

DATEN, ZAHLEN, FAKTEN

BERUFLICHE GLEICHSTELLUNG IM BERGISCHEN STÄTTEDREIECK

DAS KOMPETENZZENTRUM FRAU UND BERUF BERGISCHES STÄDTEDREIECK

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck – angesiedelt bei der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann der Stadt Wuppertal – hilft dabei, den Zugang von Frauen und Mädchen zum Arbeitsmarkt zu verbessern.

DAS LANDESGEFÖRDERTE PROJEKT HAT SICH ZUM ZIEL GESETZT:

- » **Zugänge von jungen Frauen (und Männern) zu allen Berufen zu ermöglichen**
- » **die Chancengleichheit von Frauen in Unternehmen zu steigern**
- » **zum Abbau von Frauenarmut und prekärer Beschäftigung beizutragen**
- » **existenzsichernde Erwerbsarbeit für Alleinerziehende zu erreichen**
- » **das Potenzial von Wiedereinsteigerinnen auszuschöpfen**
- » **die Zielgenauigkeit der Beratungsangebote zu verbessern**

Hierfür arbeitet das Kompetenzzentrum mit Institutionen, Trägern, den Gleichstellungsbeauftragten der Städte Solingen und Remscheid, der Regionalagentur Remscheid, Solingen, Wuppertal, der Bergischen Entwicklungsagentur, den Wirtschaftsförderungsgesellschaften, den Kammern, der Agentur für Arbeit, den Jobcentern und Unternehmen der drei Bergischen Städte zusammen.

Sie können sich gerne an uns wenden, wenn Sie Ideen haben, Informationen benötigen, mit uns kooperieren möchten oder Unterstützung suchen. Wir sind landesweit vernetzt, haben Zugang zu umfangreichen Informationsmaterialien und Studien, Best-Practice-Beispielen und kompetenten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern.

IHR KOMPETENZZENTRUM FRAU UND BERUF BERGISCHES STÄDTEDREIECK



INHALTSVERZEICHNIS

BERGISCHE DATEN	Beschäftigung im Bergischen	Seite 6
	Arbeitslosigkeit im Bergischen	Seite 19
POTENZIALE DER REGION	Berufswahl und Qualifikation im Bergischen	Seite 28
	Karrierechancen von Frauen und Männern	Seite 36
	Einflussfaktor Familie auf die beruflichen Möglichkeiten	Seite 40
	Lohnlücke zwischen Frauen und Männern	Seite 44
EINSCHÄTZUNG IM BUNDESVERGLEICH	Handlungsthesen	Seite 47

In grauen Kästen finden Sie zusätzliche Informationen zu den jeweiligen Kapiteln.

In grünen Kästen finden Sie die sogenannten Spots.

BESCHÄFTIGUNG IM BERGISCHEN



ANTEIL VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER BEVÖLKERUNG BUNTER, ÄLTER, WEIBLICHER

Die Bevölkerung des Bergischen Städtedreiecks hat einen höheren weiblichen Anteil: Von den 618.800 Einwohner/innen sind 51,1 Prozent Frauen – das sind 13.614 mehr als Männer. In dieser Hinsicht liegt das Bergische Städtedreieck absolut im Trend.

Ein besonderes Phänomen im Bergischen ist allerdings die schnelle „Alterung“: Es gibt bereits heute mehr Über-64-Jährige als Jugendliche unter 18 Jahren – und der Alterungsprozess verläuft zudem schneller als im Durchschnitt des Landes Nordrhein-Westfalen. Mehr als jede/r fünfte Einwohner/in des Bergischen Städtedreiecks hat bereits das 65. Lebensjahr vollendet. Insbesondere in dieser Altersgruppe sind in der Regel mehr Frauen als Männer vertreten.

Eine weitere Besonderheit gegenüber anderen Bundesländern ist der hohe Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in NRW. Im Bergischen Städtedreieck beträgt dieser 31,7 Prozent – das ist mit fast 200.000 Menschen mehr als ein Drittel. Zum Vergleich: In der Bundesrepublik sind es mit 15,7 Millionen gerade einmal 19,3 Prozent.

Der Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund an der weiblichen Bevölkerung im Bergischen Städtedreieck beträgt wiederum mehr als ein Drittel (32,1 Prozent). Damit ist unsere Region auch in dieser Hinsicht Spitzenreiter in NRW, wo es durchschnittlich 22,6 Prozent sind.

BERGISCHES
STÄDTEDREIECK



NORDRHEIN-
WESTFALEN

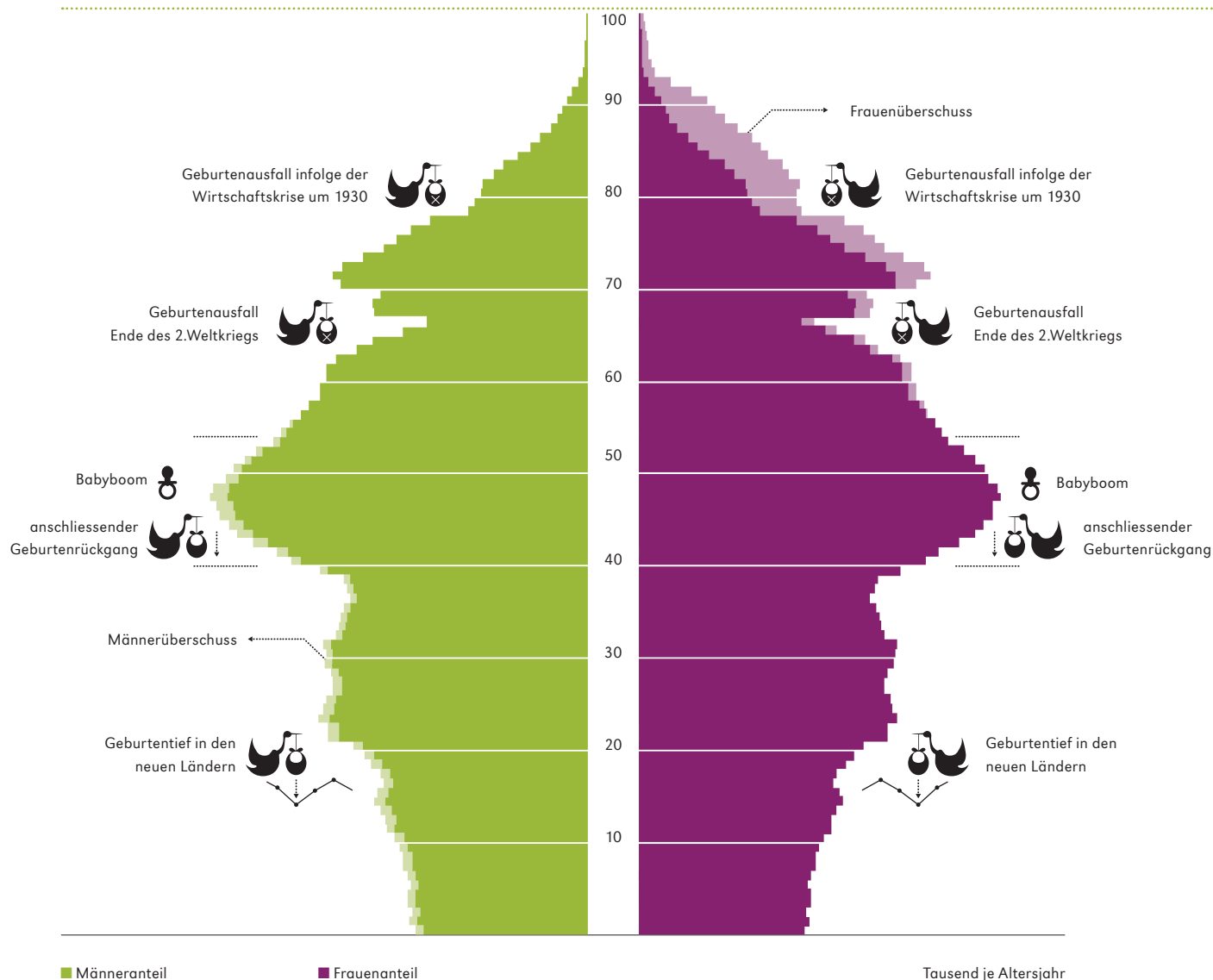


■ Frauenanteil im Bergischen Städtedreieck
■ Frauenanteil mit Migrationshintergrund

■ Frauenanteil in NRW (Durchschnitt)
■ Frauenanteil mit Migrationshintergrund (Durchschnitt)

Quelle: Datenreport

Die Bevölkerungsstruktur des Bergischen Städtedreiecks wird weiblicher, älter und vielfältiger. Das Thema berufliche Gleichstellung erfordert damit einen Schwerpunkt auf Frauen im Allgemeinen und auf Menschen mit Migrationshintergrund im Speziellen.



Die Alterspyramide des Statistischen Bundesamt bestätigt: Mit zunehmendem Lebensalter ist ein Frauenüberschuss zu verzeichnen.

BEVÖLKERUNG AM 31.12.2012 NACH GESCHLECHT UND STAATSANGEHÖRIGKEIT

In Deutschland gibt es mehr Frauen als Männer, aber weniger Frauen mit Migrationshintergrund als Männer mit Migrationshintergrund.

Bevölkerungsstand	Einheit	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Insgesamt	1 000	82.314,9	82.217,8	82.002,4	81.802,3	81.751,6	81.843,7
Männlich	1 000	40.301,2	40.274,3	40.184,3	40.103,6	40.112,4	40.206,7
Weiblich	1 000	42.013,7	41.943,5	41.818,1	41.698,7	41.639,2	41.637,1
Deutsche	1 000	75.059,0	74.962,4	74.816,4	74.671,3	74.552,7	74.434,0
Männlich	1 000	36.563,8	36.548,2	36.509,4	36.471,1	36.443,4	36.413,7
Weiblich	1 000	38.495,2	38.414,3	38.307,0	38.200,3	38.109,2	38.020,3
Ausländer	1 000	7.255,9	7.255,4	7.185,9	7.130,9	7.198,9	7.409,8
Männlich	1 000	3.737,4	3.726,1	3.674,8	3.632,5	3.669,0	3.793,0
Weiblich	1 000	3.518,5	3.529,3	3.511,1	3.498,4	3.530,0	3.616,8

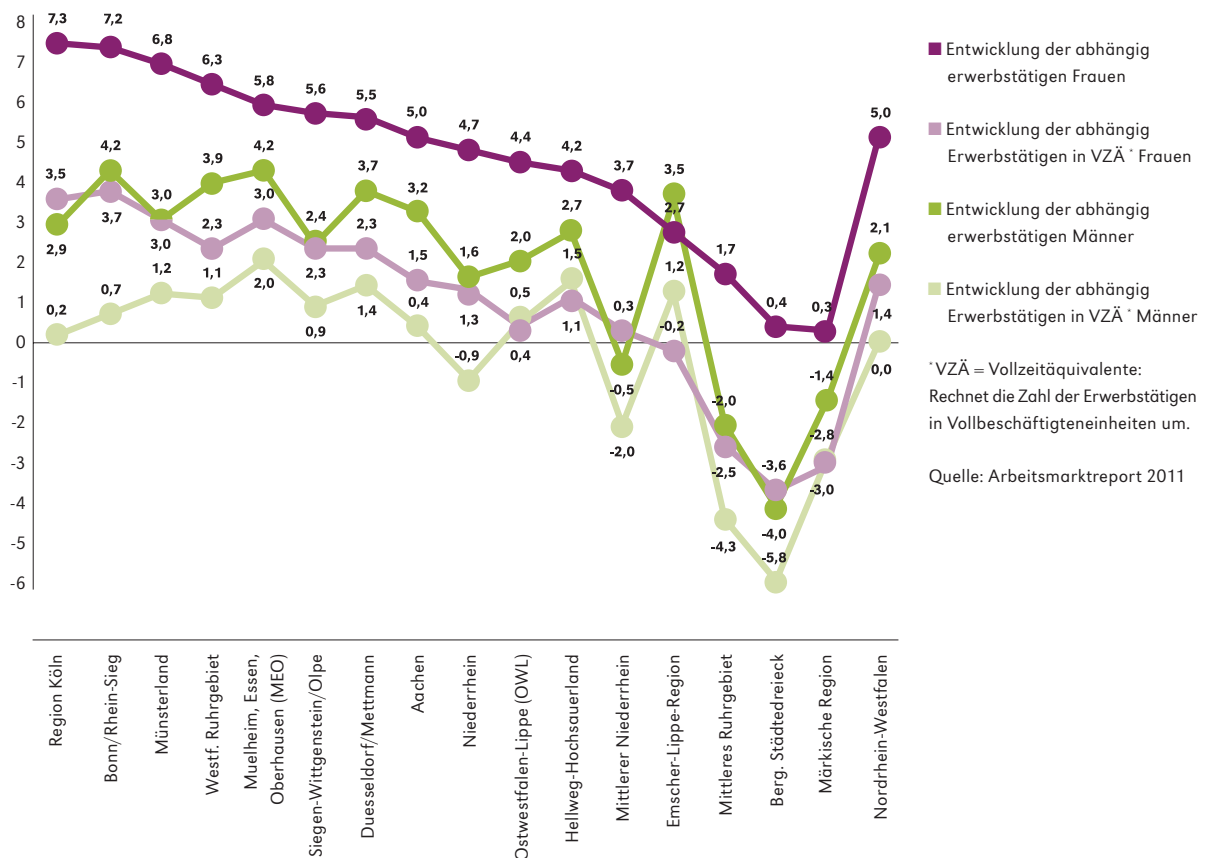
Quelle: Statistisches Bundesamt

ERWERBSQUOTE VON FRAUEN UND MÄNNERN

ES SIND WENIGER FRAUEN ALS MÄNNER BESCHÄFTIGT – UND ZWAR IMMER WENIGER

Der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung beträgt im Bergischen Städtedreieck insgesamt 67,3 Prozent. Im Vergleich zu den Männern sind Frauen unterrepräsentiert: Mit 59,6 Prozent liegt ihre Erwerbsquote deutlich unter der männlichen von 72,4 Prozent. Damit liegt der Anteil der beschäftigten Frauen in unserer Region noch unter dem nordrhein-westfälischen Durchschnitt (61,5 Prozent Frauen – 73,9 Prozent Männer).

In NRW ist für die Erwerbsquote von Frauen eine leichte, kontinuierliche Steigerung zu verzeichnen. Die Frauenerwerbstätigkeit hat sich sowohl hinsichtlich der Anzahl als auch hinsichtlich des Arbeitsvolumens stärker ausgeweitet als bei Männern. Im Bergischen Städtedreieck ist allerdings ein Rückgang der Erwerbstätigkeit der Frauen zu verzeichnen, wobei dieser bei Männern sogar noch stärker ausgeprägt ist. Das heißt: Frauen haben sich auch in unserer Region im Vergleich zu Männern positiver entwickelt



Der Rückgang der Erwerbsquote und des Arbeitsvolumens von Frauen im Bergischen Städtedreieck stellt einen wichtigen Ansatzpunkt dar. Wesentlich ist die Frage nach den Ursachen – hier können Kinderbetreuung und Familienfreundlichkeit in Unternehmen wesentliche Einflussfaktoren sein.

ERWERBSQUOTE VON MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND SIND SELTENER BESCHÄFTIGT

Im Bergischen Städtedreieck gibt es mit über 30 Prozent besonders viele Frauen mit Migrationshintergrund. Ihr Anteil an der erwerbsfähigen weiblichen Bevölkerung liegt bei 23,6 Prozent – und ist damit im NRW-Vergleich ebenfalls überdurchschnittlich (15,6 Prozent).

Aber nur knapp die Hälfte aller Frauen mit Migrationshintergrund geht einer Beschäftigung nach. Die Erwerbsquote liegt in beiden Fällen – weibliche wie männliche Menschen mit Migrationshintergrund – über dem Landesdurchschnitt, aber deutlich hinter dem Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund.

Ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Bergischen Städtedreieck beträgt nur 8,9 Prozent. Der Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund an den weiblichen Teilzeitbeschäftigten liegt mit 9,3 Prozent etwas höher.

Eine Sonderstellung nimmt das Bergische Städtedreieck hinsichtlich erwerbsloser Menschen mit Migrationshintergrund ein: Gelten NRW-weit mehr Männer als Frauen unter ihnen als erwerbslos, so stehen im Bergischen 13,8 Prozent Frauen 10,8 Prozent Männern gegenüber.

Frauen mit Migrationshintergrund sind in unserer Region stark vertreten und ihre Anzahl nimmt kontinuierlich zu. Sie weisen starke Potenziale für das Erwerbsleben auf: Durch ihre Mehrsprachigkeit, internationalen Kontakte, bewiesene Flexibilität und ihr Wissen über andere Kulturen werden sie für Arbeitgeber zunehmend interessant.

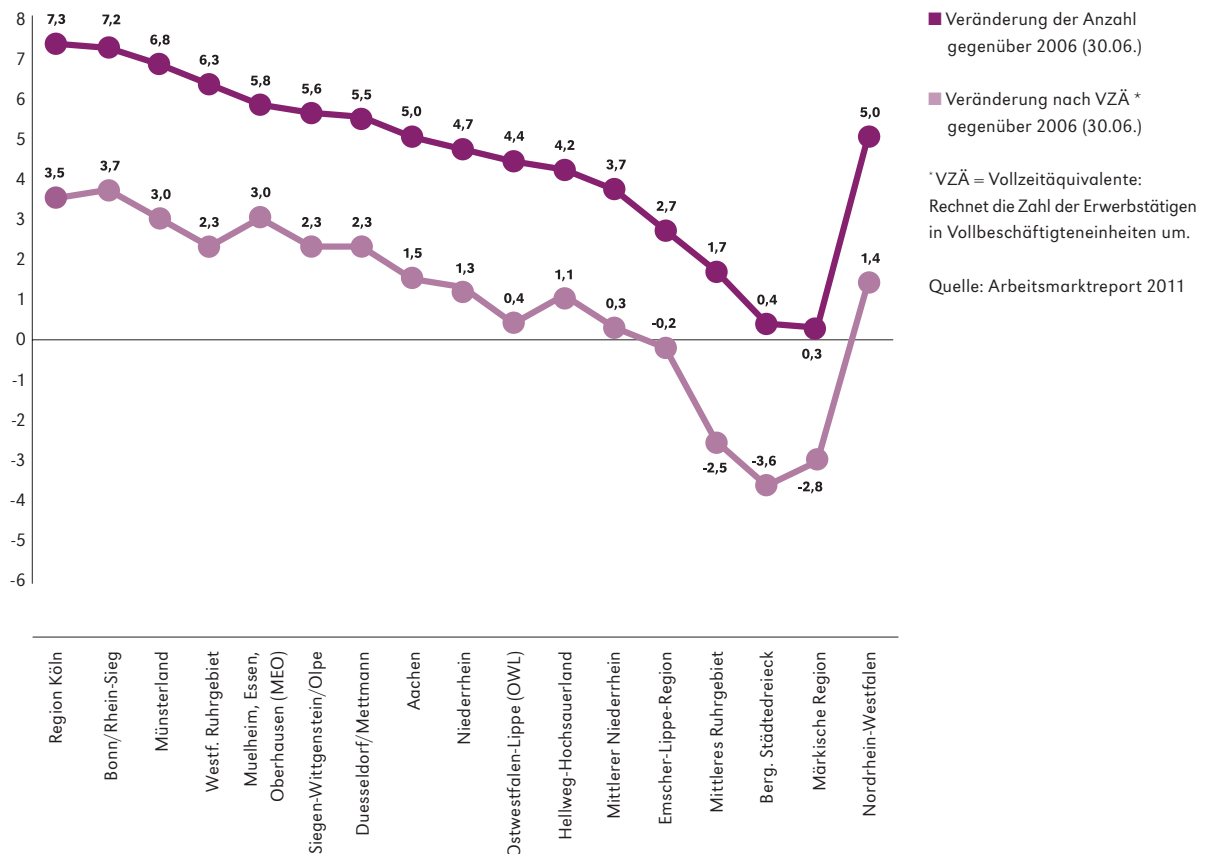
ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTE MÄNNER UND FRAUEN

FRAUEN ENTWICKELN SICH POSITIV – ABER NICHT BEI UNS

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen liegt im Bergischen Städtedreieck bei 45,5 Prozent. Ihr Anteil hat sich NRW-weit – wie auch bundesweit – grundsätzlich in den vergangenen Jahren positiv entwickelt. Die drei Städte Wuppertal, Remscheid und Solingen bilden hier allerdings eine deutliche Ausnahme: Dort ist ihr Anteil rückläufig.

