

discussion paper

31

Martina Wegner und Petra Betz

Frauenerwerbstätigkeit und regionale Entwicklung

Eine Regionalanalyse der Wirtschaftsregion  
Freiburg

EURES discussion paper dp-31  
ISSN 0938-1805

1994

EURES  
Institut für Regionale Studien in Europa  
Schleicher-Tappeser KG  
Basler Straße 19, D-79100 FREIBURG  
Tel. 0049/ 761/ 70 44 1-0  
Fax 0049/ 761/ 70 44 1-44

## **Das EURES-Institut**

Ökonomie und Ökologie gehören für uns zusammen.

Eine nachhaltige Entwicklung braucht eigenständige regionale Strukturen und intensivere europäische Zusammenarbeit.

Wir helfen, Perspektiven zu entwickeln und Ideen in die Tat umzusetzen.

Wir vermitteln. Zwischen Wissenschaft und Praxis, zwischen Ansprüchen und Interessen, zwischen unterschiedlichen Kulturen.

## **Unser Anliegen**

Das EURES-Institut für regionale Studien in Europa ist ein unabhängiges Unternehmen für Beratung und Forschung. Es arbeitet mit vorwiegend sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Methoden für öffentliche und private Auftraggeber. Alle Arbeiten und Ansätze des EURES-Instituts sind durch drei wesentliche Anliegen geprägt:

- Nachhaltige Entwicklung
- Europäische Zusammenarbeit
- Demokratie

Eine verstärkte Beachtung regionaler Strukturen und Besonderheiten in Verbindung mit einer europäischen Perspektive ist in vielen Bereichen die Voraussetzung, um diesen Zielen näher zu kommen.

## **Unsere Arbeitsbereiche**

Das EURES-Institut gliedert sich in zwei Arbeitsbereiche, die sich in diesem Sinne ergänzen:

- Arbeitsbereich Regionalentwicklung
  - Integrierte Regionalentwicklung
  - Tourismus
  - Wirtschaft/ Arbeitsmarkt/ Weiterbildung
  - Unternehmenskooperation und Logistik
- Arbeitsbereich Europäische Umweltpolitik
  - Europäische Umweltpolitik allgemein
  - Güterverkehr
  - Grenzüberschreitende Zusammenarbeit

# **Frauenerwerbstätigkeit und regionale Entwicklung**

Eine Regionalanalyse der Wirtschaftsregion  
Freiburg

Martina Wegner  
Petra Betz

1994

**EURES**  
Institut für Regionale Studien in Europa  
Schleicher-Tappeser KG  
Basler Straße 19, D-79100 FREIBURG  
Tel. 0049/ 761/ 70 44 1-0  
Fax 0049/ 761/ 70 44 1-44

Diese Publikation wurde erstellt im Rahmen des vom EURES-Institut durchgeführten Forschungsprojektes "Regionale Voraussetzungen und Fördermöglichkeiten der Berufstätigkeit von Frauen".

Das Forschungsprojekt wurde gefördert

- von der EU-Kommission im Rahmen des NOW-Programmes (New Opportunities for Women) über das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung,
- vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft,
- vom Ministerium für Familie, Frauen Weiterbildung und Kunst Baden-Württemberg,
- von der Bundesanstalt für Arbeit.

#### **Martina Wegner**

geb. 1964, Geographin/ Germanistin MA, studierte in Freiburg Wirtschaftsgeographie und Germanistik. Studienschwerpunkte waren Landwirtschaft und Ökologie, tropische Landwirtschaft, Regionalentwicklung, besonders in Entwicklungsländern. 1991 verbrachte sie 7 Monate in einem Regionalentwicklungsprojekt der Deutschen Technischen Zusammenarbeit in Niger. 1991-1993 war sie am Institut für Kulturgeographie und am Frankreichzentrum der Universität Freiburg beschäftigt. Seit 1993 ist sie Mitarbeiterin am EURES-Institut in den Bereichen Regionalforschung, regionale Wirtschaftsförderung und Arbeitsmarktsituation von Frauen.

#### **Petra Betz**

geb. 1971, seit 1990 Studium der Verwaltungswissenschaft in Konstanz. Schwerpunkte: Kommunal- und Regionalpolitik.

## Inhaltsverzeichnis

|         |                                                                                                                          |    |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1       | Vorwort .....                                                                                                            | 1  |
| 2       | Frauenerwerbstätigkeit und Regionalentwicklung .....                                                                     | 2  |
| 2.1     | Der Arbeitsmarkt als endogenes Regionalentwicklungspotential ....                                                        | 2  |
| 2.1.1   | Potentialorientierte Regionalentwicklung .....                                                                           | 2  |
| 2.1.2   | Das Arbeitskräftepotential als regionales Entwicklungspotential .....                                                    | 5  |
| 2.1.3   | Der Arbeitsmarkt als Standortfaktor für Betriebe .....                                                                   | 9  |
| 2.2     | Die Arbeitsmarktentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland und ihre Konsequenzen für die Frauenerwerbstätigkeit ..... | 10 |
| 2.2.1   | Quantitativ .....                                                                                                        | 10 |
| 2.2.2   | Qualitativ .....                                                                                                         | 12 |
| 2.2.3   | Antworten auf die Arbeitsmarktsituation .....                                                                            | 17 |
| 2.2.3.1 | Qualifizierung als Strategie .....                                                                                       | 19 |
| 2.2.3.2 | Neue Arbeitszeitformen .....                                                                                             | 21 |
| 2.3     | Strukturen der Frauenerwerbstätigkeit .....                                                                              | 23 |
| 2.3.1   | Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland seit 1950 .....                                                    | 24 |
| 2.3.2   | Frauenerwerbstätigkeit und Gesellschaft .....                                                                            | 26 |
| 2.3.2.1 | Lebensverläufe von Frauen .....                                                                                          | 27 |
| 2.3.2.2 | Familie und Beruf: Probleme der Vereinbarkeit ..                                                                         | 27 |
| 2.4     | Zusammenfassung: Frauenerwerbstätigkeit als regionales Entwicklungspotential .....                                       | 29 |
| 3       | Frauenerwerbstätigkeit in der Region Freiburg .....                                                                      | 31 |
| 3.1     | Raumabgrenzung .....                                                                                                     | 31 |
| 3.1.1   | Politisch-administrativ .....                                                                                            | 31 |
| 3.1.2   | Naturräumlich .....                                                                                                      | 31 |
| 3.2     | Siedlungs- und Bevölkerungsstruktur .....                                                                                | 35 |
| 3.3     | Regionale Wirtschaftsstruktur .....                                                                                      | 36 |
| 3.3.1   | Sektorale Verteilung der Branchen .....                                                                                  | 38 |
| 3.3.1.1 | Landwirtschaft .....                                                                                                     | 38 |
| 3.3.1.2 | Verarbeitendes Gewerbe .....                                                                                             | 40 |
| 3.3.1.3 | Dienstleistungen .....                                                                                                   | 43 |
| 3.3.2   | Betriebsgrößen und Betriebsstruktur .....                                                                                | 45 |
| 3.3.3   | Bewertung der regionalen Wirtschaftsstruktur .....                                                                       | 46 |
| 3.4     | Regionaler Arbeitsmarkt .....                                                                                            | 47 |
| 3.4.1   | Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nach Branchen und Berufen .....                                                       | 47 |
| 3.4.2   | Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von Frauen in der Region Freiburg .....                                               | 51 |
| 3.4.3   | Bewertung des regionalen Arbeitsmarktes .....                                                                            | 53 |

|         |                                                                                                                       |     |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.5     | Struktur der Frauenerwerbstätigkeit im Untersuchungsgebiet . . . . .                                                  | 54  |
| 3.5.1   | Die Verteilung der erwerbstätigen Frauen auf die verschiedenen Wirtschaftssektoren . . . . .                          | 54  |
| 3.5.2   | Einkommensverhältnisse . . . . .                                                                                      | 55  |
| 3.5.3   | Beschäftigungsverhältnisse . . . . .                                                                                  | 57  |
| 3.5.4   | Die typischen Frauenberufe in der Region . . . . .                                                                    | 59  |
| 3.5.5   | Strukturelle Faktoren der Frauenerwerbstätigkeit in der Untersuchungsregion . . . . .                                 | 62  |
| 3.5.5.1 | Kinderbetreuungsmöglichkeiten . . . . .                                                                               | 62  |
| 3.5.5.2 | Transport . . . . .                                                                                                   | 64  |
| 3.5.6   | Bewertung der Frauenerwerbstätigkeit im Untersuchungsgebiet . . . . .                                                 | 65  |
| 3.6     | Qualifikationsangebot und Qualifikationsstruktur der Frauen im Untersuchungsgebiet . . . . .                          | 66  |
| 3.6.1   | Die berufliche Ausbildung allgemein . . . . .                                                                         | 67  |
| 3.6.1.1 | Ausbildung an Hochschule und Berufsakademien . . . . .                                                                | 68  |
| 3.6.1.2 | Ausbildung an Beruflichen Schulen . . . . .                                                                           | 72  |
| 3.6.2   | Das Angebot der regionalen Ausbildungen, die Qualifikationsstruktur der Frauen und die regionale Wirtschaft . . . . . | 76  |
| 3.6.3   | Berufliche Weiterbildung in der Untersuchungsregion . . . . .                                                         | 79  |
| 3.6.3.1 | Defizite im Weiterbildungsbereich . . . . .                                                                           | 84  |
| 3.6.4   | Bewertung des regionalen Qualifizierungsangebotes . . . . .                                                           | 84  |
| 4       | Entwicklungsperspektiven der Frauenerwerbstätigkeit in der Region . . . . .                                           | 86  |
| 4.1     | Allgemeine Einschätzung der Wirtschaftsentwicklung und des regionalen Arbeitsmarktes . . . . .                        | 86  |
| 4.2     | Entwicklungsperspektiven der Frauenerwerbstätigkeit . . . . .                                                         | 90  |
| 4.2.1   | Entwicklungsperspektiven für Freiburg . . . . .                                                                       | 91  |
| 4.2.2   | Entwicklungsperspektiven der Stadt-Umland-Gemeinden . . . . .                                                         | 93  |
| 4.2.3   | Entwicklungsperspektiven peripherer Gebiete . . . . .                                                                 | 94  |
| 5       | Förderungsstrategien der Frauenerwerbstätigkeit . . . . .                                                             | 96  |
| 5.1     | Die überbetriebliche Ebene: Regionale Ansätze . . . . .                                                               | 96  |
| 5.1.1   | Überbetriebliche Fördermöglichkeiten allgemein . . . . .                                                              | 97  |
| 5.1.2   | Überbetriebliche Förderstrategien in der Untersuchungsregion . . . . .                                                | 100 |
| 5.2     | Die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit auf betrieblicher Ebene . . . . .                                            | 102 |
| 5.2.1   | Betriebliche Fördermöglichkeiten allgemein . . . . .                                                                  | 102 |
| 5.2.2   | Betriebliche Förderungsstrategien in der Untersuchungsregion . . . . .                                                | 104 |
| 5.3     | Anforderungen an das Individuum: die Frau selbst . . . . .                                                            | 106 |
| 6       | Zusammenfassung . . . . .                                                                                             | 108 |
| 7       | Literatur . . . . .                                                                                                   | 110 |

## Verzeichnis der Abbildungen

|         |                                                                                                                                                                                       |    |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Abb. 1  | Die Bedeutung von Standortfaktoren aus der Sicht der Betriebe (Quelle: DIFU 1994:2) .....                                                                                             | 6  |
| Abb. 2  | Das regionale Qualifikationspotential (Quelle: Büchel/ Künzle 1990:33) .....                                                                                                          | 7  |
| Abb. 3  | Strukturwandel der Arbeitswelt (Eigene Grafik nach: iwd in Spiegel 5/94) .....                                                                                                        | 13 |
| Abb. 4  | Erwerbstätige nach Tätigkeitsgruppen 1985 und 2010, Bundesgebiet West, Anteile in % (Quelle: BfA 1994: 68) .....                                                                      | 14 |
| Abb. 5  | Erwerbstätige nach unterschiedlichen Anforderungsprofilen der Tätigkeit 1985 und 2010, Bundesgebiet West, Anteile in % (Quelle: BfA 1994: 71) .....                                   | 16 |
| Abb. 6  | Arbeitsmarktbilanz der Frauen in den alten Bundesländern 1960-1992 (Quelle: BfA 1994:24) .....                                                                                        | 25 |
| Abb. 7  | Gemeinden im Untersuchungsgebiet sowie die Mittelbereiche Freiburg, Emmendingen, Waldkirch, Titisee-Neustadt und Müllheim. . .                                                        | 32 |
| Abb. 8  | Zentralitätsgrad der Gemeinden im Untersuchungsgebiet, Entwicklungsachsen (Quelle: RVSO - Regionalverband Südlicher Oberrhein 1991) .....                                             | 33 |
| Abb. 9  | Naturräumliche Gliederung des Untersuchungsgebietes (Quelle: RVSO 1991) .....                                                                                                         | 34 |
| Abb. 10 | Einwohnerentwicklung in Freiburg i. Br. und seinem Umland 1950-1991 (Quelle: TRESSEL 1992:10) .....                                                                                   | 36 |
| Abb. 11 | Beschäftigte in der Untersuchungsregion nach Wirtschaftsbereichen in absoluten Zahlen 1987 (Eigene Berechnungen nach Arbeitsstättenzählung 1987) .....                                | 37 |
| Abb. 12 | Beschäftigte in der Untersuchungsregion nach Wirtschaftsbereichen in Prozent (Quelle: Arbeitsstättenzählung 1987) .....                                                               | 39 |
| Abb. 13 | Die Verteilung der Beschäftigten der Untersuchungsregion innerhalb des sekundären Sektors (Quelle: Arbeitsstättenzählung 1987) . . .                                                  | 41 |
| Abb. 14 | Beschäftigte im Produzierenden Gewerbe nach Gemeinden (Quelle: Arbeitsamt Freiburg 1994) .....                                                                                        | 42 |
| Abb. 15 | Beschäftigte im Dienstleistungsbereich nach Gemeinden (Quelle: Arbeitsamt Freiburg 1994) .....                                                                                        | 44 |
| Abb. 16 | Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis unter 65 Jahren) und der versicherungspflichtig Beschäftigten in den Kreisen FR, Ulm, BR-H und EM (Quelle: TRESSEL 1988: 22) ..... | 49 |
| Abb. 17 | Die Verteilung der weiblichen Beschäftigten in der Untersuchungsregion auf die Wirtschaftssektoren (Quelle: Arbeitsstättenzählung 1987) .....                                         | 54 |
| Abb. 18 | Nettojahresverdienstklassen ganzjährig vollbeschäftigter ArbeitnehmerInnen in Baden-Württemberg 1990. (Quelle: STATISTISCHES LANDESAMT 1993:66) .....                                 | 56 |
| Abb. 19 | Die 10 wichtigsten Frauenberufe in der Region (Quelle: MÜLLER u.a. 1991) .....                                                                                                        | 59 |
| Abb. 20 | Die 10 wichtigsten Männerberufe in der Region (Quelle: MÜLLER u.a. 1991) .....                                                                                                        | 60 |
| Abb. 21 | Berufe mit einem Frauenanteil von über 70% in der Region Freiburg (Quelle: MÜLLER u.a. 1991) .....                                                                                    | 61 |

|         |                                                                                                                                       |     |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Abb. 22 | Entwicklungsstrategien für weibliche Erwerbspersonen: Die Rolle von Beratung und Weiterbildung (Quelle: Eigene Darstellung) . . . . . | 99  |
| Abb. 23 | Qualifizierung und regionale Entwicklung (Quelle: BÜCHEL/ KÜNZLE 1990:34) . . . . .                                                   | 105 |

## Verzeichnis der Tabellen

|           |                                                                                                                                                                  |    |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabelle 1 | Arbeitslosenquote in der Bundesrepublik (West), Baden-Württemberg, Arbeitsamtsbezirk Freiburg (Quelle: Arbeitsamt Freiburg 1994) . . . . .                       | 10 |
| Tabelle 2 | Gewerbesteuereinnahmen (brutto) in Freiburg i. Br. und ausgewählten Vergleichsgebieten 1980, 1985, 1990 (Quelle: STADT FREIBURG 1992:26) . . . . .               | 46 |
| Tabelle 3 | Veränderungen der Beschäftigung 1970-1987 nach Wirtschaftssektoren in der Wirtschaftsregion Freiburg (Quelle: Volks- und Arbeitsstättenzählung 1987) . . . . .   | 48 |
| Tabelle 4 | Studierende der Hochschulen und Berufsakademien im Untersuchungsgebiet und im Umkreis von 60km absolut und nach Geschlecht (Quelle: Eigene Erhebungen) . . . . . | 70 |
| Tabelle 5 | Studierende der Universität Freiburg nach Geschlecht und Fakultäten im Sommersemester 1994 (Quelle: Pressestelle der Universität) . . . . .                      | 71 |
| Tabelle 6 | Berufliche Schulen in Freiburg (Quelle: Stadt Freiburg 1993) . . . . .                                                                                           | 74 |
| Tabelle 7 | Berufsschulen in Freiburg: Zahl der Schüler und Schülerinnen 1992 (Quelle: Stadt Freiburg 1993:2) . . . . .                                                      | 75 |
| Tabelle 8 | TeilnehmerInnen an beruflicher Weiterbildung im Arbeitsamtsbezirk Freiburg 1990-1993 (Eigene Erstellung, Quelle: Arbeitsamt Freiburg) . . . . .                  | 80 |



# 1 Vorwort

Die Regionalanalyse "Frauenerwerbstätigkeit und Regionale Entwicklung" für die Region Freiburg ist eingebettet in das Projekt "Regionale Voraussetzungen und Fördermöglichkeiten der Berufstätigkeit von Frauen", das im Rahmen der EG-Initiative NOW, "New Opportunities for Women", gefördert und durchgeführt wurde. Das Projekt wurde gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, vom Ministerium für Familie, Frauen, Weiterbildung und Kunst in Baden-Württemberg, vom Europäischen Sozialfonds durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und durch die Bundesanstalt für Arbeit.

Das Projekt wurde vom EURES Institut für regionale Studien in Europa in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Frauenring, "Frau und Technik" Weiterbildung im Deutschen Frauenring, Ortsring Freiburg, bearbeitet und hatte eine Laufzeit von zwei Jahren, von Oktober 1992 bis September 1994.

Ziel des Projektes war es, unter Gesichtspunkten einer regionalen Entwicklungsperspektive die Bedingungen der Erwerbstätigkeit von Frauen in der Stadt Freiburg und den angrenzenden Landkreisen Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen einer genaueren Untersuchung zu unterziehen. Die Ergebnisse dieser regionalen Bestandsaufnahme bilden die Basis für die Entwicklung und Definition neuer Tätigkeitsfelder und Berufsbilder für Frauen im ländlichen und städtischen Bereich. Es werden Vorschläge erarbeitet, wie die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Berufstätigkeit von Frauen, insbesondere die Berufsrückkehr, verbessert werden können. Außerdem wurde im Rahmen des Projektes eine Weiterbildungsmaßnahme angeboten, die sowohl methodisch-didaktisch als auch in ihrer terminlichen Ausgestaltung auf die Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen zugeschnitten war.

Der vorliegende Bericht ist die Regionalanalyse für die Wirtschaftsregion Freiburg. Sie zeigt zum einen die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, zum anderen die wirtschaftlichen Entwicklungsperspektiven. Die Verknüpfung dieser Informationen zeigt künftige Beschäftigungsfelder und Entwicklungsstrategien für Frauen in der Region auf. Für die Ausarbeitung des vorliegenden Berichts standen acht Monate zur Verfügung.

Die Kapitel "Potentialorientierte Regionalentwicklung" und "Arbeitskräftepotential als regionales Entwicklungspotential" stammen z.T. von Roland Scherer. Das Kapitel "Frauenerwerbstätigkeit in der Region Freiburg" wurde zu großen Teilen von Petra Betz geschrieben. Die notwendigen Recherchen für das Kapitel "Qualifikationsangebot in der Untersuchungsregion" wurden von Christiane Gieseck-Anz durchgeführt.

Für die wissenschaftlichen Diskussionen und den Beistand danke ich ganz besonders Frau Petra Betz, ohne die die Studie niemals in dieser Form hätte erstellt werden können. Auch gebührt Herrn Franz-Albert Heimer Dank für die redaktionelle Überarbeitung und zahlreiche inhaltliche Hinweise.

Für die Diskussionen und die Bereitschaft zum Mitwirken am Gelingen der Studie danke ich ganz besonders den Mitgliedern des Projektbeirates, die mir am runden Tisch Anregungen vermittelten und mir darüber hinaus in zahlreichen Einzelgesprächen den Zugang zu wertvollen Informationen verschafften.

Freiburg, im Dezember 1994

Martina Wegner

## 2 Frauenerwerbstätigkeit und Regionalentwicklung

### 2.1 Der Arbeitsmarkt als endogenes Regionalentwicklungspotential

#### 2.1.1 Potentialorientierte Regionalentwicklung

Die wirtschaftliche Entwicklung der vergangenen Jahrzehnte führte europaweit zur Herausbildung von zentralen und peripheren Räumen. Regionale Disparitäten zwischen prosperierenden und sich weniger weiterentwickelnden Regionen waren die Folge. Durch das gesamtstaatliche Ausgleichsziel, welches die Herstellung und Gewährleistung gleichwertiger Lebensverhältnisse in allen Regionen Deutschlands fordert, wurde der Ausgleich der Disparitäten zum politischen Ziel. Als Instrumentarium der staatlichen Ausgleichspolitik wurde die Regionalpolitik eingesetzt. Es hat sich jedoch gezeigt, daß die Regionalpolitik es bis heute nur begrenzt geschafft hat, die regionalen Disparitäten abzubauen; im Gegenteil ist eher eine kontinuierliche Verschärfung der Gegensätze zu beobachten. Die Regionalpolitik wird u.a. massiv kritisiert, weil die Konzentration der Förderung auf investive Maßnahmen zu einer verhängnisvollen Funktionsteilung in zentrale qualifikationsintensive Regionen und peripher gelegene 'Werkbankregionen' geführt hat. Eine deutliche Industrie- und Investitionsorientierung der konventionellen Regionalpolitik ist festzustellen. Die bisherige Regionalpolitik zielte vor allem auf die Investitionsfähigkeit der Betriebe und eine Verbesserung der wirtschaftsorientierten Infrastruktureinrichtungen ab.

Es wird kritisiert, daß sich die Regionalpolitik nur begrenzt auf die heute veränderten Rahmenbedingungen einstellen konnte. Ein Wandel hat sich insbesondere bei folgenden Rahmenbedingungen vollzogen:

- Das Potential an ansiedelbaren Betrieben ist deutlich zurückgegangen.
- Der Standortfaktor 'Umwelt' gewinnt deutlich an Bedeutung.
- Der finanzielle Handlungsspielraum der öffentlichen Hand ist deutlich geringer geworden.
- Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen ein neues Raumverständnis.
- Das Vertrauen der Öffentlichkeit und der Wirtschaft in die Steuerungsfähigkeit der staatlichen Politik nimmt ab.
- Es findet eine zunehmende Politisierung der regionalen Lebenswelten statt, die mit zunehmenden Forderungen nach lokaler und regionaler Partizipation verbunden ist.

Seit einiger Zeit wird von Politik und Wissenschaft vermehrt eine Regionalpolitik gefordert, die stärker auf die in benachteiligten Regionen vorhandenen Ressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten zurückgreift und die eine Partizipation der in der Region lebenden Entscheidungsträger ermöglicht. Im Mittelpunkt dieser Diskussion stand dabei der Versuch, ganzheitliche Lösungsansätze auf einer regionalen Ebene zu erarbeiten, die auf einem veränderten Entwicklungsbegriff basierten. Entwicklung wird hier auch mit qualitativen und strukturellen Indikatoren beurteilt und nicht nur mit quantitativen oder gar monetären. Kulturelle, soziale, politische und ökologische Werte und der Einbezug sozialer Kosten sowie langfristiger Effekte prägen dieses neue Verständnis von Entwicklung. Diese "endogene" Strategie soll die bisherige "exogene" Strategie ergänzen und abrunden. Die endogene Strategie geht grundsätzlich davon aus, daß durch die Aktivierung der regionalen Ressourcen eine dynamisierende Wirkung in der Region hervorgerufen werden kann.

Seit Anfang der achtziger Jahre versuchen verschiedene regionalpolitische Ansätze und Konzepte eine derartige integrierte Herangehensweise vor allem im Hinblick auf die Entwicklung der ländlichen Räume zu propagieren. Zu nennen wären hier u.a. die Konzepte der 'Regionalen Regionalpolitik', der 'Eigenständigen Regionalpolitik', der 'Regionalentwicklung durch Aktivierung intraregionaler Potentiale' sowie das Konzept der 'Regionalen Selbstverwirklichung'. Als das zentrale Element dieser verschiedenen Konzeptionen kann die Nutzbarmachung der eigenen regionalen Ressourcen, der endogenen Potentiale anstelle der Förderung der intraregionalen Ressourcenmobilität angesehen werden. Zur Stärkung der Region setzt eine derartige Regionalentwicklung dabei vorrangig auf die Schaffung innerregionaler Verflechtungen und die ökologisch nachhaltige Nutzung der endogenen Potentiale. In einer derartigen subsidiär orientierten Regionalpolitik werden mit einem breiten Spektrum von Handlungsansätzen verschiedene Ziele angestrebt, die insgesamt zu einer tragfähigen, zukunftsweisenden Weiterentwicklung der Region beitragen sollen. Diese Handlungsansätze lassen sich wie folgt unterteilen:

- **Ökonomische Handlungsansätze** fördern die Aktivierung, Nutzung und ökologisch nachhaltige Erhaltung der regionalen Potentiale. Als die entscheidenden ökonomischen Zielsetzungen können dabei die Erhöhung der regionalen Wertschöpfung, die Förderung einer diversifizierten Wirtschaftsstruktur, die Stärkung innerregionaler Verflechtungsstrukturen, die Schaffung qualifizierter Dauerarbeitsplätze sowie die Erhöhung des Arbeitseinkommens angesehen werden.
- **Ökologische Handlungsansätze** zielen auf die optimale Anpassung der praktischen Maßnahmen an die natürlichen Standortbedingungen. Die Nutzung der Umweltpotentiale soll dabei auch langfristig ermöglicht werden. Insbesondere ökologisch verträgliche Bewirtschaftungs- und Produktionsmethoden sollen dabei gestärkt werden.
- **Soziokulturelle Handlungsansätze** zielen auf eine Stärkung und Entwicklung einer eigenen regionalen Identität, die als ein wichtiges Entwicklungspotential einer Region verstanden wird. Dieses Ziel soll vor allem durch die Förderung der regionalen Kultur, die Verbesserung der innerregionalen Kommunikation und Kooperation sowie durch eine Anpassung des Bildungssystems an die regionalen Besonderheiten entwickelt werden.
- **Politische Handlungsansätze** zielen mittels einer Dezentralisierung politischer Entscheidungen und Handlungsspielräume auf eine Stärkung der Region. Als die entscheidende politische Zielsetzung wird dabei die umfassende Mitbestimmung der regionalen Ebene angesehen, da durch eine verbesserte Artikulation und Willensbildung der regionalen Bevölkerung die Entwicklungskonzeptionen und die überregionale Kooperation besser abgestimmt werden können und eine höhere Akzeptanz aufweisen.

