Dienste, die Verwaltung insgesamt und die Unternehmensberatung sind diejenigen Tätigkeiten, für die sich Frauen bewerben und für die sie akzeptiert oder gesucht werden. In der Forschung konnten Frauen in den vergangenen Jahren im Allgäu leicht aufholen, hier war das prozentuale Wachstum größer als bei den Männern. Dennoch sind sie hier, ebenso wie in der EDV oder den technischen Diensten generell weit in der Minderheit. Trotz der großen Beschäftigungsgewinne im Bereich der sozialen Dienste konnten die Frauen ihren hohen Anteil an den Beschäftigten auch hier nicht halten, da die Männer in den vergangenen Jahren prozentual mehr neue Arbeitsplätze hinzugewinnen konnten.

Abb. 109: Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Allgäu nach ausgewählten Funktionsbereichen



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die Ursachen für die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die beruflichen Tätigkeiten liegen jedoch nicht nur in den kinderbedingten

zeitlichen Einschränkungen der Frauen. Immer noch interessieren sich zu wenig Frauen für technische Berufe. Ihre Berufswahl, daran hat sich in den vergangenen Jahren wenig geändert, fällt in erster Linie auf kaufmännische oder soziale Berufe. Teilweise lässt sich sogar feststellen, dass die Situation diesbezüglich vor zehn Jahren schon einmal besser war als heute. Nur wenige Frauen interessieren sich beispielsweise für die neuen Berufe im IT-Sektor.

7.2.6 Institutionelle Rahmenbedingungen und kulturelle Faktoren

Die traditionelle Berufswahl der Frauen korrespondiert mit den traditionellen Einstellungen zu den Geschlechterrollen und den Fähigkeiten der Frauen. Nicht die mangelnden Qualifikationen werden als Hinderungsgrund der Unternehmen für eine Einstellung von Frauen gesehen, sondern mangelnde Fähigkeiten der Frauen, bestimmte Arbeiten, etwa körperlich anstrengende, erledigen zu können. Diese Einstellungen werden von den Arbeitgebern selten deutlich geäußert, aber latent sind sie in einigen Fällen dennoch vorhanden. Daneben treten handfeste Gründe, wie das Fehlen von sanitären Einrichtungen in kleinen Betrieben, oder die geäußerten Befürchtungen, dass Frauen von den Arbeitskollegen nicht akzeptiert werden. Darin liegen wichtige Gründe, warum teilweise in den Unternehmen solchen Ideen wie der Durchführung von „Girls Days“ oder einem Mentoring für Frauen noch mit Skepsis begegnet wird.

Auch wenn sich in den vergangenen Jahren die Einstellung zur Frauenerwerbstätigkeit vor allem aufgrund positiver Erfahrungen, die Unternehmen mit erwerbstätigen Frauen machen konnten, geändert hat, so herrschen in der Region dennoch traditionelle Leitbilder darüber vor, wie Männer und Frauen ihr Leben gestalten sollten. Frauen gehören nach den in der Bevölkerung verbreiteten Vorstellungen in erster Linie zu ihren Kindern. Weder der Bedarf an weiblichen Arbeitskräften noch der Wunsch der Frauen nach einer dauerhaften Erwerbstätigkeit wird anerkannt. Teilweise werden bezüglich dieser tief verwurzelten Werthaltungen sogar rückwärtsgerichtete Tendenzen beobachtet, beispielsweise dann, wenn Frauen die Schuld an der mangelnden Qualifikation von Schulabsolventen und -absolventinnen übertragen wird, da sie nicht genügend Zeit für die Erziehung ihrer Kinder aufbringen würden. Insofern werden die Bedürfnisse von Frauen nach einer Erwerbstätigkeit nicht ernst genommen und Ambitionen hierzu oder nach einer beruflichen Karriere werden weder positiv bewertet noch gefördert. Frauen fehlen auch Vorbilder, wie sie ihre berufliche und familiäre Zukunft positiv gestalten könnten. Auch darin liegen Gründe, warum Frauen all zu oft bereit sind, das Berufliche hintan zu stellen.

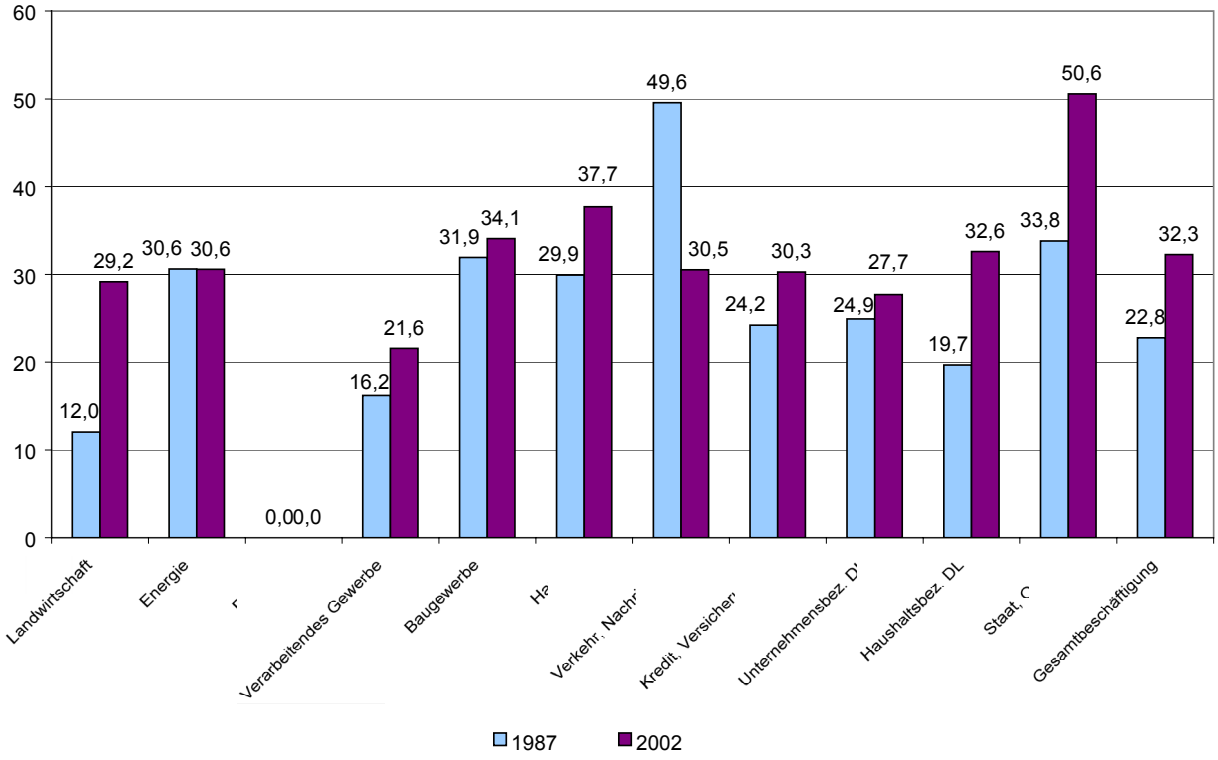
Bei den Frauen selbst gibt es bezüglich dieser Themen sehr divergierende Einstellungen, die auch mit dem jeweiligen Bildungsstand zusammenhängen. Je höher der Bildungsstand der Frauen ist, desto zielgerichteter verfolgen sie in der Regel ihre beruflichen Planungen und wollen auch beruflich voran kommen. Der „Realitätsschock" trifft diese Frauen meist auch erst später, wenn sie die realen Einschränkungen ihrer beruflichen Möglichkeiten oder der Bedingungen der Verbindung von Beruf und Privatleben zu spüren bekommen.

Die Einstellungen bezüglich einer optimalen Betreuung von Kindern sind in Deutschland sehr konventionell. Die Kinderbetreuung in der Kleinfamilie durch die Mutter und der erwerbstätige Mann sind, trotz einiger Gegentendenzen, nach wie vor das Leitbild. Ausländische Frauen, so die Erfahrungen der befragten Frauen aus dem Allgäu, haben weniger Probleme, ihre Kinder zur Betreuung wegzugeben. Auch sind ihre Ansprüche an eine optimale Betreuung der Kinder weitaus geringer.

Das entscheidende Problem liegt für Frauen aber darin, dass sie es sind, die die Betreuungsaufgaben weitgehend alleine übernehmen und damit auf Teilzeitstellen angewiesen sind. Im Allgäu arbeiten mit einer Teilzeitquote von 32,3 Prozent im Jahr 2002 mehr Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung als in Bayern, wo die Quote bei 29,7 Prozent liegt. Die meisten Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse finden sich dabei im öffentlichen Dienst, wo die Hälfte aller Frauen einer Teilzeittätigkeit nachgehen. Stark angestiegen ist die Teilzeitquote der Frauen im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen aber auch im Handel[65]. Zurückgegangen ist dagegen die Teilzeitquote nur in einem Sektor, nämlich dem Bereich Verkehr, Nachrichten.

[65] Die Erhöhung der Teilzeitquote im Handel ist aller Voraussicht nach jedoch lediglich einem statistischen Effekt geschuldet, nämlich der Tatsache, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse z.T. in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einbezogen wurden. Zudem wurden aber gerade im Handel in den vergangenen Jahren viele Ganztagsstellen in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt.