Bei der Betrachtung der abhängig erwerbstätigen Männer und Frauen lässt sich für das Bergische Städtedreieck bei den Frauen ein Anstieg von 0,4 Prozent und bei den Männern ein Rückgang von 0,4 Prozent feststellen. Diese Entwicklung kann allerdings nicht darüber hinweg täuschen, dass die Frauenerwerbstätigkeit im Allgemeinen gesunken ist.

ENTWICKLUNG DER ABHÄNGIG ERWERBSTÄTIGEN FRAUEN (NACH ANZAHL UND NACH VZÄ*)
NACH NRW-REGIONEN, STAND: 30.06.2010 (VERÄNDERUNG IN PROZENT GGB. 2006)



Der Anteil der Ausländer/innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt im Bergischen Städtedreieck traditionell über dem Landesdurchschnitt von Nordrhein-Westfalen. Innerhalb des Bergischen Städtedreiecks erreicht er in Solingen mit 13,6 Prozent den höchsten Wert. Wuppertal weist mit 10,3 Prozent den geringsten Ausländeranteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf.

Generell verlief die Entwicklung der abhängig beschäftigten Frauen in allen Regionen positiver als bei den Männern. Ihre Zahl hat in allen Regionen zugenommen (im Bergischen Städtedreieck sehr gering). Bei den Männern gilt dies nicht: u. a. im Bergischen ist ihre Zahl zurückgegangen.

Frauen im Bergischen haben ein hohes (Fachkräfte-)Potenzial. Die Entwicklung der abhängig Beschäftigten bleibt 5 Prozent hinter dem NRW-Durchschnitt zurück.

VOLLZEIT/TEILZEIT (SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BESCHÄFTIGUNG)

TEILZEIT IST WEIBLICH

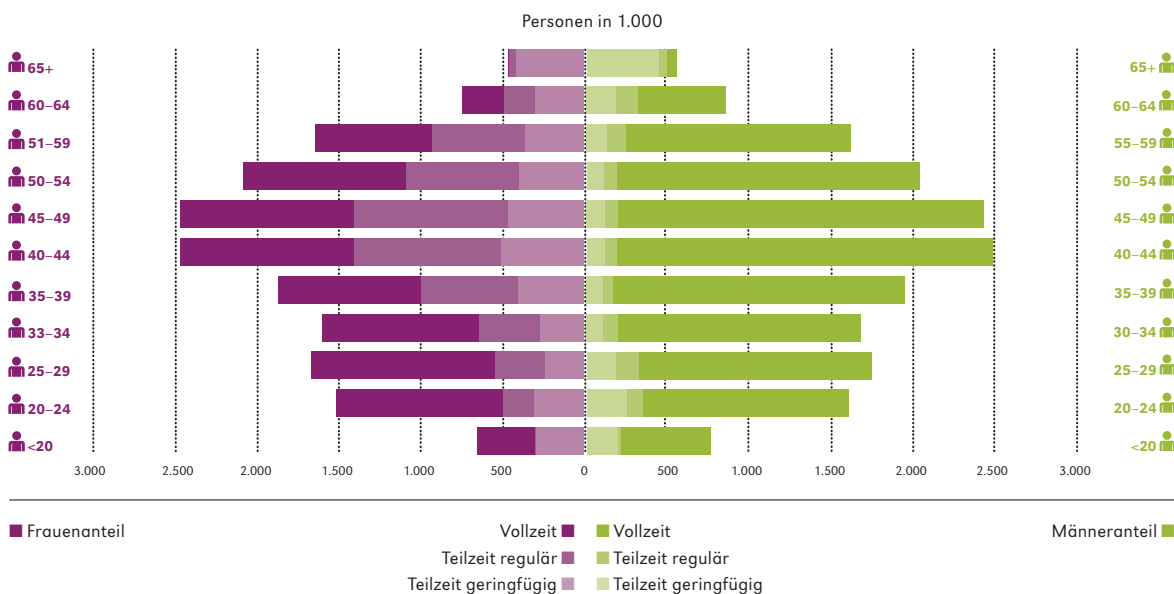
Knapp ein Drittel aller Frauen haben im Bergischen Städtedreieck einen Teilzeitjob (zum Vergleich: Männer nur 4,6 Prozent). 13,7 Prozent sind geringfügig beschäftigt – die Frauenquote des Bergischen Städtedreiecks liegt hier allerdings unter dem Landesdurchschnitt von 16,2 Prozent.

Grundsätzlich ist die Arbeit mit reduzierter Stundenzahl eine weibliche Angelegenheit: 85 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten im Bergischen Städtedreieck sind Frauen. Ein weitverbreitetes Phänomen ist, dass es in typischen Frauenberufen auch eher Teilzeitangebote gibt als in typischen Männerberufen.

Knapp ein Drittel aller Frauen geht einer regulären Teilzeitbeschäftigung nach, was sich bei Männern hingegen mit nur 4,6 Prozent ausdrückt. Rund 16 Prozent Frauen stehen in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (Männer: 5 Prozent).

Die Motive für die geringere Stundenzahl von Frauen sind in NRW für rund 52 Prozent die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten (Betreuung Kinder/Pflege Angehörige). Dasselbe Motiv trifft für nur 8 Prozent der Männer zu. Ihre Motivationsgründe für eine Teilzeitbeschäftigung liegen in der Möglichkeit zur Teilnahme an Bildungs- und Fortbildungsmaßnahmen (Männer 27,3 Prozent, Frauen nur 6,1 Prozent). Die Bereitschaft zur Reduzierung ihrer Arbeitszeit ist bei Männern, deren Frauen derzeit nicht berufstätig sind, wenig ausgeprägt.

BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN NACH GESCHLECHT UND ALTERSGRUPPEN (2009, PERSONEN IN TAUSEND)



Quelle: Erster Gleichstellungsbericht, Factsheet IV

In allen Altersgruppen ist der weibliche Anteil am Arbeitsvolumen wesentlich geringer als der Anteil der Beschäftigtenzahl. Im Alter von Familiengründungen wachsen die Teilzeitquoten bei Frauen, während sich das Arbeitsvolumen der Männer erhöht.

FRAUEN WOLLEN MEHR ARBEITEN

Immer mehr Frauen in Deutschland teilen sich ein konstantes Erwerbsarbeitsvolumen. Das heißt, immer weniger von ihnen arbeiten in Vollzeit, während Teilzeit und geringfügige Beschäftigung wächst.

7,3 Prozent der weiblichen Teilzeitkräfte im Bergischen Städtedreieck würden eine Vollzeitbeschäftigung vorziehen! NRW-weit sind es sogar 13,6 Prozent, die lieber einer Vollzeittätigkeit nachgehen würden, und rund 53 Prozent von denen, die den Wunsch nach mehr Arbeit geäußert haben, würden ihre aktuelle Arbeit zeitlich aufstocken.

Hier zeichnet sich ein nicht ausgeschöpftes Potenzial von Frauen als Vollzeitarbeitskräfte ab. Durch die Erhöhung eines Angebots an Teilzeitmodellen für Männer und grundsätzlich flexiblere Arbeitszeitmodelle bzw. verbesserte Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf könnten Frauen aufholen.

TEILZEIT IST KEIN SYNONYM FÜR „HALBE ZEIT“

Viele weibliche Teilzeitkräfte sind vollzeithnah beschäftigt. Ab dem 2. bis zum 5. Lebensjahr des Kindes arbeiteten in 2009 41 Prozent der Frauen (13,7 + 26,2) vollzeithnah. Dies steigert sich je nach Alter der Kinder auf 51 Prozent der Frauen, sobald die Kinder erwachsen sind.

ERWERBSSTATUS VON FRAUEN MIT KINDERN NACH ALTER DES JÜNGSTEN KINDES (2009) ANTEILE IN PROZENT



Quelle: BMAS, Warum Fachkräftesicherung alle angeht

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

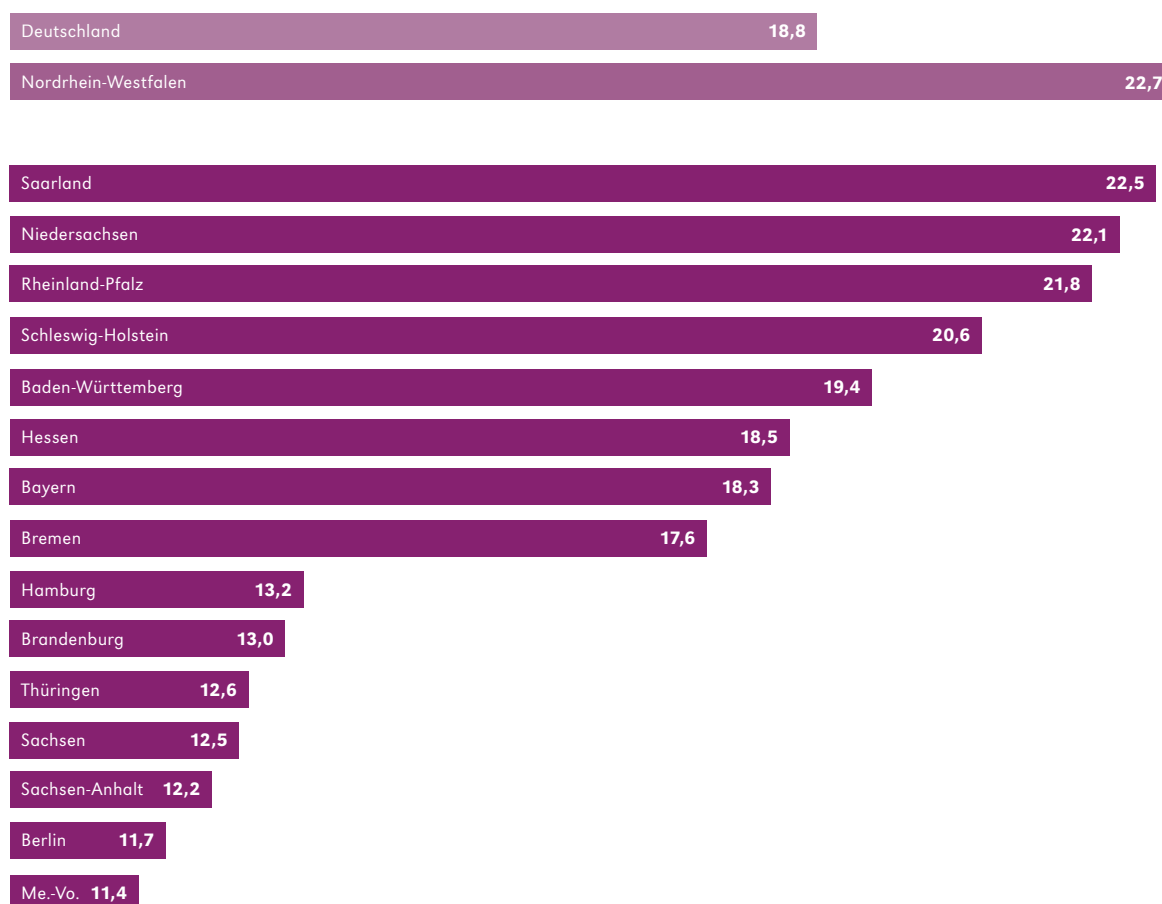
NOCH ZU VIELE FRAUEN IN MINIJOBBS

Der Anteil der geringfügig beschäftigten Frauen liegt im Bergischen Städtedreieck bei 23,1 Prozent – dieser Anteil ist in den vergangenen Jahren um 3,5 Prozent gesunken.

Mit diesem Rückgang steht das Bergische Städtedreieck in NRW an erster Stelle. Unser Bundesland weist allerdings im Bundesvergleich den höchsten Anteil an geringfügiger Beschäftigung auf. Mit 22,7 Prozent liegt es an der Spitze, in Gesamtdeutschland sind es 18 Prozent.

Das Bergische Städtedreieck hat also trotz Rückgang einen überdurchschnittlich hohen Anteil an geringfügig beschäftigten Frauen.

ANTEIL DER AUSSCHLIESSLICH GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTEN FRAUEN NACH BUNDESLÄNDERN (Stand: 06/2010, in Prozent aller sozialversicherungspflichtigen und geringfügig Beschäftigten)



Quelle: Arbeitsmarktreport 2011

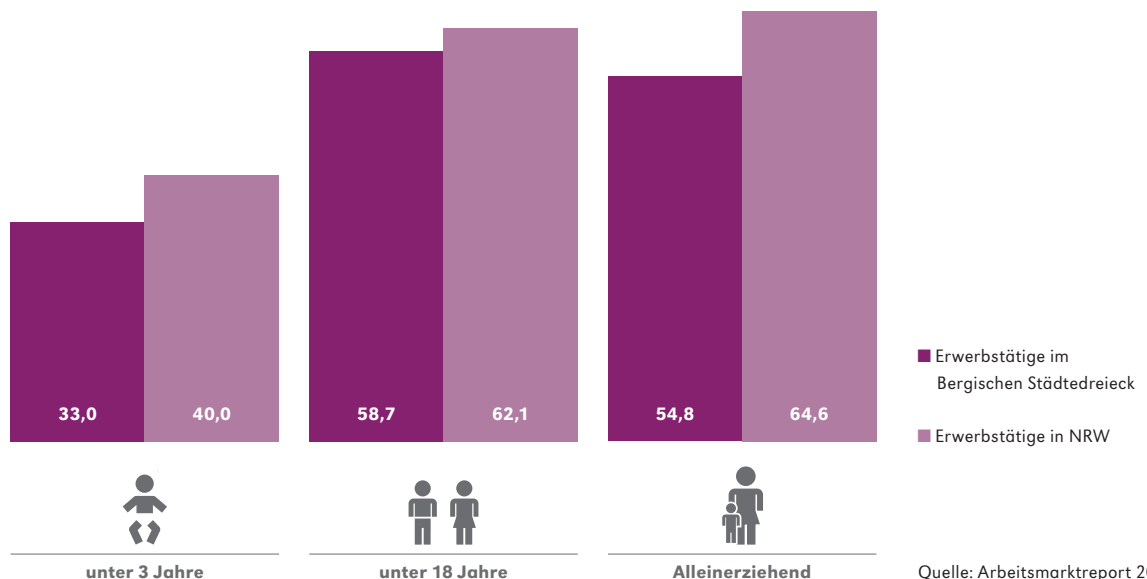
Minijobs können langfristig als „Sackgasse“ betrachtet werden – sie sind nur kurzfristig attraktiv. Insbesondere sind sie bei der Altersvorsorge und der beruflichen Weiterentwicklung kein geeignetes Mittel. Selten führen sie in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Der Rückgang im Bergischen ist positiv zu werten und weiterhin zu fördern.

MÜTTER UND ALLEINERZIEHENDE KINDER HALTEN AB

Die Beschäftigungssituation für Mütter im Bergischen Städtedreieck ist ungünstig und vor allem ungünstiger als im NRW-Durchschnitt.

Die Erwerbstätigenquote von Frauen mit Kindern unter drei Jahren liegt im Bergischen Städtedreieck bei rund 33 Prozent (NRW 40 Prozent), bei Frauen mit Kindern unter 18 Jahren erhöht sich der Anteil immerhin auf 58,7 Prozent (NRW 62,1 Prozent).

Mit 54,8 Prozent liegt die Erwerbstätigenquote von Alleinerziehenden unter dem NRW-Durchschnitt von 64,6 Prozent. Hier wird der kausale Zusammenhang von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Erwerbstätigkeit deutlich.



ERWERBSTÄTIGE ALG-II BEZIEHERINNEN UND BEZIEHER VOR ALLEM FRAUEN „STOCKEN AUF“

Knapp über die Hälfte der Erwerbstätigen im ALG-II-Bezug sind Frauen. Das heißt, diese Frauen können trotz Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt nicht selbstständig bestreiten und erhalten Leistungen zur Grundsicherung. Wiederum knapp über die Hälfte dieser „Aufstockerinnen“ haben Kinder.

Die meisten der erwerbstätigen ALG-II-Bezieherinnen gehen einer geringfügigen Beschäftigung nach – demgegenüber sind bei den Männern rund 26,5 Prozent der „Aufstocker“ in Vollzeit beschäftigt.