Im Zentrum derartiger neuer Konzepte der Regionalentwicklung stehen vor allem die endogenen Entwicklungspotentiale einer Region, durch die Art und Umfang der Nutzung und der Aktivitäten bestimmt werden, die in einer Region durchgeführt werden können. Unter endogenen Entwicklungspotentialen werden dabei ebenso die in einer Region selbst vorhandenen Ressourcen verstanden wie die Fähigkeiten einer Region, politische Entscheidungen treffen zu können und regionale Selbststeuerungspotentiale auszuprägen. Der Begriff des regionalen Entwicklungspotentials muß nun erst einmal erklärt werden. Wir setzen einen Entwicklungsbegriff voraus, der über die Entwicklung als quantitatives Wachstum hinausgeht. Es erscheint uns wichtig, eine Definition des regionalen 'Entwicklungspotentiales' zu nennen, wie sie beispielsweise von THOSS (1984) oder HAHNE (1985) vorgenommen wurde:

Nach deren Definition stellt der Begriff des Entwicklungspotentials einen zusammenfassenden Ausdruck für 'die in einer Region zu einem Zeitpunkt vorhandenen Faktoren

dar, die in dieser Region Aktivitäten zur Erzeugung von Wohlfahrt (im Sinne von Zufriedenheit der oder Nutzung für die Bevölkerung) ermöglichen' (THOSS 1984:21). Das Vorhandensein dieser Faktoren ermöglicht bestimmte Nutzungen in dieser Region, weshalb 'Entwicklungspotentiale' häufig auch als die 'Begabung' eines Raumes bezeichnet werden. Das Fehlen von einem oder mehreren Entwicklungspotentialen kann umgekehrt aber auch die Entwicklung einer Region behindern, weshalb jeder Potentialfaktor gleichzeitig auch ein möglicher Engpaßfaktor einer Regionalentwicklung sein kann (vgl. THOSS 1984:21). Die Entwicklung einer Region ist nun davon abhängig, inwieweit es gelingt, die vorhandenen endogenen Potentiale **möglichst vollständig** zu nutzen und bestehende Engpaßfaktoren abzubauen.<sup>1</sup> Zusammenfassend bedeutet dies, daß sich das endogene Entwicklungspotential einer Region aus dem (Nicht-)Vorhandensein einer Vielzahl unterschiedlicher Potentialfaktoren zusammensetzt, wobei neben Angebotsfaktoren und Nachfragefaktoren auch ökologische, soziokulturelle oder politische Faktoren von Bedeutung sind. Üblicherweise können die Potentialfaktoren dabei zu den folgenden Gruppen zusammengefaßt werden (vgl. NÄGELE 1992:20):

- Arbeitskräftepotential
- Kapitalpotential
- Infrastrukturpotential
- Marktpotential
- Umweltpotential
- soziokulturelles Potential
- Entscheidungspotential

Die 'Nutzung' dieser Potentialfaktoren trägt nun in unterschiedlicher Art und Weise zur Entwicklung einer Region bei. Nach THOSS (1984:22) muß dabei zwischen der Nutzung von **anthropogenen Potentialfaktoren** (Arbeitskräfte, Kapital, Infrastruktur, Markt, Soziokultur, Politik) und der Nutzung von **natürlichen Potentialfaktoren** unterschieden werden: 'Anthropogene Potentialfaktoren tragen zur Bedürfnisbefriedigung nur dann bei, wenn sie wirtschaftlich genutzt werden, d.h. zur Erzeugung von Gütern und Einkommen verwendet werden. Natürliche Faktoren können dagegen teilweise auch dann Nutzen stiften, wenn sie nicht für die Produktion von Gütern und Dienstleistungen, sondern für ökologische Zwecke genutzt werden' (THOSS 1984:22). Konkret bedeutet dies, daß nicht voll ausgenutzte anthropogene Potentialfaktoren einen Verlust einer an sich möglichen Produktion von Gütern und Einkommen darstellen und damit auch nicht zur Entwicklung der Region beitragen können. Dieses 'latente Potential' stellt dabei nach THOSS (1984:23) einen Indikator für vertane Chancen einer Region dar, was insbesondere für das Arbeitspotential gilt, da nicht genutzte Arbeitszeit unwiederbringlich verloren ist. Aus diesem Grund stellt die Nutzung des (latenten) Arbeitskräftepotentials einer Region eines der Hauptziele von endogenen Regionalentwicklungsstrategien dar, die eine nachhaltige Entwicklung strukturschwacher Räume bewirken sollen. Dieser regionalpolitische Aspekt wurde bislang in der vornehmlich sozialpolitisch orientierten öffentlichen Diskussion über Arbeitslosigkeit, bei der vor allem auf die individuellen Probleme eingegangen wurde, stark vernachlässigt. Es erscheint deshalb notwendig, die Bedeutung des Arbeitskräftepotentials für die Regio-

<sup>1</sup> Diese angestrebte 'vollständige Nutzung' von Potentialfaktoren führt oftmals zu Mißverständnissen mit Ökologen, die dadurch eine radikale Ausbeutung der natürlichen Ressourcen und eine bedenkenlose Überlastung der Umweltmedien durch Schadstoffe befürchten. Diese Befürchtung erweist sich jedoch als unbegründet, da das nutzbare Potential einer Region nur so definiert sein kann, daß die Nachhaltigkeit der Nutzung auch für spätere Perioden gewährleistet sein muß (vgl. THOSS 1984:22). Eine potentialorientierte Regionalentwicklung will per se eine nachhaltige Entwicklung gewährleisten.

nalentwicklung aufzuzeigen und Ansatzpunkte zu identifizieren, wie dieses Potential zielgerichtet für die Entwicklung einzelner Regionen genutzt werden kann.

### 2.1.2 Das Arbeitskräftepotential als regionales Entwicklungspotential

Im Rahmen von endogenen Regionalentwicklungsstrategien kommt also dem Arbeitskräftepotential einer Region eine besondere Bedeutung zu. Als Zielsetzung dieser Entwicklungsstrategien kann dabei die möglichst vollständige Nutzung des Arbeitskräftepotentials angesehen werden, was gleichzeitig zu einer Minimierung der Arbeitslosigkeit in einer Region führen muß. Die vollständige Nutzung soll jedoch nicht als eine vollständige zeitliche Nutzung der Arbeitskraft einiger weniger Personen verstanden werden, sondern als Teilhabe möglichst vieler Personen an der Erwerbsarbeit, was zur Zufriedenheit der Bevölkerung führt. Endogene Regionalentwicklungsstrategien stellen auf diese Weise auch ein wichtiges Instrument zur Arbeitsmarktpolitik dar.

Bei der Bestimmung des regionalen Arbeitskräftepotentials muß dabei zwischen einem **quantitativen** und einem **qualitativen** Aspekt unterschieden werden.

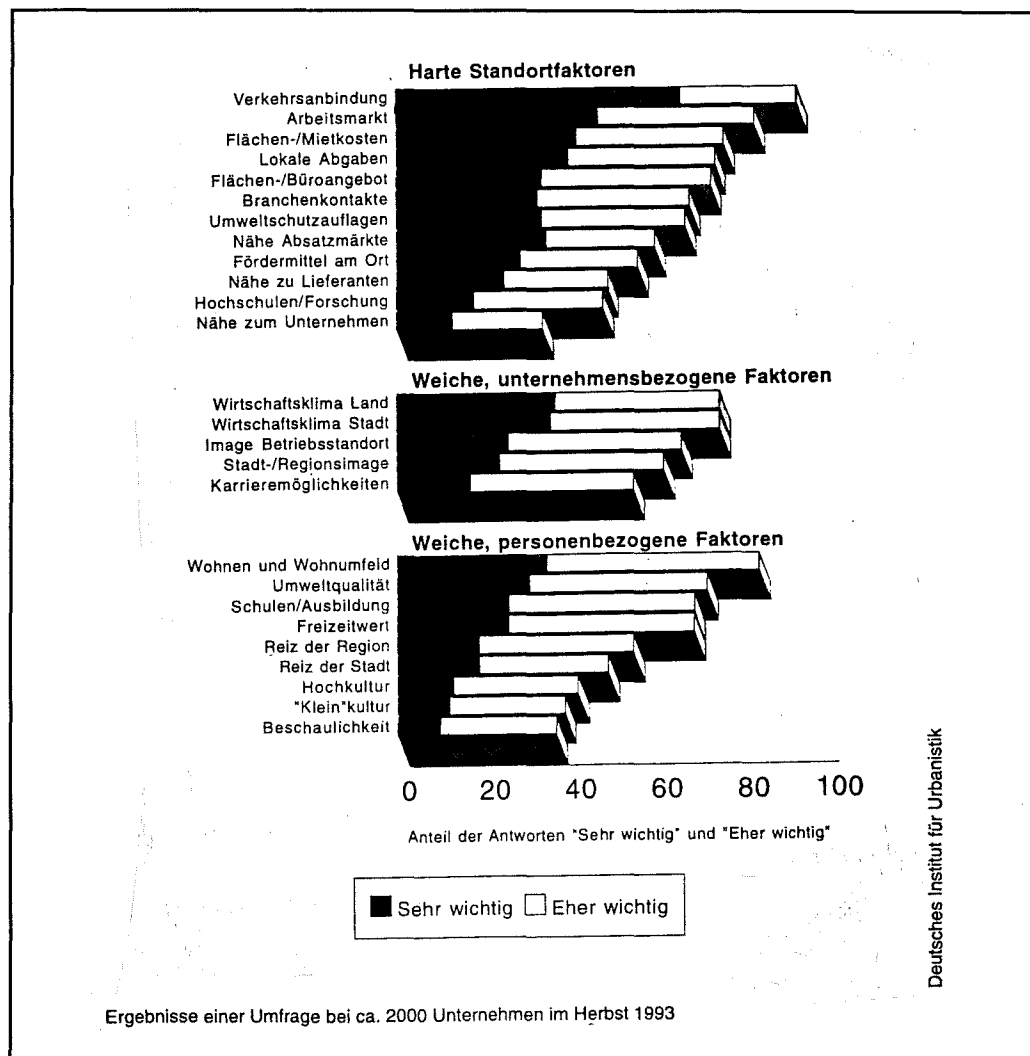
Grundlage für die **quantitative** Bestimmung des Arbeitskräftepotentials sind alle potentiellen Erwerbstätigen einer Region. Nach NÄGELE (1992:21) kann dabei zwischen vier Gruppen unterschieden werden:

- Erwerbstätige, die ihrer Neigung und Qualifikation entsprechend in der Region tätig sind (**'Zufriedene'**).
- Erwerbstätige, die zwar in der Regel ihrer Neigung und Qualifikation entsprechend beschäftigt sind, aber zu ihrer Erwerbsstelle aus der Region auspendeln müssen und somit der regionalen Entwicklung des Wohnortes nur begrenzt zur Verfügung stehen (**'Pendler'**).
- Erwerbstätige, die zwar in der Region beschäftigt sind, deren Arbeitsplätze aber nicht ihren Neigung und/ oder Qualifikation entsprechen (**'Unzufriedene'**).
- Erwerbslose, zu denen nicht nur die offiziell arbeitslos gemeldeten Personen gehören, sondern auch jene 'stille Reserve', die nicht berufstätig sind, eine Erwerbsarbeit annehmen möchten, jedoch nicht als Arbeitslose anerkannt sind, wie z.B. RentnerInnen, SchülerInnen ohne Ausbildungsstelle, TeilnehmerInnen von Fortbildungsmaßnahmen oder Hausfrauen (**'Erwerbslose'**).

Für die Bestimmung des nutzbaren Arbeitskräftepotentials, das nicht in ausreichendem Maße für die Entwicklung einer Region genutzt wird, sind vor allem die drei letzten Gruppen, die 'Pendler', 'Unzufriedenen' und 'Erwerbslosen' von besonderer Bedeutung. Endogene Regionalentwicklungsstrategien müssen die Förderung dieser Gruppen zum Ziel haben und dort existierende Engpaßfaktoren abbauen. Können die 'latenten' Arbeitskräftepotentiale dieser drei Gruppen zielgerichtet genutzt werden, können sie in erheblichem Maße zur Entwicklung einer Region beitragen.

Zur Gruppe der Personen der 'Unzufriedenen' und der 'Erwerbslosen' zählen insbesondere die Frauen, die aus mehreren Gründen keine lückenlose Erwerbsbiographie aufweisen können und Frauen, die aus familiären Gründen erwerbslos oder unter ihrer eigentlichen Qualifikation beschäftigt sind. Die große Zahl der 'unzufriedenen' und 'erwerbslosen' Frauen stellt ein Potential uneffektiv oder ungenutzter Arbeitskräfte dar.

Für die Strategien der endogenen Regionalentwicklung sind vor allem die **qualitativen** Aspekte des Arbeitskräftepotentials von entscheidender Bedeutung. Die qualitativen Aspekte des Arbeitskräftepotentials werden durch die berufliche Qualifikation der Erwerbspersonen zum Ausdruck gebracht. Von der traditionellen Regionalpolitik wurde die berufliche Qualifikation jedoch nicht beachtet. Diese 'Nichtberücksichtigung' der beruflichen Qualifikation in der traditionellen Regionalpolitik wurde noch durch deren starke Mobilitätsorientierung verstärkt: Es wurde dabei davon ausgegangen, daß nicht



**Abb. 1** Die Bedeutung von Standortfaktoren aus der Sicht der Betriebe (Quelle: DIFU 1994:2)

nur zahlreiche Kapitalpotentiale eine hohe Mobilität aufweisen, sondern daß sich auch hochqualifizierte Arbeitskräfte - je nach Bedarf - an den jeweiligen Standorten 'ansiedeln'. Dies führte dazu, daß die beruflichen Qualifikationen einer regionalen Bevölkerung als aktives Element von Regionalentwicklung lange Jahre vernachlässigt wurden, und in derartigen versorgungsorientierten Regionalentwicklungsstrategien die regionalen Erwerbspersonen lediglich als 'Anbieter von Arbeitskraft' angesehen wurden (vgl. DERENBACH 1984:82).

In den vergangenen Jahren wurde dann in zunehmenden Maße die Bedeutung der beruflichen Qualifikation als entscheidendes 'aktives' Element der Regionalentwicklung erkannt, wobei diese Entwicklung auch aus der grundlegenden Kritik an der geringen Effizienz einer rein realkapitalbezogenen Regionalpolitik resultierte. In den Strategien der endogenen Regionalentwicklung nimmt das regionale Qualifikationspotential deshalb eine hervorgehobene Stellung ein, wobei es diesen Strategien vorrangig um die Beseitigung von Engpaßfaktoren bei der beruflichen Qualifikation geht. Durch die Nutzung des regionalen Qualifikationspotentials kann die Innovations- und Anpassungskraft von einzelnen Unternehmen gefördert werden und damit auch deren

zwischenbetriebliche, überregionale und internationale Wettbewerbsfähigkeit gesteigert werden, da diese in beträchtlichem Ausmaß von der Fähigkeit zur qualifikatorischen Anpassung, beruflichen Mobilität und Flexibilität der Erwerbstätigen abhängt (vgl. BÜCHEL/ KÜNZLE 1990:20). Durch diese Förderung der Innovations- und Anpassungsfähigkeit der einzelnen Unternehmen kann langfristig eine nachhaltige Entwicklung einzelner Regionen erreicht werden. Das regionale Qualifikationspotential bestimmt sich dabei nach BÜCHEL/ KÜNZLE (1990:32) durch den Qualifikationsbestand (Summe der individuellen Qualifikationen), das regionale Qualifizierungsangebot und die individuelle Qualifizierungsbereitschaft (vgl. Abb. 2).

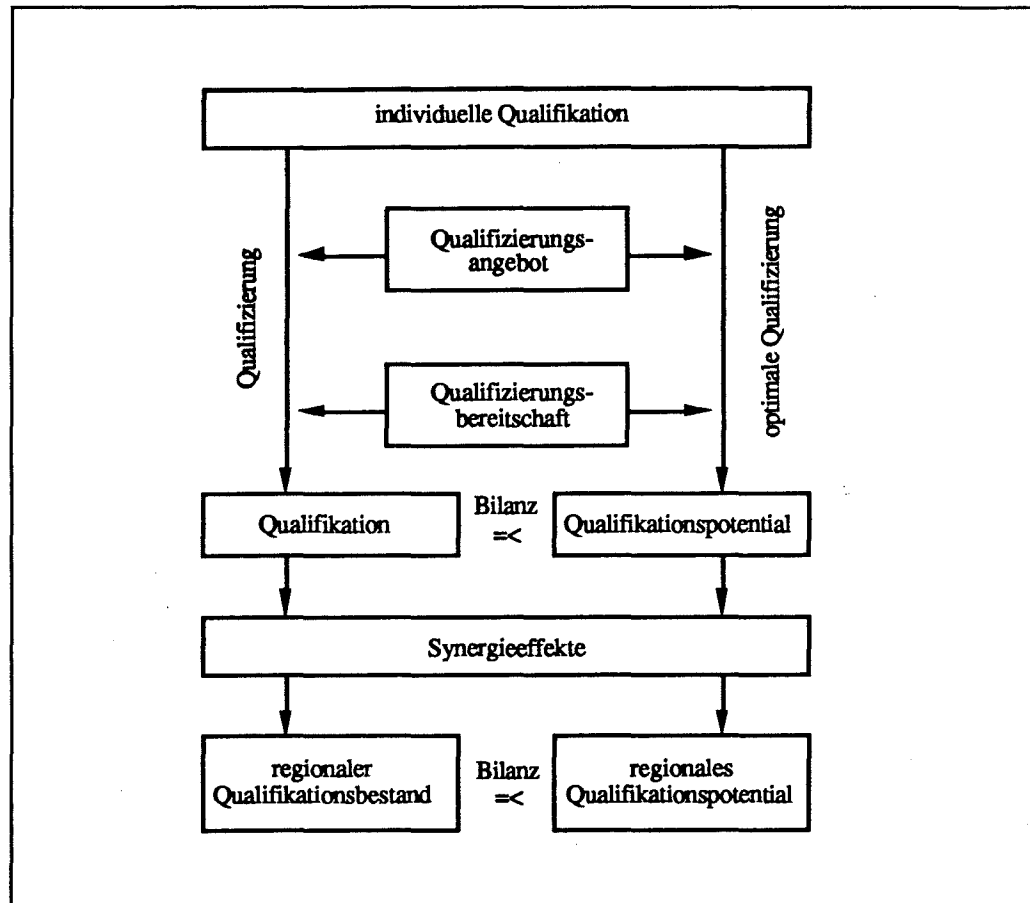


Abb. 2 Das regionale Qualifikationspotential (Quelle: Büchel/ Künzle 1990:33)

Konkret bedeutet dies, daß Aus- und Weiterbildung als entscheidender regionalpolitischer Parameter anzusehen ist. Die regionale Bildungs- und Weiterbildungspolitik stellt deshalb ein entscheidendes politisches Handlungsfeld für endogene Regionalentwicklungsstrategien dar: 'Bessere Wettbewerbsfähigkeit und höhere Produktivität gehen mit der Aufnahmefähigkeit für neue Ideen, Innovationen, Disziplin und einer modernen Weltanschauung einher - alles Eigenschaften, die stark durch Bildung beeinflusst werden können und die bei einer autonomen regionalen Entwicklung in besonderem Maße verlangt und initiiert werden müssen' (MARSHALL 1982:447). Für die Strategien einer endogenen Regionalentwicklung bedeutet dies, daß vor allem dort Förderschwerpunkte gesetzt werden müssen, 'wo die beruflichen Qualifikationen entstehen (d.h. bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, bei den berufsbildenden Schulen und bei den Weiterbildungseinrichtungen), wo Qualifikationen in den Betrieben gebraucht und

insbesondere, wo sie im Rahmen von Innovationen in den verschiedenen betrieblichen Funktionen eingesetzt werden' (DERENBACH 1982:455).

Durch eine derartige **qualifikations- und innovationsorientierte Regionalpolitik** können verschiedenartige Effekte festgestellt werden, die eine nachhaltige Entwicklung von Regionen fördern können (vgl. ROBERT 1982:479):

- Die Motivierung der regionalen Bevölkerung, stärker am Wirtschafts- und Sozialleben der regionalen Gemeinschaft teilzunehmen, mehr (Eigen-)Initiativen zu entwickeln, neue Betriebe und Aktivitäten ins Leben zu rufen, steigt.
- Durch eine bessere Kenntnis der Marktmechanismen, der Produktionstechnologien oder der Betriebsorganisation können Arbeitsplätze erhalten oder geschaffen werden, wodurch eine Stärkung der Regionalwirtschaft erfolgt.
- Die Qualifikation der verfügbaren Arbeitskraftreserven kann an die (zukünftigen) Erfordernisse der regionalen Produktionsmöglichkeiten angepaßt werden.
- Es erfolgt eine Verbesserung der Lebensbedingungen der regionalen Gemeinschaft (Verbesserung der Sozial- und Gesundheitsdienste, der Umwelt, der Wohnverhältnisse, der Freizeitmöglichkeiten, des kulturellen Angebotes usw.).
- Die produkt- und produktionsorientierten Innovationsfähigkeit einzelner regionaler Betriebe sowie deren Anpassungsfähigkeit an die globale Wirtschaftsentwicklung werden verbessert.
- Die Verbesserung der Fähigkeiten der regionalen politischen Gremien zur Identifikation von Entwicklungshemmnissen und Formulierung von Entwicklungsstrategien kann erzielt werden.

Die Umsetzung einer qualifikations- und innovationsorientierten Regionalpolitik sollte dabei auf der regionalen Ebene erfolgen, da diese Ebene über die hierfür notwendigen Kompetenzen verfügt und sie damit die inhaltliche Ausrichtung der Aus- und Weiterbildung zielgerichtet auf die jeweiligen regionalen Entwicklungsleitbilder formulieren kann. Dies bedeutet, daß die Ausrichtung des Aus- und Weiterbildungsangebotes (und damit des Qualifikationsangebotes einer Region) nicht nur versorgungsorientiert auf die jeweils kurzfristigen Erfordernisse der regionalen Wirtschaftsstruktur erfolgt, sondern daß sie auch entwicklungsorientiert erfolgen kann. Die Grundlage für diese regionale Selbstverantwortung für das regionale Qualifikationsangebot ergibt sich dabei aus der Tatsache, daß in den vergangenen Wachstumsjahren in den Regionen ein erheblicher Bestand an qualifikationsorientierten Ressourcen aufgebaut wurde, was insbesondere für die Bereiche der schulischen und berufsbildenden Infrastruktureinrichtungen gilt, auf die heute zurückgegriffen werden kann. Gleichzeitig wurden auch die Zuständigkeiten für die Förderung der beruflichen Kompetenzen auf die regionalen Ebenen übertragen. Hier sind die Betriebe, die öffentlichen und privaten Bildungsträger, die Kammern, die regionalen Arbeitsämter und insbesondere auch die Stadt- und Landkreise als Träger der Berufsbildungsinfrastruktur gemeinsam für die Ausgestaltung des Aus- und Weiterbildungsangebotes verantwortlich. Nach DERENBACH (1984:88) ist eine Ausgestaltung der Berufsbildungspolitik nach Kriterien der regionalen Entwicklung institutionell ohne weiteres möglich. Zu nennen sind als Institutionen der Bildung, die regional einflußbar und gestaltbar sind: Berufsbildungszentren der Kammern, Berufsakademien, Berufsfachschulen. Auch gewährleisteten Transfer-Verbindungen eine bessere wirtschaftliche Einbindung der Qualifikation in die regionale Wirtschaft, beispielsweise Fachhochschulen mit Verbindungen zur Steinbeis-Stiftung.

Den unbestreitbaren regionalen Kompetenzen bei der inhaltlichen Ausgestaltung der regionalen Qualifikation stehen aufgrund begrenzter finanzieller Handlungsspielräume der regionalen Institutionen starke Restriktionen entgegen, durch die die Umsetzung von qualifikationsorientierten Regionalentwicklungsstrategien grundlegend behindert wird. Eine der Hauptaufgaben der überregionalen politischen Ebenen ist es deshalb,



durch die Bereitstellung von (finanziellen) Förderprogrammen die geeigneten Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Regionen in der Lage sind, ein regional angepaßtes Qualifikationsangebot zu entwickeln. Ansatzpunkte hierfür ergeben sich durch die Förderung von Kooperationen zwischen den einzelnen Trägern der beruflichen Qualifizierung durch gezielte Forschungsprojekte für regionale Qualifikationsentwicklung, Regionalisierung der Umschulung und Qualifizierungspolitik der Bundesanstalt für Arbeit. Mittel hierfür müssen aus Bundes- und Landeshaushalten und von der EU auf regionale Ebene transferiert werden. Ebenso können die Mittel zur Arbeitsförderung auf regionaler Ebene effektiviert werden, wenn sie in eine integrierte regionale Strategie eingebunden sind. Große Bedeutung hat dabei die Förderung von Vernetzungsstrukturen von Bildungsträgern und regionalen Entscheidungsträgern. Mit Hilfe einer derartigen Förderpolitik erscheint es möglich, daß (knappe) finanzielle Ressourcen zielgerichtet für die Entwicklung strukturschwacher Regionen eingesetzt werden können, und gleichzeitig auch dem gesamtstaatlichen Problem der Arbeitslosigkeit entgegengewirkt wird.

Eine Gruppe innerhalb der Erwerbspersonen, deren Förderung zur Durchsetzung regionalentwicklungspolitischer Ziele notwendig ist, ist die Gruppe der Frauen, die vielfach aus strukturellen Problemen unterhalb ihres Qualifikationsniveaus und ihrer Leistungsgrenze beschäftigt sind. Eine Förderung der Frauenerwerbstätigkeit ist zum einen aus Gründen der gerechteren Verteilung von Arbeit notwendig, zum anderen kann sie einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der Regionen leisten. Gerade die Frauen sind jedoch stark in der Region verwurzelt. Sie eignen sich deshalb hervorragend als Trägerinnen der regionalen Entwicklung. Strategien, die auf eine Stärkung der regionalen Identität abzielen, sprechen insbesondere die Frauen an. Insofern erscheint eine Stärkung der Qualifikation der Frauen doppelt wichtig, um eine Entwicklung in der Region zu initiieren.

### **2.1.3 Der Arbeitsmarkt als Standortfaktor für Betriebe**

Der Arbeitsmarkt ist nach wie vor ein wichtiger Standortfaktor für Betriebe. Im Herbst 1993 wurde vom Deutschen Institut für Urbanistik eine Befragung von ca. 2000 Unternehmen durchgeführt (DIFU 1993), in der die Bedeutung weicher Standortfaktoren ermittelt und eine Liste der zehn wichtigsten Standortfaktoren erstellt wurde.

Die Standortfaktoren wurden in harte, in weiche personenbezogene und weiche unternehmensbezogene Standortfaktoren unterteilt.

Auf den ersten beiden Rängen fanden sich die harten Standortfaktoren: Verkehrsanbindung (Rang 1) und Arbeitsmarkt (Rang 2). Auf Rang 3 folgte ein Standortfaktor aus der Gruppe der weichen personenbezogenen: Wohnen und Wohnumfeld. Die Flächen-/ Bürokosten landeten auf Rang 4, die kommunalen Abgaben auf Rang 5, beide ebenfalls harte Standortfaktoren. Die Ränge 6 und 7 hatten dann schließlich zwei der Faktoren aus der Gruppe der weichen, unternehmensbezogenen inne: das wirtschaftspolitische Klima im Bundesland und die Unternehmensfreundlichkeit der kommunalen Verwaltung. Die Flächen- und Büroverfügbarkeit landete auf Rang 8, auch dies ein harter Standortfaktor. Auf Rang 9 war die Umweltqualität, ein weicher, personenbezogener Faktor, auf Rang 10 der Wunsch nach Kontakten zu Unternehmen der gleichen Branche, ebenfalls ein harter Standortfaktor.

### **Fazit**

Das Arbeitskräftepotential nimmt mit der Position des 2. Rangs eine wichtige Stellung ein. Als harter Standortfaktor ist er jedoch nicht einfach vorhanden bzw. nicht vorhanden, sondern gerade hier kann eine sinnvolle Wirtschaftsförderung ansetzen. Wichtig ist, daß der regionalen Wirtschaftsförderungsinstitution die Bedeutung des Arbeits-

marktes für Unternehmen bekannt ist. Der Arbeitsmarkt ist **kein** Standortfaktor, der nicht beeinflußbar wäre; im Gegenteil: Eine qualitative Verbesserung desselben ist durch die gezielte Abstimmung der Aus- und Weiterbildungsangebote auf die Bedürfnisse von Firmen und damit auf die wirtschaftliche Entwicklung der Region möglich. Derartige Ansätze sind innovativ, sie werden verstärkt in der Literatur gefordert (vgl. CEDEFOP 1986; BÜCHEL/ KÜNZLE 1990; CEDEFOP FLASH 1990).