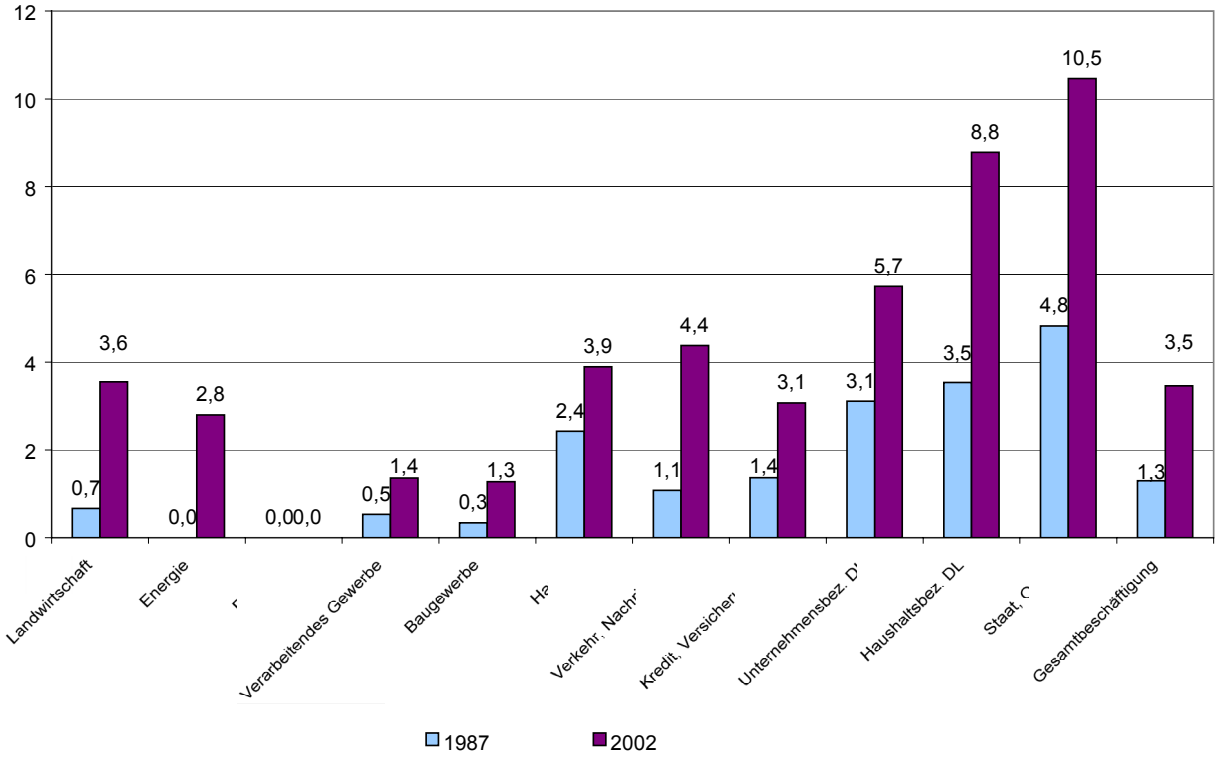
Abb. 110: Teilzeitquoten der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in den Wirtschaftsabteilungen der Region Allgäu



Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Männer übernehmen selten eine Teilzeitstelle um die Versorgung der Kinder zu übernehmen bzw. mit zu übernehmen. Hierin unterscheidet sich die Region prinzipiell nicht von der Gesamtsituation in Bayern. Der Unterschied liegt lediglich darin, dass die Teilzeitquote der Männer im Allgäu mit 3,5 Prozent im Jahr 2002 noch leicht hinter der Quote in Bayern (3,8 Prozent) zurückbleibt. Auch bei den Männern arbeiten die meisten Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst, wo 10,5 Prozent der männlichen Beschäftigten eine Teilzeittätigkeit ausüben, gefolgt von den haushaltsbezogenen Dienstleistungen mit einer Teilzeitquote der Männer von 8,8 Prozent.

Abb. 111: Teilzeitquoten der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer in den Wirtschaftsabteilungen der Region Allgäu



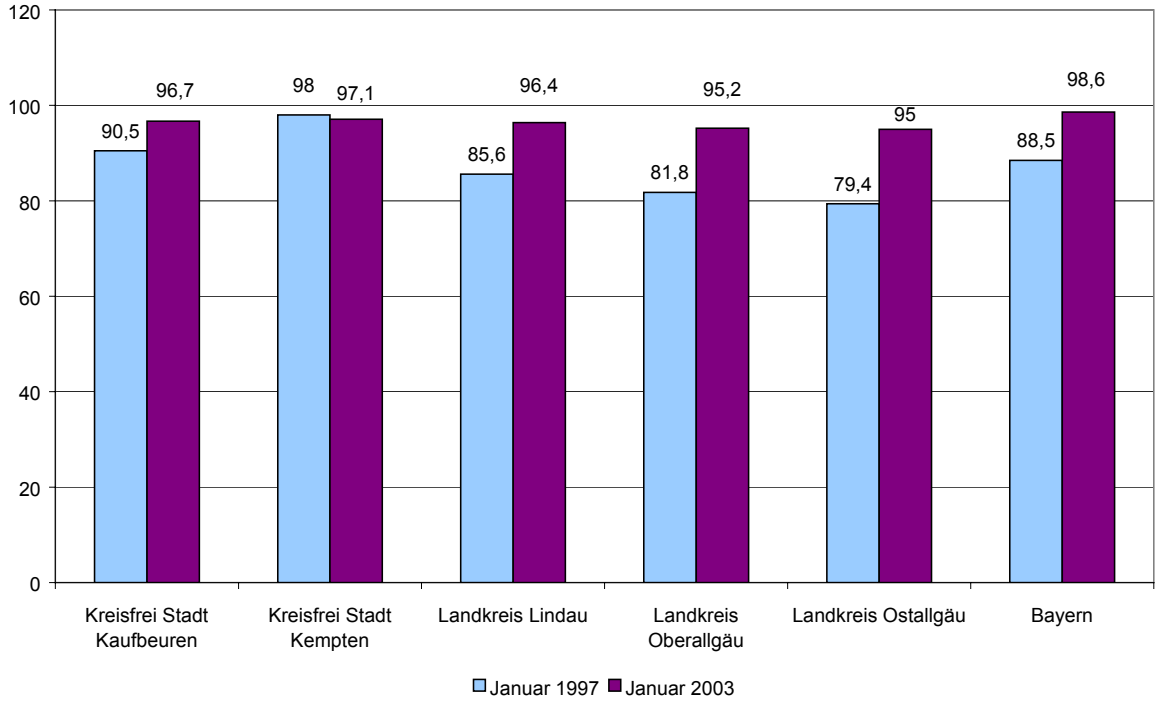
Daten: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen

Die unzureichende Kinderbetreuungssituation in der Region zwingt viele Frauen dazu einer Teilzeittätigkeit nachzugehen. Oft genug bleibt ihnen nicht einmal diese Möglichkeit, so dass sie lediglich einer geringfügigen Erwerbstätigkeit nachgehen können. Auch im Allgäu liegen die Hauptprobleme in der Situation der Kleinkinderbetreuung und der Betreuung der Kinder im Grundschulalter. Dabei ist insbesondere in den ländlichen Gebieten der Region die Situation unzureichend. Beispielsweise gibt es im Landkreis Ostallgäu keine landkreisweite Abdeckung mit Betreuungseinrichtungen. Wo dies möglich ist, nutzen viele Eltern das Betreuungsangebot der größeren Kommunen. Zudem ist die Betreuung von kleinen Kindern auch sehr teuer, so dass sich eine Erwerbstätigkeit für Frauen nicht in jedem Fall lohnt.

Einige Kommunen sehen derzeit nicht die Notwendigkeit in dieser Frage aktiv etwas zu unternehmen, zumal auch die Anforderungen nicht mit dem nötigen Druck an sie herangetragen werden. Teilweise wird aber auch versucht die Betreuungssituation in den Landkreisen zu verbessern. Beispielsweise soll im Ostallgäu eine Bedarfsanalyse zur Kinderbetreuung durchgeführt werden. Es gäbe auch gute Ideen in der Umsetzung. Allerdings, und

dies ist das Hauptproblem, fehlen die Finanzierungsmöglichkeiten für einen bedarfsgerechten Ausbau. In Kaufbeuren wurde allerdings bei einer Umfrage die Ganztagsbetreuung mehrheitlich abgelehnt[66]. Generell hat sich die Kinderbetreuungssituation zwar in den letzten Jahren v.a. bei der Versorgung mit Kindergärten verbessert, an den Schulen fehlt aber immer noch das entsprechende Angebot an Mittagsbetreuung. Die Besuchsquoten der drei- bis fünfjährigen Kinder in Kindergärten liegen zwar in der gesamten Region Allgäu noch unterhalb der Quote Bayerns, jedoch ist sie in allen Landkreisen von 1997 bis 2003 stark angestiegen. Einzige Ausnahme ist die Stadt Kempten. Hier war die Quote bereits 1997 sehr hoch und ist bis zum Jahr 2003 leicht gesunken.

Abb. 112: Die Besuchsquote der drei- bis fünfjährigen Kinder in Kindergärten zum Stichtag 1. Januar in der Region Allgäu



Daten: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

Frauen die einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen, müssen, wenn sie Kinder zu versorgen haben, die Kinderbetreuung und die häufig langen Fahrtwege zur Arbeitsstelle koordinieren. Häufig sind auch die Fahrtwege zur Kinderbetreuungseinrichtung sehr lang, so dass hier nochmals zusätzli-

[66] Nach Aussagen der befragten Frauen ist allerdings nicht auszuschließen, dass die Art der Befragung einen Einfluss auf das Ergebnis hatte.

cher Koordinationsaufwand notwendig ist. Die Mobilität der Frauen ist jedoch, wenn sie kein eigenes Auto haben, sehr eingeschränkt. Das öffentliche Personennahverkehrssystem ist, vor allem in den ländlicheren Gebieten der Region, nicht ausreichend ausgebaut, um den Bedarfen der Frauen gerecht zu werden. In den Touristenregionen des Allgäus ist die Situation meist etwas besser, da das öffentliche Verkehrssystem für die Bedarfe der Touristen relativ gut ausgebaut ist. Familien benötigen im Regelfall einen Zweitwagen, da ein Auto vom meist männlichen Erwerbstätigen genutzt wird. Die Mobilität der Frauen wird auf diese Weise zu einem Luxus, der nicht für jeden erschwinglich ist und zwingt Frauen somit häufig eine Beschäftigung in Wohnortnähe anzunehmen, auch wenn sie nicht ihren Qualifikationen oder Wünschen entspricht.

8. Zusammenfassung und Ausblick

8.1 Die Frauenerwerbstätigkeit in Bayern

In Bayern stieg die Frauenerwerbstätigkeit von 1987 bis 2001 an. Die hohe Erwerbsbeteiligung der bayerischen Frauen zeigt sich im Vergleich der Erwerbsquoten Bayerns und der Erwerbsquoten der alten Bundesländer. Sowohl 1991 als auch im Jahr 2001 lag die Frauenerwerbsquote in Bayern höher als die Vergleichsquote in den alten Bundesländern. Im Jahr 2001 gingen beinahe 88 Prozent aller Frauen aus Bayern im erwerbsfähigen Alter einer abhängigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit nach. Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen ist auf die steigende Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen zurückzuführen. Dennoch geht auch heute noch mit der Heirat die Erwerbsbeteiligung der Frauen zurück, wohingegen bei den Männern die Erwerbsbeteiligung mit der Eheschließung zunimmt. In den 18 bayerischen Regionen stieg seit 1991, mit Ausnahme von fünf Regionen, die Erwerbstätigkeit der Frauen, während sie bei den Männern mit einer Ausnahme zurückging.

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von 1987 bis 2002 zeigt, dass Frauen von den Beschäftigungszuwächsen stärker als Männer profitieren konnten. Die gilt sowohl für Bayern insgesamt als auch für die 18 bayerischen Regionen. Die meisten neuen Beschäftigungsverhältnisse für Frauen entstanden in den Dienstleistungsbranchen. Im Verarbeitenden Gewerbe gingen seit 1987 allerdings bei den Frauen fast fünf mal so viele Arbeitsplätze wie bei den Männern verloren. Insgesamt konnten Frauen in Folge der Beschäftigungsentwicklung in vielen Branchen ihre Beschäftigtenanteile ausbauen. Im Verarbeitenden Gewerbe und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen ging der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten jedoch zurück.