ERWERBSFÄHIGE ALG II BEZIEHENDE FRAUEN UND MÄNNER IN NRW NACH ART DER ERWERBSTÄTIGKEIT



steht für 1%

VON 100 %

Frauenanteil geringfügig Beschäftigt	46,7 %
Frauenanteil sonstige	
Männeranteil geringfügig Beschäftigt	38,5 %
Männeranteil sonstige	



steht für 1%

VON 100 %

Frauenanteil mit sozialversicherungs- pflichtigen Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis	20,6 %
Frauenanteil sonstige	
Männeranteil mit sozialversicherungs- pflichtigen Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis	8,2 %
Männeranteil sonstige	



steht für 1%

VON 100 %

Frauenanteil mit Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis	14,4 %
Frauenanteil sonstige	
Männeranteil mit Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis	26,5 %
Männeranteil sonstige	

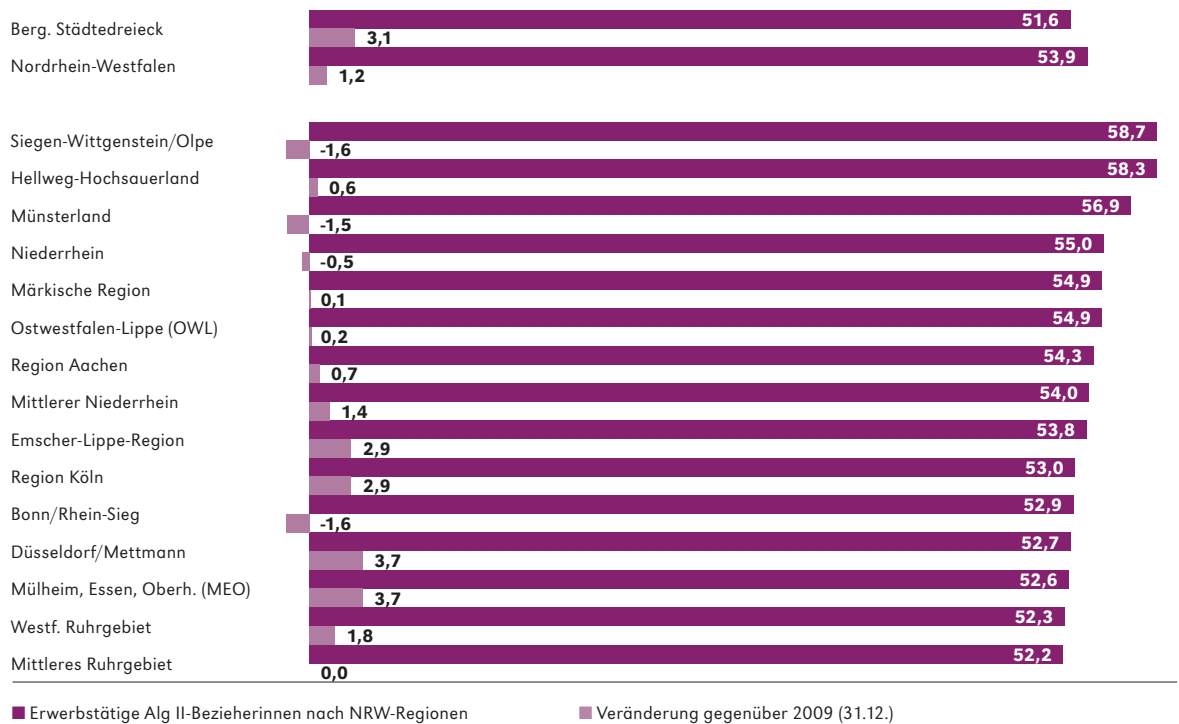
Quelle: Arbeitsmarktreport 2011

Im Bergischen Städtedreieck ist das Verhältnis ähnlich, die Entwicklung im Vergleich zu NRW ist jedoch eine andere. Es gibt auch hier vor allem geringfügig beschäftigte „Aufstockerinnen“ (49,1 Prozent). Und es ist eine überdurchschnittliche Zunahme von 4,6 Prozent festzustellen (NRW 2,2 Prozen). Der Anteil der erwerbstätigen ALG-II-Bezieherinnen in Teilzeit liegt bei 18,3 Prozent, was gegenüber dem Vorjahr eine Abnahme von 0,5 Prozent bedeutet. NRW-weit ist hingegen eine Zunahme von 4,5 Prozent zu verzeichnen.

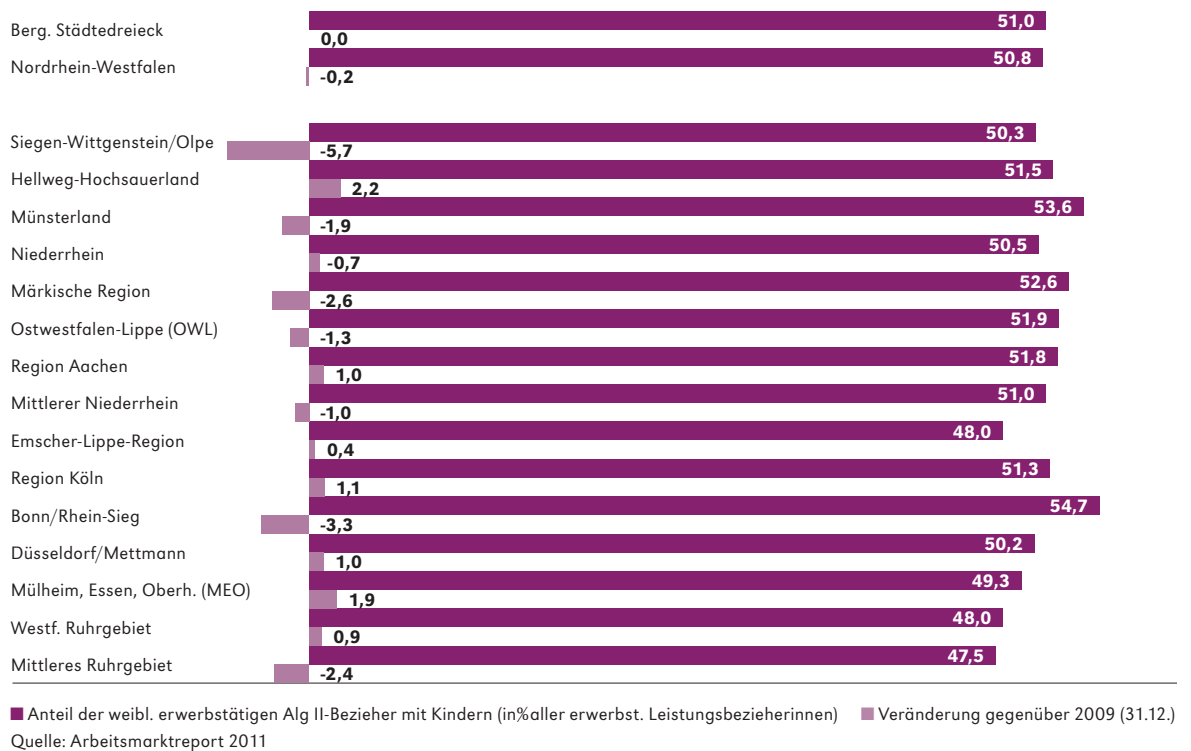
Zwischen den Regionen in NRW tauchen nur geringe Unterschiede auf. Tendenziell ist der Anteil der erwerbstätigen Leistungsbezieherinnen in ländlichen Regionen etwas höher als in den Städten, wie dem Bergischen Städtedreieck. Das Bergische Städtedreieck weist im Vergleich gegenüber den vergangenen Jahren eine Zunahme von 3,1 Prozent bei Frauen ohne Kinder auf (im Vergleich NRW: 1,2 Prozent), bei Frauen mit Kindern blieb der Wert unverändert.

Der deutlichen Zunahme der geringfügigen Beschäftigung unter den „Aufstockerinnen“ im Bergischen Land ist entgegenzuwirken bzw. ist die Aufnahme von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Teilzeit und insbesondere in Vollzeit zu fördern. Ziel ist ihre gesellschaftliche Teilhabe und eine eigenständige Alterssicherung.

ERWERBSTÄTIGE ALG II-BEZIEHERINNEN NACH NRW-REGIONEN



ERWERBSTÄTIGE ALG II-BEZIEHERINNEN MIT KINDERN NACH NRW-REGIONEN, STAND: 2010



SCHWERBEHINDERTE FRAUEN

SCHWERBEHINDERTE FRAUEN HABEN DAS NACHSEHEN

Im Bergischen Städtedreieck leben 55.483 schwerbehinderte Menschen – davon sind 53 Prozent Frauen. Damit steht unsere Region an der Spitze in NRW (46,7 Prozent).

Der Frauenanteil an den erwerbstätigen Schwerbehinderten beträgt in unserer Region 41,8 Prozent. Das entspricht in etwa dem NRW-Durchschnitt. Verglichen mit den männlichen Schwerbehinderten sind sie schlechter gestellt: Ihre Erwerbsquote ist nicht nur deutlich geringer als die der männlichen Schwerbehinderten, sondern sie liegt auch weit unter dem NRW-Durchschnitt.

Mit 28,6 Prozent liegt die Erwerbsquote schwerbehinderter Frauen sogar um 10 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. Auch die Erwerbsquote von schwerbehinderten Männern ist im NRW-Vergleich unterdurchschnittlich: Hier stehen 39,8 Prozent im Bergischen Städtedreieck 43 Prozent in NRW gegenüber.

ANTEIL DER FRAUEN AN DEN ARBEITSLOSEN SCHWERBEHINDERTEN (IN PROZENT)



Quelle: Datenreport

Die Situation von schwerbehinderten Frauen stellt eine Herausforderung dar. Das Bergische Städtedreieck hat den höchsten Frauenanteil an allen Schwerbehinderten und den höchsten Anteil in NRW insgesamt an den arbeitslosen Schwerbehinderten. Aufgrund dieses auffallend hohen Frauenanteils besteht im Bergischen Städtedreieck ein besonderer Handlungsbedarf.

ARBEITSLOSIGKEIT IM BERGISCHEN



ARBEITSLOSIGKEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

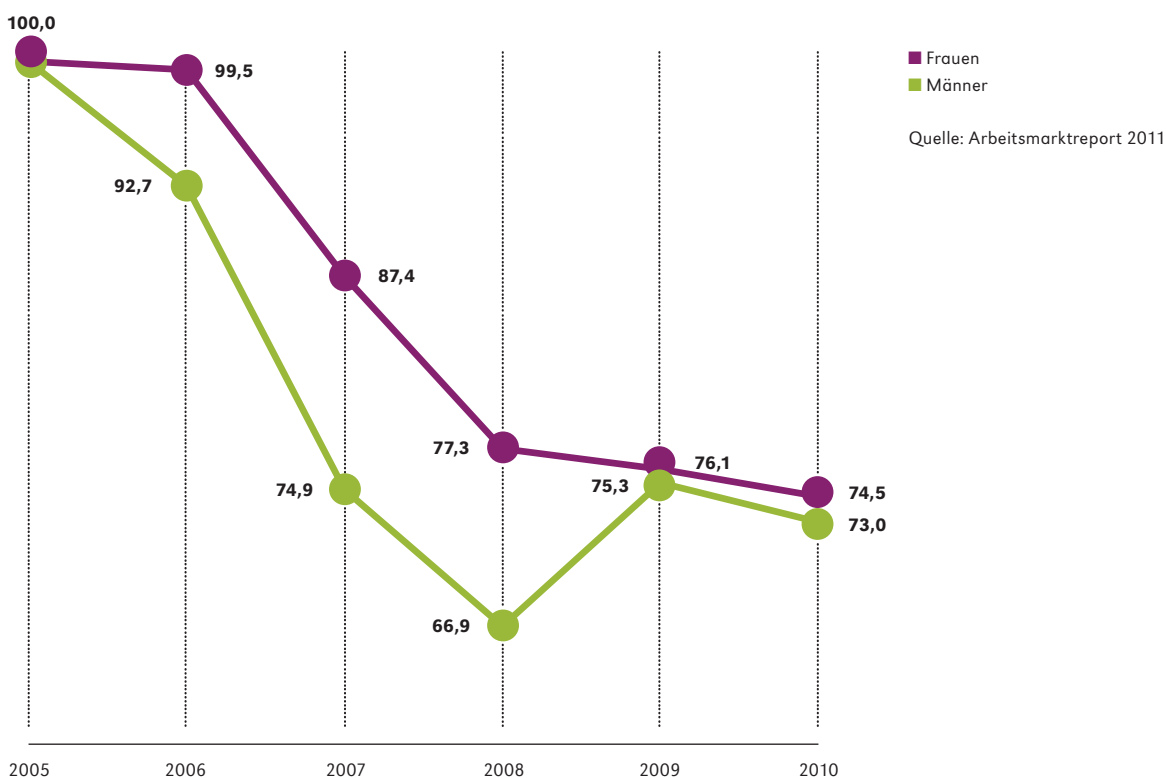
VERGLEICHSGEWEISE VIELE FRAUEN UND MÄNNER SIND ARBEITSLOS

Generell gilt für das Bergische Städtedreieck unabhängig vom Geschlecht: Die Arbeitsmarktsituation ist angespannt. Mit einer Arbeitslosenquote von 9,5 Prozent liegt das Bergische Städtedreieck über dem NRW-Durchschnitt von 7,8 Prozent.

Die Arbeitslosenquote von Frauen liegt mit 9,6 Prozent (2011) im oberen Drittel der Vergleichsregionen, sie hat sich aber mit Abstand am günstigsten entwickelt: Eine Abnahme von 1,5 Prozent steht durchschnittlichen 0,7 Prozent gegenüber. Grundsätzlich hat sich die Arbeitslosigkeit der Frauen in NRW im Gegensatz zur männlichen Quote kontinuierlich verringert.

Der Anteil der SGB II-Empfängerinnen im Bergischen Städtedreieck beträgt allerdings 7,6 Prozent. Das ist ein höherer Wert als bei den Männern (7,4 Prozent) und das übersteigt zudem den Landeswert von 6,2 Prozent.

ENTWICKLUNG DER ARBEITSLOSIGKEIT IN NRW 2005–2010 (JAHRES DURCHSCHNITTSWERTE, 2005 = 100)



Die Region weist bei den ansässigen Unternehmen einen hohen Industrieanteil auf. Im Verhältnis zu Nordrhein-Westfalen sind Frauen im Bergischen Städtedreieck tatsächlich häufig in diesen Branchen beschäftigt. Hierin liegt die Chance für Frauen, langfristig stärker in gewerblich-technischen Berufen tätig zu sein.

ARBEITSLOSENQUOTE VON FRAUEN UNTER 25 IMMER MEHR JUNGE FRAUEN FINDEN ARBEIT

Die Zahl der arbeitslosen Frauen unter 25 Jahren konnte sich in fast allen Regionen verringern, zum Teil mit Rückgängen von 23 Prozent bis 36 Prozent. Auch im Bergischen Städtedreieck hat sich ihre Arbeitslosenquote mit einer Abnahme von 25,1 Prozent deutlich reduziert. Es sind aber immer noch 8,9 Prozent – und übersteigt damit den Landesdurchschnitt.

ARBEITSLOSENQUOTE VON FRAUEN NACH NRW-REGIONEN
STAND: 30.06.2011 (IN PROZENT ALLER ZIVILEN ERWERBSPERSONEN)



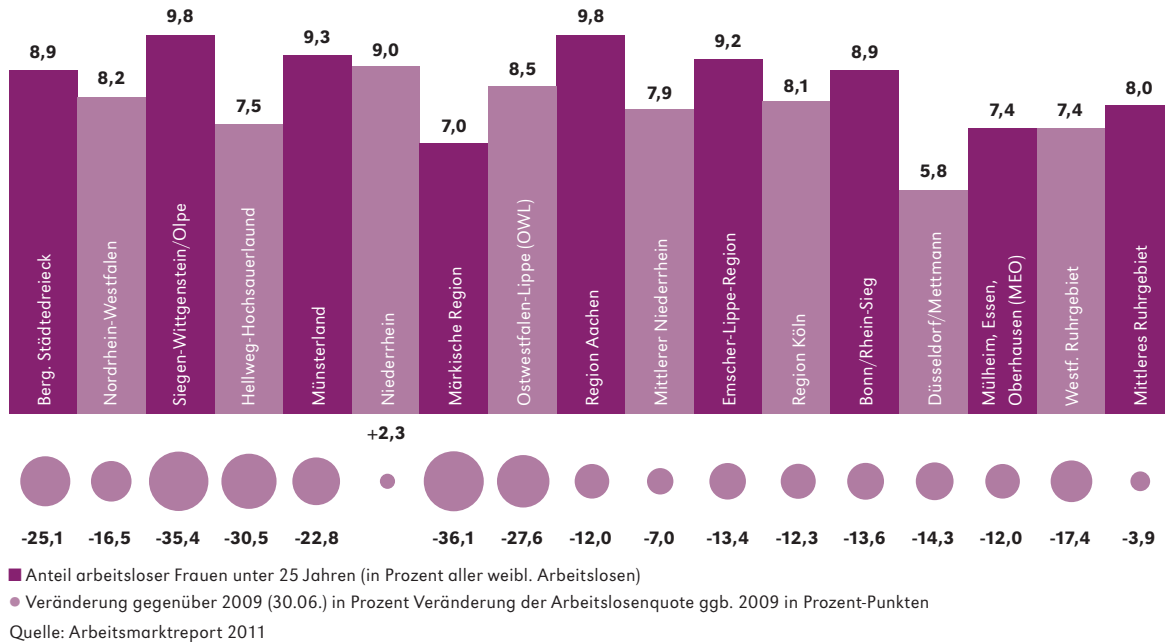
Quelle: Arbeitsmarktreport 2011

Nicht erwerbstätige, jedoch erwerbsfähige Frauen bilden ein hohes Arbeitskräftepotenzial. Hierfür sind Unterstützungsmöglichkeiten auf unterschiedlichsten Ebenen zu entwickeln. Im Bergischen Städtedreieck bietet sich die Möglichkeit aufgrund der Branchenstruktur einen stärkeren Schwerpunkt auf den technischen und (ingenieur-)wissenschaftlichen Bereich zu legen.

ARBEITSLOSE FRAUEN OHNE BERUFSAUSBILDUNG VIELE ARBEITSLOSE FRAUEN HABEN KEINE AUSBILDUNG

In einem weiteren Aspekt führt das Bergische Städtedreieck die Liste an: Der Anteil der arbeitslosen Frauen, die keine Berufsausbildung haben, ist mit 65,5 Prozent besonders hoch. Damit liegt unsere Region sogar weit über dem nordrhein-westfälischen Durchschnitt von 56,9 Prozent. Auch die zu verzeichnende vergleichsweise hohe Abnahme von 17,7 Prozent (gegenüber 6,6 Prozent in NRW) lässt die Lage nicht entspannter wirken.

ARBEITSLOSENQUOTE VON FRAUEN UNTER 25 JAHREN NACH NRW-REGIONEN,
STAND: 30.06.2011 (IN PROZENT ALLER ZIVILEN ERWERBSPERSONEN)



Der hohe Anteil von Frauen ohne Berufsausbildung macht den generellen Zusammenhang von fehlender Qualifikation und Arbeitslosigkeit besonders deutlich. Hier tut sich ein wichtiges Handlungsfeld für das Bergische Städtedreieck auf.

ALLEINERZIEHENDE

VIELE ARBEITSLOSE ALLEINERZIEHENDE MÜTTER

Relativ hoch ist im Bergischen Städtedreieck der Anteil der weiblichen Alleinerziehenden an den arbeitslosen Frauen: Er beträgt ganze 21,8 Prozent und übersteigt damit den Landesdurchschnitt von 20,3 Prozent.