## 2.2 Die Arbeitsmarktentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland und ihre Konsequenzen für die Frauenerwerbstätigkeit

### 2.2.1 Quantitativ

Die generelle Arbeitsmarktentwicklung wird bestimmt durch die Bestimmungsfaktoren Angebot und Bedarf an Erwerbspersonen. Das Angebot an Erwerbspersonen hängt in erster Linie von der Entwicklung und der Struktur der Bevölkerung ab. Der Bedarf an Arbeitskräften basiert auf der Entwicklung und Struktur des Wirtschaftswachstums an sich, und wie sich dieser auf die Organisation der Arbeit auswirkt: der zur Produktion benötigte Arbeitseinsatz, also der je Erwerbstätigen möglichen Produktion (Arbeitsproduktivität) (BfA 1994:61).

Wie sieht nun die wirtschaftliche Situation in der Gegenwart aus?

Seit einigen Jahren steigt die Arbeitslosigkeit durch die schlechte Lage der Gesamtwirtschaft und der damit verbundenen Konsequenzen für die Betriebe stetig an. 1993 und 1994 war ein Niveau erreicht, das es seit der Nachkriegszeit noch nicht gegeben hat. Tabelle 1 nennt Zahlen auf Bundesebene, auf Landesebene (Baden-Württemberg) und für das Untersuchungsgebiet dieser Studie, den Arbeitsamtsbezirk Freiburg. Die Arbeitslosenquote lag 1993 auf Bundesebene bei 8,2%, auf Landesebene Baden-Württemberg bei 6,3% und im Arbeitsamtsbezirk Freiburg bei 6,6% (ARBEITSAMT FREIBURG 1994).

| Bezirk/ Region                  | Arbeitslosenzahl<br>1993 | Veränd.<br>gegen-<br>über<br>Vorjahr<br>(absolut) | Arbeitslosen-<br>quote<br>1992<br>in % | Arbeitslosen-<br>quote<br>1993<br>in % | Veränd.<br>gegen-<br>über<br>Vorjahr<br>in % |
|---------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------|
| Bundesgebiet<br>(West)          | 2.270.349                | 462.039                                           | 6,6                                    | 8,2                                    | + 26,6                                       |
| Baden-Württemberg               | 281.496                  | 89.526                                            | 4,4                                    | 6,3                                    | + 46,6                                       |
| Arbeitsamts-<br>bezirk Freiburg | 15.054                   | 3.651                                             | 5,1                                    | 6,6                                    | + 32,0                                       |

**Tabelle 1** Arbeitslosenquote in der Bundesrepublik (West), Baden-Württemberg, Arbeitsamtsbezirk Freiburg (Quelle: Arbeitsamt Freiburg 1994)

Die Arbeitslosenquote ist also derzeit höher als in der bisherigen Nachkriegszeit.

Welches sind nun die Auswirkungen der gegenwärtig hohen Arbeitslosenquote und wie wird sich die Situation verändern? Hierzu Carola MÖLLER (1994): "1992 gab es in Westdeutschland nur für 63% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter einen - wie auch immer gearteten - Arbeitsplatz (einschl. geringfügiger Beschäftigung). Da die umfangreichen Entlassungen noch keinesfalls beendet sind, wird der Verteilungskampf um die Arbeitsplätze immer härter werden, insbesondere um die Stellen mit qualifizierten Anforderungen und ausreichender Bezahlung. Die Chancen auf einen Vollzeit-Arbeitsplatz für un- und angelernte Kräfte sinken rapide".

Im März 1994 betrug die Arbeitslosenquote des Bundesgebietes (West) 8,5%, die Baden-Württembergs 7,8%, die des Arbeitsamtsbezirkes Freiburg 7,3%.<sup>2</sup>

Wie sieht nun die Arbeitsmarktsituation der nächsten Jahre aus? Bei den Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung ist zwischen mittelfristigen (bis 2000/ 2010) und langfristigen Entwicklungen (nach 2010) zu unterscheiden.

### **Mittelfristig**

Seit Anfang 1994 ist wieder ein Aufschwung der bundesdeutschen Wirtschaft in Sicht.<sup>3</sup> Dieser Aufschwung wird sich jedoch zunächst nicht positiv auf den Arbeitsmarkt auswirken.<sup>4</sup> Vielmehr wird bei einem erwarteten realen Wirtschaftswachstum aufgrund des Produktivitätszuwachses die Beschäftigung weiterhin abnehmen. Das bedeutet, daß die Beschäftigungssituation bis ca. 2000 auf dem gegenwärtigen niedrigen Stand bleiben und erst in dem Jahrzehnt nach der Jahrtausendwende ansteigen wird (KÜHL 1993:267). Der Arbeitsmarkt wird jedoch in diesem Zeitraum einem gravierenden Wandel unterliegen. Die "Verschlankung" von Produktion und Verwaltung (Lean Production und Lean Management) führen zu durchgreifenden Umstrukturierungen, von denen insbesondere die Arbeitnehmer betroffen sein werden. Auf die Phänomene und Gefahren dieser Umstrukturierung für die ArbeitnehmerInnen wird im Rahmen dieser Untersuchung später eingegangen.

### **Langfristig**

Nach 2010 wird laut Prognosen vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der PROGNOSE AG (vgl. BfA 1994) eine Arbeitskraftlücke entstehen, die demographisch bedingt ist: Die Betrachtung der Bevölkerungsstruktur innerhalb der nächsten 40 Jahre (bis ca. 2030) zeigt, daß das deutsche Erwerbspersonenpotential rein demographisch bedingt kontinuierlich sinken wird. Gleichzeitig mit dem Rückgang des Potentials an Erwerbspersonen wird laut Einschätzungen des IAB der Arbeitskräftebedarf längerfristig steigen. Die Folge wird ein Arbeitskräftemangel sein, der jedoch im Gegensatz zu früheren Arbeitskräftemängeln nicht per se eine vermehrte Frauenerwerbstätigkeit begünstigen wird, da Frauen z.Zt. vorwiegend in Bereichen beschäftigt sind, die bis dahin schon längst vom Stellenabbau betroffen sein werden. Ein Ausgleich dieses Arbeitskräftemangels kann zum einen extern erfolgen, d.h. durch Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland; zum anderen intern: durch Aktivierung ungenutzter Potentiale unter den Erwerbspersonen. Konkret: nach Prognosen von IAB/ PROGNOSE könnte der Mangel an Arbeitskräften **bis etwa 2000**

<sup>2</sup> Pressemitteilung des Landesarbeitsamtes Baden-Württemberg Nr. 23/ 94 v. 07.04.1994 und Pressemitteilungen des Arbeitsamtes Freiburg Nr. 17/ 94 v. 07.04.1994;

<sup>3</sup> S. z.B.: Badische Zeitung v. 27.04.1994: "Wirtschaft vor maßvollem Aufschwung"; BECK, Albrecht: "An der Wendemarke"; in: Badische Zeitung v. 30.04.1994

<sup>4</sup> s. z.B.: Badische Zeitung v. 08.04.1994: "Noch keine Wende am Arbeitsmarkt"; HÖHN, Hillmar: "Viele Arbeitsplätze werden jetzt auf Dauer gestrichen", in: Badische Zeitung v. 13.09.1993.

durch Zuwanderungen ausgeglichen werden. Mit einer progressiven Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit, d.h. eine über das gegenwärtige Maß hinausgehende Beschäftigung von Frauen, kann dann sogar ein **Ausgleich etwa bis 2010** erreicht kann (BfA 1994:64).

### 2.2.2 Qualitativ

Die Arbeitswelt wird sowohl mittel- als auch langfristig einem Strukturwandel unterliegen, dessen Folgen für die ArbeitnehmerInnen gravierend sein werden. Dieser Strukturwandel sei hier für den Bereich des Tertiären Sektors dargestellt.

Betrachtet man die Veränderungen des Arbeitsmarktes nach Wirtschaftssektoren bzw. Tätigkeiten, so sind folgende Trends zu erwarten:

Für den Arbeitskräftebedarf ist zu erwarten, daß sich der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft fortsetzt, während der Rückgang von Tätigkeiten im primären und sekundären Sektor anhalten wird. Der Dienstleistungsbereich gilt traditionell als Domäne der Frauen. Männer haben diesen jedoch ebenfalls als Arbeitsmarkt entdeckt. Bisher besetzten sie die oberen Positionen, nun treten sie vermehrt in den unteren Bereichen in Konkurrenz zu den Frauen. Der tertiäre Sektor erweist sich jedoch als zu inhomogen, um eine generelle Entwicklung der unterschiedlichen Tätigkeiten zu prognostizieren. Eine qualitative Zweiteilung, wie sie 1989 von IAB/ PROGNOSE (BfA 1994) erstellt wurde, soll hier übernommen werden, um dann für die einzelnen Bereiche deren Entwicklung beschreiben und den Frauen bezüglich ihrer beruflichen Entwicklung Ratschläge geben zu können.

Nach IAB/ PROGNOSE (BfA 1994) wird nach **primären und sekundären Dienstleistungen** unterschieden:

**Primäre Dienstleistungen** sind jene Tätigkeiten, die im tertiären Sektor die einfacheren Tätigkeiten umfassen: Allgemeine Dienste, wie Reinigen, Bewirten, Lagern, Transportieren, Sichern; Büro- und Handelstätigkeiten. Dies sind allesamt Berufe, die ohne oder mit einer relativ niedrigen Berufsausbildung ausführbar sind.

Der Bereich der **Sekundären Dienstleistungen** setzt eine höhere berufliche Qualifikation voraus: Berufe, die mit Forschung, Organisation, Management, Lehre und Beratung zu tun haben, erfordern meist einen Hochschulabschluß oder einen Meistertitel.

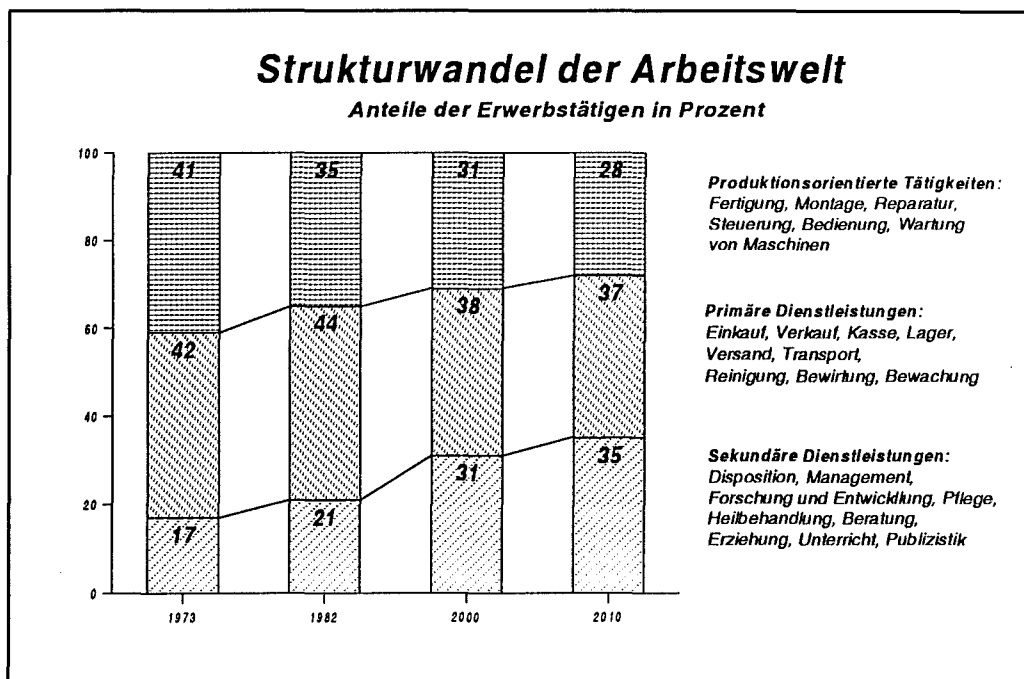
Grob wird der Strukturwandel der Arbeitswelt von 1973 bis 2010 in Abb. 3 deutlich.

Das IAB schätzt die Entwicklung der produktionsorientierten Tätigkeiten, der primären und der sekundären Dienstleistungen im einzelnen von 1985-2010 wie in Abb. 4 dargestellt ein.

Abb. 4 zeigt, daß im prognostizierten Zeitraum von 1985-2010 nur die Sekundären Dienstleistungen anwachsen werden, und zwar um 12,8% (von 22,8% auf 35,4%), während beim Bereich der Primären Dienstleistungen ein Rückgang um 6,2% erwartet wird und für die produktionsorientierte Tätigkeit ein Rückgang von 6,6%. Im Jahre 2010 wird also mehr als ein Drittel der Erwerbstätigen im Bereich der Sekundären Dienstleistungen beschäftigt sein. Dies erfordert in erster Linie vermehrte Anstrengungen im Bereich der beruflichen Qualifizierung.

### Mittelfristig:

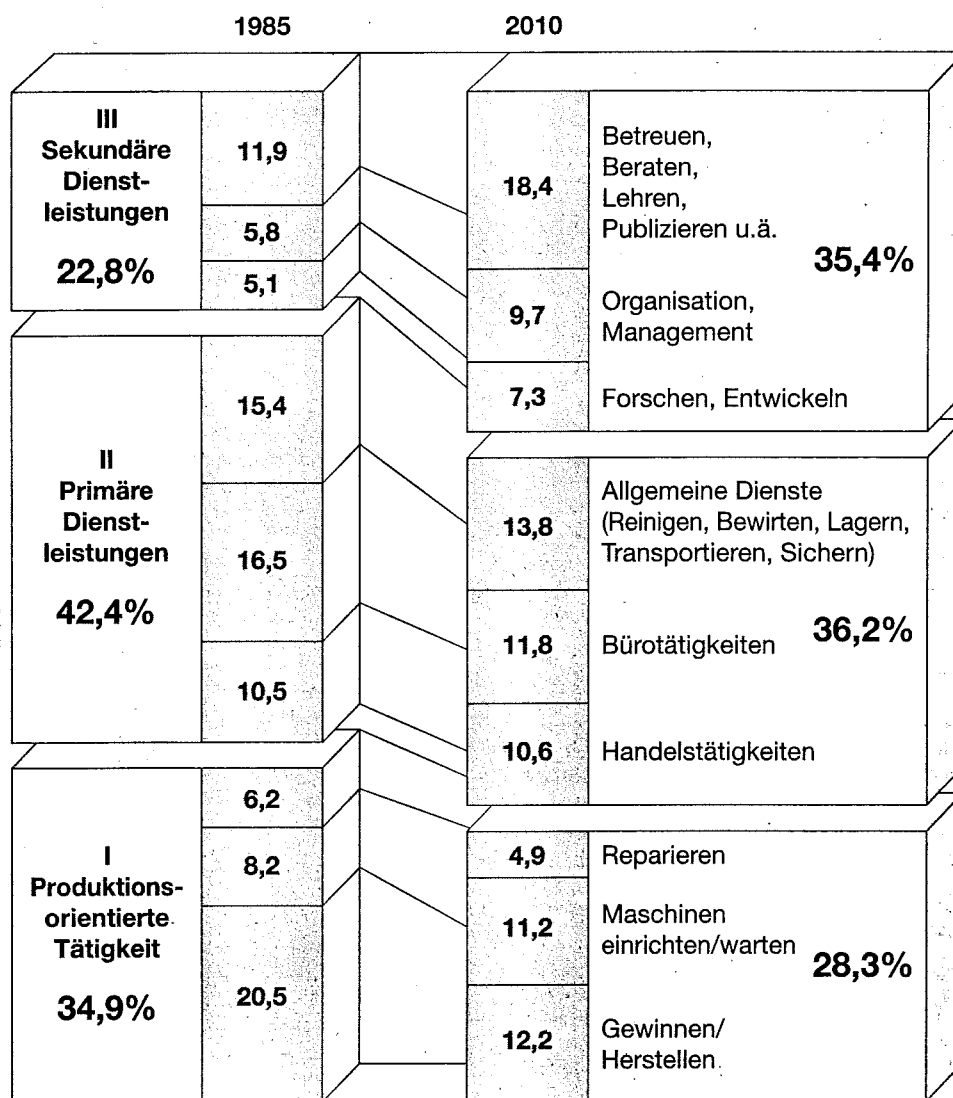
Der tertiäre Sektor war bis zur Gegenwart vom Arbeitsplatzabbau weniger stark betroffen als der sekundäre Sektor. Mittelfristig wird jedoch auch das Stellenangebot im Dienstleistungsbereich "verschlankt" werden. Analog zur 'Lean Production', bei der insbesondere im Produzierenden Gewerbe betriebliche Umstrukturierungen weg von der Arbeitsteilung hin zur Gruppenarbeit stattfinden, erfolgt auch im Dienstleistungsbereich eine Verschlinkung der Organisationsabläufe. Hier wird dieser Wandel analog



**Abb. 3** Strukturwandel der Arbeitswelt (Eigene Grafik nach: iwd in Spiegel 5/94)

'Lean Management' oder 'Lean Services' genannt. Die Folgen sind der Abbau innerbetrieblicher Hierarchieebenen und die Umverteilung der ehemals stark hierarchisierten Organisationsabläufe auf insgesamt weniger Ebenen. Besonders die einfachen Tätigkeiten werden entweder auf den Kunden selbst ausgelagert, mechanisiert oder von den Mitarbeitern der oberen Etagen mit Hilfe von technischen Hilfsmitteln selbst übernommen. Konkret bedeutet die Auslagerung auf Kunden die zunehmende Selbstbedienung im Handel und bei einfachen Bankgeschäften, die Mechanisierung z.B. durch bessere und selbständigere Computer- und Drucksysteme. Die Übernahme einfacherer Tätigkeiten von Mitarbeitern höherer Stufe ist z.B. im zunehmenden Wegfall von Schreibbüros erkennbar, da die Mitarbeiter ihre Korrespondenz per Computer selbst ausführen.

# **Erwerbstätige nach Tätigkeitsgruppen 1985 und 2010, Bundesgebiet West, Anteile in %**



<sup>1)</sup> ohne Auszubildende

**Abb. 4** Erwerbstätige nach Tätigkeitsgruppen 1985 und 2010, Bundesgebiet West, Anteile in % (Quelle: BfA 1994: 68)

Ein Beispiel für Umstrukturierungen im Dienstleistungssektor ist das "Lean-Banking" im Bereich der Banken. Kostensparend werden bankübliche Arbeiten auf den Kunden selbst verlagert (MÖLLER 1994): Direkt-Mailing per Btx, Home- und Telefon-Banking, Automatisierung wie z.B. Geldautomaten und Kontoauszugsdrucker. Die Arbeitsplätze, die auf der Strecke bleiben werden, sind die in den unteren Bereichen, also denen, in denen besonders viele Frauen beschäftigt sind.

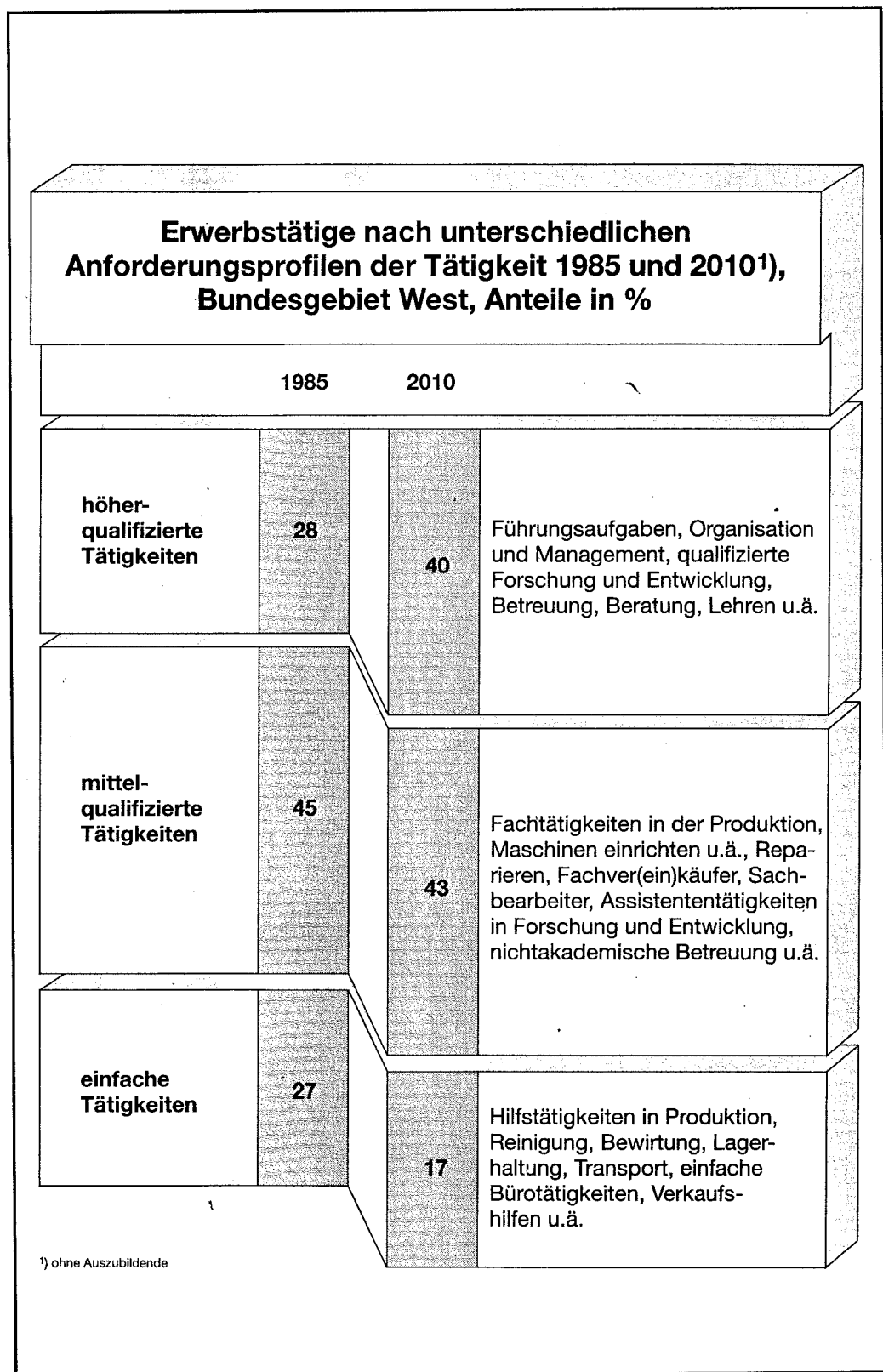
Eine Verminderung der Arbeitsplätze im Bereich der primären Dienstleistungen erfolgt jedoch nicht nur über Mechanisierung, sondern über Auslagerung ganzer Firmenbereiche aus den Großbetrieben. Produktionen bzw. einfachere Dienste werden in starkem Maße in Billiglohnländer und auf kleine spezialisierte Firmen ausgelagert (ROSENBERGER-BALZ 1993) (Kantinen, Marketingabteilungen, Personalentwicklung, Weiterbildung), die diese produktiver anbieten können und unter dem Motto der "Just-in-time"-Lieferung arbeiten. Folge ist, daß die Firmen mit einer kleinen, hochqualifizierten Kernbelegschaft arbeiten und die ungeschützten Arbeitsverhältnisse vermehrt nach außen in die in- und ausländischen Zulieferbetriebe verlagert werden, je nachdem, wo die Arbeitskräfte am kostengünstigsten sind. Firmen, die weiterhin am Standort Deutschland produzieren und Dienstleistungen anbieten wollen, unterliegen einem starken Innovationsdruck. Nicht mechanische Innovationen sind gefragt, sondern Innovationen bei der Gestaltung der betrieblichen Organisation. "Das Typische eines zukünftigen Berufslebens wird der ständige Wechsel und die permanente Weiterbildung sein" (MÖLLER 1994).

#### **Langfristig:**

Der Tertiäre Sektor wird wie erwähnt langfristig der stärkste Arbeitgeber sein. Beschäftigungsmäßig wird der Primäre Sektor nach wie vor eine untergeordnete Rolle spielen. Die Beschäftigung im sekundären Sektor wird zurückgehen (vgl. Abb. 3). Die Zunahme der Beschäftigung im Tertiären Sektor alleine wird jedoch keine Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit initiieren, da innerhalb des tertiären Sektors einzig die Sekundären Dienstleistungen expandieren werden. Die Tätigkeitsfelder der Zukunft heißen demnach Management, Organisation, Planung, Entwicklung, Forschung und Beratung. Derartige Bereiche sind zumeist von Männern belegt. Die Anforderungen dieser Posten sind: "herausragendes betriebsspezifisches Wissen, Fähigkeit zur Lean-Gruppenarbeit, hohe Arbeitsmotivation, Bereitschaft zur Weiterbildung, zeitliche und geographische Mobilität" (MÖLLER 1994). Es ist zu befürchten, daß insbesondere die MitarbeiterInnen an der untersten Stufe (dies sind meist Frauen) vom Arbeitsplatzabbau gefährdet sein werden.

IAB/ PROGNOS teilen die beruflichen Tätigkeiten qualitativ in drei Gruppierungen ein, die die Anforderungsprofile verschiedener Tätigkeiten offenlegen sollen und geben Zahlen an, wie diese sich nach ihren Prognosen zwischen 1985 und 2010 entwickeln werden. Die Tätigkeitsbereiche heißen höherqualifizierte, mittelqualifizierte und einfache Tätigkeiten.

Abb. 5 zeigt die Eingruppierung der Tätigkeiten von IAB/ PROGNOS und wie sich die relative Verteilung derselben innerhalb des Arbeitsmarktes zwischen 1985 und 2010 für das Bundesgebiet West voraussichtlich entwickeln wird. Aus ihr wird ersichtlich, daß nur die höherqualifizierten Tätigkeiten im prognostizierten Zeitraum zunehmen werden, und zwar von 28% (1985) auf 40% (2010). Der Bereich der höherqualifizierten Tätigkeiten wird somit zum prognostizierten Zeitraum bis 2010 eine Zunahme auf über ein Drittel der Erwerbstätigen erfahren! Die mittelqualifizierten Tätigkeiten bleiben zahlenmäßig eher gleich, sie erfahren eine Verringerung um 2% von 45% auf 43%. Die einfachen Tätigkeiten werden den stärksten Rückgang zu verzeichnen haben: Prognostiziert ist dieser von 27% auf 17%.



**Abb. 5** Erwerbstätige nach unterschiedlichen Anforderungsprofilen der Tätigkeit 1985 und 2010, Bundesgebiet West, Anteile in % (Quelle: BfA 1994: 71)



Insbesondere werden Beschäftigte aus den mittelqualifizierten Tätigkeiten durch Qualifizierung die Lücken im Bereich der höherqualifizierten Tätigkeiten füllen, während die entstehenden Lücken im mittelqualifizierten Bereich von Beschäftigten aus dem Bereich der einfachen Tätigkeiten gefüllt werden müssen. Die Folge ist, daß in nahezu allen Bereichen ein erhöhter Qualifizierungsbedarf seitens der Beschäftigten entstehen wird. Niedriger qualifizierte Arbeitnehmer laufen Gefahr, den Zeitpunkt der Höherqualifizierung zu verpassen und dann aus dem Arbeitsmarkt herauszufallen, gleichzeitig können Arbeitsstellen mit höherqualifizierten Tätigkeiten nicht mehr besetzt werden. Junge Berufseinsteiger haben heute meist eine Berufsausbildung bzw. ein Studium und somit einen Vorsprung gegenüber älteren Arbeitnehmern, unter denen es noch viele Erwerbstätige ohne eine abgeschlossenen Berufsausbildung gibt. Um eine ausgewogene Situation auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen, die eine zufriedenstellende Beschäftigung für die ArbeitnehmerInnen aus den verschiedensten Gruppen gewährleisten kann, sollte die berufliche Aus- und Weiterbildung für alle Gruppen gefördert werden. Nur so kann verhindert werden, daß Arbeitnehmer aufgrund zu niedriger Qualifikation dem Erwerbsleben nicht mehr gewachsen sind, aus diesem ausscheiden müssen und eine qualifikationsbedingte Arbeitslosigkeit entsteht. Frühzeitig sollten Maßnahmen ergriffen werden, die zu einem Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage führen. Dabei müssen Risikogruppen vorrangig gefördert werden.