Frauen arbeiten wesentlich häufiger als Männer in einer Teilzeitbeschäftigung. Insofern verlief die Beschäftigungsentwicklung für Frauen nicht ganz so positiv, wie der Vergleich der Arbeitsplatzentwicklung nahe legt. Die meisten neu entstandenen Arbeitsplätze von Frauen sind Teilzeitarbeitsplätze. Bei den Männern hingegen sind mehr Vollzeit- als Teilzeitarbeitsplätze entstanden. Zwar stieg in den vergangenen Jahren auch unter den männlichen Beschäftigten die Teilzeitarbeit an. Dennoch ist Teilzeitarbeit auch heute noch eine Domäne der Frauen. Zwischen knapp 30 und gut 34 Prozent schwanken die Teilzeitquoten der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in den Regionen Bayerns, bei den Männern

liegt die höchste Quote immer noch bei nur knapp 7 Prozent in der Region Ingolstadt.

Eine Gruppe von Frauen konnte von der positiven Beschäftigungsentwicklung in Bayern nicht profitieren. Bei den gering qualifizierten Frauen mit Haupt- und Realschulabschluss und ohne Berufsausbildung gingen seit 1987 Arbeitsplätze verloren und zwar wesentlich mehr als bei den Männern mit vergleichbaren Bildungsabschlüssen. Per Saldo verloren über 215.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen mit Haupt- und Realschulabschluss und ohne Berufsausbildung von 1987 bis 2002 ihren Arbeitsplatz. Auch in den meisten bayerischen Regionen war der Arbeitsplatzabbau bei gering qualifizierten Frauen stärker als bei den gering qualifizierten Männern. Trotz der negativen Beschäftigungsentwicklung in den gering qualifizierten Tätigkeitsbereichen liegt das Qualifikationsniveau der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Bayern auch heute noch niedriger als im Durchschnitt der alten Bundesländer. In Bayern haben mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen keine Berufsausbildung und lediglich einen Haupt- oder Realschulabschluss als in den alten Bundesländern. Im hochqualifizierten Bereich ist die Situation genau umgekehrt. Die Frauenanteile an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zeigen, dass Frauen umso seltener vertreten sind, je höher die Qualifikation ist. Unter den Beschäftigten mit einer Hochschulausbildung liegen die Frauenanteile wesentlich niedriger als in den Bereichen der mittleren Bildungsabschlüsse und in den gering qualifizierten Tätigkeitsbereichen.

Die Beschäftigungsentwicklung verdeutlicht, dass der Arbeitsmarkt in Bayern zwischen den Geschlechtern stark gespalten ist. Auch im Jahr 2002 gibt es nach wie vor typische „Frauen-„ und typische „Männerbranchen“. Ebenso arbeiten Frauen und Männer in unterschiedlichen Tätigkeiten. In den vergangenen Jahren änderte sich an dieser Situation nur sehr wenig. In den Technischen Diensten, in der Forschung und Entwicklung und im Bereich der EDV gewannen sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer sogar mehr neue Arbeitsplätze als Frauen hinzu. Die großen Arbeitsplatzzuwächse konnten Frauen v.a. im Bereich der sozialen Dienste und in der Verwaltung verzeichnen. Hier sind Frauen heute wie auch bereits 1987 in der Mehrheit. Sehr viel dünner wird die Luft für Frauen allerdings in den leitenden Verwaltungsbereichen. Der Anteil der Frauen an den Führungskräften in der Verwaltung liegt bei knapp 27 Prozent und damit immer noch weit unter dem, was Frauen zwischenzeitlich aufgrund ihrer Qualifikation erreichen könnten. Dabei sind die Möglichkeiten für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen, in eine Führungsposition zu gelangen, in der Region München am besten und in der Region Ingolstadt am schlechtesten.

Nicht nur der höhere Teilzeitanteil unter den Frauen und die geringeren Frauenanteile in den hochqualifizierten Tätigkeitsbereichen tragen dazu bei, dass Frauen heute immer noch geringere Einkommen als Männer ha-

ben. Eine wesentliche Ursache hierfür liegt auch darin, dass die Einkommen in den typischen „Frauenbranchen- und berufen“ niedriger sind als in den männlich dominierten Branchen und Berufen. In den Berufen, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, fließen viele Anforderungen und Belastungen nicht in die Arbeitsbewertung ein. Die Qualifikationen werden zwar von den Arbeitgebern genutzt, honoriert werden sie jedoch nicht. Im Durchschnitt erzielte eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frau in Bayern 1998 nur rd. 68 Prozent des Einkommens eines Mannes. Damit liegen die Einkommen der Frauen in Bayern etwas niedriger als die Einkommen der Frauen in den alten Bundesländern. In absoluten Größen betrachtet nehmen die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern mit zunehmender Qualifikation und steigendem Alter nicht etwa ab, sondern im Gegenteil sogar noch zu. Die mit Abstand höchsten Einkommen in Bayern erzielten die Frauen aus der Region München, am wenigsten Geld konnten die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen aus der Region Donau-Wald am Ende des Monats mit nach Hause nehmen.

Selbstständigkeit ist auch heute noch eine Domäne der Männer. Zwar stieg seit 1991 die Zahl der Frauen, die einer freiberuflichen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, wesentlich stärker als bei den Männern an, dennoch sind auch im Jahr 2001 nur gut 27 Prozent aller selbstständig Beschäftigten weiblich. Für Frauen wird der Weg in die berufliche Selbstständigkeit heute dadurch erleichtert, dass in vielen Berufen keine hohen Investitionskosten in der Startphase der beruflichen Selbstständigkeit notwendig sind. So finden die meisten Existenzgründungen von Frauen heute auch in den Dienstleistungsbranchen statt. Vor allem machen sich Frauen im Kredit- und -Versicherungsgewerbe, im Bereich Dienstleistungen für Unternehmen oder in den sonstigen öffentlichen oder privaten Dienstleistungen selbstständig.

In den drei ausgewählten Untersuchungsregionen Oberfranken-Ost, München und Allgäu verlief die sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsentwicklung für Frauen günstiger als für Männer. In allen drei Regionen konnten die Frauen von 1987 bis 2002 mehr neue Arbeitsplätze hinzugewinnen als Männer. Ebenso war in allen drei Regionen im Jahr 1987 die Erwerbsbeteiligung der Frauen überdurchschnittlich hoch. Die Frauenerwerbsquoten lagen sogar über der im Bundesvergleich hohen gesamtbayerischen Frauenerwerbsquote. Frauen sind in diesen drei Regionen gemessen an der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt vergleichsweise stark in den Erwerbsarbeitsmarkt integriert. Neben diesen Aspekten, die auf eine große Übereinstimmung der Erwerbssituation der Frauen hinweisen, gibt es in den drei Regionen jedoch auch erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Lage der Frauen im Erwerbsleben und am Arbeitsmarkt. Die Unterschiede lassen sich auf unterschiedliche Ausprägungen der jeweiligen, die Frauenerwerbstätigkeit beeinflussenden Faktoren zurückführen. Die Arbeitsmarkt-

situation, das regional spezifische Angebots- und Nachfrageverhalten am Arbeitsmarkt, die institutionellen Faktoren und die kulturellen Einstellungen und Werthaltungen der in der Region lebenden Menschen wirken in unterschiedlicher Weise zusammen und beeinflussen die Frauenerwerbstätigkeit. Erst durch die wechselseitige Beeinflussung der Faktoren entwickelten sich die jeweils konkreten regionalen Bedingungen und Besonderheiten der Frauenerwerbstätigkeit. Region bedeutet hier mehr als die rein geografische oder politische Abgrenzung von Räumen sondern ist nur unter den historisch gewachsenen Gegebenheiten als solche zu verstehen, auch wenn geografische Besonderheiten[67] die Entwicklungen beeinflussen können.

8.2 Die Frauenerwerbstätigkeit in der Region Oberfranken-Ost

Die frühe Industrialisierung der Region Oberfranken-Ost und die geringen Erwerbseinkommen der Männer in der Region machten eine Erwerbsarbeit der Frauen schon aus rein ökonomischen Gründen erforderlich. Hierin liegt einer der Hauptgründe für die überdurchschnittlich hohe Erwerbsquote der Frauen. Die Frage der Geschlechtergleichstellung oder der ökonomischen Eigenständigkeit der Frauen stand nicht im Zentrum dieser Entwicklung.

Das Hauptbeschäftigungsfeld der Frauen war damals noch das Verarbeitende Gewerbe, das einen im Vergleich mit Bayern überdurchschnittlich hohen Anteil an der Beschäftigung der Frauen einnahm. Die großen Industriezweige mit hoher Frauenbeschäftigung waren die Textil-, die Bekleidungs- und die Keramikindustrie. Die großen Rationalisierungen in diesen Industriezweigen Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre führten zu einem starken Beschäftigungsabbau in der Region. Betroffen hiervon waren vor allem die angelernten Frauen aus diesen Industriezweigen. Im Verarbeitenden Gewerbe gingen insgesamt wesentlich mehr Arbeitsplätze von Frauen als von Männern verloren. Bis zum Jahr 2002 verloren über alle Wirtschaftssektoren jedoch per Saldo nur die Männer Arbeitsplätze, während die Frauen in der Beschäftigung leicht zulegen konnten. Die wenigen neuen Arbeitsplätze, die für Frauen entstanden sind, waren allerdings nur Teilzeitarbeitsplätze, bei den Vollzeitarbeitsplätzen mussten auch die Frauen einen Verlust hinnehmen. In der Folge dieser schlechten Arbeitsmarktentwicklung

[67] Beispielsweise führten die Kaolinvorkommen in der Region Oberfranken-Ost zur Entwicklung der dortigen Porzellan- und Keramikindustrie.

der Region sank die Frauenerwerbsquote bis zum Jahr 2001 und liegt nur mehr leicht über der bayerischen Quote. Viele der aufgrund der Rationalisierungen entlassenen Frauen konnten keine neue Erwerbsstelle finden, blieben arbeitslos oder gingen in Rente. Einige wurden für einen Beruf im Dienstleistungsbereich, meist im Gesundheitswesen, umgeschult und fanden dort in der Regel auch eine Beschäftigung. Neben dem Gesundheitswesen sind für Frauen neue Arbeitsplätze v.a. im Gastgewerbe, im Einzelhandel, im Bereich privater Organisation ohne Erwerbszweck und im Bereich Wissenschaft und Bildung entstanden. Die haushaltsbezogenen Dienstleistungen und hier vor allem das Gesundheitswesen und das Gastgewerbe sind heute mit dem Einzelhandel die größten Arbeitgeber für Frauen. Knapp 47 Prozent aller in einer Dienstleistungsbranche sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen finden im Jahr 2002 in diesen Branchen eine Beschäftigung. Das Verarbeitende Gewerbe ist zwar in seiner Bedeutung für die Frauenerwerbstätigkeit sehr stark gesunken, dennoch arbeiten immer noch knapp 30 Prozent in diesem Wirtschaftssektor, 45 Prozent davon in der Feinkeramik-, der Textil- und der Nahrungsmittelindustrie. Aufgrund der für Frauen gegenüber den Männern leicht positiveren quantitativen Beschäftigungsentwicklung stieg der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 1987 auf 46,7 Prozent im Jahr 2002.