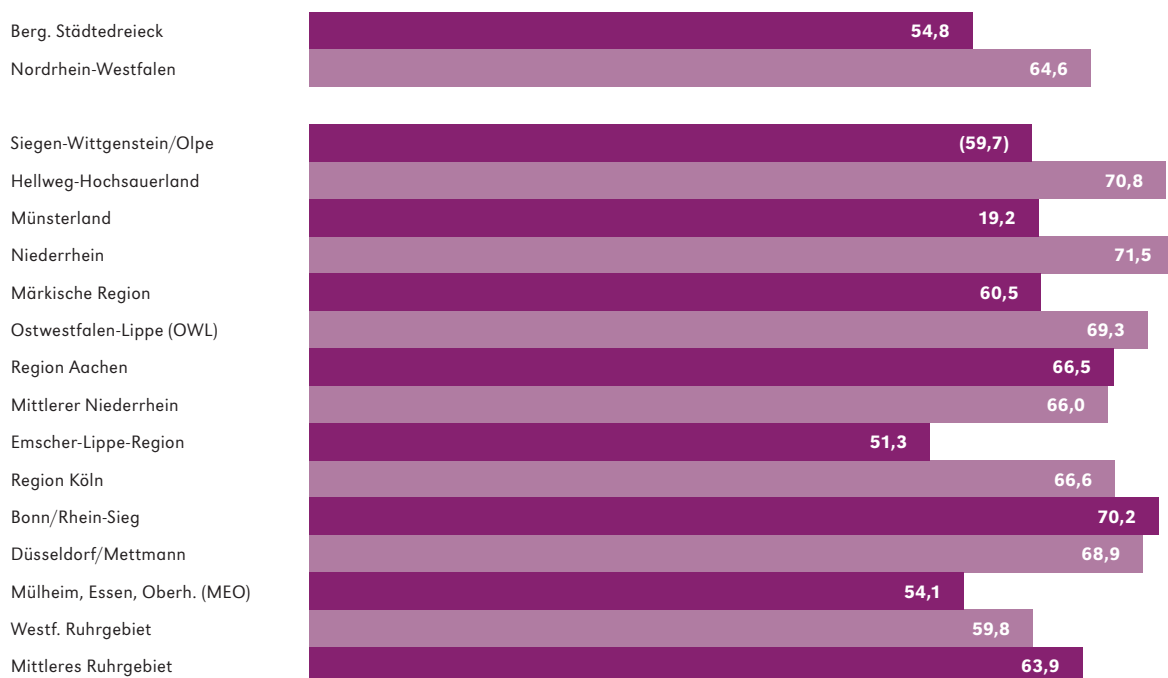
Nicht nur für Alleinerziehende, sondern für Mütter und Väter im Allgemeinen gilt: Unzureichende Kinderbetreuung stellt eine unüberwindbare Hürde auf dem Weg in die Erwerbsarbeit dar. Hieraus lassen sich wichtige Handlungsfelder generieren, um die Erwerbsfähigkeit von Eltern mit Kindern bzw. ihre Ausbildung und ihren Wiedereinstieg zu begünstigen – zum Beispiel durch Betreuungsangebote, flexible Arbeitszeitmodelle und kontinuierliches Wiedereinstiegsmanagement in den Unternehmen.

In NRW haben rund 47 Prozent der erwerbsfähigen jüngeren Frauen mit Kindern keinen Berufsabschluss. Das ist eine hohe Quote, die den Zusammenhang von Mutterschaft bzw. Kinderbetreuung und Ausbildung zeigt. Denn mit rund 19 Prozent ist die Quote bei den erwerbsfähigen jüngeren Frauen ohne Kind vergleichsweise gering. Das Angebot der Teilzeitausbildung, als einer Möglichkeit der Vereinbarkeit von Elternschaft mit einer Ausbildung, wird im Bergischen Städtedreieck noch unzureichend genutzt.

ANTEIL DER WEIBLICHEN ALLEINERZIEHENDEN AN ALLEN ARBEITSLOSEN FRAUEN (IN PROZENT),
STAND: 30.06.2011

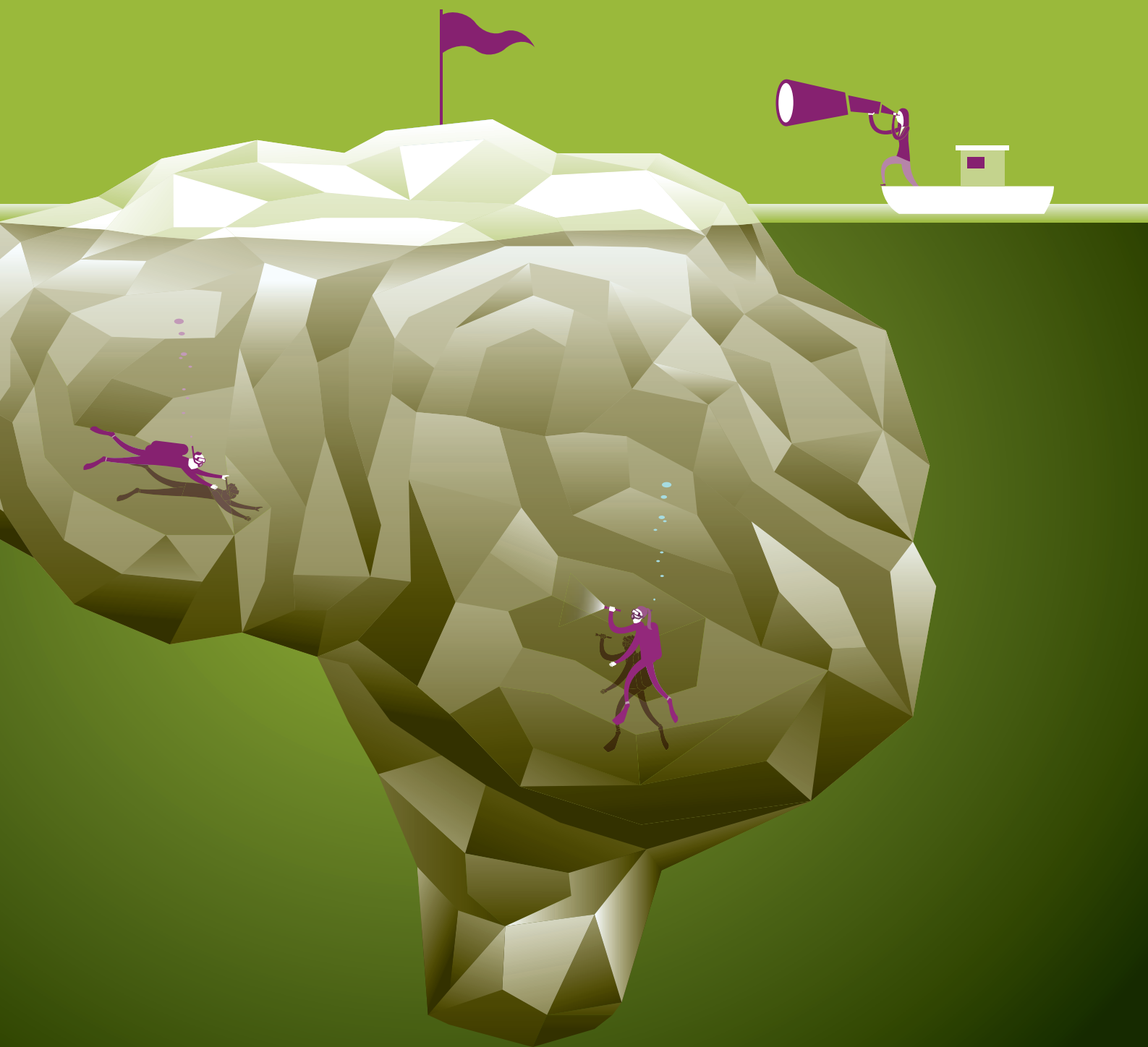


ERWERBSTÄTIGENQUOTE DER ALLEINERZIEHENDEN (IN PROZENT),
JAHRES DURCHSCHNITT 2010



Quelle: Datenreport

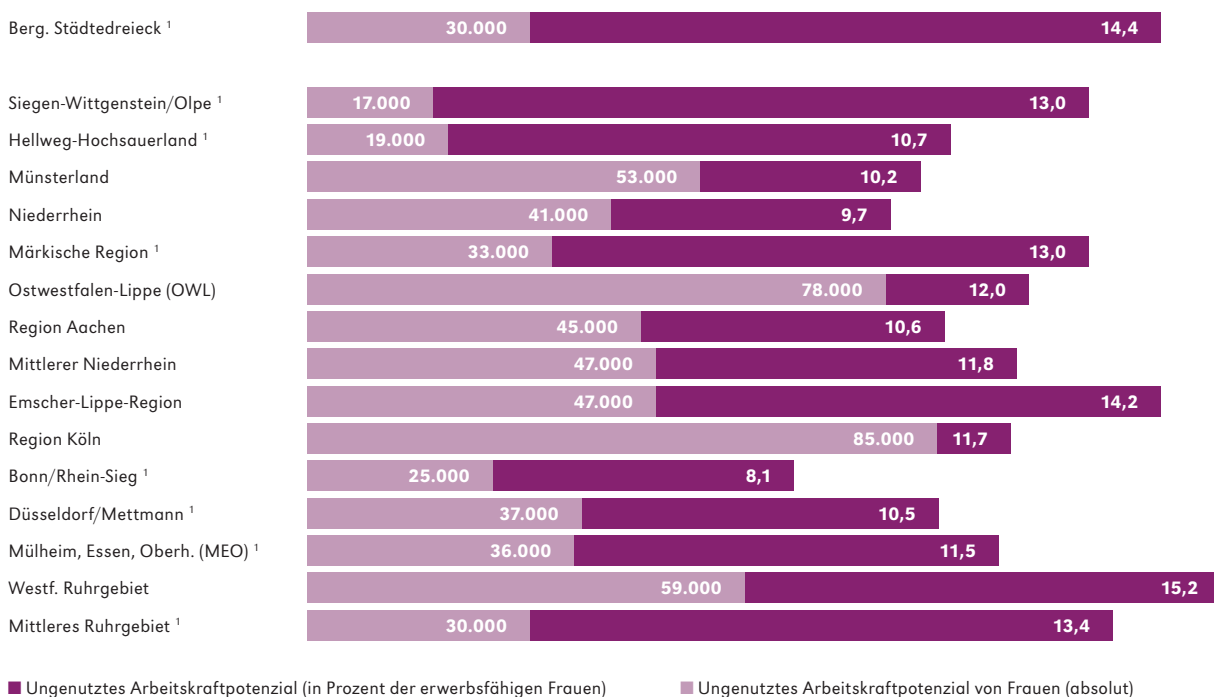
POTENZIALE DER REGION



DAS POTENZIAL VON FRAUEN BLEIBT OFTMALS UNGENUTZT

Im Landesdurchschnitt können rund 12 Prozent der erwerbsfähigen Frauen als unterbeschäftigt angesehen werden. Für das Bergische Städtedreieck ergibt sich bei der Betrachtung des ungenutzten Arbeitskraftpotenzials von Frauen eine Besonderheit: Mit 14,4 Prozent steht es in NRW an zweiter Stelle. Das sind 30.000 Frauen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und dennoch nicht erwerbstätig sind.

Die Quote der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch zur Vollzeitbeschäftigung liegt im Bergischen Städtedreieck bei 7,3 Prozent (9.000 Frauen). Im landesweiten Durchschnitt sind dies rund 7 Prozent.



Quelle: Arbeitsmarktreport 2011

Das ungenutzte Arbeitskraftpotenzial ergibt sich aus Erwerbslosen (verfügbar und aktiv auf der Suche), Nicht-Erwerbspersonen mit Erwerbswunsch sowie unfreiwilligen Teilzeit-Erwerbstätigen.

Hier könnten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Ausweitung der Arbeitszeit, zum Wiedereinstieg und zur Unterstützung von Alleinerziehenden greifen.

UNGENUTZTES ARBEITSKRAFTPOTENZIAL VON FRAUEN NACH NRW-REGIONEN

NRW REGIONEN	Erwerbsfähige Frauen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren	Ungenutztes Arbeitskraftpotenzial von Frauen	Weibl. Erwerbslose	Weibl. Nicht-Erwerbspersonen mit Erwerbswunsch	Unfreiwillig Teilzeit-Erwerbstätige Frauen	Ungenutztes Arbeitskraftpotenzial (in Prozent der erwerbsfähigen Frauen)
	2010		2010			2010
	1	2	3	4	5	6
Nordrhein-Westfalen	5.834.000	684.000	253.000	196.000	235.000	11,7
Berg. Städtedreieck ¹	208.000	(30000)	(13000)	(8.000)	(9.000)	(14,4)
Siegen-Wittgenstein/Olpe ¹	131.000	(17.000)	(6.000)	(7.000)	(4.000)	(13,0)
Hellweg-Hochsauerland ¹	178.000	(19.000)	((4.000))	(7.000)	(8.000)	(10,7)
Münsterland	522.000	53.000	(15.000)	(15.000)	23.000	10,2
Niederrhein	422.000	41.000	16.000	(10.000)	15.000	9,7
Märkische Region ¹	254.000	(33.000)	(10.000)	(12.000)	(11.000)	(13,0)
Ostwestfalen-Lippe (OWL)	651.000	78.000	27.000	(20.000)	31.000	12,0
Region Aachen	423.000	45.000	19.000	(11.000)	15.000	10,6
Mittlerer Niederrhein	400.000	47.000	17.000	(15.000)	15.000	11,8
Emscher-Lippe-Region	332.000	47.000	19.000	(12.000)	16.000	14,2
Region Köln	724.000	85.000	35.000	24.000	26.000	11,7
Bonn/Rhein-Sieg ¹	307.000	(25.000)	(11.000)	(7.000)	(7.000)	(8,1)
Düsseldorf/Mettmann ¹	354.000	(37.000)	(13.000)	(11.000)	(13.000)	(10,5)
Mülheim, Essen, Oberh. (MEO) ¹	313.000	(36.000)	(15.000)	(10.000)	(11.000)	(11,5)
Westf. Ruhrgebiet	389.000	59.000	23.000	(17.000)	19.000	15,2
Mittleres Ruhrgebiet ¹	224.000	(30.000)	(11.000)	(9.000)	(10.000)	(13,4)

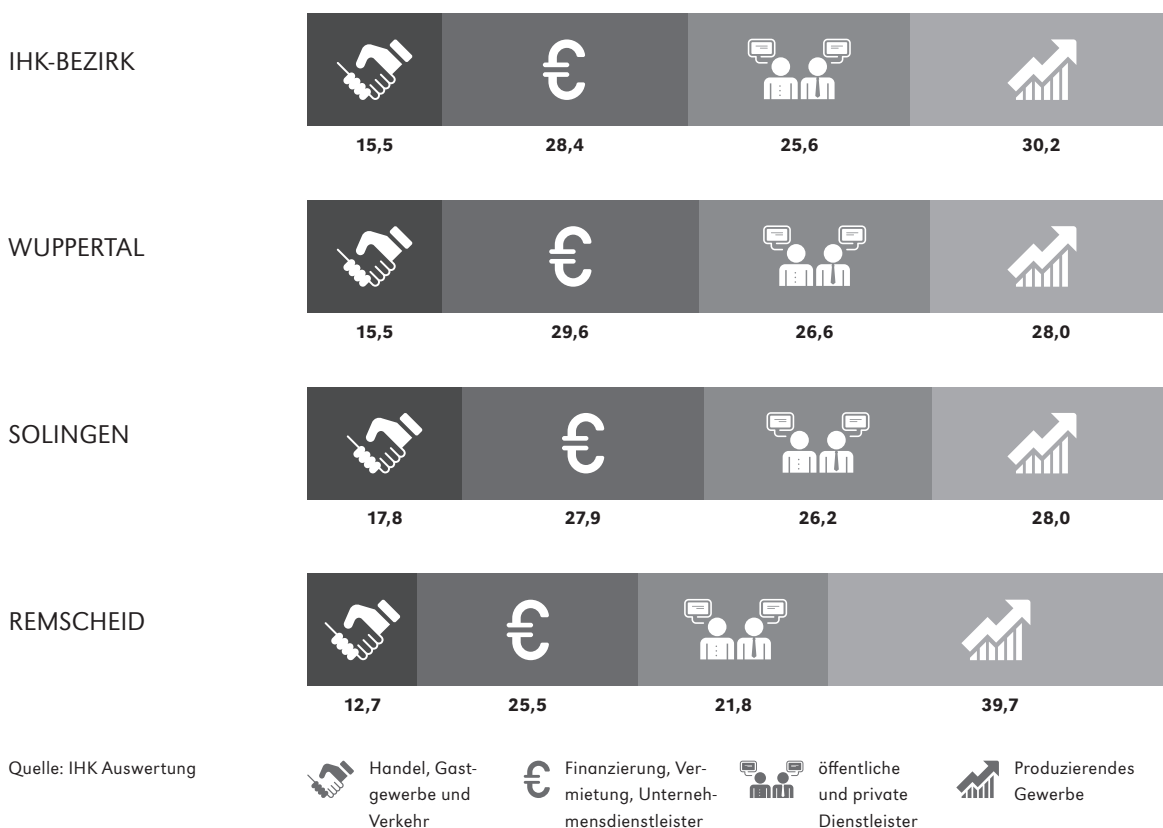
Quelle: Arbeitsmarktreport 2011

BERGISCHE BETRIEBE SIND OFFEN FÜR FRAUEN

Das Bergische Land ist die Region mit dem stärksten Beschäftigungsrückgang in Nordrhein-Westfalen. Die Arbeitslosenzahlen liegen aktuell über dem Landesdurchschnitt. Die Beschäftigungssituation ist im Allgemeinen als ungünstig zu bewerten, was sich auch auf die Anzahl der Neueinstellungen auswirkt. Für Frauen ist die Situation sogar noch ungünstiger als für Männer.

Unter Berücksichtigung der regionalen Branchenstrukturen ergibt sich für die Region des Bergischen Städtedreiecks ein geschätzter Wert von 46,1 Prozent. Das bedeutet: Von 100 neu begonnen Arbeitsverhältnissen wären nach dieser Schätzung immerhin 46,1 für weibliche Arbeitskräfte. Dieser Wert liegt recht nahe am NRW-Durchschnitt von 46,5 Prozent.

Der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in der Region des Bergischen Städtedreiecks liegt über dem Landesdurchschnitt. Zudem überwiegen die Branchen, die Frauen unterdurchschnittlich häufig einstellen. Die Strukturen sind somit für die Beschäftigung von Frauen als relativ ungünstig anzusehen. Aber: Viele Unternehmen in der Region sind tendenziell eher als in anderen Regionen dazu bereit, Frauen einzustellen.



Das Bergische Städtedreieck ist traditionell industriell geprägt (Werkzeugbau, produzierendes Gewerbe). Damit ist ein Sektor mit einem geringen Frauenanteil vorherrschend. Durch die „bergische Offenheit“ für Frauen ergibt sich aber ein vergleichsweise hoher Frauenanteil in der Region. Dieser positive Trend sollte unterstützt werden.

BERUFSWAHL UND QUALIFIKATION IM BERGISCHEN



FRAUEN IN TYPISCHEN FRAUENBERUFEN

Unter den Schulabgänger/innen weisen Frauen ein höheres Bildungsniveau auf als Männer. Das spiegelt sich allerdings nicht in ihrer beruflichen Karriere wider. Dieser Umstand kann – neben anderen Faktoren – auch auf geschlechtstypische Unterschiede in der Berufswahl zurückgeführt werden.

Frauen sind vor allem in den für sie „typischen“ Bereichen Dienstleistungen, Gesundheit, Büro, Verkauf, Pädagogik, Medizin, Kunst und Kultur sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe und im Lehramt zu finden. Der Frauenanteil bei sozialversicherungspflichtig beschäftigten MINT-Fachkräften beträgt zum Beispiel nur 18,7 Prozent, in Ingenieurberufen sogar nur 12,8 Prozent.