### Fazit

Wie sich gezeigt hat, ist die Annahme, daß sich die Frauenerwerbstätigkeit aufgrund der zahlenmäßig hohen Beteiligung von Frauen im Dienstleistungsbereich und aus der vorhergesagten positiven Entwicklung des Dienstleistungsbereichs positiv entwickeln wird, nicht richtig. Frauen sind meist in den Primären Dienstleistungen beschäftigt. Diese unterliegen, wie aufgezeigt wurde, sowohl in naher als auch in ferner Zukunft einem massiven Stellenabbau. **Mittelfristig** finden Mechanisierung und Automatisierung der einfachen Tätigkeiten und große betriebliche Umstrukturierungen statt, die die einfacheren Tätigkeiten letztendlich auf der Strecke bleiben lassen, die Tendenzen sind im vorhergehenden Kapitel beschrieben. Ein massiver Stellenabbau ist bereits für den öffentlichen Dienst (Post, Bahn, Versicherungen, Banken) angekündigt worden. **Langfristig** werden die Tätigkeiten im Bereich der Primären Dienstleistungen im Zuge der zunehmenden internationalen Arbeitsteilung weitgehend wegfallen, Beschäftigungsschwerpunkte des deutschen Arbeitsmarktes werden dann die Bereiche Organisation, Planung, Forschung, Management, Entwicklung und Beratung sein.

Frauen laufen Gefahr, zu einer Risikogruppe der Beschäftigungsentwicklung werden. Es müssen rechtzeitig Maßnahmen ergriffen werden, die die Auswirkungen der vorhergesehenen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt abfedern.

### 2.2.3 Antworten auf die Arbeitsmarktsituation

Auch bezüglich der möglichen Antworten auf die Arbeitsmarktsituation ist zwischen den mittelfristigen Entwicklungen des Arbeitsmarktes bis zur Jahrtausendwende und der langfristigen Prognose der Arbeitsmarktentwicklung bis 2010 von IAB/ Prognos zu unterscheiden.

**MITTELFRISTIG** (Arbeitskräfteüberschuß bis 2000) geht es um Strategien zur Bewältigung einer immensen Arbeitslosigkeit. Die sozialen Probleme, die aus der Arbeitslosigkeit entstehen werden und bereits schon derzeit erkennbar sind, lassen den Ruf nach Förderkonzepten laut werden, denen eine grundlegende Umstrukturierung der

gegenwärtigen Arbeits- und Sozialpolitik zugrunde liegt.<sup>5</sup> So wird beispielsweise gefordert, daß Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger in Zukunft ein ausreichendes Einkommen zur Sicherung ihrer Existenz und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erhalten sollen. Dies könnte nach KÜHL (1993:269) durch die Einführung einer Grundsicherung gewährleistet werden, die Arbeitslosen-, Sozialhilfe-, Wohngeldzahlungen etc. weitgehend ersetzt. Zur Schließung der Beschäftigungslücke und insbesondere für Langzeitarbeitslose würde sich die Organisation eines mittelfristigen zweiten Arbeitsmarktes anbieten. Beispielsweise wäre eine Ableistung eines "öko-sozialen-kulturellen Dienstes" (KÜHL 1993:269) sinnvoll. Dieser muß als normale Alternative zum ersten Arbeitsmarkt gesehen werden. Mögliche Tätigkeitsfelder wären: Infrastruktur, Umwelt, soziale Dienste, Bildungs- und Kulturangebot. Auf diese Art und Weise könnten auch gesellschaftlich wichtige Arbeiten wie Kranken- und Altenpflege, Kinderbetreuung und gemeinnützige Arbeit in Verbänden und Vereinen geregelt werden. Es ist jedoch sicherzustellen, daß eine Vollzeit-Arbeitskraft auf dem ersten Markt einen höheren Verdienst hat als auf dem zweiten Arbeitsmarkt, und daß die Grundsicherung für Personen im ÖSK-Dienst höher ausfällt, als für Personen, die beschäftigungslos sind.

**LANGFRISTIG** (Arbeitskräftebedarf nach 2000) wird, wie bereits berichtet, ein Arbeitskräftebedarf entstehen, auf den es sich vorzubereiten gilt. Anforderungen bestehen sowohl zur quantitativen als auch zur qualitativen Deckung des Bedarfes:

Hinsichtlich der **quantitativen** Erfordernisse des Arbeitsmarktes der Zukunft lautet die Schlußfolgerung aus dem Kapitel 1.2.1, daß der Arbeitskräftebedarf in Zukunft steigen wird und Engpässe bei der Deckung desselben zu erwarten sind. In Hinblick auf eine positive Wirtschaftsentwicklung muß dieser mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln gedeckt werden. Eine Aktivierung nicht genutzter Arbeitskräftepotentiale ist hierzu unbedingt notwendig. Durch eine bessere Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben kann in bedeutendem Maße dazu beigetragen werden: Das Potential weiblicher Erwerbskräfte ist quantitativ und qualitativ nicht ausgeschöpft.

Kapitel 2.2 zeigt bezüglich der **qualitativen** Veränderungen des Arbeitsmarktes, daß insbesondere die höher- und die mittelqualifizierten Tätigkeiten im prognostizierten Zeitraum zunehmen und die einfachen Tätigkeiten einen Rückgang erfahren werden. Als Reaktion auf diese Entwicklung ist die Forderung zu stellen, daß ArbeitgeberInnen vermehrt in die Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter investieren und ArbeitnehmerInnen zunehmend bereit zur qualifizierteren Aus- und Weiterbildung sein müssen. In Zukunft wird verstärkt eine Kombination verschiedenartiger Kenntnisse und Fähigkeiten gefragt sein, vor allem eine Kombination aus Management-Qualifikationen mit wissenschaftlichen, technischen, psychologischen, pädagogischen, soziologischen oder anderen kreativen Qualifikationen. OTTEN (1987:70) bezeichnet die erforderliche Kombination als "wissenschaftlich-technisch-intellektuelle Fähigkeiten" und fürchtet das "Wegbrechen klassischer mittlerer Qualifikationen (Facharbeiter, Meister, Sachbearbeiter etc)". Arbeitnehmer, die sich nicht parallel zur technischen Entwicklung der Berufe qualifizieren, laufen Gefahr, aus dem Arbeitsmarkt herauszufallen. Dies erfordert nach OTTEN (1987) eine "immense Qualifikationsoffensive", die nicht nur die gegenwärtigen Schulgenerationen betreffen darf, sondern die auch nahezu alle Generationen Berufstätiger erfassen muß.

<sup>5</sup> Dieses Thema ist derzeit aktuell: Die Bundesregierung plant, die Arbeitslosenhilfe auf ein Jahr zu beschränken. Langzeitarbeitslose wären ab diesem Zeitpunkt auf Sozialhilfe angewiesen. Dies wäre eine ungeheure Kostenverschiebung von Mitteln der Bundesanstalt der Arbeit auf die Ebene der Kommunen. Diesen wären damit die Hände bezüglich innovativer und regionaler Strategien zur Verringerung der Arbeitslosigkeit gebunden.

### 2.2.3.1 Qualifizierung als Strategie

Das Berufsleben der Zukunft wird geprägt sein von einem permanenten Wandel, der Anstrengungen insbesondere auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung verlangt. So auch gefordert von MÖLLER (1994): "Das Typische eines zukünftigen Berufslebens wird der ständige Wechsel und die permanente Weiterbildung sein.... Im Zuge der betrieblichen Umorganisationen wird nicht mehr die angepaßte, fleißige und zuverlässig funktionierende Arbeitskraft gefragt sein, sondern diejenige, die im vorgegebenen Rahmen eigenständig und mit der notwendigen sozialen Kompetenz ergebnisorientiert handelt".

Entsprechend werden sich die betrieblichen Anforderungen an die/ den ArbeitnehmerIn verändern (FRACKMANN und LEHMKUHL 1993):

- Flexibilität im gedanklichen Einstellen auf neue Arbeitsaufgaben
- Selbständigkeit in der Entscheidung bezüglich der Arbeitsaufgabe
- Selbstsicherheit im argumentativen Vertreten und Verteidigen der eigenen Position innerhalb und außerhalb der Gruppe
- Ausdrucksfähigkeit hinsichtlich der eigenen Gedanken und des eigenen Befindens in der Gruppe
- Kooperationsverständnis, das Leistung nicht als individuelles, sondern als Gruppenergebnis faßt,
- Reflexivität hinsichtlich des Zustandekommens eigener Auffassungen mit dem Ziel effektiver Fehlerauswertung und -vermeidung
- Konfliktlösungsstrategien im Umgang mit Gruppenkonflikten und -kompromissen.

Interessanterweise sind einige der Anforderungen, wie sich ArbeitnehmerInnen zu verhalten haben, Verhaltensmuster, die den Frauen zueigen sind. Sie haben sich diese während der Sozialisation angeeignet.<sup>6</sup>

Im Bereich Qualifizierung ist neben den ArbeitnehmerInnen und den ArbeitgeberInnen auch die Wirtschaftspolitik gefragt: Der Qualifikationsbedarf wird für die Anforderungen zukünftiger Berufsprofile steigen, was zur Folge hat, daß die ArbeitgeberInnen den MitarbeiterInnen vermehrt Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung zur Verfügung stellen bzw. ihnen diese ermöglichen sollten; und daß die ArbeitnehmerInnen vermehrt zur Weiterbildung bereit sein sollten. Ein Umdenken ist m.E. bei beiden Parteien notwendig: Sind die Ressourcen (Zeit und Geld für Weiterbildung) knapp bemessen, liegen Einigungen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn bezüglich Kosten und "Zeit" (Arbeitszeit/ Freizeit?) durchaus auch im Sinne der ArbeitnehmerInnen. Die Wirtschaftspolitik ihrerseits hat ein großes Interesse, zukünftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt möglichst frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen zur Gegensteuerung zu ergreifen um somit die Voraussetzungen für eine weitere Wirtschaftsentwicklung zu schaffen.

Wie sehen nun die derzeitige Bereitschaft, die tatsächlichen Ressourcen und die Strategien der Betriebe für die 'Qualifikationsoffensive' aus?

<sup>6</sup> Es gibt sogar schon Trainingsprogramme für Manager, derartige Sozialkompetenzen zu erlernen.

Eine im Jahr 1991 veröffentlichte Studie des Ministeriums für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes Baden-Württemberg mit dem Titel "Qualifikationsbedarf 2000" kommt zu folgenden Schlußfolgerungen:<sup>7</sup>

- Die Handlungsspielräume von Großunternehmen bezüglich der Anpassung an die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sind aufgrund ihres internen Arbeitsmarktes und ihrer größeren strategischen Planungskapazität weit größer als die von kleinen und mittleren Unternehmen.
- Eine Integration der Personalplanung in die langfristige Unternehmens- und Investitionsplanung kann das Auftreten potentieller Qualifikationsdefizite vermeiden.
- Qualifizierungsstrategien können nur umgesetzt werden, indem den Mitarbeitern die Zweckmäßigkeit und der individuelle Vorteil ihrer Fortbildung bewußt gemacht wird. Dies setzt eine mitarbeiterorientierte Unternehmensführung voraus.
- Kleinere und mittlere Betriebe sind zur Realisierung von Qualifizierungsstrategien auf überbetriebliche Managementhilfen bezüglich der Ausgestaltung der Qualifizierungsangebote und der Überwindung ihrer Kurzfristorientierung angewiesen.
- Es gibt keine überbetriebliche Personalentwicklungs- und Qualifizierungsberatung, an die sich qualifizierungswillige Mitarbeiter wenden können.

Die Ergebnisse spiegeln die Vorteile der Großunternehmen gegenüber den Kleinunternehmen wider. Kleinunternehmen kann mit einer überbetrieblichen Beratung und mit überbetrieblichen Managementhilfen ein Anschluß an diesen Vorteil ermöglicht werden. Dies wäre beispielsweise über eine institutionalisierte Vernetzung zwischen Kommunen, Betrieben, Bildungsträgern, Kammern, Verbänden u.a. möglich. Auch wird deutlich, daß eine innovative mitarbeiterfreundliche Betriebs- und Qualifikationspolitik 'Chefsache' ist.

Die berufliche Qualifizierung ist eine effektive Strategie zur Abfederung arbeitsmarktpolitischer Probleme für das **Individuum**, für den **Betrieb** und für die **Region**: Das Individuum hat Interesse an kontinuierlicher Beschäftigung, d.h. kurzfristig am Erhalt des Arbeitsplatzes, langfristig an beruflichem Fortkommen. Der Betrieb hat Interesse an der Deckung seines Arbeitskräftebedarfs, an wirtschaftlichem Überleben (kurzfristig) und an Expansion (langfristig), die Region hat ein Interesse an der Sicherung des wirtschaftlichen Status Quo bzw. wirtschaftlicher Weiterentwicklung (BÜCHEL/ KÜNZLE 1990). Dabei ist ein besonderes Augenmerk auf die Motivation der Mitarbeiterinnen (bzw. die einzugliedernden Beschäftigten), auf Unterstützungsangebote der Klein- und Mittelbetriebe und auf den Ausbau von überbetrieblicher Qualifizierungsberatung zu richten. Regionen mit einer diversifizierten Wirtschaftsstruktur und mit vielen Klein- und Mittelbetrieben benötigen Instanzen, um eine offensive Qualifizierungsstrategie einzuleiten. Erst eine konstruktive Zusammenarbeit des Einzelnen mit dem Unternehmen und des Unternehmens mit der Region als überbetrieblicher Instanz kann über das Instrument 'Qualifikation' mögliche Engpässe des Arbeitsmarktes beseitigen.

### Fazit

Auch wenn die derzeit zur Verfügung stehenden Mittel aufgrund der 'wirtschaftlichen Talsohle' der Gegenwart kaum eine innovative Arbeitskräfteförderung zuläßt, sollte nicht in gegenwärtigen Strukturen verhartet werden. Im Hinblick auf die prognostizierte zukünftige wirtschaftliche Entwicklung und die Entwicklung des Arbeitsmarktes er-

<sup>7</sup> WIRTSCHAFTSMINISTERIUM BADEN - WÜRTTEMBERG (1991): "Qualifikationsbedarf 2000" - Endbericht des Arbeitskreises Qualifikationsbedarf 2000 beim Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes Baden-Württemberg. Stuttgart 1991

scheinen m.E. Anstrengungen im Bereich der Qualifizierung notwendig, damit ArbeitnehmerInnen nicht Gefahr laufen, den Anschluß zum richtigen Zeitpunkt zu verpassen. Qualifizierung sollte zum Dreh- und Angelpunkt einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik werden. Hierzu ist es jedoch absolut notwendig, das Qualifizierungsangebot auf die regionalen Besonderheiten abzustimmen: das Potential der Arbeitskräfte und der Bedarf der regionalen Wirtschaft.

### **2.2.3.2 Neue Arbeitszeitformen**

Das Thema der flexibleren Arbeitszeitgestaltung beschäftigt derzeit die Presse wie kaum ein anderes Thema.<sup>8</sup> Es wird im Zusammenhang verschiedener Aspekte diskutiert: Zum einen versprechen sich Politiker und Ökonomen davon eine Sicherung bestehender Arbeitsplätze<sup>9</sup> und eine Reduzierung der Arbeitslosigkeit durch Schaffung neuer Arbeitsplätze,<sup>10</sup> zum anderen versprechen sich Firmen von der Flexibilisierung der Arbeitszeit über den Weg der höheren Zufriedenheit der Mitarbeiter eine gesteigerte Produktivität.<sup>11</sup> Die Auswirkungen und vor allen Dingen die arbeitnehmerInnengerechte Gestaltung der flexiblen Arbeitszeit sind jedoch umstritten.<sup>12</sup>

Im Rahmen dieser Studie soll jedoch nur der Gesichtspunkt Beschäftigungswirksamkeit diskutiert werden. Wirkt sich die Arbeitszeitflexibilisierung tatsächlich arbeitsplatzschaffend aus? Grundsätzlich ist diese Frage für die einzelnen Branche, den Betrieb bzw. auch für Beschäftigungsverhältnisse einzeln zu diskutieren. Auch geht es um soziale Absicherungen bzw. die Frage des Lohnausgleichs bei Arbeitszeitverkürzung.

Für die Arbeitsplatzschaffung ist zwischen Arbeitszeitverkürzungen (AZV) zu unterscheiden, die Neueinstellungen begünstigen und Arbeitszeitflexibilisierungen, die die Produktivität steigern und somit über eine höhere Produktivität der Arbeit eine wirtschaftliche Expansion ermöglichen.

#### **Arbeitszeitverkürzungen (AZV):**

Hinter der Idee, über AZV einen Beschäftigungszuwachs zu erreichen, steckt ein ganz einfacher Gedanke: "Wenn die Wirtschaft nicht genügend Arbeitsplätze anbietet, läßt sich durch solidarische Arbeitsverteilung auf alle, die Arbeit suchen, die Zahl der Beschäftigten gesamtwirtschaftlich steigern" (PRIEWE 1994:54).

Grundsätzlich ist es jedoch außerordentlich schwierig, Aussagen über den Beschäftigungseffekt von AZV im Vorhinein zu treffen (PRIEWE 1994:55). Rückblickend auf den Zeitraum 1985 - 1991 wurde dies vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) ermittelt: In den alten Bundesländern ließ sich durch Arbeitszeitverkürzungen ein

<sup>8</sup> Das Thema der flexiblen Arbeitszeit und ihrer Vorteile für Unternehmen und Wirtschaft wurde insbesondere durch eine noch unveröffentlichte Studie der McKinsey-Unternehmensberatung aktuell. Ein Bericht hierüber findet sich in der WirtschaftsWoche Nr. 9/ 1994, S. 72-76 mit dem Titel: "Zwei Fliegen".

<sup>9</sup> RIESS, Barbara: "Teilzeit kann Arbeitsplätze sichern." In: Badische Zeitung v. 21.01.1994.

<sup>10</sup> Badische Zeitung v. 12.03.1994: "1000 neue Stellen durch Teilzeitarbeit?"; Badische Zeitung v. 28.06.1994: "Drei Millionen neue Arbeitsplätze sind kein Traum"

<sup>11</sup> Hierzu z.B.: FIEDLER-WINTER, Rosemarie: "Flexible Arbeitszeit - Quelle für Motivation und Produktivität". In: Die Unternehmerin 3/ 93, S. 4-7.

<sup>12</sup> Vgl. Podlumsdiskussion: "Frauen als Arbeitnehmerinnen: Probleme, Perspektiven, Voraussetzungen" im Rahmen der NOW-Tagung "Frauen in der Rezession" v. 16./ 17. Juni 1994 in Freiburg. EURES-Veröffentlichung, erscheint vorauss. im Oktober 1994.

Beschäftigungseffekt von mehr als 1 Mio. Menschen nachweisen (ZWIENER 1993:501ff).

Arbeitszeitverkürzungen können zum einen durch den Arbeitgeber verordnet werden, zum anderen werden sie auf eigenen Wunsch der ArbeitnehmerInnen und individuell abgestimmt eingeführt.

Beispiel für die **von oben verordnete AZV** ist die neueste arbeitsmarktpolitische Arbeitszeitverkürzung beim Volkswagenwerk.<sup>13</sup> Diese konnten jedoch nur umgesetzt werden mit dem drohenden Damoklesschwert der Massenentlassungen, das die ArbeitnehmerInnen dazu brachte, Arbeitszeitverkürzungen ohne Lohnausgleich hinzunehmen.

Ein weiteres Beispiel ist das der AZV im Öffentlichen Dienst der vergangenen Jahre: vielfach wird hier kritisiert, daß die Arbeit nach der AZV in verdichteter Weise anfällt. AZV wurde hier seitens der Arbeitgeber als Weg zur Rationalisierung angewandt. Nachdem zahlreiche Arbeitsbereiche nun jedoch 'durchrationalisiert' sind, ist zu erwarten, daß eine zukünftige AZV in diesem Bereich stärkere Beschäftigungseffekte bringen wird.

Problematisch ist die AZV für die unteren Einkommensschichten sowohl im produzierenden Gewerbe als auch im Dienstleistungsbereich aufgrund der Schwierigkeiten durch Lohnverluste bei AZV ohne Lohnausgleich. Dieser könnte und müßte nach PRIEWE (1994:62) durch den jährlichen Produktivitätszuwachs des Betriebes ausgeglichen werden, zumindest für die unteren Lohngruppen. Darüber hinaus sollten vermehrt überbetrieblich Lohnsubventionen (z.B. über Kurzarbeitergeld) zur Verfügung gestellt werden. PRIEWE (1994:64) fordert 'kostenneutrale Lohnsubventionen', d.h. die Kosten der Lohnsubventionen dürfen die fiskalischen Kosten der entstehenden bzw. weiterbestehenden Arbeitslosigkeit nicht überschreiten.

Eine wichtige Rolle spielen die tariflichen Vereinbarungen der einzelnen Gewerkschaften hinsichtlich der Wochenarbeitszeit.

Der zweite Bereich, der der **individuellen Vereinbarungen** (optionale Arbeitszeitverkürzungen; PRIEWE 1994:63), birgt ein großes Potential für AZV. Die optionalen AZV ohne Lohnausgleich spielen insbesondere für die oberen Lohngruppen bzw. qualifiziertere Bereiche eine Rolle. Über die Nachfrage nach Ersatzarbeitskräften werden hier Neueinstellungen induziert. Das Spektrum von Arbeitszeitverkürzungen, das hier sehr viel mit Arbeitszeitflexibilisierung zu tun hat, ist in diesem Bereich groß (HAGEN 1994:27): Teilzeitarbeitsplätze, variable Teilzeit mit Zeitkonten, Sabbaticals (Langzeit-Urlaub), Arbeitszeit à la carte, KAPOVAZ (kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit), Gleitzeit oder Job Sharing sind nur einige der derzeit erprobten Modelle.

### **Arbeitszeitflexibilisierungen:**

Die Vorteile von Arbeitszeitflexibilisierung, die sich produktivitätssteigernd auswirken, sind (HAGEN 1994:30f):

- geringere Fehlzeiten der MitarbeiterInnen
- höhere Einsatzbereitschaft der MitarbeiterInnen
- geringere Ermüdungsphasen und damit höhere Arbeitsdichte
- Steigerung der Attraktivität des Unternehmens, insbesondere für Facharbeiter

<sup>13</sup> BODE, Britta: "Arbeitszeitmodelle bei VW: Auch 'Leitende' müssen verzichten" und: "Bei VW wird Flexibilität jetzt großgeschrieben: Erfahrungen mit der Viertagewoche". In: Handelsblatt v. 09.08.1994.

- Motivierung der MitarbeiterInnen durch Zeitsouveränität<sup>14</sup> statt Zeitdisziplin. Generell wird angenommen, daß die Produktivitätssteigerung zu Expansion und zur Induzierung neuer Arbeitsplätze führen kann.

Die Nachfrage nach flexibler Arbeitszeit ist insbesondere in den qualifizierteren Berufen gestiegen. Es wird von einem Wertewandel gesprochen: "Materielle Anreize als Motivatoren für die Arbeit genügen nicht mehr. (...) Die Beschäftigten wünschen sich Planbarkeit und die Möglichkeit, die Arbeit mit familiären Pflichten und Freizeitwünschen zu vereinbaren. Immer mehr Menschen (...) suchen nach einer Harmonisierung von Freizeit und Gegebenheiten der Berufswelt" (KLEIN/ GROSSMANN 1992:3). Haben diese Trends durchschlagende Wirkung, so werden sie auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf **und** für die gerechtere Verteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit von Erfolg sein.

### **Fazit**

Die Beschäftigungswirksamkeit von Arbeitszeitverkürzungen im Sinne einer solidarischen Verteilung von Arbeit sind ein Thema, das sich weit komplexer erweist als in der Presse dargestellt. Ferner muß berücksichtigt werden, daß nicht alle Arbeitszeitverkürzungen und Flexibilisierungen automatisch mit einem Beschäftigungszuwachs verbunden sein müssen. Generell läßt sich bei qualifizierteren Arbeiten, die auch besser bezahlt sind als einfache Tätigkeiten, ein breiteres Spektrum an Arbeitszeitflexibilisierungen und -verkürzungen anwenden. Auch wird das Angebot dort stärker nachgefragt als in den Tätigkeiten der unteren Einkommensschichten, da die Frage des Lohnausgleichs den Erfolg derselben stark mitbestimmt.

## **2.3 Strukturen der Frauenerwerbstätigkeit**

Nachdem nun die Prognosen für die Arbeitsmarktentwicklung bis 2010 und ihre Auswirkungen auf die Frauenerwerbstätigkeit genannt wurden, ist es an der Zeit, zu beschreiben, warum die Frauen als Erwerbstätige eine besondere Gruppe innerhalb des Arbeitsmarktes darstellen, die einer speziellen Förderung bedürfen. Das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) definiert Frauen aufgrund ihrer Benachteiligung im Erwerbsleben als eine der Zielgruppen von Arbeitsmarktpolitik (OCHS/ SEIFERT 1992: 439). Die Frauenerwerbstätigkeit war gerade in den vergangenen 20 Jahren stark angestiegen: von 46% (1970) auf 54% (1989). Besonders hoch fiel der Zuwachs durch das veränderte Verhalten insbesondere der verheirateten Frauen im mittleren Lebensalter aus (ENGELN-KEFER 1989:88f). Die angestiegene Erwerbsquote von Frauen ging jedoch mit einem sinkenden Arbeitsvolumen einher: Die Ausweitung der Teilzeit führte dazu, daß heute jede dritte erwerbstätige Frau teilzeitbeschäftigt ist, während es 1960 noch jede zwölfte Frau war (ENGELN-KEFER 1989:90). Die zunehmend stärkere Vertretung der Frauen führte jedoch nicht zu einer Aufhebung des gespaltenen Arbeitsmarktes: nach wie vor besteht eine erhebliche Benachteiligung der Frauen, ENGELN-KEFER (1989:91) sieht darin "... nicht nur einen Verstoß gegen das Grundgesetz, sondern auch eine mangelnde Nutzung des Beschäftigungs- und Qualifikationspotentials der Frauen durch die Wirtschaft sowie der sich daraus ergebenden positiven Wirkungen auf die Sozialversicherung."

<sup>14</sup> Zeitsouveränität heißt: Wunsch nach größerer Mitbestimmung bei der Lage, der Dauer und dem Rhythmus der Arbeitszeit.

Frauen als Erwerbstätige sind viel stärker familiären und gesellschaftlichen Einflüssen ausgesetzt als männliche Erwerbspersonen. Dies zeigt in starkem Maße die geschichtliche Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit. Innerhalb der Gesellschaft erfüllen Frauen bestimmte Rollen und Tätigkeiten, die im folgenden angesprochen werden sollen: Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist nicht zu betrachten ohne die Darstellung der engen Beziehung zu weiblichen Lebensläufen und ohne die Probleme, die sich aus der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben.

Im folgenden soll kurz auf die strukturellen Probleme, die einen politischen Handlungsbedarf darstellen, eingegangen werden, zum anderen soll aber auch das Potential, das in den weiblichen Arbeitskräften steckt, Beachtung erfahren.

Die strukturellen Merkmale der Frauenerwerbstätigkeit wurden insbesondere von BRASZIT/ MÜLLER/ RICHTER-WITZGALL/ STACKELBECK (1988) beschrieben. Es soll nun versucht werden, nicht nur die strukturellen Merkmale zu benennen, sondern auch die Defizite, die die Frauen im Erwerbsleben benachteiligen.