Heute ist die Arbeitsmarktsituation sowohl für Frauen als auch für Männer in der Region Oberfranken-Ost sehr schlecht. Die Region weist die höchsten Arbeitslosenquoten in Bayern auf, wobei die Quoten der Frauen leicht niedriger als die der Männer sind. Von 2001 bis 2002 ging auch die Beschäftigung der Männer und leichter die der Frauen zurück. Die Verliererinnen der negativen Beschäftigungsentwicklung sind die gering qualifizierten Frauen. Von 1987 bis 2002 verloren unter den Frauen per Saldo nur diejenigen Arbeitsplätze, die lediglich einen Haupt- oder Realschulabschluss aber keine Berufsausbildung vorweisen konnten. Die insgesamt niedrige Kaufkraft in der Region, die auf die vergleichsweise geringen Durchschnittseinkommen aber auch auf die Abwanderung und die damit einhergehende Überalterung der Bevölkerung zurückzuführen ist, verhindert auch die Entwicklung der konsumorientierten Dienstleistungen und damit das Wachstum einer Branche, die bislang viele Arbeitsplätze für Frauen bereitstellt. Viele Frauen finden nur eine Beschäftigung in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis etwa im Einzelhandel oder in der Gastronomie und tragen nicht zu einer wesentlichen Aufbesserung des Konsums bei. Hochqualifizierte Dienstleistungen, die einen positiven Impuls zur Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung beitragen könnten, entstanden bisher noch nicht in größerem Umfang. Hochqualifizierten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bleibt vielfach nur die Möglichkeit, die Region ganz zu verlassen um in anderen Regionen eine Beschäftigung zu finden.

Die trotz der historisch gewohnten hohen Erwerbsbeteiligung der Frauen traditionelle Sichtweise über die Frauenrolle verhinderte bislang auch ein stärkeres Engagement zur Verbesserung der Erwerbssituation der Frauen. Industriearbeit in den unteren Qualifikationsbereichen war die typische Frauenarbeit bis spätestens zur Geburt des ersten Kindes. Eine lebenslange Erwerbstätigkeit der Frauen ist auch heute in den Randgebieten der Region noch keine Selbstverständlichkeit, auch wenn zwischenzeitlich eine Berufsausbildung für junge Frauen als wichtig erachtet wird.

Bis heute schränken die Verantwortung für die Kinderbetreuung und das unzureichende Angebote an Kinderbetreuungseinrichtungen die Beschäftigungschancen der Frauen ein. In den Zeiten wirtschaftlicher Prosperität gab es genügend Kindergartenplätze. Auch waren die Öffnungszeiten sehr häufig an die Arbeitszeiten in der Industrie angepasst, so dass Frauen, die Kinder über drei Jahren zu versorgen hatten, eine Vollzeiterwerbstätigkeit ausüben konnten. Der Mangel an Betreuungsplätzen bezieht sich damals wie auch heute noch auf die Kinderbetreuung für Kleinkinder und für Kinder im Grundschulalter. Frauen bleibt deshalb häufig nur die Möglichkeit eine Teilzeitbeschäftigung oder eine geringfügige Beschäftigung auszuüben. Teilzeitarbeitsplätze sind aber nicht im erforderlichen Umfang in der Region vorhanden. Aufgrund der zeitlich eingeschränkten Einsatzmöglichkeiten der Frauen, stellen Unternehmen insbesondere in den technischen Berufen bevorzugt Männer ein. Die drohende Erwerbsunterbrechung durch die Geburt der Kinder lässt für viele Unternehmen, insbesondere kleinere Unternehmen und Handwerksbetriebe, Frauenbeschäftigung zu einem Risiko werden. Insbesondere in Berufen für die sich genügend Männer interessieren, haben Frauen bisher wenig Möglichkeiten eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle zu bekommen. So sind es vor allem die kaufmännischen oder sozialen Berufe, die Frauen heute ausüben. Auch der öffentliche Dienst stellt für Frauen zunehmend weniger Arbeitsmöglichkeiten bereit, da auch hier die Rationalisierungsbemühungen zu Beschäftigungseinsparungen führen. Da vor allem in den unteren Hierarchieebenen eingespart wird, trifft es auch hier zuerst die Frauen.

Der schlechte Ausbau des öffentlichen Verkehrssystems beschränkt die Wahl der Arbeitsmöglichkeiten der Frauen in den Randgebieten der Region vorrangig auf die unmittelbare Wohnumgebung. Dass Frauen eine Arbeitsstelle, die ihrer Qualifikation entspricht, nicht annehmen können, weil die Fahrtzeiten zu lang und die Verkehrsverbindungen zu schlecht sind, ist keine Seltenheit in der Region. Das gemeinsame Familienauto müssen in der Regel die Partner benutzen, da sie häufig Arbeitsplätze in weiterer Entfernung haben. Diese Situation hat sich seit dem Niedergang der Textil- und Keramikindustrie zusätzlich verändert. Einst war in unmittelbarer Umgebung meist eine Fabrik, die den Frauen eine Beschäftigungsmöglichkeit bot

und in der häufig bereits Familienmitglieder beschäftigt waren. Heute gibt es kaum noch Fabriken in den ländlichen Teilen der Region.

8.3 Die Frauenerwerbstätigkeit in der Region München

Auch in der Region München lag die Erwerbsquote der Frauen bereits 1987 über dem bayerischen Durchschnitt. Allerdings ist sie hier bis zum Jahr 2001 nochmals angestiegen. Die Beschäftigungsentwicklung in der Region war von 1987 bis 2002 sehr positiv und Frauen profitierten vom Beschäftigungswachstum mehr als Männer. Sie konnten nicht nur wesentlich mehr neue Teilzeitstellen besetzen sondern gewannen genauso viele Vollzeitarbeitsplätze wie Männer hinzu. Zwar wurden auch in München sehr viele Arbeitsplätze von Frauen im Verarbeitenden Gewerbe abgebaut, aber im Gegensatz zu den beiden anderen Regionen auch nicht mehr als bei den männlichen Beschäftigten. Die Arbeitsmarktlage ist damals wie heute in der Region im Vergleich mit vielen anderen bayerischen Regionen sehr günstig. Die Arbeitslosenquoten der Arbeitsamtsbezirke in der Region zählen zu den niedrigsten in Bayern. Sowohl hochqualifizierte Frauen haben in der Region, insbesondere in der Landeshauptstadt, gute Chancen eine Beschäftigung zu finden als auch die gut qualifizierten. Aber auch für gering qualifizierte Frauen sind die Beschäftigungschancen in der Region vergleichsweise günstig.

Im Jahr 2002 arbeiten in München nur mehr 13,8 Prozent der Frauen im Verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe, dem Energiesektor und dem Bergbau. Die einzigen beiden großen Branchen des Verarbeitenden Gewerbes, die in München noch eine Bedeutung für die Frauenbeschäftigung haben, sind der Straßenfahrzeugbau und die Elektrotechnik. Die meisten Frauen sind in den haushaltsbezogenen Dienstleistungen, dem Handel und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen beschäftigt. 62,6 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen finden hier eine Beschäftigung. In den Dienstleistungen ist die Branchenstruktur in der Region München sehr diversifiziert. Nahezu alle Dienstleistungsbranchen sind in der Region vertreten. Das Gesundheitswesen und der Einzelhandel haben die größte Bedeutung für die Erwerbstätigkeit von Frauen. Der hohe Anteil der Dienstleistungen in der Region sichert auch vielen Frauen mit niedrigen Qualifikationen eine Beschäftigung in der Region.

Aufgrund der Beschäftigungsgewinne in der Region – seit 1997 stieg die Frauenerwerbstätigkeit kontinuierlich an und von 2001 bis 2002 konnten die Frauen im Gegensatz zu den Männern noch neue Arbeitsplätze hinzugewinnen – erhöhte sich auch der Frauenanteil unter den sozialversicherungs-

pflichtig Beschäftigten. Im Jahr 2002 waren 45,1 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weiblich. Auch die bereits im Jahr 1987 hohe Frauenerwerbsquote stieg bis zum Jahr 2001 nochmals an und liegt dann bei knapp 70 Prozent.

Trotz der insgesamt positiven Arbeitsmarktlage in der Region München gibt es auch eine Reihe von Problemen, die die Erwerbsintegration von Frauen entweder behindern, aber auf alle Fälle die Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben einschränken. Negative Einstellungen zur Frauenerwerbstätigkeit, mit Ausnahme bei den Frauen, die Kinder unter drei Jahren haben, sind in der Region zwar weiter zurückgedrängt als in anderen Gebieten Bayerns. Insbesondere die Landeshauptstadt München mit dem hohen Anteil an hochqualifizierten Arbeitskräften und der hohen Anzahl an jungen Menschen, darunter vielen Studierenden, dürfte mit verantwortlich für diese positive Grundeinstellung in der Bevölkerung sein. Ähnlich wie in anderen Regionen gestaltet sich aber die Arbeitsaufteilung zwischen den Geschlechtern zu Lasten der Frauen. Letztendlich verantwortlich für die Versorgung der Kinder sind auch in der Region München in erster Linie die Frauen. Sie müssen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie regeln und sind deshalb häufig auf Teilzeitstellen angewiesen, wenn sie nicht vollkommen auf Erwerbsarbeit verzichten wollen. Teilzeitstellen werden in der Region, insbesondere in den hohen Qualifikationssegmenten, jedoch nicht im erforderlichen Umfang angeboten. Die mangelnden Kinderbetreuungseinrichtungen vor allem für Kleinkinder und Kinder in den ersten Schuljahren verschlechtern die Arbeitsmarktlage der Frauen stark, zumal in vielen Berufen der modernen Dienstleistungsbranchen die Arbeitszeiten zwischenzeitlich weitgehend flexibilisiert sind und eine hohe zeitliche Verfügbarkeit der Arbeitskräfte erwartet wird. Kinderkrippen und Ganztagsschulen fehlen in den meisten Landkreisen, etwas besser ist die Lage in der Landeshauptstadt selbst. So sind es auch in technischen Berufen, neben anderen Gründen wie etwa dem mangelnden Interesse der Frauen an diesen Tätigkeiten oder auch Vorurteilen gegenüber den Fähigkeiten der Frauen, vor allem die zeitlichen Einschränkungen und die eventuelle Erwerbsunterbrechung der Frauen, die Unternehmen an der Einstellung von Frauen hindern. In diesen Tätigkeiten sind auch in einer modernen Region wie München die Frauen noch unterrepräsentiert.