Auch in den Führungsetagen zeigt sich dieses Bild: Frauen bekleiden tendenziell Führungspositionen in den für sie typischen Bereichen.

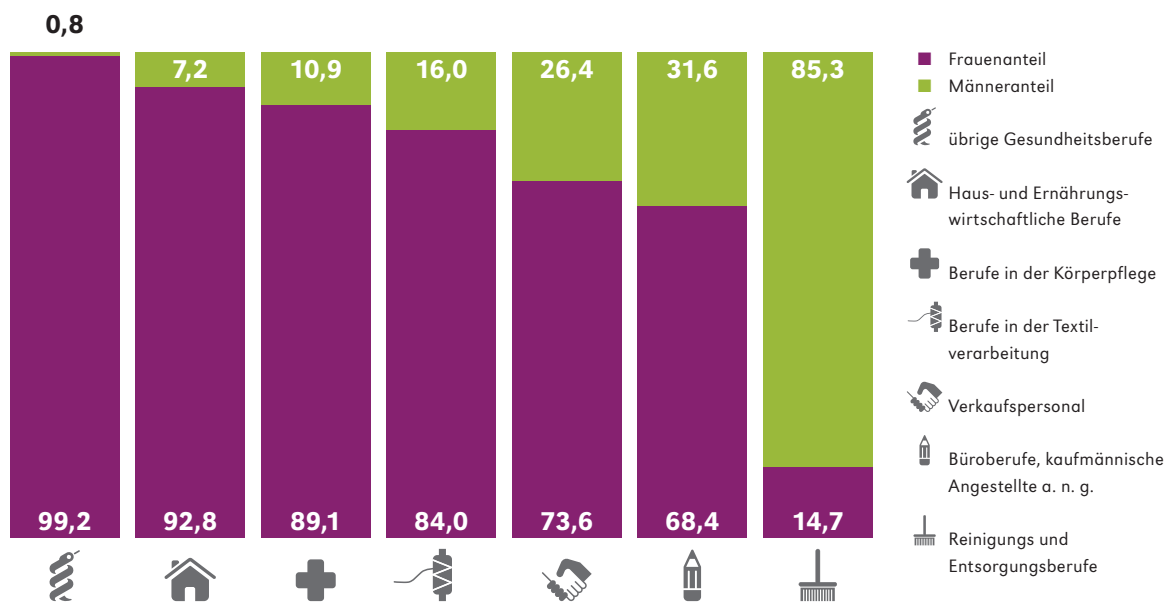
FRAUEN HABEN EIN KLEINERES SPEKTRUM

Auffällig ist, dass sich Frauen auf diese Berufsbereiche mehr zu konzentrieren scheinen (67,7 Prozent), als das für Männer in den für sie typischen Bereichen gilt (59,9 Prozent). Männer verteilen sich also mehr auf das gesamte Berufsspektrum. Dieser Wert hat allerdings im Vergleich zu vergangenen Jahren zugenommen – also auch ihre Konzentration auf „Männerberufe“ erhöht sich in der Tendenz. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass dies nicht immer freiwillig geschieht, sondern mit dem für sie zur Verfügung stehenden Angebot zusammenhängt.

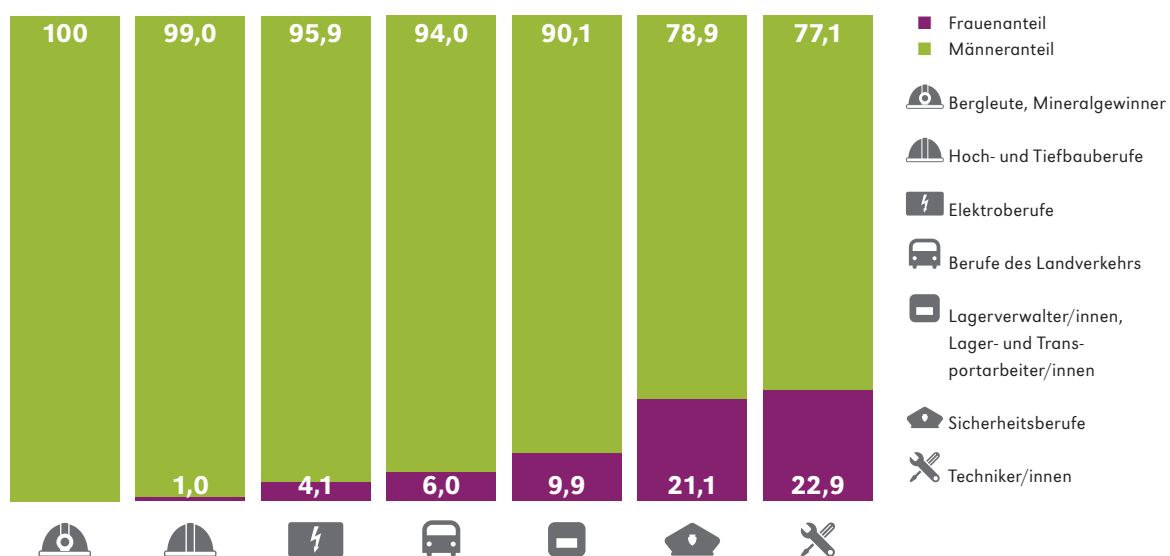
Beim Blick auf die Berufsausbildung von Frauen und Männern zeichnet sich ebenfalls ein solcher Trend ab: In der schulischen Vollzeitausbildung beträgt der Frauenanteil 72 Prozent, in der dualen Ausbildung nur 42 Prozent. Das führt zu einer Übertragung der geschlechtstypischen Wahl der Ausbildung auf die Tätigkeiten im späteren Berufsleben. Nach wie vor gibt es fast ausschließlich „männlich“ bzw. „weiblich“ dominierte Ausbildungsfelder.

Der Arbeitsmarkt ist entsprechend stark segmentiert. 64 Prozent der Ausbildungsberufe sind überwiegend männlich besetzt, 24 Prozent der Ausbildungsberufe sind überwiegend weiblich besetzt. Nach Geschlechtern ausgewogen besetzt sind nur 12 Prozent. Hier hat sich in den letzten Jahrzehnten nur eine geringe Tendenz zur Veränderung gezeigt.

AUSZUBILDENDE IN AUSGEWÄHLTEN FRAUENBERUFEN AM 31.12.2009



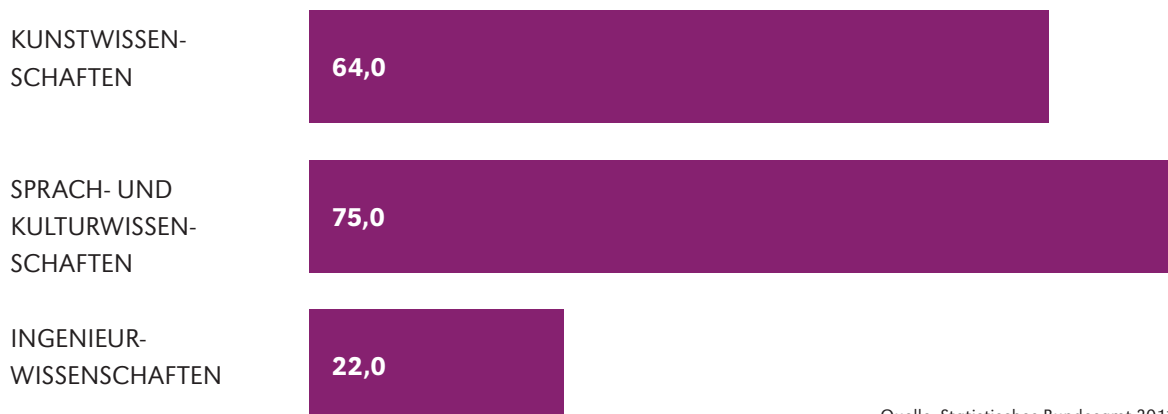
AUSZUBILDENDE IN AUSGEWÄHLTEN MÄNNERBERUFEN AM 31.12.2009



Quelle: Statistik kompakt 3/11

AKADEMIKERINNEN BILDEN KEINE AUSNAHME

Auch die Studienfachwahl ist nach wie vor sehr geschlechtsspezifisch. Für eine Studienaufnahme von Frauen in Deutschland besonders häufig gewählt sind Kunstwissenschaften (64 Prozent) sowie Sprach- und Kulturwissenschaften (75 Prozent). Weniger häufig wählen deutsche Frauen Ingenieurwissenschaften (22 Prozent).



Quelle: Statistisches Bundesamt 2011

CHANCEN IN BESTIMMTEN FACHBEREICHEN

- » Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im MINT-Bereich besteht eine starke Nachfrage nach Arbeitskräften – hier rücken Frauen zunehmend ins Interesse der Arbeitgeber.
- » Gleichzeitig besteht durch die gesellschaftlichen Entwicklungen eine verstärkte Nachfrage im Erziehungs- und Gesundheitsbereich, der als frauenaffin gilt und für Frauen ein Entwicklungspotenzial bietet.
- » Auch für junge Männer liegt in der erhöhten Nachfrage nach Arbeitskräften in diesem Bereich die Möglichkeit, ihre berufliche Ausrichtung zu verändern und die starre Grenze zwischen Frauen- und Männerberufen aufzuweichen.

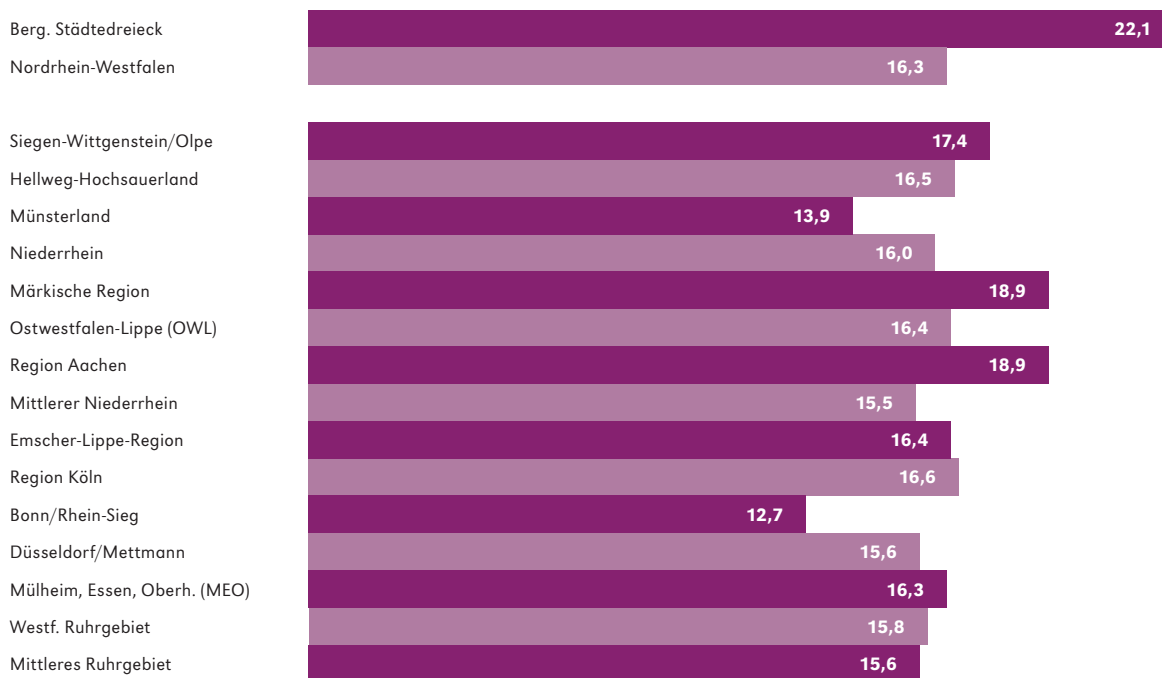
SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE FRAUEN UND MÄNNER HÖCHSTER ANTEIL AN FRAUEN – UND MÄNNERN – OHNE AUSBILDUNG

Der Anteil der erwerbstätigen Frauen ohne Berufsabschluss beträgt im Bergischen Städtedreieck 22,1 Prozent und liegt damit im Vergleich zu den anderen NRW-Regionen an der Spitze (NRW 16,3 Prozent).

Ein deutlich überdurchschnittlicher Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bergischen Städtedreieck hat keine Berufsausbildung absolviert – das betrifft sowohl Frauen als auch Männer. 17,2 Prozent der Frauen und 20,5 Prozent der Männer verfügen über keine Berufsausbildung, im NRW-Durchschnitt handelt es sich um 14,1 Prozent Frauen und 16,2 Prozent Männer.

Der Anteil der niedrig qualifizierten Frauen unterscheidet sich zwischen den einzelnen NRW-Regionen erheblich: Rund 13 Prozent in Bonn/Rhein-Sieg stehen rund 22 Prozent im Bergischen Städtedreieck gegenüber – auch in dieser Beziehung nimmt also unsere Region eine Spitzenstellung ein.

ANTEIL VON ERWERBSTÄTIGEN FRAUEN OHNE BERUFSABSCHLUSS NACH NRW-REGIONEN 2010



Quelle: Arbeitsmarktreport 2011

Die fehlende Qualifikation stellt einen wichtigen Faktor für die angespannte Arbeitsmarktsituation unserer Region dar. Falls es gelingt, den Anteil der geringqualifizierten erwerbstätigen Frauen auf den durchschnittlichen NRW-Wert zu senken, würde sich das Fachkräftepotenzial entsprechend erhöhen.

FRAUEN IM ALTER VON 15 BIS 30 JAHREN JUNG, MIT KIND UND OHNE AUSBILDUNG

Eine besondere arbeitsmarktpolitisch relevante Zielgruppe stellen die erwerbsfähigen Frauen in der Berufseinstiegs- bzw. Familiengründungsphase dar (15 bis 30 Jahre).

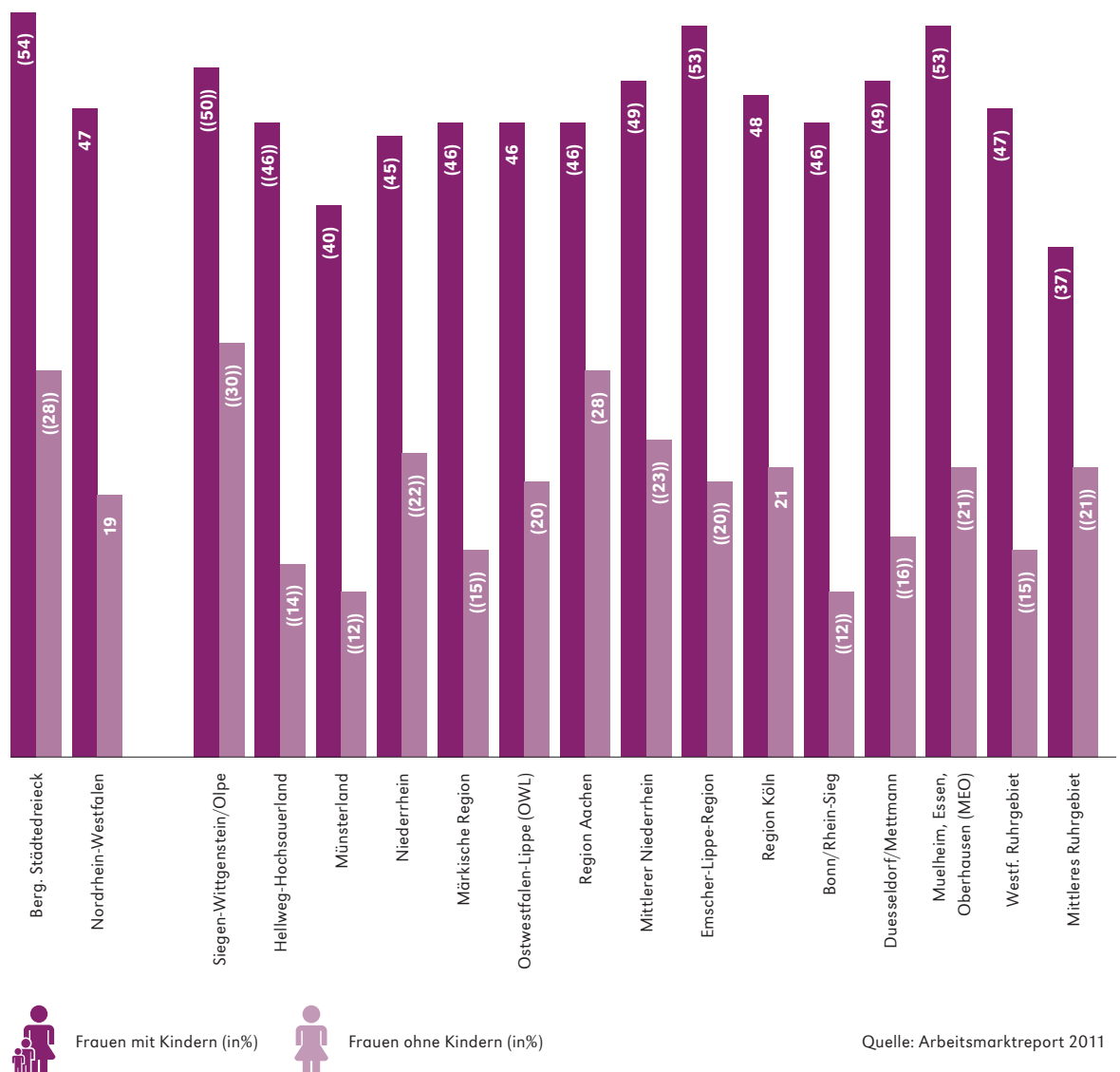
Im Bergischen Städtedreieck ist der Anteil dieser Altersgruppe ohne abgeschlossene Ausbildung alarmierend: Er beträgt bei Frauen mit Kindern ganze 54 Prozent; bei Frauen ohne Kinder sind es noch 19 Prozent. Im Vergleich mit NRW liegt dieser Wert deutlich über dem Durchschnitt – dort beträgt der Anteil 47 Prozent mit Kindern und 19 Prozent ohne Kinder.

Das spiegelt sich auch in dem hohen Anteil von Frauen ohne Ausbildung an den arbeitslosen Frauen wider.

Die Werte waren aufgrund der zu geringen Fallzahl nur mit Einschränkungen interpretierbar. Es kann aber allgemein festgehalten werden, dass in fast allen Regionen gut die Hälfte der jungen Frauen mit Kindern über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt.

Gerade für Frauen mit Kindern ist die Qualifikation von hoher Bedeutung. Sie begünstigt ihren Wiedereinstieg und ermöglicht ein existenzsicherndes Einkommen sowie eine berufliche Entwicklung. Von dem guten Vorbild profitiert die nächste Generation. Durch Teilzeitausbildung, bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote und interdisziplinäre Unterstützung kann der Weg geebnet werden.