1. *Frauen sind überwiegend in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt.* Die Klein- und Mittelbetriebe verfügen i.d.R. nicht über eine eigene vorausschauende Personalplanung und Personalqualifikation. Die MitarbeiterInnen haben also weniger Chancen, sich beruflich weiterzubilden und zu entwickeln.
2. *Frauen sind überwiegend in Berufen mit niedriger Qualifikationsanforderung beschäftigt.* Bei den Arbeiterinnen sind 88% ungelernt; bei den Angestellten sind Frauen zu 45% in Stellungen mit einfacher Tätigkeit beschäftigt. Gerade diese Gruppen sind jedoch bei einem Stellenabbau tendenziell gefährdet.
3. *Die meisten Teilzeitarbeitsplätze sind von Frauen besetzt.* 92% aller teilzeitarbeitenden Erwerbstätigen sind Frauen. Die hohe Nachfrage nach Teilzeit unter den Frauen zeigt, daß Frauen zum wesentlichen Anteil für die Familienarbeit verantwortlich sind. Teilzeitarbeit verknüpft mit Merkmal Nr. 2 (niedrige Qualifikationsanforderung) bedeutet, daß die Frauen am Ende ihrer beruflichen Karriere häufig zu geringe Ansprüche auf ausreichende Rentenzahlungen haben.
4. *Frauen sind überwiegend in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt.* 64% aller befristeten Verträge werden Frauen ausgestellt. Befristete Verträge bieten keinerlei Absicherungen für den Fall, daß etwas außerplanmäßiges eintritt. Sie werden gerne Frauen ausgestellt, damit sich Betriebe um die Mutterschutzleistungen drücken können.
5. *Frauen erzielen häufig kein existenzsicherndes Einkommen:* 1992 waren es 59,4% aller erwerbstätigen Frauen, die kein existenzsicherndes Einkommen erzielten.<sup>15</sup>

### 2.3.1 Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland seit 1950

Die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit hat sich in Deutschland sehr unterschiedlich entwickelt. Es sind mehrere Phasen unterscheidbar, die von wirtschaftlicher Entwicklung einerseits und emanzipatorischer Bewegung andererseits geprägt wurden.

Phase I:

Insbesondere in der Nachkriegszeit, aber auch in der Phase des wirtschaftlichen Wiederaufbaus war die Frauenerwerbstätigkeit weit verbreitet. Sie war für viele Familien eine nicht weg zu denkende Existenzgrundlage.

<sup>15</sup> MÖLLER (1994) veranschlagt dieses für in Großstädten lebende Personen auf ein Gesamtnettoeinkommen von DM 1800.- pro Monat.



#### Phase II:

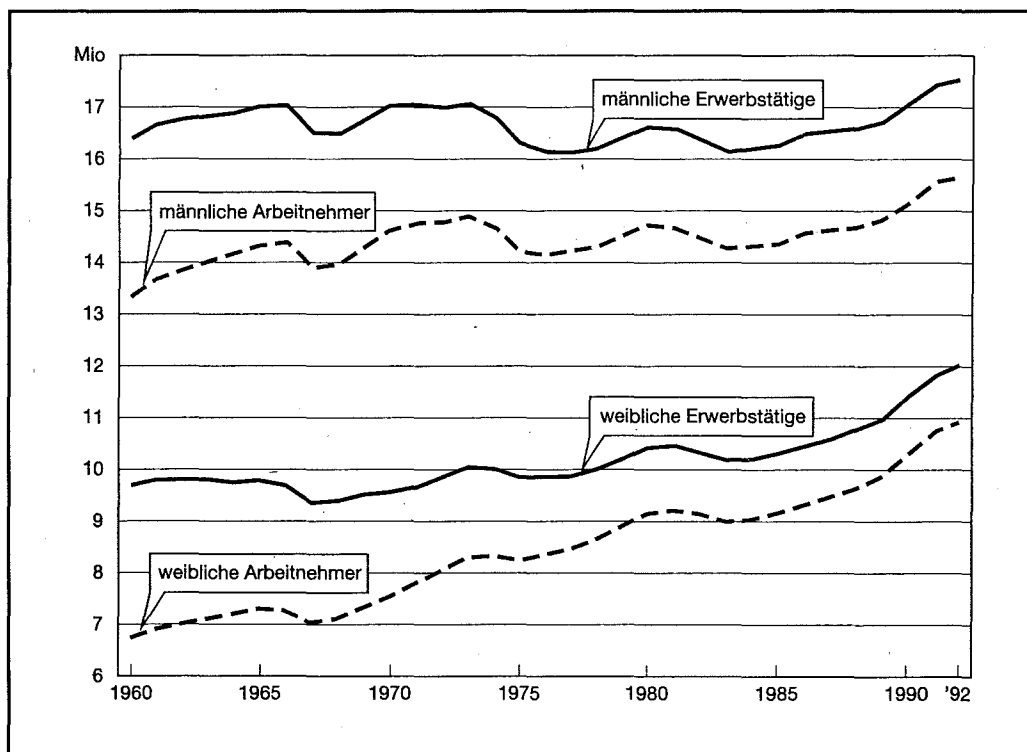
Der erreichte wirtschaftliche Wohlstand brachte den Frauen Ende der sechziger Jahre die Erwerbslosigkeit: Ehemänner waren stolz, den Familienunterhalt alleine bestreiten zu können, die Frauen blieben zuhause und verrichteten ausschließlich Familienarbeit. Das Phänomen der 'stillen Reserve' beginnt sich zu etablieren. 'Stille Reserve' meint die Frauen im erwerbsfähigen Alter, die nicht erwerbstätig und nicht arbeitslos gemeldet sind, wie z.B. Hausfrauen und Mütter, die aus Familiengründen nicht berufstätig sein wollen oder sind.

#### Phase III:

Das Einsetzen der emanzipatorischen Bewegung in der Mitte der siebziger Jahre ließ die ersten Forderungen von Frauen nach gleichberechtigter Teilhabe an Ausbildung und Erwerbsleben stellen. Bestimmte familiäre Entwicklungen begünstigten den Wunsch nach Erwerbstätigkeit: kleinere Familien, technische Innovationen im Haushalt.

#### Phase IV:

Heute ist das Streben der Frauen nach beruflicher Ausbildung und nach Ausübung des Berufs bei gleichzeitigem Wunsch nach Familie selbstverständlich. Es mangelt jedoch häufig an den Strukturen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zulassen bzw. erleichtern. Die Erwerbsquote von Frauen steigt seit 1980 kontinuierlich, liegt jedoch noch immer weit hinter der der Männer zurück. Einige dieser Tendenzen werden auch besonders in Abb. 6 deutlich.



**Abb. 6** Arbeitsmarktbilanz der Frauen in den alten Bundesländern 1960-1992  
(Quelle: BfA 1994:24)

Die Frauenerwerbstätigkeit bewegte sich bis Mitte der siebziger Jahre unterhalb der 10-Mio.-Grenze (Abb. 6). Zu Beginn der achtziger Jahre steigt die Kurve dann auf 10,5

Mio. weibliche Beschäftigte an, sinkt jedoch konjunkturbedingt 1983 wieder ab. Erst seit Ende der achtziger Jahre steigt die Zahl konstant an. Allerdings steigt die Zahl des weiblichen Erwerbspersonenpotentials um einiges stärker an als die Zahl der weiblichen Erwerbstätigen. Mit zunehmendem Auseinanderklaffen der beiden Kurven steigt der Anteil der weiblichen Unterbeschäftigung. In der Abbildung thematisiert sind auch die Frauen, die weder erwerbstätig noch arbeitslos gemeldet sind: die 'stille Reserve'. auch deren Zahl steigt kontinuierlich an.

### **2.3.2 Frauenerwerbstätigkeit und Gesellschaft**

Die westdeutsche Gesellschaft unterlag in den vergangenen Jahrzehnten einem tiefgreifenden Wandel.<sup>16</sup> Faktoren, die den Wunsch der Frauen nach Erwerbstätigkeit bedingten, sind insbesondere die Veränderungen der familiären Strukturen, die im folgenden kurz zusammengefaßt werden:

- Der zunehmende gesellschaftliche Wohlstand und die Möglichkeiten der Familienplanung ließen die frühe Eheschließung der Frauen hinfällig werden und ermöglichten die berufliche Ausbildung für sie. Die Erwerbstätigkeit für Frauen ist heute ein fester Bestandteil der Lebensplanung geworden.
- Frauen sehen in der Regel heute seltener eine Lebensperspektive allein in der familiären Arbeit.
- Neue Familienformen entstehen seit einigen Jahren vermehrt: Unverheiratet zusammenlebende Partnerschaften, alleinerziehende Mütter und Väter mit ihren Kindern (sog. Ein-Eltern-Familien), gleichgeschlechtliche Paare, Wohngemeinschaften mit und ohne Kinder dehnen sich insbesondere in städtischen Räumen in alle Altersphasen aus, auch leben heute ungleich mehr Personen alleine, was sich insbesondere in der hohen Zahl der Einpersonenhaushalte ausdrückt. Alle Lebens- und Wohnformen haben eines gemeinsam: Die Betroffenen sind allesamt auf ein existenzsicherndes Einkommen angewiesen.
- Die Funktion der Ehe hat sich gewandelt. Ehen werden heute zum einen weniger häufig und wenn, dann später geschlossen als früher. Früher hatte die Ehe eine starke Versorgungsfunktion für die Frau. Eine Ehefrau und Mutter hatte früher oft keinen Beruf erlernt und konnte somit kein existenzsicherndes Einkommen für sich und die Kinder erwirtschaften. Sie war auf den Verdienst des Ehemannes angewiesen. Trennung und Alleinleben war aufgrund ökonomischer Bedingungen schwer möglich.
- Die Fertilität unserer Gesellschaft verändert sich. Ab Mitte der sechziger Jahre ging mit der Familienplanung die Geburtenrate zurück, so daß der Trend hin zu kleineren Familien ging. Gleichzeitig erhöhte sich kontinuierlich das Alter der Frau bei der Geburt des ersten Kindes auf 27 Jahre (1991), in Baden-Württemberg lag es 1994 sogar bei 29 Jahren.

Mit dem Wandel der Bedeutung von Ehe und Familie ist der Wunsch der Frauen nach optimalen Möglichkeiten für die Erwerbstätigkeit gewachsen.

Parallel mit dem Wandel des weiblichen Lebenslaufes erfolgte auch eine Veränderung der Lebensvorstellungen und -planung von Männern. Männer sind heute zunehmend nicht mehr ausschließlich auf Karriere und beruflichen Erfolg programmiert, sondern wünschen sich vielfach mehr Zeit, um Familie oder auch Freizeitangebot genießen zu können.

<sup>16</sup> Auch die ostdeutsche Gesellschaft unterlag bekanntermaßen einem starken gesellschaftlichen Wandel. Die Darstellung desselben würde den Rahmen dieser Untersuchung jedoch sprengen.

Auch wenn sich Frauen wie Männer zunehmend eine gleichberechtigte Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit wünschen, tragen heute noch immer die Frauen die Hauptlast der Familienarbeit, was sich auf die Lebensläufe der Frauen und damit selbstverständlich auf ihre Erwerbstätigkeit niederschlägt. Eine Gleichzeitigkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Aufgaben ist stets mit einem hohen organisatorischen Aufwand für die Eltern verbunden. Eine strukturelle Benachteiligung der Personen, die Familienarbeit verrichten, ist die Folge. Da dies meist die Frauen sind, wird im folgenden auf die Lebensläufe der Frauen mit Familienaufgaben näher eingegangen. Das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den Bedürfnissen, die sich daraus ergeben, werden in den kommenden Kapiteln beschrieben.

#### **2.3.2.1      *Lebensverläufe von Frauen***

Weibliche Erwerbsbiographien weisen nicht die gleiche Kontinuität auf wie männliche: Sie sind viel stärker an die Lebensbiographie gebunden. Im Gegensatz zur männlichen, meist geradlinig verlaufenden Berufslaufbahn, beginnend bei Schulabschluß über Berufsausbildung und Berufsausbildung bis hin zur Pension, weisen weibliche Biographien häufig Berufsunterbrechungen auf. Bis zum Beginn der Familienphase ist kaum eine Differenz zum Lebenslauf der Männer erkennbar. Frauen wie Männer streben nach qualifizierter schulischer und beruflicher Ausbildung, sind einige Jahre berufstätig und sammeln beruflich und privat Erfahrungen, bevor sie sich zur Familiengründung entschließen. Mit Beginn der Familienphase müssen die Eltern dann die Kinderbetreuung organisieren. Mangels tragfähiger öffentlicher und privater Kinderbetreuungseinrichtungen ist dann ein Elternteil häufig gezwungen, zuhause zu bleiben. Dies sind meistens die Frauen. Wollen diese dann nach der Familienphase, die in der Regel mehrere Jahre dauert, wieder ins Berufsleben einsteigen, haben sie es schwer, den Anschluß zu finden. Insofern ist eher für ein zeitliches Nebeneinander als ein zeitliches Nacheinander von Erwerbs- und Familienarbeit zu plädieren. Die Schwierigkeiten, die sich jedoch dabei ergeben, werden im folgenden Kapitel beschrieben.

Weitere Lücken in der Erwerbsbiographie der Frauen ergeben sich, wenn Familienmitglieder zum Pflegefall werden. Auch dann sind es in der Regel die Frauen, die diese Arbeit auf sich nehmen.

Die Folge dieser Unterbrechungen ist, daß Frauen am Ende ihres Erwerbslebens selten auf eine genügende Anzahl von Jahren kommen, in denen sie Sozialbeiträge bezahlt haben, um eine ausreichende Rente zu empfangen. Diesem Problem könnte die öffentliche Hand Abhilfe schaffen: da der Staat ein begründetes Interesse an einer steigenden Fertilität hat, muß über die Einführung von Möglichkeiten zu einer Sozialversicherung für Ausfallzeiten nachgedacht werden. Frauen und Männer bedürfen einer umfangreichen sozialen Absicherung für den Fall, daß sich etwas einstellt, das den glatten Weg der beruflichen Laufbahn holperig macht. Der Allgemeinheit wird durch den pflegerischen Einsatz der Frauen ein enormer finanzieller Betrag gespart, es wäre also nur richtig, die Frauen in dieser Zeit auch sozial abzusichern.

#### **2.3.2.2      *Familie und Beruf: Probleme der Vereinbarkeit***

Frauen sind oft von Beginn ihrer beruflichen Laufbahn an benachteiligt. Häufig können sie bereits beim Einstellungsgespräch aufgrund des sog. "Mutterschaftsrisikos" oder aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen nicht mit männlichen Bewerbern konkurrieren. Diese Argumente behindern sie dann bei der beruflichen Weiterentwicklung: Investitionen in betriebliche Weiterbildung werden verstärkt für männliche Mitarbeiter ausgegeben. Dies erklärt sich dadurch, daß Investitionen in den/ die MitarbeiterIn mit Familienaufgaben nicht 'rentabel' sind.

Ein Grund dafür, daß Menschen mit Familienaufgaben häufig nicht zu 100% beruflich einsetzbar sind, ist, daß die Organisation des zeitlichen Nebeneinanders von Beruf und Familie in der Regel zeitaufwendig und nervenaufreibend ist. Öffnungszeiten von öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen, die nicht mit den Regelarbeitszeiten korrelieren; mangelnde Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen nahe des Arbeits- oder Wohnortes und Arbeitszeitvereinbarungen, die seitens der Unternehmen häufig nicht eingehalten werden, lassen die Organisation der Familienarbeit oft zu einem Albtraum werden. Es gibt außerdem kaum qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze, die den Frauen das Nebeneinander von Familie und Beruf erleichtern würden.

Will man eine Förderung des weiblichen Arbeitskräftepotentials erreichen, ist es aus diesem Grunde unbedingt notwendig, Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf einzurichten.

Zu den gängigsten Maßnahmen für eine Verbesserung von Familie und Beruf zählt die Einrichtung von tragfähigen **Betreuungseinrichtungen** für Kinder jeden Alters<sup>17</sup> und ein vermehrtes Angebot an **Teilzeitarbeitsstellen**. Sowohl im Bereich der Kinderbetreuung als auch im Bereich der Teilzeitarbeit ist Deutschland im europaweiten Vergleich rückständig: Es gibt kaum qualifizierte Teilzeitstellen, und es mangelt an öffentlichen Betreuungsplätzen.

**Thema Kinderbetreuung:** Eine Verfügung zur flächendeckenden Kinderbetreuung, in der das Recht eines jeden Kindes auf einen Kindergartenplatz festgeschrieben wird, ist in der Diskussion und noch weit entfernt von der Umsetzung. Zu berücksichtigen ist bei der Umsetzung jedoch, daß es nicht nur um die Schaffung eines erhöhten Quantum an Plätzen geht, vielmehr müssen die qualitativen Anforderungen erwerbstätiger Mütter und Väter an Öffnungszeiten und Erreichbarkeit berücksichtigt werden. Wie stark die Frauenerwerbstätigkeit von der Kinderbetreuung abhängt, zeigt der Vergleich der Frauenerwerbsquote beispielsweise mit Frankreich: Frankreich verfügt über eine sehr gute Deckung des Bedarfs an öffentlichen Kinderbetreuungsplätzen, für die die Mütter einen Beitrag bezahlen müssen, der proportional zu ihren Einkünften berechnet wird. Auch die private Kinderbetreuung wird zu einem gewissen Teil öffentlich gefördert, was den Beruf der Tagesmutter zu einem angemessen bezahlten<sup>18</sup> und sozial abgesicherten Beruf werden läßt, der vielen Frauen sinnvoll und lukrativ erscheint. Entsprechend höher ist die Quote der Frauenerwerbstätigkeit.

**Thema Teilzeit:** Eine weitere Forderung im Zusammenhang der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Forderung nach der Einführung und Aufwertung von Teilzeitstellen. Seit Anfang dieses Jahres werden vermehrt Teilzeitstellen gefordert, da auf diese Art und Weise auch viele neue Arbeitsplätze geschaffen werden könnten.<sup>19</sup>

Ein Blick in das Nachbarland Schweiz zeigt eine hervorragende Versorgung mit Teilzeitarbeitsplätzen. Teilzeitarbeit heißt hier nicht, wie in Deutschland gemeinhin verstanden, Halbtagsjob, vielmehr können die Erwerbspersonen ihre Arbeitszeit dauerhaft oder für bestimmte Lebensphasen in Zehn-Prozent-Schritten verringern.

<sup>17</sup> Bei den Forderungen nach einer umfassenden Kinderbetreuung soll nicht, wie so häufig mißverstanden, die Bedeutung der mütterlichen Betreuung herabgewertet werden. Öffentliche oder private Kinderbetreuung soll nicht an die Stelle familiärer Netzwerke treten. Es geht vielmehr bei dieser Forderung darum, Frauen, die auf ein eigenes existenzsicherndes Einkommen angewiesen sind oder die erwerbstätig sein wollen, zu ermöglichen, einer Beschäftigung nachzugehen.

<sup>18</sup> Französische Tagesmütter werden zu je einem Drittel von der Familie, dem Arbeitgeber der Eltern des Kindes und vom Staat bezahlt.

<sup>19</sup> Die Vorteile von Teilzeitarbeit für die Wirtschaft sind beispielsweise übersichtlich dargestellt in: Zwei Fliegen. In: WirtschaftsWoche Nr. 9/ 1994 v. 25.02.1994, S. 72-76.

Auch sind in der Schweiz Angebote von 60%, 70%, 80% und 90%-Stellen in den Zeitungen sehr häufig. Teilzeitarbeit im Sinne von individueller Reduzierung der Wochenarbeitszeit erfährt schon heute eine starke Nachfrage - nicht nur von Frauen. Es gibt schon heute nicht wenige Familien, in denen beide Ehepartner teilzeiterwerbstätig sind, um die Familienarbeit und -freude zu teilen und Familien, in denen der Mann vornehmlich die Betreuung der Kinder und die Haushaltspflichten übernimmt. Eine Entstehung derartiger Strukturen ist besonders dann zu beobachten, wenn die Frau einen hohen Abschluß und eine gute berufliche Position hat. Natürlich gibt es eine ökonomische Begrenzung der Teilzeit: Für Arbeitnehmer mit einer schlecht bezahlten Arbeitsstelle, die ihre Existenzsicherung bzw. die ihrer Familie nicht gewährleisten können, ist Teilzeit nicht möglich.

Teilzeit scheint also insbesondere für die Frauenerwerbstätigkeit ein 'Bonbon' zu sein: Sie kommt den Bedürfnissen der Frauen entgegen und sie wird in der Zwischenzeit als die produktivere Form der Arbeit angesehen; außerdem gilt sie noch als arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Verteilung des Arbeitsquantums auf möglichst viele Personen. Alle Faktoren zusammen könnten der Frauenerwerbstätigkeit entgegen kommen.

## **2.4 Zusammenfassung: Frauenerwerbstätigkeit als regionales Entwicklungspotential**

Das vorliegende Kapitel zeigt, daß eine verstärkte und innovative Förderung der Arbeitskräfte einer Region als "Humanressource" durchaus sinnvoll ist, um eine regionale Entwicklung gleich in zweierlei Hinsicht zu initiieren bzw. voranzutreiben:

Zum einen ist die Förderung des Arbeitsmarktes ein Anliegen der Wirtschaft und der regionalen Betriebe, die den Arbeitsmarkt als wichtigen Standortfaktor verstehen. Eine Investition in den Arbeitsmarkt ist Wirtschaftsförderung.

Zum anderen trägt die Förderung bestimmter Arbeitskraftpotentiale zur Steigerung der Zufriedenheit derselben bei. Erhöhte Motivation ist die Folge, aber auch erhöhte Identifikation mit der Region. Auch dies kommt der Region zugute.

Zur Entwicklung von Förderplänen für Arbeitskräftepotentiale ist eine genaue Analyse des gegenwärtigen Arbeitsmarktes und seiner mittel- und längerfristigen Entwicklung notwendig. Auf regionaler Ebene gibt es keinerlei Projektionen über die Entwicklungen, es müssen deutschlandweite Trends dafür zu Rate gezogen werden. Anhand der regionalen Wirtschaftsstruktur und der regionalen Entwicklungsperspektiven können dann regionale Perspektiven der Arbeitsmarktentwicklung entwickelt werden.

Die Arbeitsmarktentwicklung Westdeutschlands wird in den nächsten Dekaden folgendermaßen verlaufen: Es wird einen gravierenden Wandel auf dem Bereich des Arbeitsmarktes geben. Hierbei ist zwischen mittelfristigen Entwicklungen bis ca. 2000 und langfristigen Entwicklungen bis nach 2010 zu unterscheiden. Die einsetzende Konjunktur wird zunächst nicht mit einer Zunahme von Arbeitsplätzen verbunden sein, sondern vielmehr mit gravierenden Umstrukturierungsprozessen in der Arbeitsorganisation. Die Zahl der Arbeitslosen wird, wenn keine innovativen Maßnahmen ergriffen werden, weiterhin auf einem sehr hohen Niveau sein. Der Trend der betrieblichen Umorganisation geht hin zu mehr Teamarbeit, eigenverantwortlicher Arbeitsweise und bereichsübergreifender Organisationsfähigkeit.

Um 2010 wird dann ein Arbeitskräftemangel einsetzen, der demographisch bedingt und deshalb nicht ohne die Aktivierung neuer bzw. brachliegender Potentiale zu bewältigen sein wird. Gleichzeitig wird die betriebliche Umstrukturierung weitgehend abgeschlossen sein, und im Zuge der fortschreitenden weltweiten Arbeitsteilung und der steigenden Mechanisierung der Produktion wird die Bedeutung folgender Tätigkeitsfelder in

Westdeutschland stark angewachsen sein: Organisation, Management, Planung, Forschung, Entwicklung und Beratung.

Die Arbeitsmarktentwicklungen haben allesamt eines gemeinsam. Die Veränderungen gehen einher mit einem steigenden Bedarf an Qualifizierung: Qualifizierung, die eine Einstellung der Arbeitnehmer (und Arbeitgeber) auf die neuen Anforderungen der umgestalteten Arbeitsorganisation fördert (mittelfristig) und Qualifizierung, die das Arbeitskräftepotential langfristig auf die neuen, höherqualifizierten Tätigkeitsfelder der Zukunft vorbereitet.

Die Frauen sind als Gruppe der Erwerbspersonen besonders zu betrachten: Zum einen werden sie eine der Hauptzielgruppen für die betriebliche Umorganisation sein, da sie meist in den niedrigqualifizierten Dienstleistungen beschäftigt sind; zum anderen sind große Mengen von Frauen nicht oder nicht zufriedenstellend beschäftigt. Letzteres resultiert nicht etwa aus fehlendem Interesse der Frauen selbst, sondern ist eine Folge gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und der Rollenverteilung, die noch immer den Mann für die bezahlte Erwerbsarbeit und die Frau für die (unbezahlte) Familienarbeit verantwortlich macht. Die Frauenerwerbstätigkeit gestaltet sich in Deutschland insbesondere problematisch, weil die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Familienarbeit verrichtenden Menschen nicht stimmen. So zeigt sich insbesondere bei Frauen der enge Zusammenhang von Erwerbs- und Lebensbiographie: Berufliche Karriere geht nur mit Verzicht im familiären Bereich. Die Lebensformen verändern sich jedoch, tradierten Rollenvorstellungen wird sowohl seitens der Männer als auch der Frauen nicht mehr entsprochen. Es ist an der Zeit, auf die gesellschaftlichen Veränderungen einzugehen und die bestehende Arbeit auf möglichst viele Personen zu verteilen: sowohl die Familien- als auch die Erwerbsarbeit, um die Zufriedenheit möglichst vieler Personen zu erreichen.

Es gibt zwei Strategien, um einen fortdauernden Ausschluß des weiblichen Arbeitskräftepotentials zu verhindern, und die auf den ersten Blick nur sehr wenig miteinander zu tun haben:

Die erste Strategie ist sowohl mittel- als auch langfristig von Bedeutung. Es geht darum, die Erwerbspersonen auch weiterhin **kontinuierlich an beruflicher Weiterbildung** teilhaben zu lassen. Der zukünftig steigende Bedarf an Qualifizierung wurde bereits beschrieben.

Die zweite Strategie dient der Beteiligung möglichst vieler Menschen am Arbeitsleben. Es handelt sich um die Forderung nach **mehr Teilzeitarbeitsstellen**. Mit Teilzeit kann das bestehende Quantum an Arbeit, das sich in der nahegelegenen Zukunft (mittelfristige Perspektive bis 2000) eher nicht vermehren wird, auf mehr Erwerbspersonen verteilt werden, als dies bisher der Fall ist. Vorzüge von Teilzeitarbeit gibt es viele, sie reichen von mehr Produktivität (auf seiten des Betriebes) über Zufriedenstellung der Arbeitnehmer und Auffangen von sozialen Problemen, die durch steigende Arbeitslosigkeit entstehen bis hin zu einer gerechteren Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Hierfür ist eine Flexibilisierung des Arbeitszeitangebotes notwendig; es gilt, von der bisherigen engen Struktur mit ganzen, dreiviertel- und halben Stellen abzukommen und die Reduzierung bzw. Aufstockung um 10%-Schritte (ähnlich dem Angebot in der Schweiz) vermehrt zu propagieren. Auch geht es hierbei um mehr Flexibilität hinsichtlich der freien Einteilung der Arbeitszeit. Wichtig ist natürlich beim Thema Teilzeit, daß zu berücksichtigen ist, daß Teilzeitarbeit einen im Vergleich zur Vollzeitarbeit verminderten Anspruch auf Rentenversorgung schafft. Es gilt bei der Forderung nach gerechterer Verteilung der gesellschaftlichen und der Erwerbsarbeit neue Wege der Sozialversicherung zu finden.

Teilzeitarbeit hat auch einen Vorteil, der insbesondere den Frauen entgegenkommt: Sie ist insbesondere den Menschen mit Familienaufgaben dienlich.

## **3** Frauenerwerbstätigkeit in der Region Freiburg

### **3.1 Raumabgrenzung**

#### **3.1.1 Politisch-administrativ**

Das Untersuchungsgebiet umfaßt den Stadtkreis Freiburg und die beiden Landkreise Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen. Der Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald setzt sich aus 50 Gemeinden zusammen. Darunter sind einige Kleinstädte mit unter- bzw. mittelzentraler Funktion: Mittelzentren sind Müllheim und Titisee-Neustadt, Unterzentren Bad Krozingen/ Staufen und Breisach am Rhein. 24 Gemeinden formieren den Landkreis Emmendingen, Städte mit mittelzentraler Funktion sind Emmendingen und Waldkirch, Unterzentren Elzach, Herbolzheim/ Kenzingen und Endingen.