Gering qualifizierte Frauen haben es in München leichter als in den anderen Regionen eine Arbeitsstelle zu finden. Der hohe Anteil an Dienstleistungstätigkeiten, insbesondere die vielen Gastronomiebetriebe und der Gesundheitsbereich, sichert diesen Frauen auch nach dem Beschäftigungsabbau im Verarbeitenden Gewerbe einen Arbeitsplatz. Die Probleme für diese Frauen liegen woanders. In vielen Fällen sind diese Tätigkeiten schlecht bezahlt und häufig durch schlechte Arbeitsbedingungen und ungünstige Arbeitszeiten gekennzeichnet. Die hohen Mieten vor allem in der Stadt

München, aber auch immer mehr im Umland, zwingen viele Frauen dazu, sich eine Wohnung außerhalb der Kernstadt zu suchen oder gar die Region zu verlassen. Zukünftig werden trotz des hohen Qualifikationsniveaus in der Region allerdings mehr Frauen mit geringen oder mittleren Qualifikationen von Arbeitslosigkeit bedroht sein. Die Rationalisierungsmaßnahmen in vielen Dienstleistungsbranchen sind noch nicht abgeschlossen. Davon werden jedoch in erster Linie die unteren Hierarchieebenen betroffen sein und dies sind überproportional viele Frauen. Weiterbildungsmaßnahmen, die die Erwerbstätigkeit der Frauen sichern könnten, bieten Unternehmen häufig nur für die oberen Qualifikationsbereiche an.

Dem hohen Angebot an Arbeits- und Ausbildungsplätzen in der Region steht auch eine hohe Zahl an Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden gegenüber. Durch die Bildungsexpansion finden junge Frauen mit Hauptschulabschluss schwer eine Ausbildungsstelle in einem „Zukunftsberuf", da Unternehmen auch in Berufen des dualen Systems junge Bewerberinnen und Bewerber mit höheren Schulabschlüssen bevorzugen, wenn sie die Wahl haben. Zunehmend schwieriger wird zukünftig auch die Arbeitsmarktsituation für ältere Frauen in der Region. Vor allem in der Landeshauptstadt stellen immer weniger Unternehmen aus den modernen Branchen der Medien- und IT-Industrie ältere Frauen ein.

Das ungenügend ausgebaute Verkehrssystem im Hinterland der Region München reduziert die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen, wenn sie keinen eigenen PKW zur Verfügung haben.

8.4 Die Frauenerwerbstätigkeit in der Region Allgäu

Auch die Region Allgäu ist eine der Regionen Bayerns, die eine überdurchschnittlich hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen bereits 1987 aufwies. Die Erwerbsquote lag über dem bayerischen Durchschnitt, ging aber infolge der Entwicklungen am Arbeitsmarkt zurück und liegt im Jahr 2001 unterhalb der Quote Bayerns. Die Beschäftigung stieg zwar zwischen 1987 und 2002 bei den Frauen stärker an als bei den Männern. Im Vergleich zu den anderen bayerischen Regionen weist das Allgäu aber eine negative Beschäftigungsentwicklung auf. Zudem entstanden für Frauen per Saldo nur neue Teilzeitarbeitsplätze, Vollzeitarbeitsplätze wurden hingegen abgebaut. Am häufigsten mussten Frauen aus dem Verarbeitenden Gewerbe Beschäftigungsverluste hinnehmen. Hier wurden bei den Frauen mehr als viermal so viele Arbeitsplätze wie bei den Männern abgebaut. Die Beschäftigungsgewinne für Frauen fanden vor allem im Bereich der haushaltsbezogenen Dienstleistungen statt. Hier entstanden mehr als doppelt so viele Frauen- wie Männerarbeitsplätze. In der Zukunftsbranche unternehmensbezoge-

ne Dienstleistungen konnten allerdings die Männer etwas mehr Arbeitsplätze hinzugewinnen als Frauen. Trotz der vergleichsweise ungünstigen Arbeitsmarktentwicklung konnten die Frauen von 1987 bis 2002 ihren Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöhen. Mit 46,3 Prozent liegt der Anteil im Allgäu immer noch höher als in der Region München.

Der durch Produktionsverlagerungen und durch technische Rationalisierungen bedingte Beschäftigungsabbau im Verarbeitenden Gewerbe ging vor allem zu Lasten von Frauen ohne Berufsabschluss. In der Textil-, Schmuck-, Spielwaren- und der Nahrungsmittelindustrie, aber auch in der Elektroindustrie verloren viele von ihnen seit Ende der 80er, Anfang der 90er Jahre ihren Arbeitsplatz. Seit Ende des zweiten Weltkrieges hatten diese Branchen den Frauen eine Erwerbstätigkeit gesichert, häufig zunächst in Heimarbeit, später zum Teil in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis.

Während das Verarbeitende Gewerbe im Allgäu für die Frauenbeschäftigung nie die Bedeutung wie in Oberfranken-Ost hatte, waren die haushaltsbezogenen Dienstleistungen bereits 1987 ein wichtiger Wirtschaftszweig für Frauen. Heute arbeiten fast 40 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in dieser Wirtschaftsabteilung, während nur mehr gut 22 Prozent im Energiesektor, dem Bergbau, dem Baugewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt sind. Im Verarbeitenden Gewerbe arbeiten die meisten Frauen in der Nahrungsmittelindustrie, in der Elektrotechnik und im Maschinenbau. 49,5 Prozent der Frauen aus dem Verarbeitenden Gewerbe arbeiten in einer dieser drei Branchen. Unter den Dienstleistungsbranchen sind das Gastgewerbe, das Gesundheitswesen und der Einzelhandel die größten Arbeitgeber für Frauen. Hier sind auch die meisten neuen Arbeitsstellen für Frauen entstanden. Insgesamt ist die Arbeitsmarktlage im Allgäu etwas besser als in Bayern insgesamt, dennoch gab es in den vergangenen Jahren keinen starken Aufschwung. Nicht nur wurden im Verarbeitenden Gewerbe Stellen abgebaut, die Dienstleistungen, die bereits bisher im Allgäu große Bedeutung hatten, konnten in den letzten Jahren nicht mehr sehr stark ausgebaut werden.

Die Problemgruppen am Allgäuer Arbeitsmarkt sind vor allem die gering qualifizierten und die hochqualifizierten Frauen. Für hochqualifizierte Frauen ist es nicht leicht eine Arbeitsstelle in der Region zu finden. Sie pendeln entweder in die Ballungszentren Augsburg und München oder verlassen die Region ganz. Die vom Arbeitsplatzabbau im Verarbeitenden Gewerbe betroffenen gering qualifizierten Frauen konnten nur zum Teil umgeschult werden. Teilweise verließen sie den Arbeitsmarkt aus Altergründen oder sie blieben arbeitslos. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Frauen konzentrieren sich im wesentlichen auf das Hotel- und Gaststättengewerbe und auf den Gesundheitsbereich. Hier sind aber sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die Arbeitszeiten für Frauen sehr ungünstig. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Schichtarbeit oder Arbeit als

Saisonkraft stärken nicht die ökonomische Selbstständigkeit der Frauen. Zudem sind die Arbeitszeiten nicht gerade familienfreundlich.

Die traditionellen Einstellungen zur Frauenerwerbstätigkeit insbesondere in den ländlichen Gebieten der Region, die eine außerhäusliche Erwerbsarbeit als Zuverdienst akzeptieren, solange die Kinder versorgt sind, drängen Frauen in die Doppelbelastung von Beruf und Familie, wenn sie auf eine Erwerbstätigkeit nicht ganz verzichten wollen. Die fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen für Kleinkinder und Kinder im Grundschulalter sowie die eingeschränkten Öffnungszeiten der Einrichtungen reduzieren die Erwerbsmöglichkeiten der Frauen weiter. Da Teilzeitarbeitsmöglichkeiten vor allem auch für Hochqualifizierte fehlen, bleibt Frauen häufig nur die Alternative einer Beschäftigung unterhalb ihres Qualifikationsniveaus oder einer geringfügigen Beschäftigung. Lange Fahrtwege von den ländlichen Regionsgebieten zu den Städten verschlechtern die Erwerbsmöglichkeiten für Frauen nochmals. Durch das unzureichende öffentliche Verkehrssystem bleibt den Frauen oft nur die Möglichkeit eine geringfügige Beschäftigung am Ort zu wählen. Die Probleme des unzureichend ausgebauten Verkehrssystems betreffen nicht nur Frauen, die Kinder haben und eine Erwerbstätigkeit ausüben, sondern auch junge Frauen, die eine weiterführende Bildungseinrichtung besuchen wollen. Die Anfahrtswege sind auch für diese Frauen teilweise zu lang. Generell ist die Ausbildungslage in der Region nicht schlecht, jedoch haben Frauen in der Regel nur Wahlmöglichkeiten in den traditionellen Frauenberufen. Für moderne technische Ausbildungen bewerben sich genügend junge Männer, so dass auch Frauen, die ein Interesse an diesen Berufen hätten, von den Unternehmen meist nicht eingestellt werden. Zwar gibt es auch einige positive andere Beispiele, dennoch ist der Anteil von Frauen in technischen Berufen auch im Allgäu noch sehr gering.

8.5 Gemeinsamkeiten in den Regionen

Neben den regionalen Unterschieden in der Erwerbsbeteiligung und den sie beeinflussenden Faktoren fallen Gemeinsamkeiten auf, die über die Regionsgrenzen hinweg gültig sind und die die Frauenerwerbstätigkeit, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, prägen. Dem Umfang und der Art der Erwerbsintegration von Frauen liegen zwei zentrale Deutungsmuster zu Grunde, die sich historisch herausgebildet haben und die heute noch eine hohe Bedeutung haben. Zum einen nahm im Laufe der industriellen Entwicklung die Erwerbstätigkeit von Frauen immer den Status des Zuverdienstes zum Familieneinkommen ein. Zum zweiten wurde die persönlichkeitsprägende Rolle der Erwerbsarbeit und ihre identitätsstiftende Funktion nur dem Mann zugestanden. Die Welt der Frauen hatte sich auf die Arbeit in und für die Familie zu konzentrieren. Eine Berufstätigkeit galt für Frauen

lange Zeit als unnütze Zeitverschwendung, zumal ihnen die Aufgaben in der Familie gar nicht die notwendige Zeit hierfür einräumten. Diese kulturellen Werthaltungen und die darauf bezogenen Normen verstetigten die generelle Unterordnung der Frauen unter die Männer.