JUNGE FRAUEN (15 BIS UNTER 30 J.) OHNE BERUFSABSCHLUSS NACH NRW-REGIONEN 2010

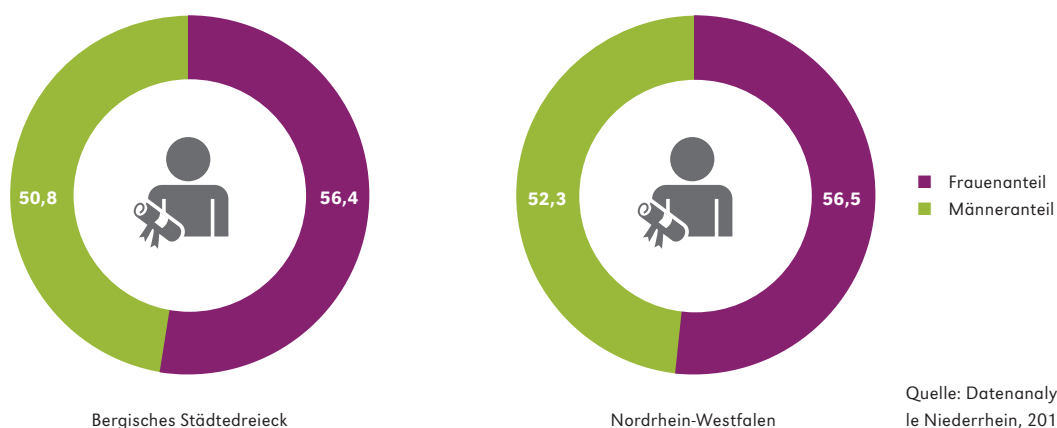


FACHARBEITERINNEN

FRAUEN HABEN EHER EINE AUSBILDUNG ALS MÄNNER

Der Anteil der Frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung liegt mit 56,4 Prozent in Höhe des Landesdurchschnitts. Dieser Anteil ist höher als bei den männlichen Beschäftigten, wo er mit 50,8 Prozent zum leicht unter dem nordrhein-westfälischen Durchschnitt von 52,3 Prozent liegt.

PERSONEN MIT BERUFSAUSBILDUNG 2011



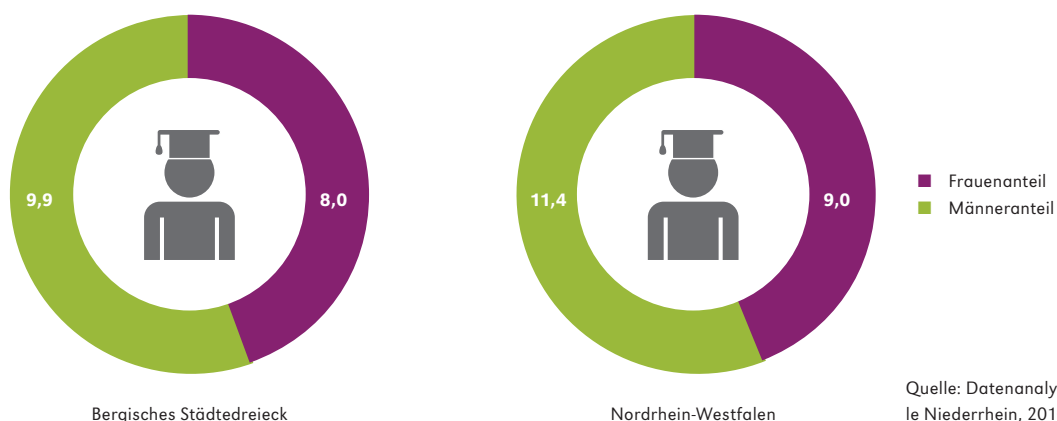
Frauen sollten nicht als Mütter, sondern als Fachkräfte wahrgenommen werden. Das Bergische Städtedreieck verfügt über ein solides Potenzial an weiblichen Fachkräften, das mit einer zielgerichteten Förderung von Ausbildung in Kooperation mit Bildungsträgern, der Arbeitsagentur und den Jobcentern noch erhöht werden sollte. Auch der Förderung der Berufsausbildung von Männern sollte Aufmerksamkeit geschenkt werden.

HOCHQUALIFIZIERTE

BESONDERS WENIGE FRAUEN MIT UNI-ABSCHLUSS

Der Anteil von erwerbstätigen Frauen mit Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss beträgt im Bergischen Städtedreieck 14,2 Prozent – ein unterdurchschnittlicher Wert (NRW: 16,3 Prozent). Grundsätzlich liegt der Anteil von Hochqualifizierten bei den weiblichen Beschäftigten mit 8 Prozent unter dem Landesdurchschnitt von 9 Prozent. Auch männliche Hochqualifizierte sind im Bergischen Städtedreieck mit 9,9 Prozent seltener vertreten (im Vergleich NRW: 11,4 Prozent).

PERSONEN MIT FACH- UND HOCHSCHULABSCHLUSS 2011



Bei den Anteilen hochqualifizierter Frauen sind die Unterschiede von Region zu Region in NRW sehr groß: Sie variieren von 11 Prozent für die Region Hochsauerland-Hellweg, die Märkische Region und die Region Niederrhein und rund 22,4 Prozent bis 26,5 Prozent in der Region Bonn/Rhein-Sieg, Düsseldorf/Mettmann und Köln.

Mit der Bergischen Universität ist unsere Region gut aufgestellt. Die Studierenden müssen jedoch in der Region gehalten werden, wenn der Arbeitsmarkt davon profitieren soll. Weitere Faktoren – wie die Attraktivität der Stadt für Familien, Kulturangebote oder moderne Geschlechterbilder – spielen eine Rolle bei der Wahl des Lebens- und Arbeitsortes. So können regionale Unternehmen zum Beispiel durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer punkten.

STUDIENWAHL

FRAUEN WÄHLEN TYPISCHE FRAUENFÄCHER

Der Frauenanteil an den Studienanfänger/innen beträgt im bundesweiten Durchschnitt 50 Prozent – hier ist innerhalb von knapp zehn Jahren eine Zunahme von 5 Prozent zu verzeichnen.

Die Bergische Universität ist aufgrund ihres Fächerangebotes für Frauen attraktiv: Der Frauenanteil an den Studierenden beträgt hier sogar über die Hälfte (56 Prozent). Am stärksten vertreten sind sie im Bereich Lehrer/innenbildung (82 Prozent), Design und Kunst (72 Prozent) sowie Geistes- und Kulturwissenschaften (70 Prozent). Der Fachbereich Elektro-, Informations- und Medientechnik weist mit 29 Prozent den geringsten Frauenanteil auf.

Die Werbung um Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Fächer ist für die Bergische Universität ein Anliegen und wird mit Projekten wie zum Beispiel die SommerUni für Mädchen in Technik und Naturwissenschaft und der Beteiligung am Girls Day aktiv gestaltet.

Deutschlandweit nehmen ungefähr gleich viele Männer wie Frauen ein Studium auf. Interessant in diesem Zusammenhang ist die Tatsache, dass aber mehr Frauen als Männer studienberechtigt sind, also über die erforderlichen Schulabschlüsse verfügen. Ein weiteres Phänomen besteht darin, dass mehr Frauen als Männer ihr Studium erfolgreich abschließen.

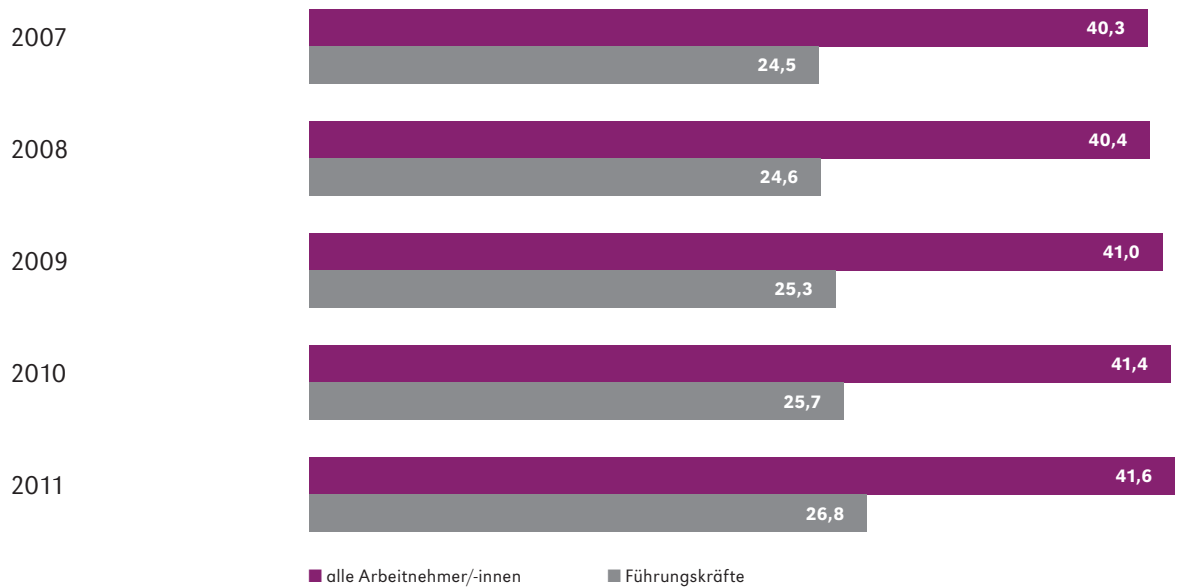
Frauen haben im hochqualifizierten Bereich ein erhöhtes Potential. Die Studienfächerwahl ist aber nach wie vor sehr geschlechtsspezifisch. Hier müssen Maßnahmen verstärkt werden, um Frauen für MINT-Berufe zu begeistern. Hier sind eine frühe Berufswahlorientierung zum Abbau von Vorurteilen und die Begeisterung für naturwissenschaftliche und technische Fächer angezeigt.

KARRIERECHANCEN VON FRAUEN UND MÄNNERN



DIE CHEFETAGEN SIND VORWIEGEND MÄNNLICH

Frauen machen über 41,6 Prozent aller Beschäftigten aus, in Führungsetagen sind sie jedoch weit unterrepräsentiert – und zwar unabhängig davon, wie hoch der weibliche Anteil an der Belegschaft ist. Der Anteil von Frauen an Führungskräften beträgt knapp 27 Prozent. Dieser geringe Anteil ist seit Langem unverändert und hat in den vergangenen Jahren nur leicht zugenommen. Führungspositionen werden also weiterhin überwiegend von Männern besetzt.



Mit einem Anteil von 26,8 Prozent sind Frauen an der Spitze unterrepräsentiert, wenngleich hier immerhin ein Zuwachs zu verzeichnen ist. Ihr Anteil liegt allerdings deutlich unter dem weiblichen Anteil aller Beschäftigten.

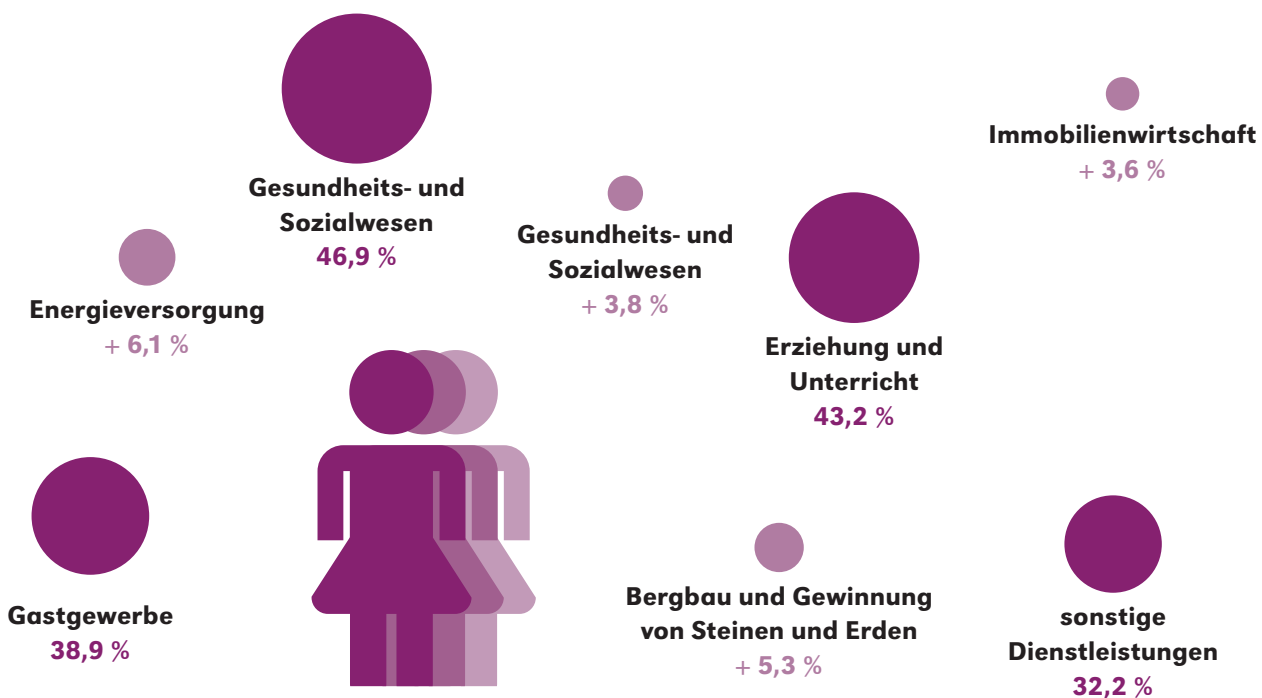
Quelle: Statistik kompakt 04/12

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist unabhängig von der Zusammensetzung der Belegschaft. Er spiegelt nicht ihren Anteil im Unternehmen wider.

„TYPISCH FRAU“

Höhere Frauenanteile in Führungspositionen sind in den „frauentypischen“ Bereichen zu finden: Gesundheits- und Sozialwesen (46,9 Prozent), Erziehung und Unterricht (43,2 Prozent), Gastgewerbe (38,9 Prozent), sonstige Dienstleistungen (32,2 Prozent). Besonders wenige Frauen sind in den Führungsetagen im Bergbau und bei der Gewinnung von Steinen und Erden vertreten (5,3 Prozent).

Eine positive Entwicklung ist im Bereich Energieversorgung (+6,1 Prozentpunkte), Gesundheits- und Sozialwesen (+3,8) sowie in der Immobilienwirtschaft (+3,6) zu verzeichnen.



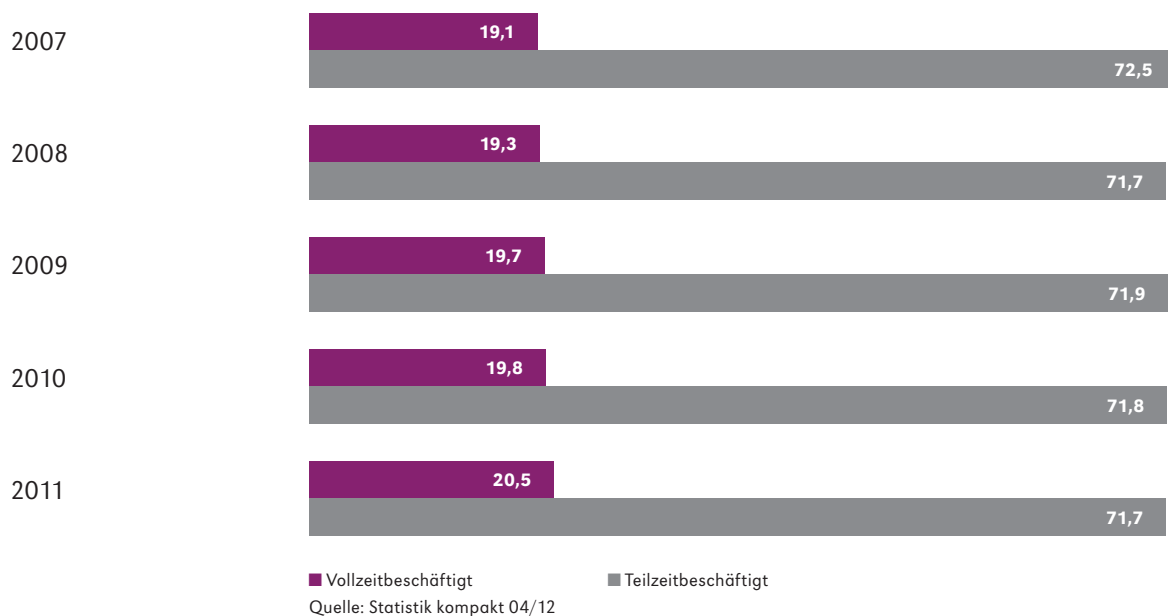
Quelle: Arbeitsmarktreport

CHEFINNEN SIND MEIST KEINE MÜTTER

Es scheint, dass sich besonders in den Führungsetagen Kinder und Karriere ausschließen – jedenfalls bei den Frauen. Von den Frauen in Führungspositionen sind 77 Prozent kinderlos (Stand 2008). Erwerbsunterbrechungen spielen hier eine große Rolle für die Karriereentwicklung.

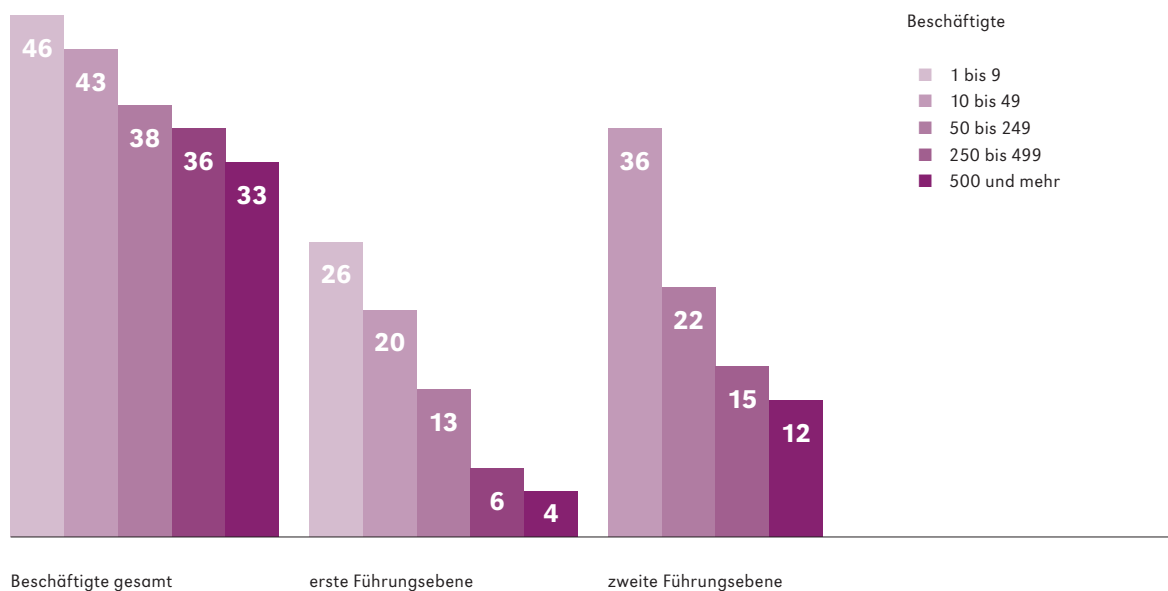
TEILZEIT IN FÜHRUNGSETAGEN IST DIE AUSNAHME

Eine Teilzeiterwerbstätigkeit mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 35 Wochenstunden ist fast nur bei weiblichen Führungskräften zu finden (25 Prozent Frauen, 2 Prozent Männer). Insgesamt sind 71,7 Prozent der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte Frauen. Die Teilzeitquote bei Führungskräften beträgt lediglich 12,3 Prozent, bei allen Beschäftigten liegt sie bei 22,5 Prozent.