Für die regionale Betrachtung war die Festlegung auf bestimmte räumliche Einheiten notwendig. Die Einteilung der Untersuchungsregion nach Landkreisen erschien zu großräumig, um die Situation in den Teilräumen differenziert genug darzustellen, während eine Betrachtung auf Gemeindeebene zu unübersichtlich geworden wäre. Aus diesem Grund wurde hier die territoriale Einteilung der Untersuchungsregion ausgewählt, wie sie für die Region Südlicher Oberrhein durch den Regionalplan 1980 vorgenommen wurde.<sup>20</sup> Es ist die Einteilung in zentrale Orte und ihre Einzugsbereiche.

Das System der Zentralen Orte wurde geschaffen, um eine überörtliche Versorgung der Bevölkerung mit Gütern und Dienstleistungen zu sichern. Nach der Häufigkeit des Bedarfs wird zwischen vier Versorgungsstufen unterschieden, den Ober-, Mittel-, Unter- und Kleinzentren, die jeweils einen bestimmten Verflechtungsbereich versorgen. Die wichtigsten Ausweisungskriterien für die Zentralitätsstufen sind die Ausstattung mit Versorgungseinrichtungen, die Einwohnerzahlen und die Erreichbarkeit in zumutbarer Zeit (vgl. ARL 1982, S. 248-250). Für die hier vorgenommene regionale Unterteilung ist vor allem die Ausweisung der Mittelzentren und ihrer Einzugsgebiete, der Mittelbereiche, interessant. Das Untersuchungsgebiet wird auf diese Weise in fünf Mittelbereiche unterteilt: Freiburg, Emmendingen, Waldkirch, Titisee-Neustadt und Müllheim. Interessant ist diese Untergliederung im Fall des Mittelbereichs Freiburg: Die Zahlen unterscheiden sich hier für den Mittelbereich erheblich von denen des Stadtkreises, da sich das Einzugsgebiet des Mittelbereichs Freiburg weit in den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald hinein erstreckt. Die Stadt Freiburg ist gleichzeitig auch das Oberzentrum für das gesamte Untersuchungsgebiet.

#### **3.1.2 Naturräumlich**

Die naturräumliche Gliederung der Untersuchungsregion ist sehr vielfältig. Im Westen markiert der Rhein mit seinen Uferbereichen den tiefsten Punkt. Aus der Oberrheinebene ragen Kaiserstuhl und Tuniberg hervor. Der Übergang zum Schwarzwald mit seinem Mittelgebirgscharakter verläuft allmählich über die Vorbergzone, lediglich am Ausgang des Dreisamtales geht die Oberrheinebene direkt in den Schwarzwald über.

<sup>20</sup> An dieser Ausweisung hat sich auch im neuen Regionalplan für 1992 nichts geändert (RVSO 1991).



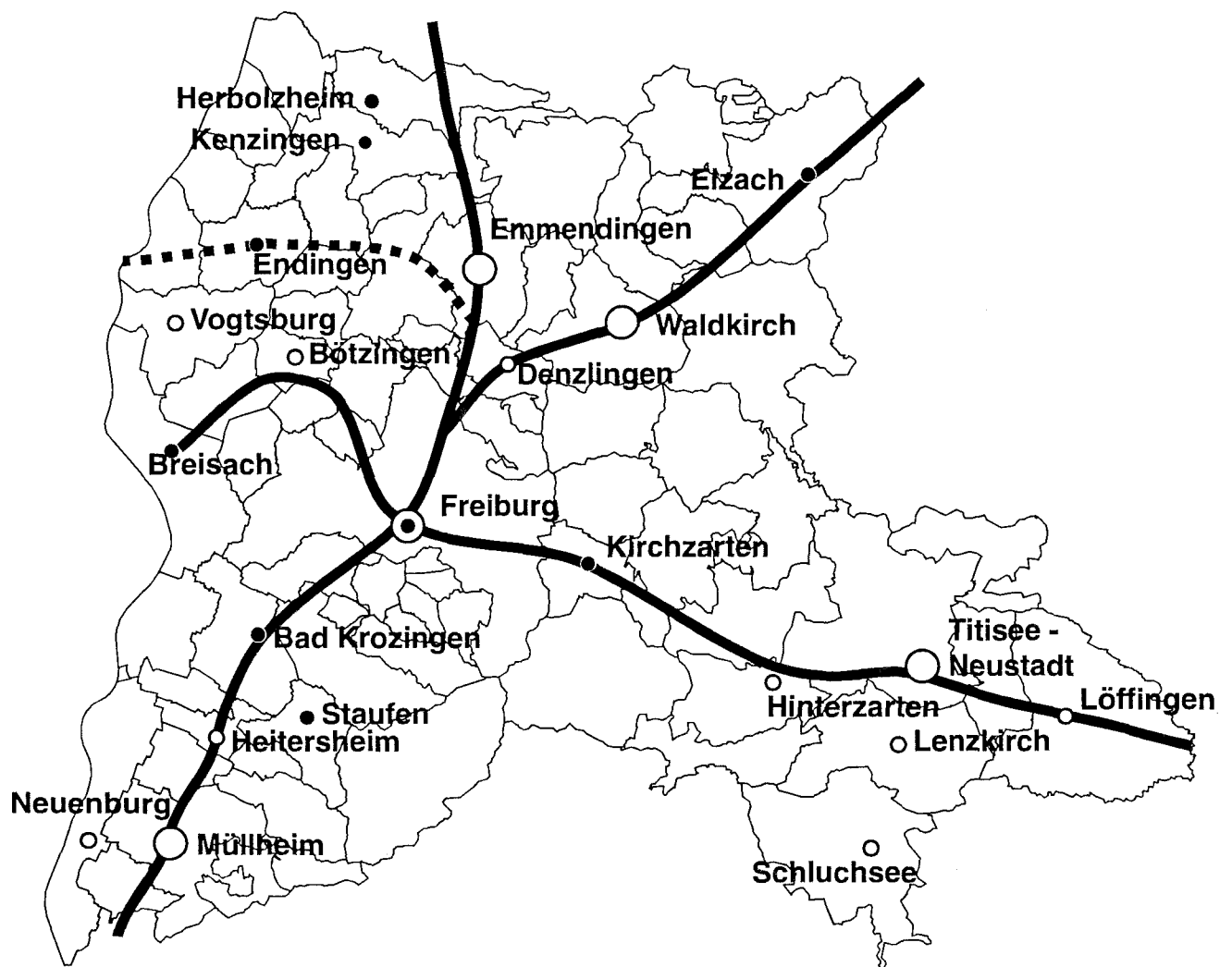
Maßstab 1 : 400.000  
20 km

**Mittelbereiche im Untersuchungs-  
gebiet**

Entwurf: B. Schultze, EURES Kartographie: J. Espenlaub, IAG 1994

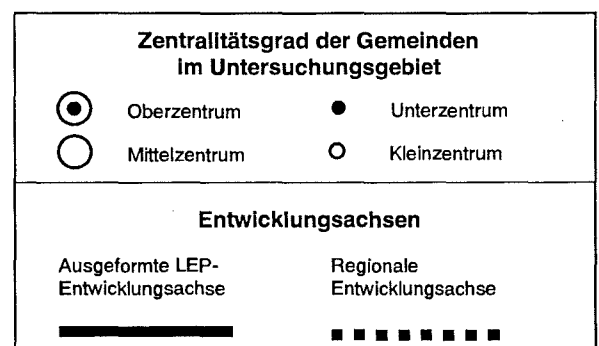
**Abb. 7** Gemeinden im Untersuchungsgebiet sowie die Mittelbereiche Freiburg, Emmendingen, Waldkirch, Titisee-Neustadt und Müllheim.





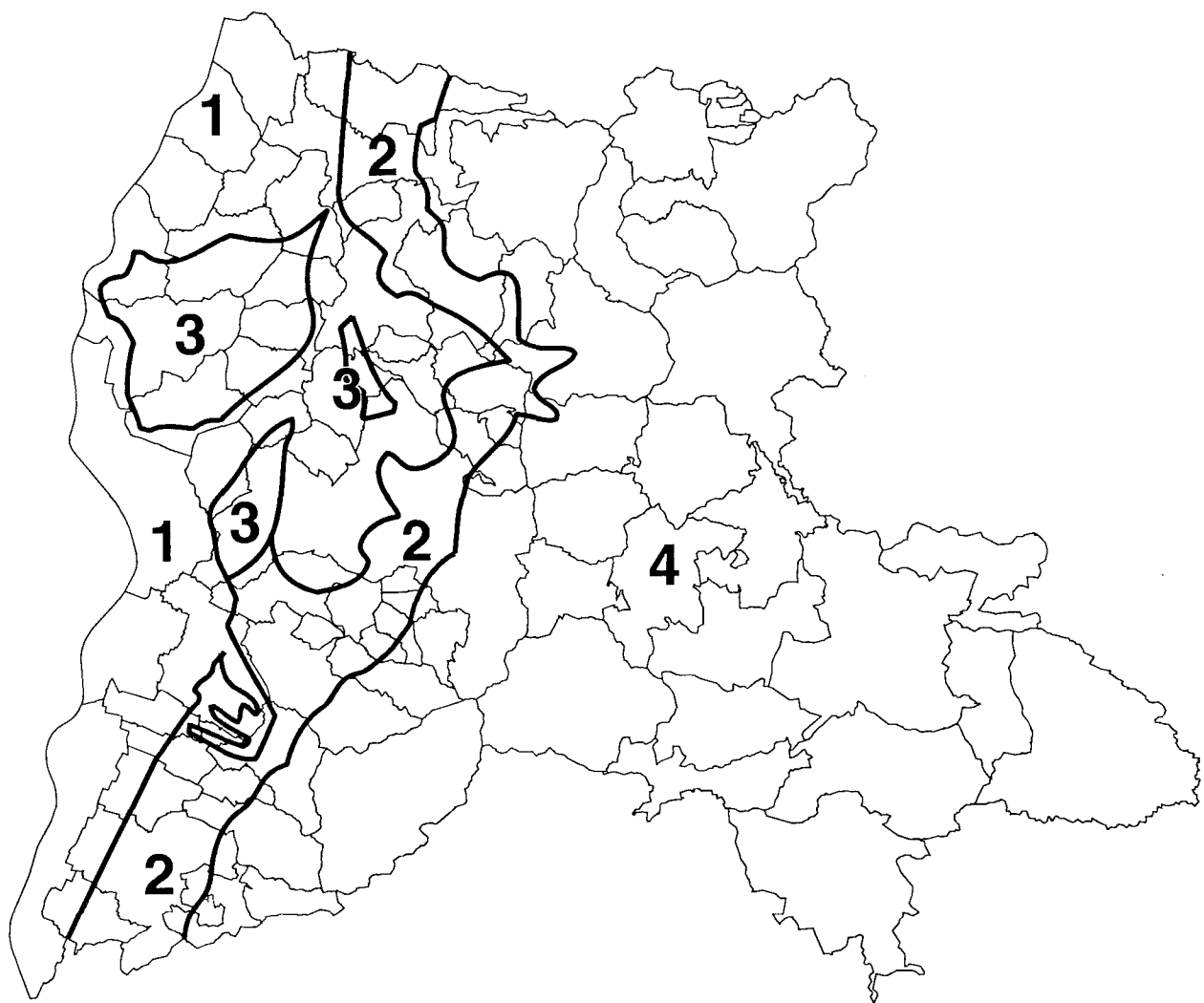
Maßstab 1 : 400.000

20 km



Entwurf: B.Schultz, EURES Kartographie: J.Espenlaub, IAG 1994

**Abb. 8** Zentralitätsgrad der Gemeinden im Untersuchungsgebiet, Entwicklungsachsen (Quelle: RVSO - Regionalverband Südlicher Oberrhein 1991)



Maßstab 1 : 400.000  
20 km

### Naturräumliche Gliederung des Untersuchungsgebiets

- 1 Oberrheinebene
- 2 Vorbergzone
- 3 Kaiserstuhl - Tuniberg
- 4 Schwarzwald

Quelle: RVSO, Entwurf 1992    Kartographie: J.Espenlaub, IAG 1994

**Abb. 9**    Naturräumliche Gliederung des Untersuchungsgebietes (Quelle: RVSO 1991)

Die städtische Agglomeration Freiburg liegt am Ausgang des Dreisamtales, das wie der Oberrheingraben Teil eines großen Grabenbruchsystems ist, das Mitteleuropa durchzieht. Dies wirkt sich auf das Relief insofern aus, als bei Freiburg die Vorbergzone fehlt, die ersten Hügel des Schwarzwaldes steigen direkt innerhalb von Freiburgs Stadtgrenzen an.

Entsprechend der Heterogenität des landschaftlichen Raumes sind die Nutzungsmöglichkeiten stark verschieden.

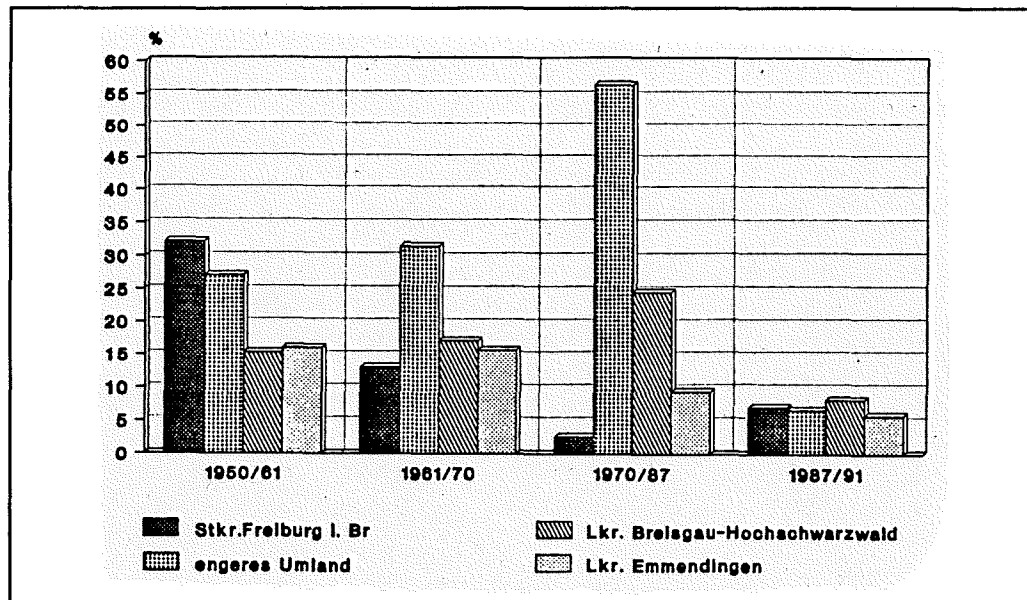
### **3.2 Siedlungs- und Bevölkerungsstruktur**

Die Siedlungsstruktur der Untersuchungsregion ist zum einen durch die naturräumlichen Bedingungen, zum anderen durch die historische Entwicklung der Teilräume geprägt. Die Verteilung der Siedlungsformen reicht von den dicht besiedelten Dörfern des Kaiserstuhles, einem ehemaligen Realerbteilungsgebiet, über weite Dörfer mit großzügiger Siedlungsform in der Ebene bis zu den Streusiedlungen und Einzelhöfen des Hochschwarzwaldes, die die typischen Siedlungsformen des Anerbengebietes widerspiegeln.

Im Umkreis der Stadt Freiburg gibt es zahlreiche Siedlungen, deren heutige Entwicklung durch ihre Lage im Einzugsbereich der Stadt beeinflusst sind: Es entstanden und entstehen Trabantenstädte (Landwasser, Weingarten, geplanter Stadtteil Rieselfeld), in den Gemeinden entstehen Neubauviertel. Menschen ziehen auf der Suche nach Wohnraum in die Umlandgemeinden und pendeln zum Arbeiten in die Stadt. Zu nennen sind beispielsweise Gundelfingen, Umkirch und Merzhausen. Entlang der nord-süd-verlaufenden Entwicklungsachse der Bundesstraße 3 (nach Süden über Schallstadt-Wolfenweiler, Bad Krozingen bis Müllheim; nach Norden über Gundelfingen, Emmendingen, Kenzingen bis Herbolzheim), findet eine vermehrte Siedlungstätigkeit statt, die auch mit der vermehrten Ansiedlung von Gewerben in kleineren Gewerbegebieten verbunden ist. Im östlichen Dreisamtal ist Kirchzarten zu nennen, das ein ständig wachsendes Gewerbegebiet besitzt. Entlang der Bundesstraße 31 befinden sich zahlreiche Kleinstädte im Hochschwarzwald (Neustadt, Lenzkirch), die traditionelle Gewerbestandorte sind. Abseits der Entwicklungsachse finden sich nur noch Streusiedlungen und kleinere Gemeinden mit hoher agrarischer Bedeutung. In westlicher Richtung Freiburgs verfügt Umkirch über ein stattliches Gewerbegebiet. Westlich an Umkirch schließt sich ein stark ländlich strukturiertes Gebiet an (Tuniberg, Kaiserstuhl). Gewerbliche Standorte sind Bötzingen, Eichstetten und Breisach. Grundsätzlich ist eine Verdichtung der Siedlungs- und Gewebestruktur entlang der Entwicklungsachsen erkennbar, während peripher gelegene Räume eher ländlich strukturiert sind.

Betrachtet man die Bevölkerungsentwicklung in der Untersuchungsregion in den letzten Jahrzehnten, so wird deutlich, daß diese regional sehr unterschiedlich verlief: In den Jahren 1950-1961 wuchs Freiburg durch den hohen Zustrom an Flüchtlingen<sup>21</sup> stärker als das Umland. 1961-1987 verlagerte sich das Bevölkerungswachstum in die umliegenden Gemeinden (Stadt-Rand-Wanderung). Seit 1987 ist durch den starken Zuwachs der Flüchtlingszahlen wiederum eine Trendumkehr zu verzeichnen, die städtischen Räume haben wiederum eine stärkere Bevölkerungszunahme zu verzeichnen. So hat sich die prozentuale Entwicklung der Einwohnerzunahme einander angeglichen (TRESSEL 1992:9).

<sup>21</sup> Die Bezeichnungen für bestimmte Bevölkerungsgruppen wie z.B. 'Flüchtlinge', 'Deutsche', die in diesem Kapitel verwandt werden, stammen aus TRESSEL 1992.



**Abb. 10** Einwohnerentwicklung in Freiburg i. Br. und seinem Umland 1950-1991  
(Quelle: TRESSEL 1992:10)

Insgesamt gesehen ist das Untersuchungsgebiet "Wirtschaftsregion Freiburg" die Region Baden-Württembergs mit der größten Bevölkerungszunahme. Zwischen 1974 und 1986 sind etwa 30.000 Menschen in dieses Gebiet zugewandert (GIENKE 1986:9). Die Stadt zieht überdurchschnittlich viele alleinstehende junge Menschen (Studierende), Ausländer und Aussiedler an, während sich das Umland für Besserverdienende, Familien und 'Deutsche' als Magnet erweist (TRESSEL 1992:3). Als Ergebnis gibt es in der Stadt Freiburg sehr viele Einpersonenhaushalte, junge Menschen und Senioren, außerdem sehr viele Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind (Arbeitslose, Asylbewerber, Alleinerziehende, Obdachlose und Aussiedler). Freiburg hat deshalb doppelt so hohe Sozialhilfeausgaben pro Einwohner wie der Landkreis Emmendingen und viermal so hohe wie der Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald (TRESSEL 1992:3).

### 3.3 Regionale Wirtschaftsstruktur

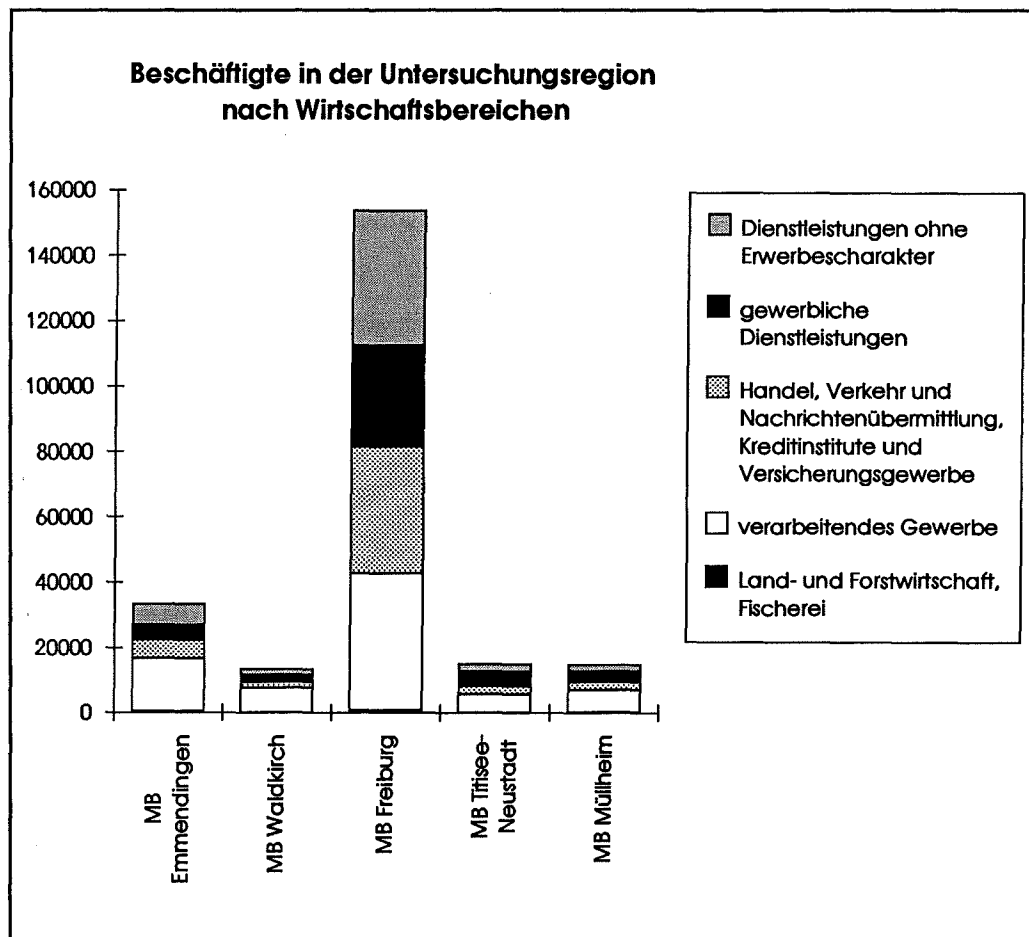
Südbaden war zu Anfang der Nachkriegszeit eine wenig entwickelte Problemregion. Die wirtschaftliche Entwicklung verlief entsprechend der Heterogenität des Natur- und Wirtschaftsraumes regional sehr unterschiedlich. Der Westen der Untersuchungsregion war damals stark durch kleinparzellierte Nebenerwerbslandwirtschaft und durch Niedriglohnindustrien (vor allem Tabakmanufakturen) geprägt (SCHLEICHER-TAPPESE/ROSENBERGER-BALZ/ HEY 1992:4f), der Osten ist schon seit jeher von der Vieh- und Weidewirtschaft des Schwarzwaldes bestimmt.

Die beiden Landkreise der Untersuchungsregion sind noch heute stark land- und forstwirtschaftlich geprägt. Im Bereich Landwirtschaft ist zwischen einerseits dem Ackerbau und den Sonderkulturen des klimatisch begünstigten oberrheinischen Tieflands und der Vorbergzone des Schwarzwaldes sowie andererseits der Forst- und Weidewirtschaft des Schwarzwaldes zu unterscheiden.

Bei der wirtschaftlichen Entwicklung aller Teilräume ist interessant, daß die Industrie dabei nie eine überragende Rolle spielte. Es entstanden weder kapitalintensive Industrien zur Massenproduktion, noch periphere Industrien, die typisch für strukturschwache Räume sind.

Bereits Anfang der siebziger Jahre spielten die vier dynamischsten Industriebranchen Elektro, Chemie, Maschinen, Elektronische Büromaschinen eine große Rolle (SCHLEICHER-TAPPESE/ ROSENBERGER-BALZ/ HEY 1992:5). Die Region übersprang auf diese Weise eine der üblichen Phasen des wirtschaftlichen Strukturwandels: die der industriellen Massenproduktion. Es fehlen die großindustriellen Strukturen.

Freiburg war schon immer Sitz von Institutionen, die einen hohen Anteil an Dienstleistungsarbeitsplätzen zur Verfügung stellten. Nennenswert sind hier die Universität, kirchliche Einrichtungen wie z.B. die der Erzdiözese, regionale und überregionale Behörden wie Regierungspräsidium, Oberfinanzdirektion, Oberpostdirektion und Hauptzollamt. Außerdem ist Freiburg auch Standort des Verlagswesens.



**Abb. 11** Beschäftigte in der Untersuchungsregion nach Wirtschaftsbereichen in absoluten Zahlen 1987 (Eigene Berechnungen nach Arbeitsstättenzählung 1987)

Die landschaftliche Vielfalt ist seit jeher Anziehungspunkt für den Fremdenverkehr. Freiburg als mittelalterliche Stadt mit zahlreichen Baudenkmälern ist ein touristisches

Ziel, das insbesondere während der Sommermonate gerne aufgesucht wird. Das Markgräflerland und der Kaiserstuhl mit ihren lieblichen Weinhängen und ihrer Gastronomie bieten hervorragende Möglichkeiten für Tagesausflüge, ebenso die schön gelegene römische Stadt Breisach am Rhein. In Freiburg und entlang der Vorbergzone gibt es zahlreiche Mineral- und Thermalquellen, die insbesondere den Bereich des Kur- und Bädertourismus florieren lassen. Der Hochschwarzwald ist im Sommer ein attraktives Wandergebiet, im Winter bietet er ausgezeichnete Möglichkeiten für Wintersportfreunde. Entsprechend bedeutend ist der Fremdenverkehr in nahezu allen Gegenden des Untersuchungsgebietes.

Die wirtschaftliche Entwicklung verläuft seit einigen Jahren in den stadtnahen Landkreisen Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen dynamischer als in Freiburg selbst. Viele Betriebe aus Freiburg verlagern sich aufgrund von Agglomerationsnachteilen oder Expansionsbestrebungen in das Umland. Freiburg hat die geringste Arbeitsplatzdichte (gemessen an der Einwohnerzahl) Baden-Württembergs (TRESSEL 1992:4).

Trotz seiner geringen Arbeitsplatzdichte ist Freiburg als Oberzentrum der Ort innerhalb der Region, der die meisten Arbeitsplätze bietet (vgl. Abb. 11).