Diese historisch gewachsenen Werthaltungen prägen bis heute noch, mit Ausnahme vielleicht der großen Ballungsräume, die Einstellungen auf Seiten der Unternehmen, der Männer und auch vieler Frauen. Manifest vorhanden sind sie nur noch in seltenen Fällen, sie werden aber am Verhalten deutlich, beispielsweise auf Seiten der Unternehmen, die die kinderbedingte Erwerbsunterbrechung als Grund für die Ablehnung von Frauen bei Bewerbungen angeben und die mit der ablehnenden Haltung auch unweigerlich Frauen, die sich bewusst gegen Kinder entscheiden, in ihren Arbeitsmarktchancen beeinträchtigen. Sie werden deutlich, wenn es um betriebliche Karrierewege geht, die eine weitgehende zeitliche Verfügbarkeit der Arbeitskräfte voraussetzen und damit auch Männer, die bewusst mit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung brechen wollen, gesellschaftlichen Sanktionen aussetzen. Und sie werden nicht zuletzt an den Schwierigkeiten der Frauen deutlich, Väter in die Verantwortung für die Kinderbetreuung einzubeziehen und die Rollenverteilungen zu verändern. Die Sorge um die Kinder und den Partner gilt als die erste Pflicht der Frauen, eine vermeintliche Vernachlässigung wird nicht selten gesellschaftlich sanktioniert. In der Tatsache, dass Frauen häufig unter starken Schuldgefühlen leiden, wenn sie die herrschenden Ansprüche an eine gute Mutter nicht erfüllen können oder wollen, zeigt sich, wie sehr Frauen diese Einstellungen verinnerlicht haben und zum Maßstab für ihre Handlungen machen. Insofern wird die Schwierigkeit deutlich, die Frauen zu überwinden haben, wenn sie ihre eigenen Interessen durchsetzen wollen. Nicht nur die Politik oder die Unternehmen, deren Interesse vorrangig an der Bereitstellung geeigneter Arbeitskräfte liegt, haben sie häufig gegen sich, sondern zum Teil auch viele Frauen selbst. Insofern ist es vielleicht erklärbar, dass Veränderungen in der Vergangenheit sehr langsam vonstatten gingen.

Jedoch zeigen gerade die skandinavischen Länder, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie kein Widerspruch sein muss. Eine hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen ist hier eine Selbstverständlichkeit, ohne dass Frauen, die sich einen Kinderwunsch erfüllen möchten, auf den Beruf verzichten müssen. Die Geburtenraten sind in diesen Ländern höher als in der Bundesrepublik. Dies zeigen Studien, die sich mit Fragen zur Erwerbslage der Frauen oder mit der Frage der abnehmenden Geburtenrate in Deutschland beschäftigen. In Untersuchungen, die sich mit dem seit einiger Zeit in der Politik diskutierten Problem der Alterung der Gesellschaft beschäftigen, werden häufig die skandinavischen Länder, die sowohl eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen als auch eine höhere Geburtenrate als Deutschland aufweisen, als Vergleich für die familienpolitischen Maßnah-

men der Bundesrepublik herangezogen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt in den skandinavischen Ländern als vorbildlich im Vergleich zu den Regelungen und Bedingungen in Deutschland. In Deutschland entscheiden sich immer mehr Frauen gegen ein Kind, da sie nicht auf eine berufliche Tätigkeit oder Karriere verzichten wollen. Die Vereinbarung von beidem gelingt vielen unter den gegebenen Bedingungen nicht. Als wesentlicher Hemmfaktor wird dabei die schlechte Ausstattung mit Kinderbetreuungseinrichtungen gesehen. Bei einer Behebung dieses Defizits wird eine Erhöhung der Geburtenrate in der Bundesrepublik erwartet (Fenge/Ochel 2001: 21f.). Auch andere Untersuchungen zeigen, dass durch eine bessere Ausstattung mit Kinderbetreuungseinrichtungen das Arbeitskräfteangebot der Frauen weiter erhöht werden könnte (Beckmann/Kurtz 2001: 7).

Zwischenzeitlich haben auch viele Unternehmen, die auf das Angebot an gut- und hochqualifizierten Fachkräften angewiesen sind, erkannt, dass sie geeignete Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten müssen. Sie reagieren auf diese Anforderungen unter anderem mit Kinderbetreuungsangeboten an Eltern. So stellte beispielsweise der Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie in einer Umfrage unter Mitgliedsunternehmen fest, dass neun Prozent der befragten Unternehmen staatliche Kindergärten oder Krabbelstuben fördern und ein Prozent der Unternehmen Betriebskindergärten eingerichtet haben (VBM/BayME o.J.). Andere Unternehmen stellen Räume für die Kinderbetreuung bereit oder übernehmen die Mietkosten (vbw o.J.: 15).

8.6 Perspektiven der Frauenerwerbstätigkeit

Die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Bayern und seinen Regionen zeigte, dass Frauen in den vergangenen Jahren die Gewinnerinnen am Arbeitsmarkt waren, zumindest dann, wenn die quantitative Beschäftigungsentwicklung als Indikator für die Arbeitsmarktchancen herangezogen wird. Auch in den Regionen, die eine negative Beschäftigungsentwicklung aufweisen, als Beispiel kann hier die Region Oberfranken-Ost dienen, waren die Frauen weniger betroffen als die Männer. Auch ist die Arbeitslosenquote der Frauen in den vergangenen Jahren niedriger als die der Männer. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass die Arbeitsmarktsituation der Frauen bei weitem nicht so positiv ist, wie es die Entwicklung der Beschäftigungszahlen nahe legt. Die Arbeitsplatzgewinne der Frauen sind zum großen Teil auf die Zunahme der Teilzeitstellen und damit auf eine Umverteilung des Arbeitsvolumens und der Einkommen innerhalb der Gruppe der Frauen zurückzuführen. Auch eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung über die Erwerbstätigkeit, die Arbeitszeit und das Arbeitsvolumen von Frauen und Männern in Deutschland zeigte,

dass die Beschäftigungsentwicklung der Frauen stark überschätzt wird, wenn nur die Zunahme der Personen am Arbeitsmarkt betrachtet wird. Zwar hat die Frauenbeschäftigung in den 90er Jahren in der Bundesrepublik stark zugenommen, gleichzeitig fand die Zunahme allein im Teilzeitbereich statt. Während sich die Pro-Kopf Arbeitszeit im Vollzeitbereich kaum verändert hat und hier ein Rückgang der Erwerbstätigen zu verzeichnen war, stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen bei gleichzeitiger Abnahme der Pro-Kopf-Arbeitszeit stark an. Der Rückgang der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten ist vor allem auf die starke Zunahme im Bereich der geringfügigen Beschäftigung zurückzuführen. Erst die Betrachtung des Arbeitszeit zeigt, dass das Arbeitsvolumen in Deutschland auch bei den Frauen, allerdings nicht im gleichen Maße wie bei den Männern, zurückgegangen ist (Bach 2002). Diese Entwicklung verdeutlicht, dass die Aufholprozesse der Frauen am Arbeitsmarkt überschätzt werden, wenn lediglich auf die Zahl der neuen Stellen abgestellt wird.

Darüber hinaus lassen sich die Prozesse der Geschlechtergleichstellung nicht nur unter dem Aspekt der quantitativen Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt beurteilen. Andere, ebenso gravierende Phänomene zeigen deutlich, dass die Gleichberechtigung der Frauen bei weitem noch nicht erreicht ist. Frauen erzielen nach wie vor geringere Einkommen als Männer und sind weitaus seltener in Führungspositionen vertreten. Noch immer ist der Arbeitsmarkt geschlechtsspezifisch gespalten, wobei sich Männer in den lukrativeren, zukunftsträchtigeren Berufen mit den höheren Karriere- und Einkommenschancen wiederfinden. Auch unsere Untersuchung zeigte, dass Unternehmen von weiblichen Arbeitskräften zwar sehr positiv berichten, dass sie aber bei einem hohen Arbeitsangebot meist doch die männlichen Arbeitskräfte bevorzugen und Frauen als Arbeitskräftereserve sehen, die in Zeiten der Arbeitskräfteknappheit mobilisiert werden kann.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit kommt in einer Trenduntersuchung über die Beschäftigungsentwicklung von Männern und Frauen zu dem Ergebnis, dass bis zum Jahr 2010 bei den Frauen nicht nur die Zahl der (Teilzeit-)Arbeitsplätze sondern auch das Arbeitsvolumen steigt. Damit kann zwar nicht das Arbeitsmarktungleichgewicht, wohl aber ein großer Teil der Arbeitslosigkeit und der Stillen Reserve abgebaut werden. Bei den Männern hingegen nimmt sowohl die Zahl der Arbeitsplätze als auch, und dies sogar noch stärker, das Arbeitsvolumen ab. In den alten Bundesländern entstehen zwischen 1995 und 2010 per Saldo knapp 1 Mio. Arbeitsplätze für Frauen, während bei den Männern ein Rückgang um 1,2 Mio. Arbeitsplätzen zu erwarten ist. Die Untersuchung geht hierbei von einer Trendfortschreibung der Wirtschaftsstruktur und der Teilzeitentwicklung, d.h. von einer weiteren Zunahme der Dienstleistungstätigkeiten und von Beschäftigungseinbrüchen bei produktionsorientierten Tätigkeiten aus. (siehe Engelbrech 2002).

Nach diesen Prognosen und den Ergebnissen unserer Untersuchung ließe sich davon ausgehen, dass sich die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt, zumindest was ihre Chancen auf einen Arbeitplatz überhaupt betrifft, von alleine vollziehen wird. Es wäre demnach nur eine Frage der Zeit, bis Frauen die Hälfte aller Arbeitsplätze bzw. die Hälfte des gesamtgesellschaftlichen Arbeitsvolumens für sich in Anspruch nehmen könnten. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung geht aber in der Beschäftigungsprognose davon aus, dass die Frauen- und Männeranteile über den gesamten Prognosezeitraum in den einzelnen Tätigkeitsbereichen im Wesentlichen konstant bleiben. Da Frauen stärker in vielen Dienstleistungsberufen vertreten sind, können sie demnach auch stärker vom Ausbau der Dienstleistungen profitieren, wenn es den Männern nicht gelingt, weiter in diese Tätigkeitsfelder vorzudringen.