JE KLEINER DER BETRIEB, DESTO MEHR FRAUEN IN DER OBEREN ETAGE

Die Unternehmensgröße ist relevant für den Frauenanteil in Führungsetagen. So zeigen kleine und mittelständische bzw. Familienbetriebe eine Tendenz zu einem höheren Frauenanteil.



Quelle: BMFSJ, Frauen in Führung

Das Bergische Städtedreieck bietet mit seiner Unternehmensstruktur gute Möglichkeiten für karriereorientierte Frauen. Unternehmen können mit gezielten Maßnahmen zur Chancengleichheit diese Potenziale für sich nutzen.

Die öffentliche Verwaltung geht mit gutem Beispiel voran: Dort werden langjährige gute Erfahrungen mit einer systematischen und gezielten Gleichstellungspolitik gemacht.

EINFLUSSFAKTOR FAMILIE AUF DIE BERUFLICHEN MÖGLICHKEITEN



KINDER ALS BILDUNGSBREMSE

Eine Elternschaft wirkt sich einschränkend auf Bildungschancen aus – und hiervon sind vor allem Frauen betroffen. Das gilt insbesondere für die Ausbildung: Junge Frauen, die während der Berufsausbildung ein eigenes Kind betreuen, tragen ein deutlich höheres Risiko, die Ausbildung nicht abzuschließen, als junge Frauen ohne Kinder.

Besonders betroffen sind niedrig qualifizierte Migrantinnen: Sie weisen eine vergleichsweise frühe Familiengründung ohne Berufsabschluss auf. Diese Gruppe hat kaum Chancen auf einen Ausbildungsplatz im späteren Lebensverlauf.

Der Anteil an Frauen ohne Kinder ist gestiegen: 20 Prozent aller Frauen bleiben kinderlos.

ERWERBSUNTERBRECHUNG IST FRAUENSACHE

Mehr Frauen als Männer unterbrechen ihre berufliche Tätigkeit aufgrund von Elternschaft: 77 Prozent der deutschen Frauen waren aufgrund von Erziehungsaufgaben phasenweise nicht erwerbstätig – und zwar im Durchschnitt gut zehn Jahre lang.

Ihre Unterbrechungen werden jedoch seltener und kürzer – und der Anteil der Väter steigt! In 2010 haben immerhin 23 Prozent der Männer Elternzeit in Anspruch genommen, wenn auch in vielen Fällen lediglich für die zwei Partnermonate.

Erwerbsunterbrechungen wirken sich negativ auf das Lohnniveau aus – 18 Prozent des Lohnunterschieds zwischen Männer und Frauen sind darauf zurückzuführen. Eine Rückkehr in den Beruf und Weiterbildungsmöglichkeiten sind durch sie erschwert.

Ein Pflegefall im Haushalt führt im gleichen Maße zu einer Erwerbsunterbrechung: 71 Prozent der Pflegebedürftigen wurden durch Angehörige zu Hause gepflegt. Und das sind wiederum meistens Frauen. 2002 waren 73 Prozent der pflegenden Angehörigen weiblich. Durch die immer älter werdende Bevölkerung rücken pflegende Familienangehörige immer mehr ins Blickfeld von Arbeitgebern.

Ein erfolgreicher Wiedereinstieg ist ein gemeinsamer Prozess von mehreren beteiligten Personen: den Betroffenen selbst, den Arbeitgebern, den Partner/innen. Auch die Dauer des Ausstiegs wird nicht unbedingt freiwillig gewählt. Sie hängt auch ab von der Zahl der Kinder, von den Kinderbetreuungsmöglichkeiten auch mit Eintritt in die Schule, der Einstellung des Arbeitgebers und den sozialen Netzen inkl. der eigenen Familie und deren Bereitschaft zur Übernahme von familiären Aufgaben. Hierauf kann auf den verschiedensten Ebenen Einfluss genommen werden.

TENDENZ ZUR „RETRADITIONALISIERUNG“

Selbst Paare, die ein partnerschaftliches Rollenverständnis haben und zunächst von einer gleichberechtigten Aufteilung von Familienaufgaben ausgehen, fallen tendenziell in „typische“ Rollen zurück. Spätestens wenn Kinder geboren werden, schränken sich eher Frauen beruflich ein. Kurioserweise verstärkt sich die traditionelle Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeiten mit zunehmender Dauer der Partnerschaft.

GESCHLECHTERARRANGEMENT	ZEITPUNKT		
	Ehe-schließung	Nach 6 Jahren Ehe	Nach 14 Jahren Ehe
Stark traditional*	25,5	55,0	60,2
Traditional**	29,0	25,7	24,9
Partnerschaftlich	43,6	18,6	13,7
Nicht traditional*	1,7	0,7	0,8
Stark nicht traditional*	0,2	0,4	0,4
Paare (n = ...)	1,423	773	518

Stark traditional*: männlicher Alleinernährer

Traditional**: männlicher Ernährer mit weiblicher Zuverdienerin

Quelle: Erster Gleichstellungsbericht

Ein Phänomen zeichnet sich in Bezug auf die Identifikation als „Eltern“ ab: Bei Männern führt die Antizipation der Ernährerrolle eher zur Aufwertung ihrer Bildungs- und Berufsanstrengungen. Sie sind motiviert, ein höheres Einkommen für die Familie zu erzielen.

Die gegebenen Rahmenbedingungen begünstigen eine „klassische Rollenverteilung“. So besteht in Unternehmen zum Beispiel häufig noch eine starke Präsenzkultur, die einer Übernahme von Familienaufgaben entgegensteht. Mit mehr Innovationsbereitschaft und Flexibilität könnten Arbeitgeber dazu beitragen, Sorgearbeit in den beruflichen Alltag zu integrieren – und darüber hinaus Männer, die ihren Teil zur Familiensorge beitragen möchten, unterstützen.

BILDUNG BEEINFLUSST DAS VERHALTEN

Frauen mit geringer Bildung unterbrechen ihre berufliche Tätigkeit deutlich länger als qualifizierte Frauen. Aber auch auf einer höheren Qualifikationsebene steht die Elternschaft der Karriere entgegen: So haben zum Beispiel Wissenschaftlerinnen seltener Kinder als Wissenschaftler – negative Folgen für die akademische Weiterentwicklung durch eine Mutterschaft sind hierbei sicherlich wesentliche Faktoren. Auch auf Führungsetagen sind Mütter seltener vertreten.

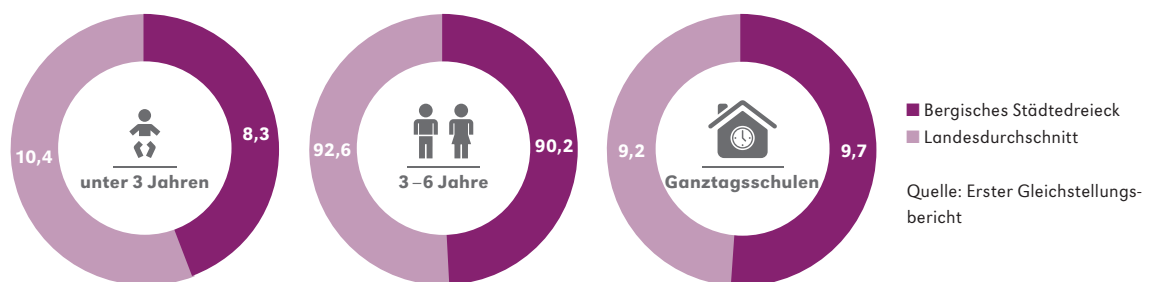
Generell gilt: Eine frühe Familiengründung beeinträchtigt die Möglichkeiten der (Weiter-)Qualifikation, vor allem für Mütter. Hier existieren zwar Möglichkeiten, wie eine Teilzeitausbildung oder familienfreundliches Studieren – diese greifen jedoch noch nicht umfassend genug.

Eine schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wesentliches Kriterium für diese Entwicklungen. Sowohl Erwerbsunterbrechungen als auch der Wiedereinstieg können durch flexible Arbeitszeitmodelle und eine gute Kinderbetreuungssituation positiv beeinflusst werden. Was sich lohnt: Gerade im Bergischen Städtedreieck sind es überwiegend gut ausgebildete und berufserfahrene Fachkräfte, die einen familienbedingten Ausstieg aus der Erwerbsarbeit nehmen.

KINDERBETREUUNG: DEFIZIT IN DER KINDERBETREUUNG

Für die Betreuungssituation der Kinder im Bergischen Städtedreieck gilt: Je älter ein Kind ist, desto niedriger ist die Betreuungsquote. Liegt die Quote für Kinder von 3 bis 6 Jahren noch bei 90,2 Prozent sinkt sie bei Kleinkindern unter 3 Jahren auf 8,3 Prozent. Beide Werte liegen unter dem Landesdurchschnitt von 92,6 Prozent bzw. 10,4 Prozent. In unserer Region finden sich ähnlich viele Plätze in Ganztagschulen (9,7 Prozent) wie im Landesdurchschnitt (9,2 Prozent). Das heißt allerdings nicht, dass dieses als ausreichend zu bewerten ist und den Bedürfnissen der Eltern entspricht.²

² Die Zahlen sind erhoben worden, bevor in 2013 ein Rechtsanspruch eingeführt wurde. Diese jüngste Entwicklung konnte hier noch nicht berücksichtigt werden.



Befragungen von Eltern und die Bevorzugung von Ganztagschulen zeigen deutlich, dass der Bedarf nach Betreuungsangeboten von älteren Kindern häufig nicht befriedigt werden kann. In vielen Städten wird daran mit Hochdruck gearbeitet.

Die Kinderbetreuung ist ein sehr zentrales Thema für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Als Grund für geringe Erwerbsquoten bei Frauen mit Kindern und der hohe Anteil an arbeitslosen Alleinerziehenden sind die Defizite im Kinderbetreuungsangebot in Betracht zu ziehen. Auch das ungenutzte Erwerbspotenzial von Frauen resultiert daraus. Die Möglichkeiten müssen weiter ausgebaut werden und sich an dem Bedarf der Eltern orientieren – und damit auch über ein Angebot für Teilzeiterwerbstätige hinausgehen.

PFLEGE: IMMER GRÖßERER BEDARF AN PFLEGE

Das Pflegeplatzangebot für ältere Menschen entspricht dem Durchschnitt des Landes. Im Bergischen Städtedreieck stehen für über 65-Jährige 47 Pflegeplätze pro 1.000 Einwohner/innen zur Verfügung. Der Anteil der ambulanten Pflegeplätze in Relation zu allen verfügbaren Pflegeplätzen liegt im Bergischen Städtedreieck bei 2,8 Prozent und damit leicht über dem nordrhein-westfälischen Durchschnitt von 2,5 Prozent.

In einer entsprechend der Bevölkerungsentwicklung „alternden Region“ wie dem Bergischen Städtedreieck wird der Bedarf an privater Pflege weiter zunehmen. Immer mehr pflegende Angehörige sind wie Eltern mit Kindern unter 18 Jahren von familienfreundlichen Arbeitszeiten abhängig.

Die Zahl der Leistungsbezieher/innen in der Pflegeversicherung wird von 2011 bis 2023 um knapp 40 Prozent steigen. Eine besondere Herausforderung stellen die erforderlichen Altenpflegekräfte dar. Bereits heute kommen in Deutschland auf 100 offene Stellen nur 37 als arbeitssuchend gemeldete Pflegekräfte. Hier wird das hohe Erwerbspotenzial von Frauen in diesem Bereich deutlich.

LOHNLÜCKE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN

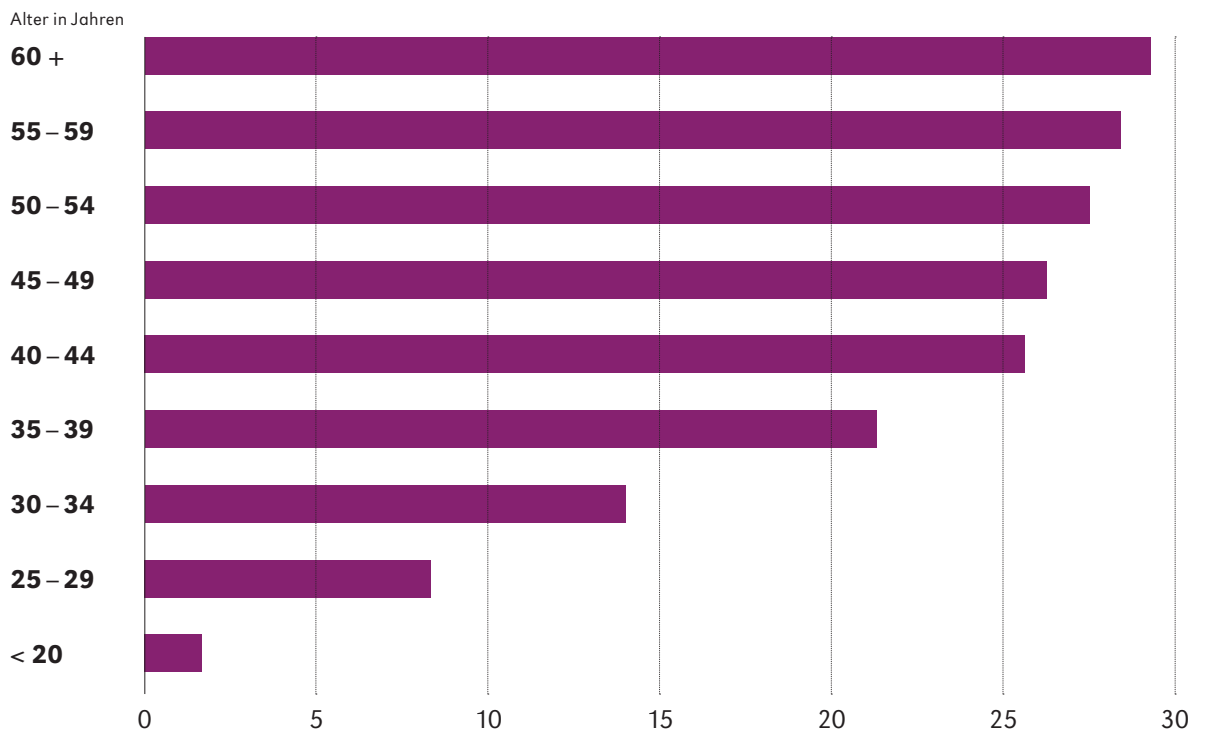


FRAUEN VERDIENEN SCHLECHTER

Zwischen den Geschlechtern bestehen erhebliche Verdienstunterschiede: Der Unterschied im durchschnittlichen Verdienst von Männern und Frauen lag in 2008 bei 23,2 Prozent. Das liegt deutlich über dem Durchschnitt in der Europäischen Union.

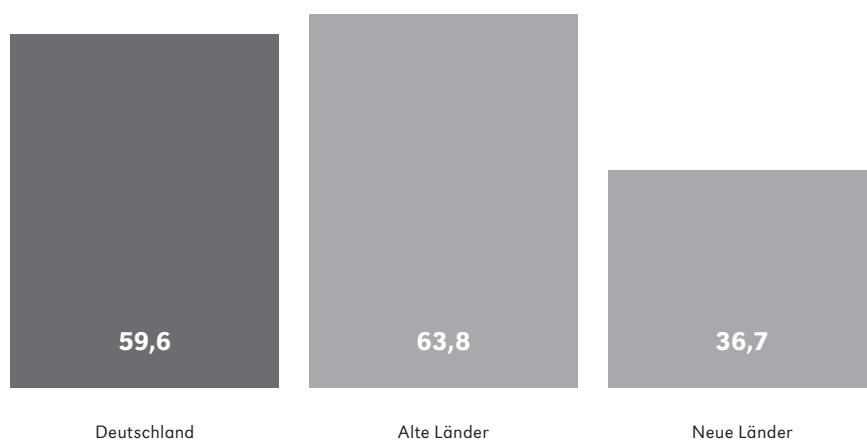
Dieser Umstand verstärkt sich mit fortschreitendem Alter: Sind es zwischen 25 und 29 Jahren noch 9 Prozent weniger Verdienst gegenüber den männlichen Kollegen, so sind es zwischen 55 und 59 ganze 29 Prozent. Männer in Führungspositionen verdienen im Schnitt rund 20.000 Euro im Jahr mehr als ihre Kolleginnen. Und diese Ungleichheit im Lohnniveau ist nicht auf die Qualifikation zurückzuführen!

VERDIENSTABSTAND VON FRAUEN UND MÄNNERN NACH ALTER (2006, IN PROZENT)



Quelle: Erster Gleichstellungsbericht, Factsheet I

GENDER PENSION GAP NACH REGION (2007, IN PROZENT)



Quelle: BFHSFJ, Gender Pension Gap

DIE GRÜNDE FÜR ENTGELTUNGSGLEICHHEIT HÄNGEN MIT DEN BISHER ERWÄHNTEN FAKTOREN ZUSAMMEN:

- » Frauen fehlen in besser bezahlten Berufen und in Führungspositionen.
- » Frauen sind von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen stärker betroffen.
- » Frauen sind stärker von Arbeitszeitreduzierungen betroffen und häufiger geringfügig beschäftigt.
- » Frauen wählen geschlechtsspezifische Berufe, die sich später auf Verdienst- und Karrierechancen auswirken.
- » Frauen sind vor allem in Bereichen tätig, die schlechter bezahlt sind.

STARK IM NIEDRIGLOHNBEREICH

Der Anteil von Frauen im Niedriglohnbereich ist hoch – sie haben ein doppelt so hohes Risiko wie Männer, niedrig entlohnt zu werden. Der Anteil der niedrig bezahlten Frauen lag 2007 bei 29 Prozent, dem steht ein Anteil von 14 Prozent Männer gegenüber. Mehr als zwei Drittel aller Niedriglohnempfänger/innen sind Frauen.