### **3.3.1 Sektorale Verteilung der Branchen**

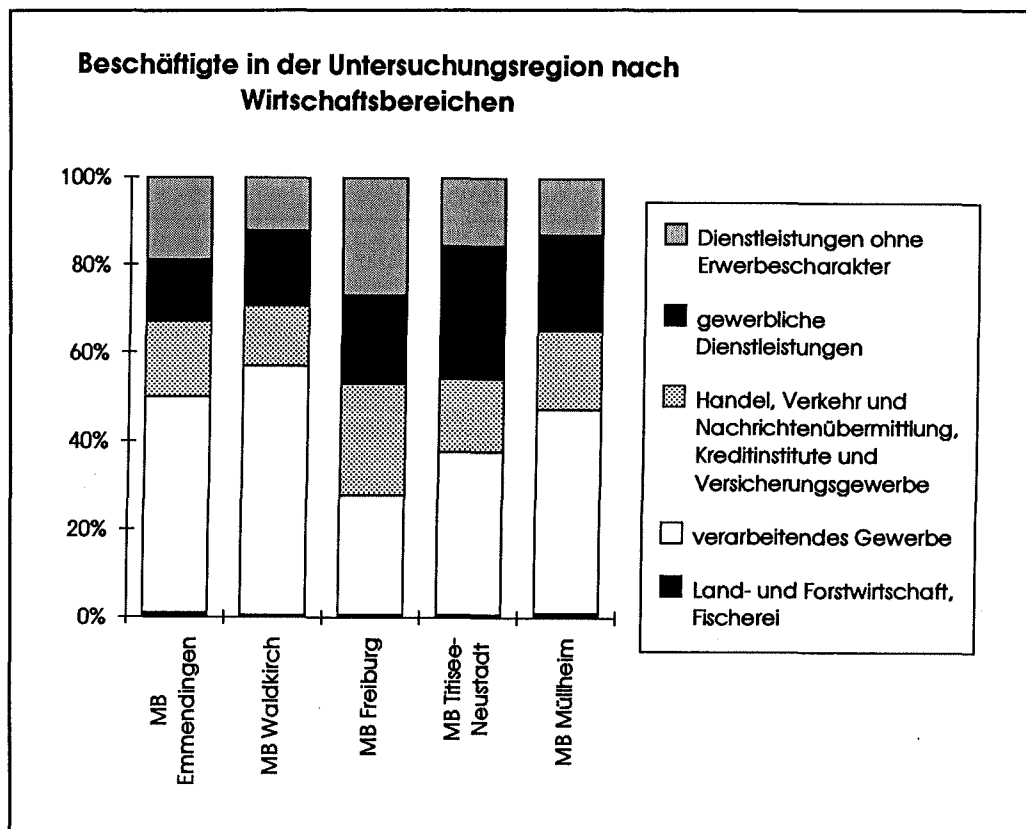
Die Heterogenität des Raumes und seiner Wirtschaftsbereiche erklärt die starke Diversifizierung der Erwerbsstrukturen: Die Verteilung der Erwerbstätigen auf die verschiedenen Sektoren spiegelt die regionalen Besonderheiten wider.

Die Verteilung der Beschäftigten in den einzelnen Mittelbereichen auf die wirtschaftlichen Sektoren (Abb. 12) zeigt einen geringen Anteil von Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft (Primärer Sektor). Das verarbeitende Gewerbe (Sekundärer Sektor) ist insbesondere in den Mittelbereichen Emmendingen und Waldkirch mit Werten über 50% bedeutend, Titisee-Neustadt und Müllheim liegen knapp darunter, während in Freiburg nur ca. ein Viertel der Beschäftigten hier tätig sind. Freiburg dominiert dafür im Bereich der Dienstleistungen (Tertiärer Sektor): 75% aller Beschäftigten arbeiten in diesem Bereich. Entsprechend der Konzentration der Beschäftigten der Mittelbereiche Emmendingen und Waldkirch im verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil der im Tertiären Sektor Beschäftigten nur bei ca. 40-50%. Interessant ist der Fall Titisee-Neustadt mit seinem hohen Anteil der im Tertiären Sektor beschäftigten Personen. Zumeist sind diese im Gastgewerbe beschäftigt. Der Mittelbereich Müllheim liegt mit seiner Beschäftigungsstruktur zwischen dem Dienstleistungszentrum Freiburg und den stark gewerblich geprägten Mittelbereichen Emmendingen und Waldkirch.

#### **3.3.1.1 Landwirtschaft**

Das Untersuchungsgebiet ist geprägt von landschaftlich sehr unterschiedlichen Regionen, was sich auch in der heutigen Bodennutzung niederschlägt. Der Westen der Untersuchungsregion liegt in der Oberrheinebene mit starker Orientierung auf den Ackerbau, insbesondere Futterbau und Sonderkulturen (Spargel). Zahlreiche Tiermastbetriebe haben sich hier niedergelassen. Aus der Ebene ragen mit dem Kaiserstuhl und dem Tuniberg zwei Hügel hervor, die eine besondere Standortgunst für Sonderkulturen, insbesondere den Weinbau, aufweisen. Im Osten erheben sich nördlich und südlich der Agglomeration Freiburg die dem Schwarzwald vorgelagerten Vorbergzonen, die ebenfalls weitgehend dem Anbau von Wein vorbehalten sind. Der Hochschwarzwald als Mittelgebirge wird forst- und weidewirtschaftlich genutzt.

Nach den Ergebnissen der Arbeitsstättenzählung von 1987 spielt die Landwirtschaft im Untersuchungsgebiet hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen eine zu vernachlässigende Rolle. In ihr sind nur ca. 1% der Beschäftigten der Region tätig, wobei zwischen den



**Abb. 12** Beschäftigte in der Untersuchungsregion nach Wirtschaftsbereichen in Prozent (Quelle: Arbeitsstättenzählung 1987)

Mittelbereichen hier keine nennenswerten Unterschiede festzustellen sind. Allerdings ist der Anteil der Bruttowertschöpfung, der in der Landwirtschaft geleistet wird, vor allem in den Landkreisen Emmendingen und Breisgau-Hochschwarzwald mit 4,4 bzw. 5,7% weit über dem Landesdurchschnitt, der bei 1,8% liegt (MÜNZENMAIER 1987: 72). Dies ist mit der besonderen Struktur der Landwirtschaft zu erklären, die in dieser Region stark auf Sonderkulturen in Nebenerwerbslandwirtschaft mit relativ kleinen Parzellen ausgerichtet ist. Im Landkreis Emmendingen ist der Anteil der Nebenerwerbsbetriebe an den landwirtschaftlichen Betrieben mit gut 72% besonders hoch. Aber auch der Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald und der Stadtkreis Freiburg liegen mit jeweils 66% über dem baden-württembergischen Landesdurchschnitt von 63%. Die Nebenerwerbslandwirte wurden jedoch in der Arbeitsstättenzählung unter den Beschäftigten des primären Sektors nicht mitgezählt.

Die Landwirtschaft ist derzeit einem erheblichen Strukturwandel unterworfen. Die Zahl der Höfe ist zwischen 1983 und 1987 in den Landkreisen des Untersuchungsgebiets um jeweils 6,1% zurückgegangen, im Stadtkreis Freiburg sogar um 8,3% (bei einer kleineren Grundgesamtheit) (Volks- und Arbeitsstättenzählung 1987). Der Rückgang fiel bei den Nebenerwerbsbetrieben erwartungsgemäß geringer aus als bei den Haupterwerbsbetrieben, da hier die Abhängigkeit vom landwirtschaftlichen Einkommen geringer ist und außerdem ein Teil der Haupterwerbsbetriebe vor ihrer Schließung in Nebenerwerbsbetriebe umgewandelt werden. Es ist zu erwarten, daß viele der landwirtschaftlichen Betriebe nicht mehr an die nächste Generation weitergegeben werden. Da die Haupt- und Nebenerwerbslandwirtschaft wesentlich zur Erhaltung der sozialen und

ökologischen Struktur im ländlichen Raum beiträgt, stellt sich die Frage nach Strategien zu ihrer Erhaltung.

### **3.3.1.2 Verarbeitendes Gewerbe**

Das verarbeitende Gewerbe spielt in der Untersuchungsregion eine eher geringe Rolle: Die Industriedichte<sup>22</sup> liegt im Stadtkreis Freiburg und im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald mit 76-78 knapp über der Hälfte des baden-württembergischen Landesdurchschnitts von 150. Auch der Landkreis Emmendingen hat mit 108 noch eine unterdurchschnittliche Industriedichte (IHK 1993: 26).

Nur im Mittelbereich Waldkirch arbeiten über die Hälfte der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe, sonst dominiert der Dienstleistungssektor. In den stark dienstleistungsorientierten Mittelbereichen Titisee-Neustadt und Freiburg arbeiten nur noch 34 bzw. 27% der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe.

Die Industrie des Untersuchungsgebietes erwies sich in den Krisen 1974/ 75 und 1980/ 81 als außerordentlich robust. Es sind in der Mehrzahl kleine und mittlere Betriebe, die stark spezialisierte Produkte herstellen. Im Gegensatz zu anderen Regionen haben hier im Industriebereich die Beschäftigtenzahlen seit 1973 bis zur einsetzenden Rezession 1992 kontinuierlich zugenommen. Besonderen Stellenwert haben die sogenannten leichten Industrien. Hauptarbeitgeber sind der Maschinenbau, die Elektrotechnik, das Holz-, Papier- und Druckgewerbe sowie die Nahrungsmittelindustrie (vgl. IHK 1993:22).

Die Betrachtung nach Beschäftigten im produzierenden Gewerbe auf Gemeindeebene (Abb. 14) läßt die Bedeutung der Standorte erkennen, an denen das Gewerbe schon auf eine lange Tradition zurückblickt. Kenzingen, Herbolzheim, Malterdingen und Teningen sind kleinere Gemeinden entlang der Entwicklungsachse Emmendingen-Lahr-Offenburg, die mit einer Anzahl von Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe von über 1.000 hervorstechen. Das Elztal mit Waldkirch, Gutach und Elzach ist ebenfalls eine industrielle Achse mit Vergangenheit. Hohe Beschäftigtenzahlen im sekundären Sektor weisen auch die Gemeinden im Hochschwarzwald Neustadt, Eisenbach, Löffingen und Lenzkirch auf. Insbesondere Elektronik und Feinmechanik sind hier die traditionellen Gewerbebezüge. Eine vierte Achse mit industrieller Erschließung ist die Achse über Bad Krozingen, Heitersheim nach Müllheim/ Neuenburg.

Das verarbeitende Gewerbe ist in der gesamten Region stark diversifiziert. Die verschiedenen Industriezweige verteilen sich relativ gleichmäßig auf alle Mittelbereiche (Abb. 13). Auffällig ist, daß der Zweig Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik im ganzen Untersuchungsgebiet eine große Rolle spielt. Auch das Baugewerbe ist überall vertreten.

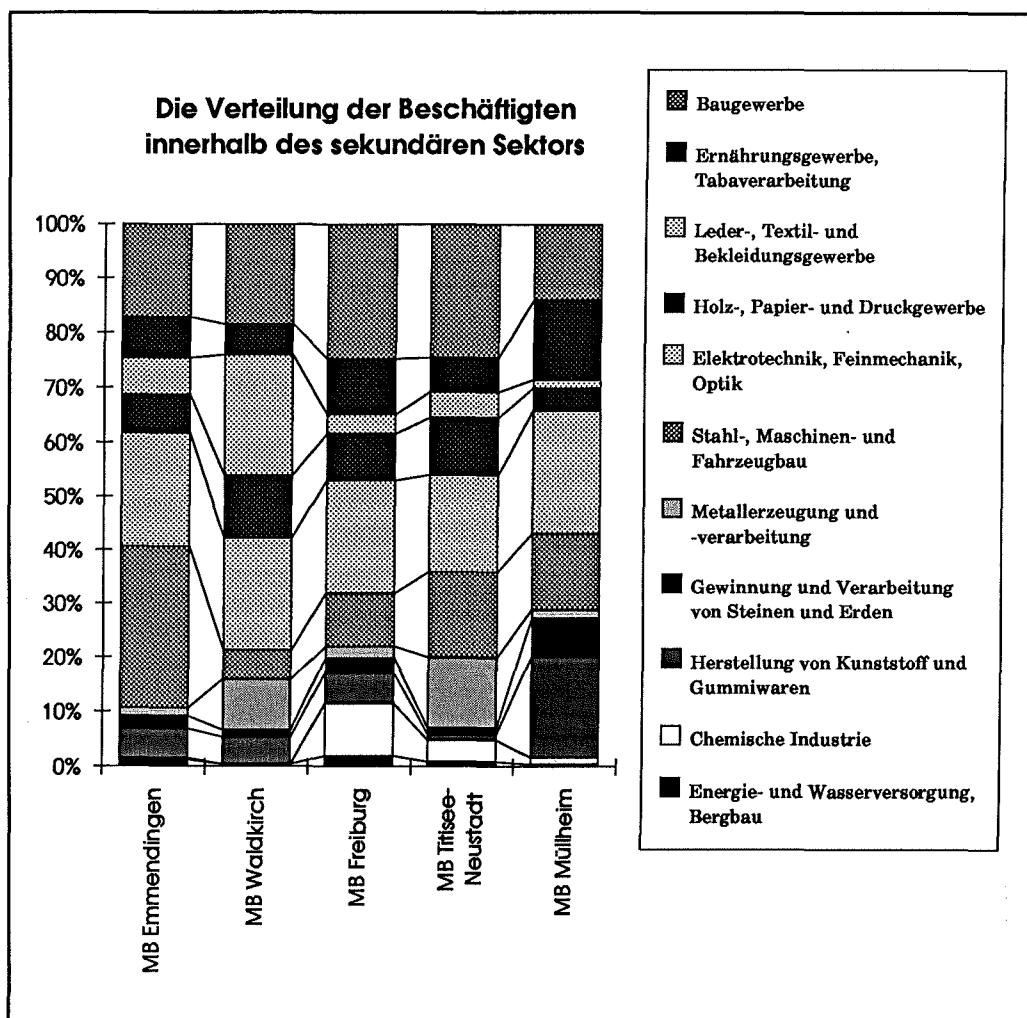
Der Mittelbereich Emmendingen weist eine Konzentration auf den Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau auf. Hier arbeiten 30% der Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes.

Auch in den anderen Mittelbereichen gibt es innerhalb des verarbeitenden Gewerbes Schwerpunkte, die aber nicht so stark ausgeprägt sind. So sind das Leder-, Textil- und Bekleidungsgewerbe im Mittelbereich Waldkirch besonders stark. Aber auch die Bereiche Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik sowie die Papier- und Druckindustrie sind hier im Vergleich zur übrigen Untersuchungsregion überdurchschnittlich vertreten.

Auf den Mittelbereich Freiburg konzentriert sich die Chemie- und Pharmaindustrie des Untersuchungsgebiets. Knapp 10% der Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes sind in diesem Industriezweig beschäftigt. Darüber hinaus spielen in diesem Mittel-

<sup>22</sup> Beschäftigte in Betrieben im Bergbau und verarbeitenden Gewerbe einschl. Handwerk pro 1000 Einwohner.



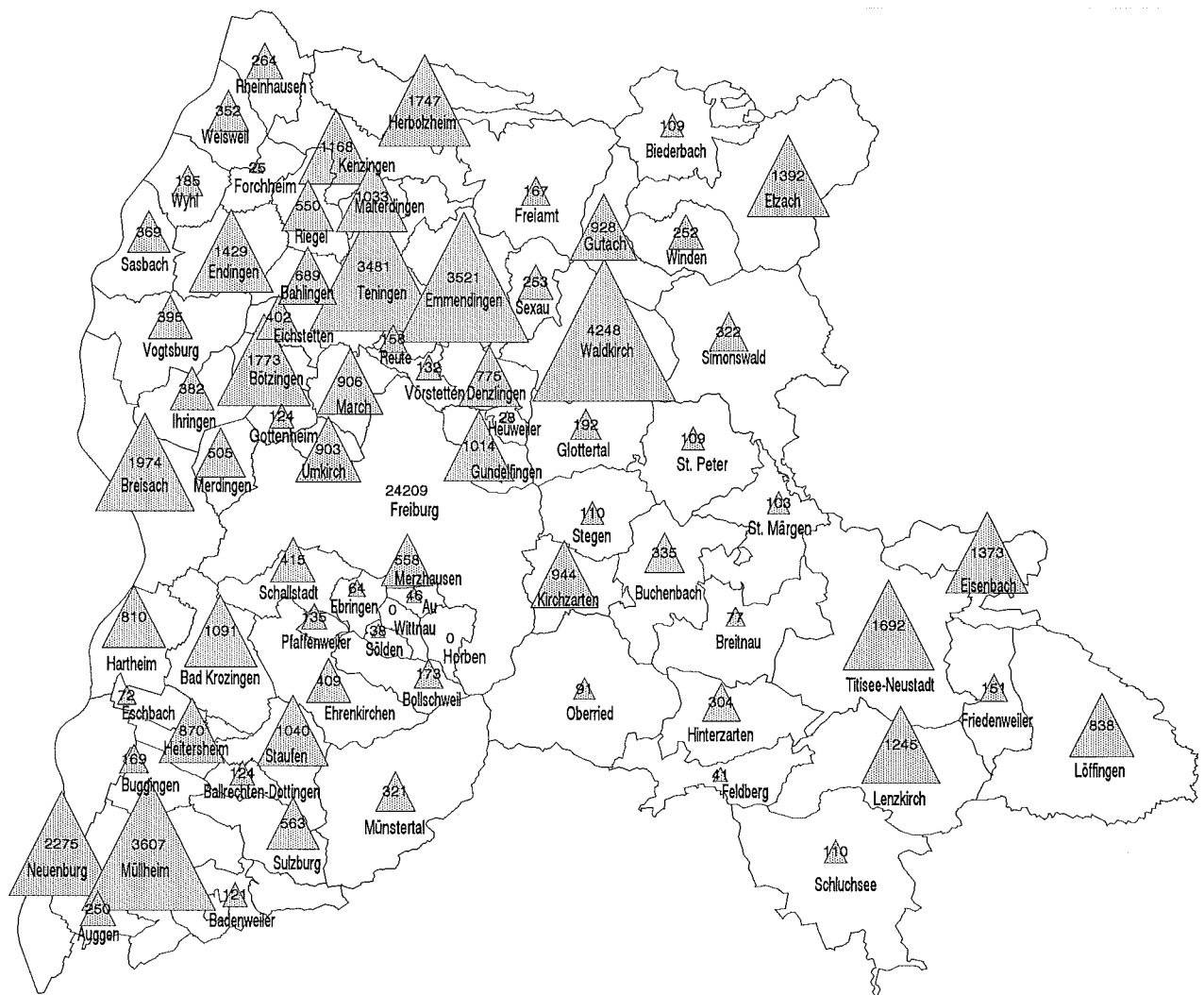


**Abb. 13** Die Verteilung der Beschäftigten der Untersuchungsregion innerhalb des sekundären Sektors (Quelle: Arbeitsstättenzählung 1987)

bereich Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau, Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung sowie die Papier- und Druckindustrie eine wichtige Rolle.

Im Mittelbereich Titisee-Neustadt wird das verarbeitende Gewerbe von der Metallerzeugung und -verarbeitung und vom Industriezweig Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau dominiert. Das verarbeitende Gewerbe ist sehr stark auf die beiden Standorte Eisenbach und Löffingen konzentriert.

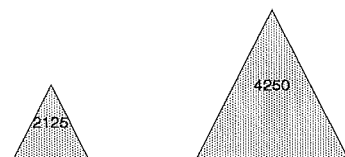
Der Mittelbereich Mülheim ist der einzige, in dem die Herstellung von Kunststoff und Gummiwaren eine größere Rolle spielt (18% der Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes). Fast genauso viele Beschäftigte finden sich noch in den Betrieben des Ernährungsgewerbes und der Tabakindustrie sowie im Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau. Die Konzentration auf bestimmte Industriezweige ist in diesem Bereich nicht so groß.



Maßstab 1 : 400.000

20 km

#### Beschäftigte Im produzierenden Gewerbe



Entwurf: B.Schultz, EURES Kartographie: J.Espenlaub, IAG 1994

**Abb. 14** Beschäftigte im Produzierenden Gewerbe nach Gemeinden (Quelle: Arbeitsamt Freiburg 1994)

### **3.3.1.3 Dienstleistungen**

Die entscheidende wirtschaftliche Dynamik der Untersuchungsregion geht vom Dienstleistungssektor aus. Über 80% aller neu geschaffenen Arbeitsplätze des letzten Jahrzehnts entstanden in diesem Bereich (SCHLEICHER-TAPPESE/ ROSENBERGER-BALZ/ HEY 1992:74).

Wie bereits erwähnt, ist die Stadt Freiburg die Dienstleistungsmetropole der Region, deren Versorgungsfunktion noch weit über das Untersuchungsgebiet hinausgeht. Sie prägt das Ansehen der gesamten Region über die Grenzen derselben hinaus, obwohl der Dienstleistungsbereich in den anderen Städten und Gemeinden des Untersuchungsgebietes bei weitem nicht so dominant ist. Im Stadtkreis Freiburg sind 78% der Beschäftigten im Dienstleistungssektor tätig. Der Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald liegt mit einer Quote von 58% der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich immer noch rund 4% über dem baden-württembergischen Landesdurchschnitt von 54%. Im stärker vom verarbeitenden Gewerbe geprägten Landkreis Emmendingen sind es nur 48% der Beschäftigten. Die fünf Mittelbereiche unterscheiden sich außer im Anteil des Dienstleistungssektors an den Gesamtbeschäftigten auch noch in der Gewichtung der verschiedenen Bereiche innerhalb des Dienstleistungssektors.

In dieser Regionalanalyse werden innerhalb des Dienstleistungssektors drei solcher Bereiche unterschieden:

1. der Bereich Handel, Verkehr, Banken und Versicherungen,
2. alle sonstigen Dienstleistungen mit Erwerbscharakter und
3. Dienstleistungen ohne Erwerbszweck.

Im Mittelbereich Freiburg dominiert ganz klar der Bereich der Dienstleistungen ohne Erwerbszweck, d.h. der öffentlichen Dienstleistungen, die von Gebietskörperschaften, von Sozialversicherungen und von nicht-staatlichen Organisationen ohne Erwerbszweck, wie z.B. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Kammern, erbracht werden. Freiburg ist Sitz der Universität und vieler Ämter. Außerdem finden sich hier viele Verbandsvertretungen. Aber auch die beiden anderen Dienstleistungsbereiche sind stark vertreten. Auffällig ist noch die große Bedeutung des Handels.

Aufgrund der bisher getroffenen Unterscheidung zwischen den verschiedenen Dienstleistungsbereichen war es möglich, in den Mittelbereichen Schwerpunkte innerhalb des tertiären Sektors auszumachen. Will man jedoch qualitative Aussagen über die Arbeit, die in diesem Sektor geleistet wird, treffen, sind diese Kategorien nicht ausreichend. Das IAB hat zwar die Unterscheidung in primäre und sekundäre Dienstleistungen geschaffen, diesen Begriffen liegen jedoch keine statistischen Daten zugrunde. Versucht man nun, die statistischen Daten der Beschäftigung in den einzelnen Dienstleistungsbereichen auf die Qualität ihrer Tätigkeiten hin zu untersuchen, so stellt man fest, daß der hohe Beschäftigungsanteil des Dienstleistungssektors ambivalent zu bewerten ist: vor allem die personenbezogenen Dienstleistungen (erbracht z.B. durch FriseurInnen, HaushälterInnen und im Gastgewerbe), die meist eine Verlagerung bis dahin unbezahlter (Familien)Arbeit in den Lohnarbeitssektor darstellen, sind oft Niedriglohnbeschäftigungen des primären Dienstleistungsbereichs. In diesem Bereich werden nur geringe Anforderungen an das Qualifikationsniveau gestellt. Häufig sind sie den saisonalen oder konjunkturellen Schwankungen stark unterworfen. Dieser primäre Dienstleistungsbereich hat besonders in durch den Tourismus geprägten Gebieten der Untersuchungsregion ein starkes Gewicht. Er macht dort ungefähr ein Drittel der Dienstleistungen aus. Dies ist als eine der größten Strukturschwächen der Region anzusehen.

Auffällig bei der Betrachtung der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich nach Mittelbereichen und Gemeinden (Abb. 15) ist der starke Anteil des Dienstleistungssektors (65%) in Titisee-Neustadt und seinen umgebenden Gemeinden. Insbesondere domi-



niert hier der Bereich der erwerbsorientierten Dienstleistungen. Mehr als ein Drittel des gesamten Dienstleistungsbereichs macht hier das Gastgewerbe aus. Die große Bedeutung des Fremdenverkehrs für diesen Mittelbereich wird bei der Betrachtung der im Dienstleistungsbereich beschäftigten Personen klar. Für einige vor allem der kleineren Gemeinden des Schwarzwalds ist der Tourismus fast das einzige Gewerbe.

Auch im Mittelbereich Müllheim, der im Markgräflerland liegt und zu dem einige Kurorte gehören, ist der Bereich der gewerblichen Dienstleistungen und des Gastgewerbes stark vertreten, wenn auch nicht ganz so ausgeprägt wie im Mittelbereich Titisee-Neustadt. Bad Krozingen und Badenweiler als Kur- und Badeorte stechen ebenfalls heraus.

Der Mittelbereich Emmendingen hat einen starken Bereich öffentlicher Dienstleistungen, die fast die Hälfte des gesamten Dienstleistungsbereichs ausmachen. Ähnlich sieht es auch im Mittelbereich Waldkirch aus, wobei hier die gewerblichen Dienstleistungen wieder etwas stärker sind.

Die Zahlen der im Dienstleistungsbereich beschäftigten Frauen sind für Freiburg sehr hoch, weil Freiburg, wie bereits mehrfach erwähnt, Verwaltungssitz mehrerer Ämter ist. Die Universität ist der größte Arbeitgeber Freiburgs, erwähnenswert ist die Universitätsklinik mit ihrem überregionalen Ruf sowohl bei der medizinischen Versorgung als auch im Bereich der Forschung. Zahlreiche Forschungsinstitutionen sind in Freiburg angesiedelt: Mehrere Fraunhofer-Institute beschäftigen sich hier mit den Forschungsschwerpunkten Solarenergie, Physikalischer Meßtechnik u.a., daneben gibt es mehrere Umweltforschungsinstitute, die weit über die Grenzen der Region bekannt sind.

### **3.3.2 Betriebsgrößen und Betriebsstruktur**

Die Betriebe in der Untersuchungsregion sind vor allem von kleiner und mittlerer Größe. Dies ist zum einem durch die ausgeprägte Dominanz des Dienstleistungsbereichs bedingt, für den kleine Betriebsgrößen charakteristisch sind. Aber auch bei den Industriebetrieben der Untersuchungsregion gibt es nur wenige Großunternehmen. Viele dieser Industriebetriebe haben sich aus Gewerbebetrieben entwickelt, die sich in den letzten Jahrzehnten auf bestimmte Produkte und Absatzmärkte spezialisiert haben. Die Kleinbetriebe (Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten) tragen wesentlich zur Beschäftigung in Südbaden bei. Ihre Bedeutung ist in Südbaden wesentlich höher als im baden-württembergischen Durchschnitt (SCHLEICHER-TAPPESER/ ROSENBERGER-BALZ/ HEY 1992:82f).

Bei einer Untersuchung der Berufe, in denen mehr Frauen als Männer arbeiten (vgl. Kap. 3.5.4), stellt man fest, daß Berufe mit einem extrem hohen Frauenanteil sehr häufig in kleinen Betrieben (bis 19 Personen) zu finden sind (Arbeitsstättenzählung 1987). ArzthelferInnen (Frauenanteil 99,6%) arbeiten z.B. zu 84,3% in solchen Kleinbetrieben, bei den FriseurInnen (Frauenanteil 91,5%) sind es 82,4%, bei den VerkäuferInnen (Frauenanteil 78,8%) 49,1%. Ausnahmen von der Regel "Frauenberuf = Beschäftigung in einem kleinen Betrieb" sind der Gesundheitsbereich und die Raumpflege, die in größeren Betriebseinheiten organisiert sind. Betrachtet man statt der Berufe mit dem höchsten Frauenanteil die Berufe, in denen zahlenmäßig die meisten Frauen arbeiten, so kommt man zu dem gleichen Ergebnis: auch in den Betrieben, die z.B. viele Bürofachkräfte und Groß- und Einzelhandelskaufleute beschäftigen, herrschen kleine Betriebsstrukturen vor.

Die Klein- und Mittelbetriebe (KMU) haben ihre Stärken in der größeren Struktur- und Konjunkturkrisensicherheit. Sie arbeiten flexibel und kundenspezifisch. Nachteile der KMU sind ihr geringer Anteil an eigener Forschung und Entwicklung, ihre Verwaltungsfixiertheit auf einen bzw. einige wichtige Person(en), und ihr Mangel an eigener vorausschauender Personalplanung und Personalqualifikation.