Es gibt aber sowohl in der Vergangenheit Belege dafür, dass einst „weibliche" Berufe sich in „männliche" verwandelten, indem Frauen aus diesen Tätigkeitsfeldern verdrängt wurden, als auch Anzeichen in unserer Untersuchung dafür, dass Männer in die lukrativen Dienstleistungsbereiche vordringen. Beispielsweise waren Frauen zu den Anfangszeiten der Satztechnik Pionierinnen als Schriftsetzerinnen. Erst als die Tätigkeit an den Satzmaschinen tariflich geregelt und besser bezahlt wurde, begannen Männer die Frauen aus diesem Beruf zu verdrängen (Robak 1992). Als die Elektronik in die Satzerstellung Einzug hielt und Setzer/Setzerin als aussterbender Beruf galt, verloren Männer das Interesse an dieser Tätigkeit. Für Frauen gab es dann keine Probleme mehr, diesen Beruf zu ergreifen (Töpsch 1994). In unserer Untersuchung wurde deutlich, dass Frauen nicht in allen Dienstleistungsbereichen auf dem Vormarsch sind. So ist beispielsweise im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, die als Zukunftsbranche gelten, der Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den vergangenen Jahren in Bayern sogar rückläufig. In der Region München und im Allgäu ist sogar der Frauenanteil in den Wirtschaftsabteilungen, die traditionell als die „Frauenbranchen" galten, nämlich die haushaltsbezogenen Dienstleistungen und der Handel, zurückgegangen.

Dass sich die Situation der Frauen am Arbeitsmarkt auch in Relation zur Männerbeschäftigung wieder verschlechtern kann, wenn aufgrund der wirtschaftlichen Lage eine Verschlechterung am Arbeitsmarkt eintritt, zeigen die Entwicklungen in den neuen Bundesländern. Mit der wirtschaftlichen Strukturanpassung in den neuen Ländern ging auch eine geschlechtsspezifische Restrukturierung des Arbeitsmarktes einher. Die Frauenarbeitslosigkeit stieg dort überproportional. Darüber hinaus wurden Frauen aus ihren früheren Positionen und Tätigkeitsbereichen verdrängt. Die Frauenanteile waren in fast allen Wirtschaftszweigen signifikant rückläufig. Zwar war dies vor allem im Verarbeitenden Gewerbe der Fall, dennoch nahm auch in den

Dienstleistungssektoren, die auch in der ehemaligen DDR eine Frauendomäne waren, wie beispielsweise das Kredit- und Versicherungsgewerbe oder die öffentliche Verwaltung, der Frauenanteil stark ab. Bei der Besetzung neuer Arbeitsplätze in den Dienstleistungssektoren werden Frauen tendenziell von Männern verdrängt. In den betrieblichen Hierarchien setzt sich die Verdrängung der Frauen weiter fort. Sie werden in zunehmendem Maße auf die unteren Hierarchieebenen verwiesen. In der Folge der ökonomischen Umbrüche und der Verschlechterung der Lage am Arbeitsmarkt verschieben sich die Beschäftigungschancen zu Gunsten der Männer (Klammer u.a.: 63 u. 84).

Dass sich die Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben zukünftig von alleine einstellen wird, ist angesichts der Entwicklungen am Arbeitsmarkt, zu bezweifeln. Dies bezieht sich zum einen auf die quantitative Beteiligung der Frauen an der Erwerbsarbeit, zum anderen aber auch auf die Beschäftigungsbedingungen, die Karrierechancen und die Einkommen. Wenn sich die Beschäftigungschancen der Frauen weiterhin verbessern sollen, bzw. wenn Frauen zukünftig verstärkt als qualifizierte Arbeitskräfte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen sollen, so sind unterstützende Eingriffe seitens der Politik und der am Arbeitsmarkt handelnden Akteurinnen und Akteure notwendig, die helfen, die Frauen, da wo es nötig ist, zu unterstützen, die aber auch entsprechenden Rahmenbedingungen schaffen, die gleiche Erwerbschancen eröffnen. Neben den politisch Verantwortlichen auf kommunaler, regionaler und Landesebene sind aber auch die Sozialpartner, die Arbeitsmarktpolitikerinnen und -politiker und die betrieblichen Akteurinnen und Akteure gefordert, Konzepte umzusetzen, die Chancengleichheit im Erwerbsleben ermöglichen.

9. Literaturverzeichnis

Adam, Brigitte; Renner, Mechthild (1995): Frauen und räumliche Planung. In: Raumforschung und Raumordnung, H. 1, S. 25-33.

Alecke, B., Hofmann, H., Meier, V., Riedel, J., Scharr, F., Untiedt, G., Werding, M. (2001): Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Bayern, München.

Allmendinger, Jutta; Podsiadlowski, Astrid (2001): Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Geschlechtersoziologie. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 276-307.

Apel, Heinz; Kamp, Sabine; Hahs, Tanja (2003): Netzwerk für Personalentwicklung Brandenburg. p.net – ein Projekt der Arbeitsgemeinschaft aus IMU-Institut Berlin und LASA Brandenburg auf Initiative der IG Metall Bezirksleitung und gefördert durch das Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg. Projektbericht für den Zeitraum 01.09.2002 bis 31.08.2003, Berlin.

Arbeitsamt München (2003): Jahresbericht 2003.

Arbeitsamt München (2002): Jahresbilanz 2002.

Assenmacher, Marianne (1988): Frauenerwerwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Eine demographisch-ökonomische Analyse, Frankfurt am Main u.a..

Aufhauser, Elisabeth; Herzog, Siegrun; Hinterleitner, Vera; Oedl-Wieser, Theresia und Reisinger, Eva (2002): Grundlagen für eine „Gleichstellungsorientierte Regionalentwicklung". Kurzfassung. Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts, Abteilung IV/4, Wien.

Bach, Hans-Uwe (2002): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Männern und Frauen im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung – die neunziger Jahre. In: Engelbrech, Gerhard (Hg.): Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 258: Arbeitsmarktchancen für Frauen, S. 15-33.

Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2002): Statistische Berichte. Kindergärten in Bayern 2002. Ergebnisse nach kreisfreien Städten und Landkreisen. Stand: 1. Januar 2002, München.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (2002): Politik für Frauen in Bayern. Fortschreibung 2002. Chancengleichheit, Familie und Erwerbstätigkeit, Arbeitsmarkt, Soziale Sicherung und sonstige Themen, München.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (2000): Fördermöglichkeiten aus dem Arbeitsmarktfonds im Rahmen des Beschäftigungspaktes Bayern. Ein Leitfaden, München.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (Hg.) (o.J.): Familienorientierte Personalpolitik. Management by Familiensinn. Dokumentation der internationalen Fachtagung vom 5. Oktober 2001, München.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit (Hg.) (o.J.): Bericht der Staatsregierung zur sozialen Lage in Bayern, o.O..

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (Hg.) (o.J.): Situationsanalyse der Frauen im Landkreis Ansbach. Ein Projekt zur Agenda 21. Arbeitskreis Frauen. Abschlussbericht, o.O.

Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen (2003): Daten zur Raumbeobachtung, Bevölkerung jährlich in den Regionen und Regionsgruppen.

Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen (2000): Daten zur Raumbeobachtung, Wanderungsströme 1999, Region 1 bis 8, Bevölkerung insgesamt.

Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen (lfd.): Daten zur Raumbeobachtung.

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie (2002): Industriebericht Bayern 2002, München.

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie (1999a) (Hrsg.): Die Arbeitsmarktregion München. Beschreibung und Analyse der regionalen Wirtschaft.

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie (1999b) (Hrsg.): Die Arbeitsmarktregion Landsberg. Beschreibung und Analyse der regionalen Wirtschaft.

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie (1999c): Die Arbeitsmarktregion Hof. Beschreibung und Analyse der regionalen Wirtschaft. München.

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie (1999d): Die Arbeitsmarktregion Kulmbach. Beschreibung und Analyse der regionalen Wirtschaft. München.

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie (1999e): Die Arbeitsmarktregion Lindau. Beschreibung und Analyse der regionalen Wirtschaft, München.

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie (1999f): Die Arbeitsmarktregion Kempten. Beschreibung und Analyse der regionalen Wirtschaft, München.

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie (1999g): Die Arbeitsmarktregion Kaufbeuren. Beschreibung und Analyse der regionalen Wirtschaft. München.

Beckmann, Petra (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. IAB Werkstattbericht der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

Beckmann, Petra (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. IAB Werkstattbericht der Bundesanstalt für Arbeit, Ausgabe Nr. 12.

Beckmann, Petra; Kurtz, Beate (2001): Erwerbstätigkeit von Frauen. Die Betreuung der Kinder ist der Schlüssel. In: IAB Kurzbericht der Bundesanstalt für Arbeit. Ausgabe Nr. 10.

Bender, Stefan; Hischenauer, Franziska (1993): Regionale Unterschiede in der Frauenerwerbstätigkeit – Eine Typisierung westdeutscher Arbeitsmarktregionen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Heft 3/1993, S. 294-312.

Biehler, Hermann, Genosko, Joachim, Sargl, Manfred, Sträter, Detlev (2003): Standort München - Medienwirtschaft und Fahrzeugbau. Regionale Netzwerke und regionaler Arbeitsmarkt als Erfolgsfaktoren. Marburg.

Biehler, Hermann; Genosko, Joachim; Sargl, Manfred; Sträter, Detlev (1999): Regionale Netzwerke und regionaler Arbeitsmarkt: kumulative Prozesse zirkulärer Verursachung? IMU-Informationsdienst, H. 1.

Biehler, H., Pousinis, A., Rehberg, F., Stöger, U. und Sträter, D. (1999): Zukunft der Arbeit in München. Der Wandel der Erwerbsgesellschaft und seine ökonomischen, sozialen und räumlichen Auswirkungen für München. Gegenwart, Szenarien und Handlungsmöglichkeiten. München

Biehler, H., Brake, K., Ramschütz, E. (1994): Standort München. Sozioökonomische und räumliche Strukturen der Neo-Industrialisierung (= IMU-Studien, Bd. 20), München.

Bock, Stephanie (1999): Regionale Netzwerke als frauenpolitische Strategie. In: Die Planerin, H. 4, S. 27-29.

Böhm, Dietmar; Volkert, Bernd (1998): Freie Mitarbeit im Multimedia-Markt. Projekt regionale Erneuerung durch Multimedia? Arbeitsbericht der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg Nr. 127/November 1998, Stuttgart.

Buchner, Michael; Pfäfflin, Heinz (2000): Lernen für Gruppenarbeit, IMU-Informationsdienst, H. 3, München.

Bundesanstalt für Arbeit, Landesarbeitsamt Bayern (2003): Arbeitsmarkt Bayern. Arbeitsmarkt-Information September 2003.