Vom Niedriglohn sind 86 Prozent der Minijobs betroffen – und diese sind mehrheitlich von Frauen besetzt

BERUFLICHE SACKGASSE

Minijobs sind keine Alternative und auch kein perspektivischer Einstieg in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Vielmehr entstehen durch sie starke Versorgungslücken

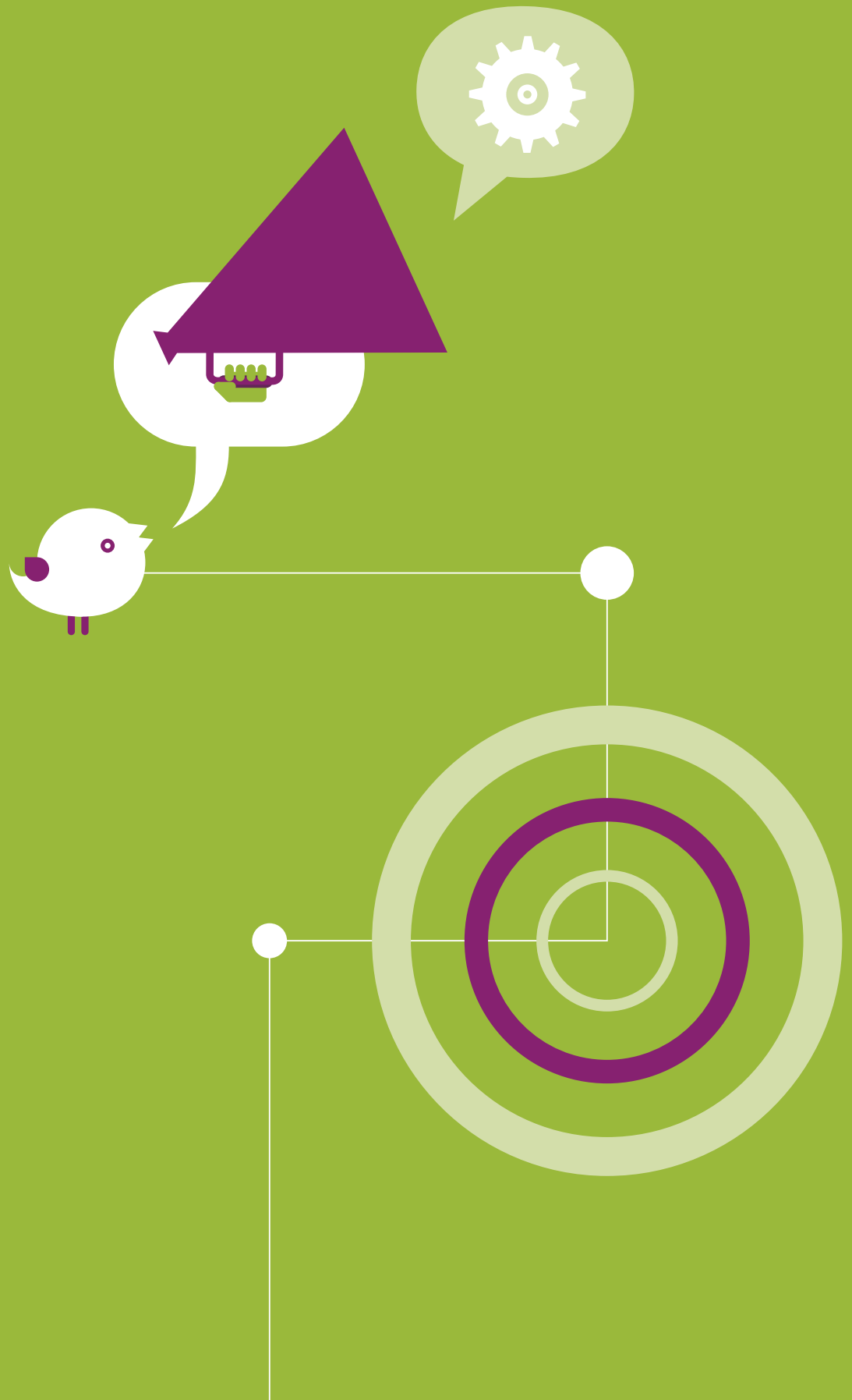
FRAUEN HABEN EIN HÖHERES ARMUTSRISIKO

Aus der Lohnlücke wird eine Rentenlücke: Frauen haben aufgrund ihrer Erwerbsunterbrechungen und wegen der Lohn- und Gehaltsunterschiede ein hohes Armutsrisiko im Alter. Bei den 1936–1955 geborenen erreichen Frauen z.B. nur 42 Prozent des Lebenserwerbseinkommens der Männer. Das ist eine Einkommenslücke von 58 Prozent über den Erwerbslebensverlauf.

DIE ENTGELTUNGSGLEICHHEIT LEGT EINEN HOHEN HANDLUNGSBEDARF OFFEN, WIE IM GLEICHSTELLUNGSBERICHT DEUTLICH WIRD

- » **Gleichbehandlung realisieren:** Arbeit nicht nach geschlechtsspezifischen Kriterien bewerten und damit Lohnunterschiede abbauen.
- » **Existenzsicherung begünstigen:** Angemessene Entlohnung gewährleisten und Mindestlöhne gesetzlich festlegen.
- » **Perspektiven verbessern:** Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglichen und Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandeln.

HANDLUNGSTHESEN



Die hier dargestellten "Zahlen, Daten, Fakten" geben einen Einblick in die Situation des Bergischen Städtedreiecks, mit seinen Herausforderungen und Chancen für die Zukunft. Darüber hinaus haben wir einen Blick "über den Tellerrand" geworfen und die allgemeine Situation ein wenig beleuchtet.

Nun möchten wir die Perspektive noch erweitern bzw. verändern und rufen auf zur grundsätzlichen Öffnung für das Thema berufliche Gleichstellung, insbesondere in Bezug auf die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen. Der Gleichstellungsbericht (aus dem die folgenden Zitate und Grafiken entnommen sind) gibt uns hier wichtige Fakten, aus denen wir Erkenntnisse ziehen und Handlungsmöglichkeiten entwickeln können.

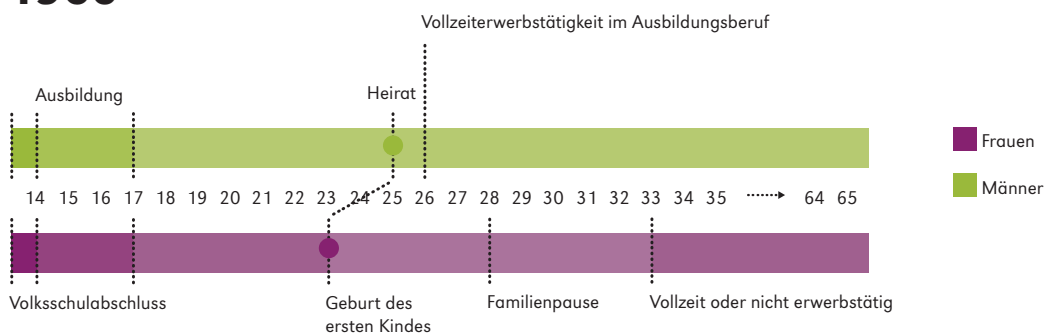
DIE LEBENSVERLAUFSPERSPEKTIVE IST VON HOHER RELEVANZ.

Gleichstellungspolitik kann unter Berücksichtigung der Lebensverlaufsperspektive Brüche bei den Übergängen von einer in die andere Lebensphase in den Blick nehmen. Die Leitbilder und Rollen von Männern und Frauen verändern sich, eine Rückkehr zum männlichen Alleinverdienermodell ist keine Option mehr. In Deutschland ist das Doppelverdiener-Modell die dominierende Erwerbsform:

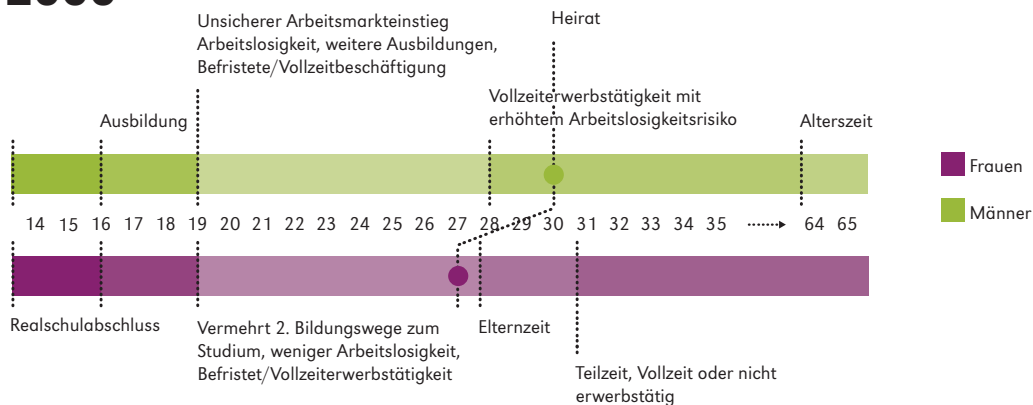
„Bei Singlehaushalten ist das Vollverdienermodell dominant. Nichterwerbstätige Frauen können immer weniger darauf setzen, dass in bestimmten Lebensphasen (etwa nach einer Scheidung oder bei Arbeitslosigkeit des Partners) nicht die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit von ihnen erwartet wird.“

Die folgende Darstellung verdeutlicht den Wandel der Durchschnitts-Lebensverläufe der Bildungsmehrheiten (1960 und 2000).

1960



2000



DIE IN DEN 60ER JAHREN EINGELEITETE BILDUNGSEXPANSION HAT WIRKUNG GEZEIGT.

Immer mehr Frauen wünschen sich eine Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben und darüber hinaus.

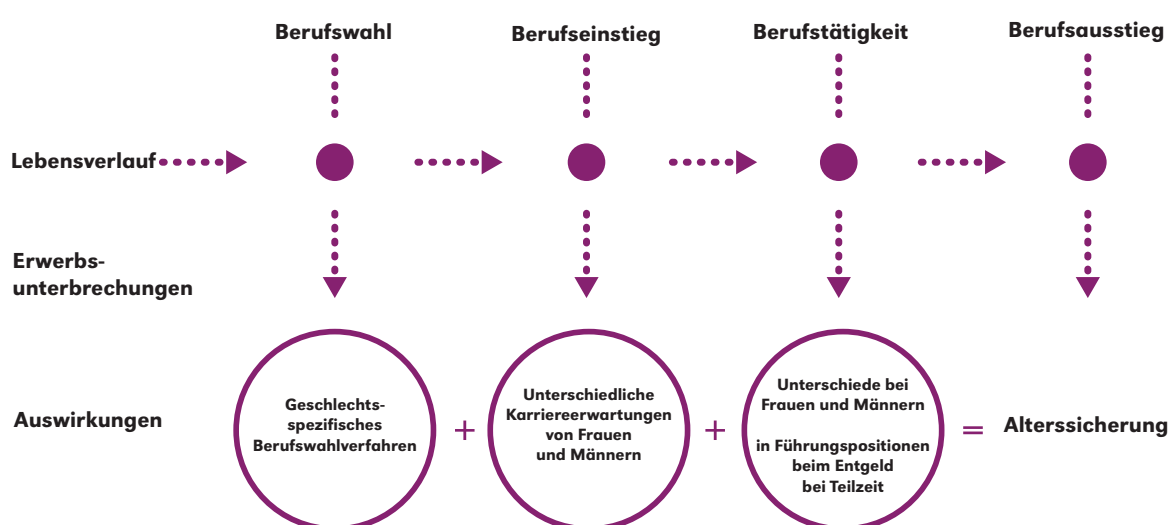
„Nach Jahren der Stagnation sind in den letzten Jahren mit den Entscheidungen zum Ausbau der Ganztagschulen, dem Ausbau der Kinderbetreuung oder der Einführung des Elterngeldes wichtige Entscheidungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefallen. In anderen Bereichen sind die Rückstände Deutschlands zu anderen Ländern eher gestiegen.“

Man denke nur an die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Oder an die Karrieremöglichkeiten von Frauen. Deutschland ist zudem mit Österreich das einzige westeuropäische Land, in dem das von Frauen geleistete Volumen an bezahlter Arbeit nur langsam zunimmt, während es anderswo kräftig expandiert. Frauen teilen sozusagen ein gegebenes Volumen an bezahlten Arbeitsstunden unter sich, was zu einer Fragmentierung von weiblichen Beschäftigungsverhältnissen führt. Der Mangel an Konsistenz in den flankierenden Maßnahmen führt zu Brüchen und ganz unterschiedlichen Anreizen für ganz unterschiedliche Leitbilder im Lebensverlauf.

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK MUSS DIE SO GENANTEN „KNOTENPUNKTE UND PHASEN IM ERWERBSLEBENSVERLAUF“ IM BLICK HABEN.

Hierzu gehören die Berufswahl, der Berufseinstieg, die Berufstätigkeit selbst und der Übergang von der Erwerbs- in die Nacherwerbsphase. Die folgende Darstellung zeigt die möglichen „Knotenpunkte“ und ihren Einfluss auf eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit im Lebensverlauf für Frauen und Männer auf.

KNOTENPUNKTE UND PHASEN IM ERWERBSVERLAUF



Quelle: Erster Gleichstellungsbericht

Die Nutzung des weiblichen Erwerbspotenzials stellt – gerade auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – eine Kernaufgabe der Zukunft dar. Die Gleichstellung von Frauen und Männern, ihre

gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben wird somit angesichts veränderter Rollenbilder und ökonomischer Notwendigkeiten und den Wünschen von Frauen und Männern ein Schlüssel zur wirtschaftlichen Entwicklung.

FAKTISCH IST DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER ERWERBSARBEIT IN DEUTSCHLAND BISHER NICHT REALISIERT.

Obwohl Frauen bei den Bildungsabschlüssen aufgeholt und die Männer inzwischen sogar überholt haben, können sie diesen Vorsprung bisher weder quantitativ noch qualitativ auf dem Arbeitsmarkt umsetzen. Zwar ist die Frauenerwerbstätigkeit in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen, die Arbeitsmarktintegration von Frauen vollzieht sich jedoch zu einem beträchtlichen Teil in Beschäftigungsverhältnissen mit geringem Stundenumfang sowie – im Vergleich zu Männern – niedrigen Löhnen.

Obwohl auch die Erwerbsverläufe von Männern fragmentierter werden und auch bei Männern nicht mehr automatisch von einer ununterbrochenen Erwerbsbiografie ausgegangen werden kann, zeigen sich dennoch nach wie vor starke geschlechtsspezifische Unterschiede im Erwerbsleben von Frauen und Männern. Indikatoren hierfür sind die häufigeren und längeren Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen bei Frauen und die größeren Möglichkeiten für Männer, in Führungspositionen aufzusteigen.

Die unterschiedlichen Erwerbsverläufe von Frauen und Männern werden

„durch institutionelle Regelungen, durch die (fehlende) Verfügbarkeit sozialer Dienstleistungen, durch Strukturen des Arbeitsmarktes, aber auch durch traditionelle Rollenbilder und Stereotype, die das Verhalten unterschiedlicher Akteure beeinflussen, geprägt“.

DIESE RAHMENBEDINGUNGEN FÜHREN AUCH DORT ZU TRADITIONELLEN GESCHLECHTER-ARRANGEMENTS UND LEBENSVERLÄUFEN, WO DIES VON DEN BETROFFENEN GAR NICHT GEWÜNSCHT WIRD.

Sie ziehen jedoch

„aus der Lebensverlaufsperspektive ‘Narbeneffekte’ in den Lebensverläufen von Frauen nach sich, die auch gesellschaftliche Folgen haben. Sie manifestieren ungleiche Voraussetzungen beider Geschlechter für eine existenzsichernde, eigenständige Erwerbsarbeit über den gesamten Erwerbslebensverlauf bis hin zum Austritt aus dem Beruf und somit zur Alterssicherung. Defizite bezüglich der tatsächlichen Verwirklichungschancen – bei formaler Gleichberechtigung – verursachen insofern nicht nur eine Begrenzung der individuellen Möglichkeiten, sondern auch langfristige Kosten für die Gesellschaft.“

NEHMEN SIE DIE „KNOTENPUNKTE“ IM LEBENSVERLAUF VON FRAUEN UND MÄNNERN NÄHER IN DEN BLICK UND DIE GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE DIMENSION WAHR UND ERNST.

Wir möchten dazu anregen, die wirtschafts- und entwicklungspolitische Dimension zu betrachten und nach regionalen Lösungen zu suchen. Es geht darum, individuelle Möglichkeiten für Frauen und Männer zu eröffnen, aber auch langfristige gesellschaftliche Kosten zu sparen. Wir möchten dazu ermutigen, nicht für alle das Gleiche, sondern für jede und jeden das Richtige zu tun!

In diesem Sinne verhilft die vorliegende Broschüre dazu, die „Stellschrauben“ zu finden, die zu einer existenzsichernden und eigenständigen Erwerbsarbeit über den Lebensverlauf für Frauen und Männer beiträgt.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER/IN

Der Oberbürgermeister
Gleichstellungsstelle für Frau und Mann

KOMPETENZZENTRUM FRAU UND BERUF BERGISCHES STÄDTEDREIECK

Johannes-Rau-Platz 1
42275 Wuppertal
Telefon 0202/563 5067
competentia@stadt.wuppertal.de
www.competentia.nrw.de/Bergisches_Staedtedreieck



gefördert vom:
Ministerium für Gesundheit,
Einkauf, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

In Kooperation mit den Gleichstellungsstellen/Frauenbüros Remscheid und Solingen

STAND

Februar 2014

Trotz größter Sorgfalt kann es immer einmal passieren, dass es zu Druckfehlern kommt. Für die Richtigkeit der Angaben kann daher keine Gewähr übernommen werden.

Nachdruck und/oder Veröffentlichung im Internet, auch auszugsweise, ist nur mit Genehmigung der Verfasserinnen gestattet.

TEXT

Susanne Budt, Sub-Text Wuppertal, info@sub-text.de

DESIGN

www.roemerundhoehmann.de

ILLUSTRATIONEN

istockphoto.com, akindo

QUELLENANGABEN

HAUPTQUELLE

» Arbeitsmarktreport NRW 2011, Sonderbericht: Situation der Frau am Arbeitsmarkt. MAIS NRW

WEITERE QUELLEN

- » Datenreport zur Situation der Frau am Arbeitsmarkt, MAIS NRW, Ergänzende Daten zum Arbeitsmarktreport 2011
- » Datenanalyse, Kompetenzzentrum Frau und Beruf - Bergisches Städtedreieck, Betrachtungszeitraum 2010/2011, Hochschule Niederrhein, Institut für Regional- und Strukturforschung
- » Neue Wege – Gleiche Chancen, Erster Gleichstellungsbericht, 2011, www.bmfsfj.de
- » Thematische Factsheets zum Gutachten der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2011, www.bmfsfj.de
- » Gender Pension Gap, 2012, www.bmfsfj.de
- » Zweite Bilanz Chancengleichheit, 2006, www.bmfsfj.de
- » Statistisches Bundesamt, www.destatis.de
- » Warum Fachkräftesicherung alle angeht, 2012, www.bmas.de
- » Wirtschaftliche Lage und Entwicklung im Bergischen Städtedreieck, Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid
- » Statistik kompakt, Berufswahl, 3/11, Information und Technik, Nordrhein-Westfalen
- » Statistik kompakt, Frauen in Führungspositionen, 04/12, Information und Technik, Nordrhein-Westfalen
- » Frauen-Beruf-Karriere ... (wie) geht das?, 2012, Dr. Carola Burkert, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung



gefördert von:
Ministerium für Gesundheit,
Energie, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung



STADT WUPPERTAL

Solingen