Bundesanstalt für Arbeit (2000): Arbeitsmarkt für Frauen. Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Überblick. Sonderdruck aus den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) Nr. 4.

Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsamt Kempten (o.J.): Pendlerbewegungen, Jahr 2001

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2002): Materialien zur Gleichstellungspolitik. Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, Nr. 85.

Bundesvorstand ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (Hg.) (2000): Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit. ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr von Prof. Gertraude Krell, Andrea-Hilla Carl und Anna Krehnke, Stuttgart.

Düll, Herbert; Bellmann, Lutz (1999): Der unterschiedliche Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 32. Jg., H.1.

Engelbrech, Gerhard (2002): Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von Männern und Frauen: Von der Arbeitsmarktkrise der 90er Jahre ins neue Jahrtausend. In: Engelbrech, Gerhard (Hg.): Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 258: Arbeitsmarktchancen für Frauen, S. 3-13.

Fenge, Robert; Ochel, Wolfgang (2001): Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: der Schlüssel für eine kinderreiche Gesellschaft. ifo-Schnelldienst, H. 12, S. 17-29.

Fischer, Alrun; Vogl, Gerlinde (1998): Frauenerwerbstätigkeit in der Region Stuttgart. IMU-Informationsdienst, Heft Nr. 8, München.

Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) (2000): Stand und Entwicklungsperspektiven der Wirtschaftsregion Oberfranken, Nürnberg.

Häussermann, H.; Sackmann, R. (1994): Do regions matter? Regional differences in female labour-market participation in Germany. In: Environment and Planning A 1994, volume 26, pages 1377-1396.

Holst, Elke (2003): Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nehmen in höheren Positionen zu. In: WSI Mitteilungen 4, S. 243-250).

Holst, Elke; Trzcinski, Eileen (2002): Hohe Lebenszufriedenheit teilzeitbeschäftigter Mütter. DIW-Wochenbericht, J. 70, Nr. 35.

Holtgrewe, Ursula (2003): Geschlechtergrenzen in der Dienstleistungsarbeit. In: Kuhlmann, Ellen; Betzelt, Sigrid (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor. Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte, Baden-Baden, S. 147-160.

IMU, IAW (2002): Strukturbericht 2001/2002. Zur wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Lage in der Region Stuttgart, Stuttgart/ Tübingen.

Irmen, Eleonore; Maretzke, Steffen (1995): Frauen und ihre Erwerbsmöglichkeiten. In: Informationen zur Raumentwicklung, H. 1, S. 15-36.

Kapeller, Doris; Kreimer, Margarete; Leitner, Andrea (1999): Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit. Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen. Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 62, Wien.

Klammer, Ute; Klenner, Christina; Ochs, Christiane; Radke, Petra; Ziegler, Astrid (2000): WSI-FrauenDatenReport, Berlin.

Knapp, Ulla (2001): Arbeitslosigkeit und (Frauen-)Erwerbsangebot – Eine andere Sicht des Beschäftigungsproblems. In: WSI Mitteilungen, Jg. 54, H. 11, S. 692-697.

Koch, Susanne (2002): Arbeitszeitrealität und Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB 258) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsmarktchancen für Frauen, S. 49-65.

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil II: Ursachen steigender Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern, Bonn.

Krell, Gertraude; Winter, Regine (1998): Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzeirung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreie(re)n Arbeitsbewertung. In: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 283-302.

Kühlwetter, Karin (1999): Multimedia – Chancen für Frauen. Qualifizierungsmöglichkeiten für berufliche Tätigkeiten mit multimedialen Techniken und Systemen. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.): Frauen in der Informationsgesellschaft (ibv Nr. 13/99), Nürnberg.

Kühlwetter, Karin (1998): Multimedia. Qualifikationen und Kompetenzen. Graue Reihe der Hans Böckler Stiftung – Neue Folge 143, Düsseldorf.

Landesarbeitsamt Bayern (2003): Arbeitsmarkt-Informationen September 2003 der Bundesanstalt für Arbeit.

Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft (2002): Münchner Jahreswirtschaftsbericht 2001. München

Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft (1999): Wirtschafts- und beschäftigungspolitisches Konzept für die Stadt München. München

Langkau, Jochem (1977): Bestimmungsgründe regionaler Unterschiede in der Frauenarbeit und Ansätze für eine regionale Förderung, Bonn-Bad Godesberg.

Leber, Ute (2002): Betriebliche Weiterbildung von Männern und Frauen. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB 258) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsmarktchancen für Frauen, S. 175-191.

Liesering, Sabine (1999): Chancen für Frauen im Multimediabereich. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur Beschäftigungssituation von Multimediaspezialistinnen. In: Bundesanstalt für Arbeit, a.a.O..

Pfäfflin, Heinz; Buchner, Michael (1999): Gestaltung von Gruppenarbeit. Aus- und Weiterbildung von Gruppensprecherinnen und Gruppensprechern, München.

Planungsverband Äußerer Wirtschaftsraum: Datenspiegel 2000

Planungsverband Äußerer Wirtschaftsraum München: Datenspiegel 1998

Pousinis, Andreas (1998): Standortbedingungen für Multimedia-Unternehmen in der Region München (Diplomarbeit), München.

Prognos (2002): Technologieatlas 2002.

Regionaler Planungsverband 16 Allgäu (o.J.): Regionalplan der Region Allgäu

Rehberg, Frank; Stöger, Ursula; Sträter, Detlev (2002): Frauen in der Medienwirtschaft. Chancen und Hemmnisse für Frauenerwerbstätigkeit in einer prosperierenden Zukunftsbranche: BLM-Schriftenreihe Band 69, München.

Rehberg, Frank; Stöger, Ursula (2001): Erste Ergebnisse der mediafon-NutzerInnen-Befragung. Manuskript, München.

Robak, Brigitte (1992): Schriftsetzerinnen und Maschineneinführungsstrategien im 19. Jahrhundert. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Profession und Geschlecht: Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen, Frankfurt am Main/ New York, S. 83-100.

Romaus, Rolf (2002): Münchner Armutsbericht 2000. Beiträge zur Sozialplanung 162 der Landeshauptstadt München Sozialreferat, München.

Sackmann, Rosemarie (1994): Regionen und Frauenerwerbstätigkeit. Unterschiede der sozio-ökonomischen Entwicklung. In: Erwerbsverhalten und Arbeitsmarkt. Situation von Frauen im nationalen und internationalen Vergleich, Beiträge zu dem gleichnamigen SAMF-Workshop am 11./12.02.1993 in Frankfurt am Main, Arbeitspapier 1994 – 1, Gelsenkirchen.

Sackmann, Rosemarie (1997): Regionale Kultur und Frauenerwerbsbeteiligung, Pfaffenweiler.

Schreyer, Franziska (1999): Frauen sind häufiger arbeitslos – gerade wenn sie ein „Männerfach" studiert haben. IAB Kurzbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Ausgabe Nr. 14.

Skripski, Barbara (1997): Flexibilisierung, Professionalisierung und Geschlecht. Zur Arbeitsmarktsegmentation und Geschlechterreproduktion im Weiterbildungsbereich. In: Egloff, Nicolai; Schmiede, Rudi (Hg.): Ungleiche Beschäftigung, Soziale und geschlechtliche Strukturen von Arbeitsmärkten. Arbeitskreis sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF). Arbeitspapier 1997 – 1. Beiträge zum Workshop des SAMF e.V. am 22.5.1997 in Bremen, Cottbus.

Sommerfeldt-Siry, Petra (1990): Regionale Erwerbsbeteiligung von Frauen 1972 und 1978 in der Bundesrepublik Deutschland. Forschungen zur Raumentwicklung, Band 18, Bonn.

Sträter, D. (1997): Wirtschaftsstandort Bayern im Umbruch. Perspektiven einer arbeitsorientierten Strukturpolitik zur Entwicklung von Produktion und Dienstleistung in neuen Kooperationsformen, Düsseldorf.

Töpsch, Karin (1994): Frauenarbeit im technisch organisatorischen Wandel. Weibliche Fachkräfte in der Druckvorstufe, Berlin.

Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. (VBM); Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. (BayME) (Hg.) (o.J.): Praktizierte Familienpolitik. Leistungen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie, o.O.

Vereinigung der bayerischen Wirtschaft (vbw) (Hg.) (o.J.): „Familienpolitik ist Zukunftspolitik. Forderungen aus sicht der bayerischen Wirtschaft. Stellungsnahme der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., München.

Winkler, Richard (1996): Oberfranken. Grundzüge seiner Geschichte, München.

10. Anhang

Interviewleitfaden zur Frauenerwerbstätigkeit in den Regionen Bayerns

Die Fragen sind Bausteine und werden situationsspezifisch besprochen.

Einstieg: Kurze Schilderung der Situation der Frauenerwerbstätigkeit in der Region, wie sie sich in der Statistik darstellt.

Einschätzung der Lage der Frauen am regionalen Arbeitsmarkt – Chancen und Probleme

- Wie ist die derzeitige Beschäftigungssituation der Frauen in der Region und wie schätzen Sie die künftige Entwicklung ein?
- Mit welchen speziellen Problemen sind Frauen in der Region konfrontiert? (z.B. Situation der Kinderbetreuungseinrichtungen, Situation der Ausbildungseinrichtungen etc.)
- Gibt es unter den Frauen spezielle Problemgruppen am Arbeitsmarkt?
- Gibt es auf Seiten der Unternehmen spezielle Probleme, die die Beschäftigungschancen der Frauen einschränken?

Fragen zur Arbeitssituation in der Region

- Wie ist die Einkommenssituation der Frauen in der Region?
- Können Frauen ihre Wünsche an die Arbeitszeiten verwirklichen?
- Gibt es genügend Weiterbildungsangebote für Frauen?
- Gibt es spezielle Arbeitsbelastungen, die die Erwerbschancen von Frauen einschränken?
- Gibt es spezielle Förder- oder Schutzbestimmungen, die die Erwerbstätigkeit der Frauen beeinflussen?
- Wie ist die Qualität der Frauenarbeitsplätze in der Region einzuschätzen? Handelt es sich um Zukunftstätigkeiten oder eher um „Einbahnstraßenjobs“?

Fragen zur Arbeits- und Beschäftigungspolitik

- Worin sehen Sie Defizite in der derzeitigen Beschäftigungspolitik?
- Welche Maßnahmen sind nach Ihrer Auffassung für eine Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt erforderlich?
- Gibt es in der Region positive Beispiele von Maßnahmen, die die Erwerbsintegration der Frauen fördern können?

Fragen zu einer Politik für Frauen in der Region

- Gibt es in der Region Möglichkeiten, die Interessen von Frauen in die regionale Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik einzubringen?
- Gibt es in der Region Netzwerke, die die Interessen von Frauen vertreten?

Vielen Dank für die Teilnahme an diesem Interview!