Frauen sind also zu einem großen Teil in kleinen und mittleren Betrieben beschäftigt. Was bedeutet das für die Erwerbstätigkeit der Frauen in der Region? Arbeitsstellen in kleinen und mittleren Betrieben zeichnen sich häufig dadurch aus, daß die oder der Beschäftigte in mehreren Arbeitsfeldern tätig ist und deshalb entsprechend flexibel sein muß. Diese Flexibilität und die Kenntnisse in verschiedenen Arbeitsfeldern sind für die Beschäftigten Qualifikationen, die ihnen auch bei einer beruflichen Neuorientierung von Nutzen sein können. Sie bringen aber auch mit sich, daß die/ der Beschäftigte weniger leicht ersetzbar ist. An sie/ ihn wird deshalb oft die Bedingung der ganztätigen Verfügbarkeit gestellt, was vor allem Frauen mit Kindern und mit pflegerischen Aufgaben vor Probleme stellt. Kleine und mittlere Betriebe sind bei der Organisation der Arbeitszeit und von Mutterschutz-Vertretungen durch die dünnere Personaldecke weniger flexibel und oft auch durch den geringeren finanziellen Spielraum in ihren Möglichkeiten der betrieblichen Frauenförderung eingeschränkt. Nur sehr selten nehmen sie hier eine Vorreiterrolle ein.

### 3.3.3 Bewertung der regionalen Wirtschaftsstruktur

Das Untersuchungsgebiet weist, wie ganz Südbaden, eine ausgesprochene Industrieschwäche auf. Die Schwäche des Produzierenden Gewerbes und der hohe Anteil an Öffentlichen Dienstleistungen führt dazu, daß Freiburg von allen Stadtkreisen Baden-Württembergs die geringsten Gewerbesteureinnahmen pro Kopf hat (Tressel 1992:4).

| Gebietseinheit              | 1980          |                | 1985          |                | 1990          |                | Veränderung<br>1980 – 1990<br>in % |                |
|-----------------------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|------------------------------------|----------------|
|                             | in 1000<br>DM | DM je<br>Einw. | in 1000<br>DM | DM je<br>Einw. | in 1000<br>DM | DM je<br>Einw. | 1000-DM-<br>Beträge                | DM je<br>Einw. |
| Stkr. Freiburg i. Br.       | 94 597        | 545            | 80 916        | 444            | 105 064       | 555            | 11,1                               | 1,8            |
| engeres Umland              | 13 483        | 188            | 14 455        | 189            | 167 726       | 212            | 24,0                               | 13,0           |
| Lkr. Breisgau-Hochschwarzw. | 56 807        | 286            | 56 555        | 274            | 84 470        | 393            | 48,7                               | 37,4           |
| Lkr. Emmendingen            | 33 765        | 257            | 29 419        | 219            | 41 651        | 302            | 23,4                               | 17,5           |
| Stkr. Stuttgart             | 588 395       | 1010           | 772 048       | 1 376          | 793 833       | 1 379          | 34,9                               | 36,5           |
| Mannheim                    | 260 026       | 856            | 280 414       | 950            | 306 247       | 993            | 17,8                               | 16,0           |
| Karlsruhe                   | 205 192       | 758            | 219 786       | 819            | 254 207       | 932            | 23,9                               | 23,0           |
| Heidelberg                  | 57 474        | 436            | 65 155        | 487            | 87 641        | 645            | 52,5                               | 47,9           |
| Heilbronn                   | 72 758        | 652            | 88 671        | 797            | 128 131       | 1 114          | 76,1                               | 70,9           |
| Pforzheim                   | 98 667        | 925            | 89 461        | 859            | 125 734       | 1 123          | 27,4                               | 21,4           |
| Ulm                         | 68 843        | 685            | 57 354        | 578            | 116 763       | 1 062          | 69,6                               | 55,0           |
| Baden-Baden                 | 28 919        | 588            | 20 858        | 428            | 46 088        | 894            | 59,4                               | 52,0           |
| Stadtkreise insg.           | 1 474 875     | 806            | 1 674 668     | 928            | 1 963 712     | 1 050          | 33,1                               | 30,3           |
| Baden-Württemberg           | 4 833 788     | 523            | 5 244 057     | 567            | 6 530 650     | 672            | 35,1                               | 28,5           |

**Tabelle 2** Gewerbesteureinnahmen (brutto) in Freiburg i. Br. und ausgewählten Vergleichsgebieten 1980, 1985, 1990 (Quelle: STADT FREIBURG 1992:26)

Besonders interessant ist die Betrachtung der Einnahmen pro Einwohner (Tabelle 2). In Freiburg lag diese 1990 bei DM 555,- pro Einwohner; der Durchschnitt der baden-württembergischen Stadtkreise lag insgesamt mit DM 1050,- fast doppelt so hoch. Das engere Umland, häufig als moderner Gewerbestandort gesehen, hatte 1990 DM 212,- pro Einwohner zu verzeichnen, während der Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald bei DM 393,- und der Landkreis Emmendingen bei DM 302,- lagen. Der Landesdurchschnitt gesamt betrug 1990 DM 672,- pro Einwohner. Diese Zahlen bestätigen die zuvor gemachte Aussage anhand der Industriedichte, die die Untersuchungsregion als eher schwach industrialisiert klassifiziert.

In den vergangenen Jahrzehnten wurde die Industrieschwäche stets als Struktur-schwäche bezeichnet. Heute erst zeigen sich die Vorteile dieser Entwicklung:

- Freiburg hat kaum großindustrielle Strukturen;
- Es gibt keine Fehlentwicklung aufgrund monokultureller, strukturbedrängter Schornsteinindustrien, die es nun zu korrigieren gilt (BECK 1989);
- Es gibt relativ wenige industrielle Altlasten;
- Potentielle Krisenindustrien (wie z.B. Automobilindustrie) sind nicht dominant;
- Es gibt keinerlei umweltgefährdende Grundstoffindustrie im Untersuchungsgebiet, allerdings ist diese im benachbarten Elsaß vertreten;
- Es gibt hier einen "schönen Industriemix" (IHK 1993), die Abhängigkeit von einer einzigen bzw. einigen wenigen Branche ist nicht gegeben;
- Das Fehlen der Industrie steigerte den Wohn-/ Wohnumfeldcharakter und machte Freiburg zu einem interessanten Standort für saubere, technologieorientierte Branchen und für Dienstleistungsanbieter;
- Der Bedeutungsverlust der harten und der Bedeutungsgewinn der 'weichen' Standortfaktoren läßt Freiburg zu einem gefragten Standort werden.

### **3.4 Regionaler Arbeitsmarkt**

#### **3.4.1 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nach Branchen und Berufen**

Die Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren in der Region Freiburg wurde bereits im Kapitel zur regionalen Wirtschaftsstruktur erläutert. Dieses Kapitel soll nun die Entwicklung der Arbeitsplätze nach Wirtschaftsbereichen, die Arbeitslosigkeit nach Branchen und Berufen sowie die Struktur der Frauenerwerbstätigkeit in der Region aufzeigen.

Die Entwicklung bis 1987 ist vor allen Dingen in den Volkszählungen auf Gemeindeebene dokumentiert. Zur Beschreibung der aktuellen Entwicklung ist auf die Pressemitteilungen des Arbeitsamtes Freiburg zurückzugreifen.

Die Beschäftigung entwickelte sich zwischen den beiden Volks- und Arbeitsstättenzählungen 1970 bis 1987 nach Wirtschaftsbereichen wie in Tabelle 3 dargestellt.

Anfänge der Entwicklung, wie sie von IAB/ PROGNOSE für die kommenden Dekaden vorausgesagt wurde (s. Kap. 2.2), finden ihren Grundstein in der stark dienstleistungsgeprägten Untersuchungsregion bereits in der Entwicklung seit 1970. Im beobachtbaren Zeitraum zwischen den beiden Volkszählungen 1970 und 1987 erfuhr das verarbeitende und das Baugewerbe sowie der Handel Beschäftigungseinbußen. Die Wirtschaftsbereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kreditinstitute und Versicherungen sowie die sonstigen Dienstleistungen expandierten. Den größten Zuwachs unter diesen erfuhr die unternehmensbezogenen Dienstleistungen, deren Beschäftigungszahl sich etwas mehr als verdoppelte (auch wenn die absoluten Zahlen 1987 noch weit unter denen des Handels und anderen Bereichen liegen).

| Wirtschaftsbereich                                      | 1970          | 1987          | 1970-1987      |
|---------------------------------------------------------|---------------|---------------|----------------|
| <b>Verarbeitendes Gewerbe insgesamt</b>                 | <b>22.919</b> | <b>17.947</b> | <b>- 21,7%</b> |
| davon: - Stahl-, Maschinen-, Fahrzeugbau, Büromaschinen | 1.972         | 2.480         | + 25,8%        |
| - Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik                   | 7.044         | 6.100         | - 14,7%        |
| <b>Baugewerbe</b>                                       | <b>8.252</b>  | <b>5.654</b>  | <b>- 31,5%</b> |
| <b>Handel insgesamt</b>                                 | <b>19.028</b> | <b>18.976</b> | <b>- 0,3%</b>  |
| davon: - Großhandel                                     | 6.661         | 6.290         | - 5,6%         |
| - Einzelhandel                                          | 11.615        | 12.049        | + 3,7%         |
| <b>Verkehr/ Nachrichtenübermittlung</b>                 | <b>5.958</b>  | <b>7.054</b>  | <b>+ 18,4%</b> |
| <b>Kreditinstitute/ Versicherungen insgesamt</b>        | <b>3.848</b>  | <b>4.667</b>  | <b>+ 21,3%</b> |
| davon: - Kreditinstitute                                | 1.940         | 2.302         | + 18,7%        |
| - Versicherungen                                        | 1.580         | 1.772         | + 12,2%        |
| <b>Sonstige Dienstleistungen insgesamt</b>              | <b>11.791</b> | <b>20.731</b> | <b>75,8%</b>   |
| davon: - Gastgewerbe                                    | 2.163         | 3.435         | + 58,8%        |
| - Bildung/ Wissenschaft/ Kultur                         | 671           | 1.204         | + 79,4%        |
| - Unternehmensbezogene Dienstleistungen                 | 2.447         | 4.980         | + 103,5%       |
| <b>Organisationen ohne Erwerbszweck</b>                 | <b>23.014</b> | <b>34.826</b> | <b>+ 51,3%</b> |

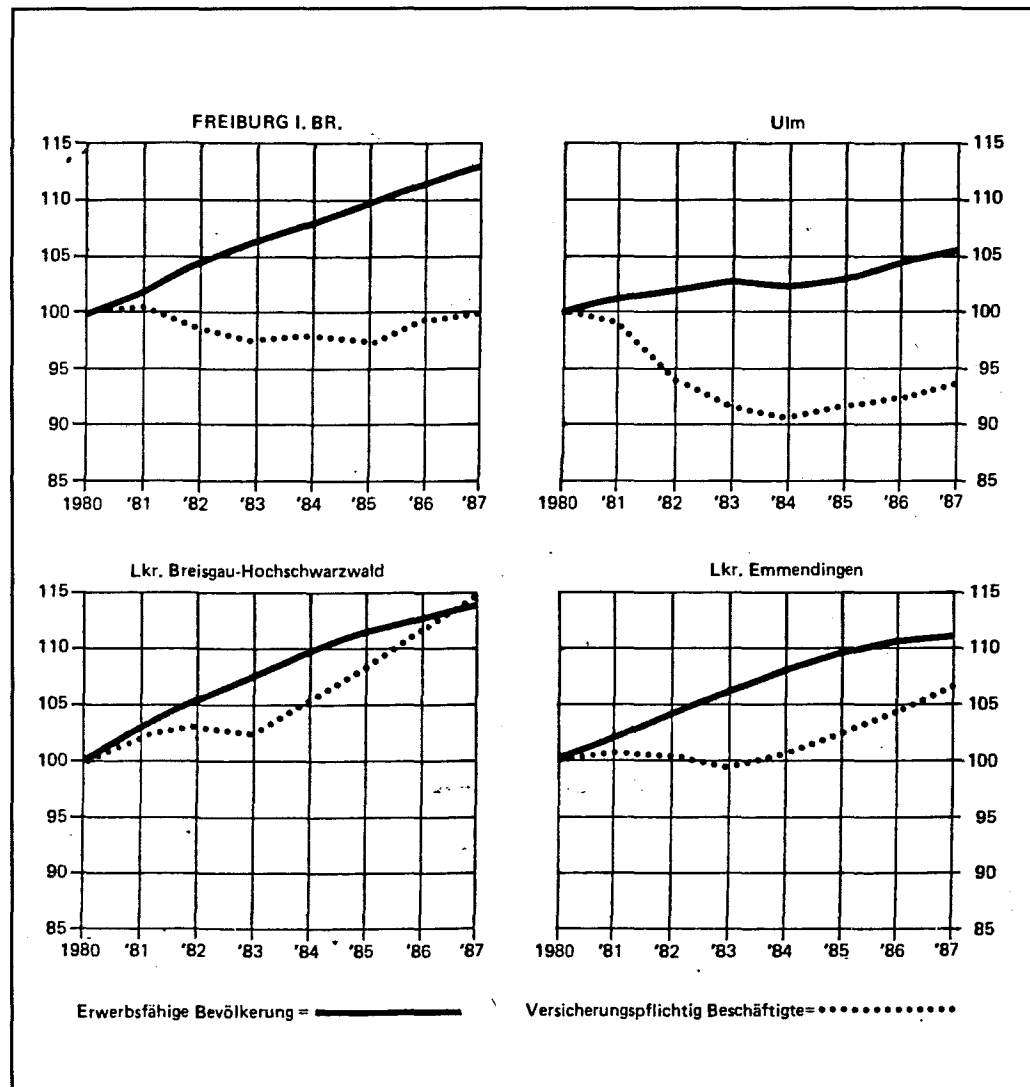
**Tabelle 3** Veränderungen der Beschäftigung 1970-1987 nach Wirtschaftssektoren in der Wirtschaftsregion Freiburg (Quelle: Volks- und Arbeitsstättenzählung 1987)

Wie sieht es nun mit der Arbeitslosigkeit in der Untersuchungsregion aus? Generell ist zu sagen, daß **im Zeitraum 1980-1987** die Arbeitslosigkeit in der Region Freiburg allgemein stärker zunahm als in vergleichbaren Regionen Baden-Württembergs (TRESSEL 1988).

Einen großen Anteil der Arbeitslosen stellen junge Menschen, die direkt nach ihrer schulischen, beruflichen oder universitären Ausbildung keinen Berufseinstieg finden. Freiburg verfügt über eine hohe Zuwanderung insbesondere von jungen Menschen, die zu ihrer Ausbildung nach Freiburg ziehen (insbesondere Universitätsstudenten), bei



gleichzeitig stagnierendem Arbeitsplatzangebot. Die Absolventen bleiben nach der Ausbildung gerne in der Stadt und müssen sich aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage arbeitslos melden. So hatte 1987 jeder fünfte Arbeitslose in Freiburg eine Hochschulausbildung (TRESSEL 1988).



**Abb. 16** Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis unter 65 Jahren) und der versicherungspflichtig Beschäftigten in den Kreisen FR, Ulm, BR-H und EM (Quelle: TRESSEL 1988: 22)

Generell entwickelte sich von 1980 bis 1987 die Arbeitsplatzsituation in den Landkreisen Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen positiver als im Stadtkreis Freiburg. Landkreise, die direkt an Großstädte angrenzen, sind in ganz Baden-Württemberg die Gewinner der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (TRESSEL 1988: 16). Freiburg liegt also bei seiner Arbeitsplatzentwicklung im baden-württembergischen Durchschnitt. Die erwerbsfähige Bevölkerung erfuhr jedoch durch Zuwanderung eine überdurchschnittliche Zunahme, was auch in Abb. 16 zum Ausdruck kommt. Diese Entwicklung erklärt die steigende Arbeitslosigkeit.

Abb. 16 zeigt für 1988, daß die erwerbsfähige Bevölkerung im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald seit 1980 am stärksten angestiegen ist. Auch im Landkreis Emmendingen und im Stadtkreis Freiburg waren starke Zunahmen zu verzeichnen. Besonders deutlich wird dies im Vergleich zum Stadtkreis Ulm. Die Kurve, die die Entwicklung der tatsächlich Beschäftigten (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) zeigt, stieg im beobachteten Zeitraum einzig im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald über die Kurve der erwerbsfähigen Bevölkerung an. Dies ist ein Indikator für die Stadt-Rand-Wanderung der in Freiburg beschäftigten Menschen. Im Landkreis Emmendingen verlaufen die beiden Kurven eher parallel. Krass ist das Auseinanderklaffen der beiden Kurven in Freiburg und in Ulm: Indikatoren für den Zuzug von Menschen, die zwar im erwerbsfähigen Alter sind, die aber dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, wie Auszubildende, Studenten, Sozialhilfeempfänger und ausländische Mitmenschen, die keine Arbeitserlaubnis besitzen. Nicht unter die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fallen auch Beamte und Selbständige, deren Anteil in Städten wie Ulm oder Freiburg groß ist.

Die Betrachtung der **aktuellen Arbeitslosigkeit nach Branchen** in ihrer regionalen Verteilung zeigt folgendes Bild: Der Dienststellenbezirk Freiburg hatte 1993 mit 8,0% die höchste Arbeitslosenquote der Untersuchungsregion. Es folgte das relativ stark industriell geprägte Emmendingen mit 7,0%: Vor allem Gemeinden mit überdurchschnittlich hohem Industrieanteil sind derzeit von der Arbeitslosigkeit betroffen: Verantwortlich für den Rückgang der Beschäftigten ist die wirtschaftlich schlechte Lage der exportabhängigen Industriezweige, der sich hier am stärksten bemerkbar machte. Müllheim und Titisee-Neustadt hatten 6,7 bzw. 5,9% Arbeitslose, wobei in diesen Dienststellenbereichen durch das dominierende Gastgewerbe starke saisonale Schwankungen zu verzeichnen sind. Beispielsweise stieg die Arbeitslosenquote im Bereich Titisee-Neustadt saisonbedingt von Oktober bis November 1993 um 1,5%.<sup>23</sup>

Die Jahresbilanz 1992-1993 zeigt, daß die für den September übliche Belegung des Arbeitsmarktes im vergangenen Jahr deutlich durch wirtschaftliche Schwierigkeiten der Betriebe überlagert wurde. Es gingen vor allem im industriellen Sektor Arbeitsplätze dauerhaft verloren.<sup>24</sup>

Demgegenüber fiel der Anstieg der Arbeitslosigkeit in dienstleistungsdominierten (Handel, Verwaltung, Fremdenverkehr) Gemeinden, wie z.B. Freiburg Stadt, vergleichsweise gemäßigt aus.<sup>25</sup> Auch die Arbeitslosenzahlen in den Fremdenverkehrsgemeinden des Schwarzwalds haben sich kaum verändert.<sup>26</sup> Jedoch waren 1993 infolge der Gesundheitsreform auch erstmals zunehmend Beschäftigte aus Kureinrichtungen und Massagepraxen von Arbeitslosigkeit betroffen, die über das Maß der saisonalen Unterbeschäftigung hinausging.

1994 waren die bisher einzig registrierten Einstellungen im Gaststättengewerbe und im Baugewerbe zu verzeichnen. Die Kurzarbeit in der Region ging zurück. Besonders der Rückgang der Kurzarbeit und die Einstellungen im Baugewerbe lassen auf eine langsame wirtschaftliche Erholung spekulieren. Das Arbeitsamt Freiburg meint hierzu: "Die Auftragslage der Betriebe hat sich zum Teil stabilisiert, was aber bislang nicht zu

<sup>23</sup> Für die einzelnen Dienststellen liegen leider keine nach Geschlechtern getrennten Zahlen vor.

<sup>24</sup> Pressemitteilung des Arbeitsamtes Nr. 40/ 93 vom 7.10.93.

<sup>25</sup> Ein im Vergleich zum Umland gemäßigter Anstieg der Arbeitslosenquote kann auch daher stammen, daß die Pendler, die ihren Arbeitsplatz in Freiburg verlieren, sich am Wohnort arbeitslos melden und dort registriert werden.

<sup>26</sup> Pressemitteilung des Arbeitsamts Freiburg Nr. 55/ 93 vom 23.12.1993.

weiteren Beschäftigungsimpulsen geführt hat."<sup>27</sup> Und: "Die sich langsam erholende Wirtschaft hat bislang noch zu keiner spürbaren Entlastung des Arbeitsmarktes beigetragen."<sup>28</sup>

Die Betrachtung der Arbeitslosigkeit **nach Berufen** zeigt folgendes Bild: Betroffen waren von der rezessiven Entwicklung der letzten zwei Jahre zunächst vor allem gewerbliche Arbeitnehmer in Metall-, Elektro- und Montageberufen und der Textilbranche, aber später auch vermehrt Techniker, Ingenieure, Chemiker, Physiker und Mathematiker, sowie seit 1993 Büro- und Verwaltungskräfte.<sup>29</sup> Die Arbeitslosigkeit konzentriert sich also nicht wie in früheren Krisen auf die ungelernten ArbeiterInnen, sondern greift auch auf ArbeiterInnen und Angestellte mit hohen Bildungsabschlüssen und auf Berufe über, die bisher als krisensicher galten. Waren zu Beginn der Rezession mehr produktionsorientierte und technische Berufe vom Stellenabbau betroffen, also eher männerdominierte Stellen, folgten später auch Stelleneinsparungen im Dienstleistungsbereich. So ist es zu erklären, daß seit 1990 die Arbeitslosigkeit unter Männern zunächst stärker anstieg als unter Frauen.<sup>30</sup> Heute sind auch die Berufe im Dienstleistungssektor und im Handel durch Restrukturierungen und Technisierung bedroht. Hiervon sind vor allem ArbeitnehmerInnen mit niedrigem Qualifikationsniveau bedroht, da im Rahmen von Umstrukturierungen Tätigkeitsfelder zusammengefaßt und so Stellen wegrationalisiert werden, die dann auch später im Falle eines wirtschaftlichen Aufschwungs nicht wieder neu besetzt werden.

Besonders beunruhigend ist, daß viele Absolventen von schulischen und beruflichen Ausbildungen sich im Anschluß an diese direkt arbeitslos melden müssen. "Der berufliche Einstieg ist durch die schlechte Wirtschaftslage schwerer geworden."<sup>31</sup>

### 3.4.2 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von Frauen in der Region Freiburg

Auch hier bietet sich ein Vergleich der Situation vor 1987 aufgrund der Volkszählungsdaten mit den aktuell beobachtbaren Trends aufgrund der aktuellen Arbeitsamtsinformationen an.

Betrachtet man die Daten der drei Volkszählungen (1961, 1970, 1987), so stellt man für den **Stadtkreis Freiburg im Breisgau** fest, daß die Erwerbstätigenquote<sup>32</sup> der Frauen sich über den gesamten Zeitraum kaum verändert hat, sondern stets bei einem Wert um 33% liegt. Die Erwerbstätigenquote der Männer ist im gleichen Zeitraum kontinuierlich von 57% (1960) auf 50,5% (1987) gesunken. Dies ist dadurch zu erklären, daß bei den Männern, ausgehend von einer Vollerwerbstätigenquote, die allgemeinen Veränderungstendenzen wie der frühere Eintritt ins Rentenalter und die Tendenz zu höheren Bildungsabschlüssen (mit entsprechend späterem Eintritt ins Berufsleben) eher sichtbar sind.

<sup>27</sup> Pressemitteilung des Arbeitsamts Freiburg Nr. 21/ 94 vom 5.5.1994.

<sup>28</sup> Pressemitteilung des Arbeitsamts Freiburg Nr. 31/ 94 vom 6.7.1994.

<sup>29</sup> Quellen: Pressemitteilungen des Arbeitsamtes Freiburg Nr. 24/ 93 v. 4.6.93; Nr 29/ 93 v. 6.7.93; Nr 36/ 93 v. 3.9.93; Nr. 40/ 93 v. 7.10.93; Nr 46/ 93 v. 5.11.93 und 17/ 94 v. 7.4.94.

<sup>30</sup> Pressemitteilung des Arbeitsamtes Freiburg Nr. 40/ 93 vom 7.10.1993.

<sup>31</sup> Pressemitteilung des Arbeitsamtes Freiburg Nr. 40/ 93 v. 7.10.1993.

<sup>32</sup> Erwerbstätigenquote = Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung, diese Definition entspricht der, die auch in der Volkszählung verwendet wurde. Im Gegensatz dazu ist die Erwerbsquote der Anteil der Erwerbspersonen, d.h. aller Erwerbstätigen und Erwerbslosen, an der Gesamtbevölkerung.

Der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen hat sich von 1960 bis 1987 von 41,9% auf 43,8% leicht erhöht. Der ohnehin schon niedrige Anteil der Frauen im produzierenden Gewerbe sank von 26,7 auf 23,6%, während sich der Anteil der Frauen im Dienstleistungsbereich von 48,6 auf knapp über 50% erhöhte. Die absolute Steigerung des Frauenanteils an den Erwerbstätigen ist darauf zurückzuführen, daß der Dienstleistungsbereich im gleichen Zeitraum gegenüber dem produzierenden Gewerbe an Gewicht gewonnen hat.

Die Frauenerwerbstätigenquoten in den **Landkreisen** sind zwischen 1961 und 1970 von 43,6% (Breisgau-Hochschwarzwald) bzw. 44,6% (Emmendingen) auf rund 35% gesunken und haben sich seither auf diesem Niveau stabilisiert (1987: 35,6%). Der abrupte Rückgang der Zahl der erwerbstätigen Frauen ist in einem engen Zusammenhang mit dem Niedergang der in dieser Region bis dahin sehr wichtigen Tabakmanufakturen zu sehen, in denen zum Großteil Frauen beschäftigt waren, die dort nebenberuflich (zusätzlich zur Arbeit auf dem eigenen Hof) tätig waren. Bedingt durch steigende Reallöhne, die die arbeitsintensive Manufaktur zunehmend unrentabel machten und durch eine große Pilzepidemie verschwand dieser Produktionszweig innerhalb kürzester Zeit fast ganz und ist heute mit wenigen Tausend Beschäftigten in der ganzen Region kein besonders wichtiger Arbeitgeber mehr (vgl. SCHLEICHER-TAPESER/ ROSENBERGER-BALZ/ HEY 1992:56).

Von der rezessiven Entwicklung der letzten zwei Jahre waren die Männer im Untersuchungsgebiet bisher stärker betroffen als die Frauen, da diese zunächst nur das verarbeitende Gewerbe betraf, aus dem die ungelernten Arbeiterinnen schon im Laufe der letzten Jahre verdrängt worden waren. Am Zuwachs der Arbeitslosen waren die Männer 1993 rund ein Drittel stärker beteiligt als die Frauen. Die Arbeitslosenquote im Arbeitsamtsbezirk Freiburg (entspricht der Untersuchungsregion) betrug im März 1994 7,3%, und zwar 8,0% bei den Männern und 6,5% bei den Frauen<sup>33</sup>. Bei den Frauen ist allerdings erfahrungsgemäß von einem höheren Anteil nicht gemeldeter Arbeitsloser auszugehen, da erwerbslose Frauen häufig den Weg zum Arbeitsamt scheuen - sei es aus Schwellenangst, nach schlechten Erfahrungen, weil sie nach dem Verlust des Arbeitsplatzes wieder Familienarbeit leisten und in diesem Sinne nicht "beschäftigungslos" sind oder weil sie sich keinen Anspruch auf staatliche Unterstützung ausrechnen. Die Ansprüche auf Unterstützungen sind schließlich an bestimmte Voraussetzungen der vorangegangenen Berufsausübung gekoppelt (bestimmte Anzahl von Monaten, zu denen ein Beschäftigungsverhältnis vorlag etc.).

Die Erwerbstätigenquote der Frauen in Freiburg lag 1987 (Arbeitsstättenzählung 1987) mit 33,5% knapp unter dem baden-württembergischen Landesdurchschnitt (35,5%). In den Landkreisen Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen liegt die Frauenerwerbstätigenquote mit 35,6 und 35,3% ziemlich genau im baden-württembergischen Landesdurchschnitt. Dasselbe gilt auch für die (entsprechend höheren) Erwerbsquoten der Männer. Für die Situation Freiburgs mag es bei einer Stadt dieser Größe, dazu noch mit einem starken Dienstleistungssektor, zunächst verwundern, daß die Erwerbstätigenquote der Frauen nicht höher ist. Diese Tatsache ist generell erklärbar durch den niedrigen Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Städten (vgl. Kap. 3.4.1). Diese These wird durch die Beobachtung gestützt, daß auch die Erwerbstätigenquote der Männer in Freiburg mit 50,5% relativ niedrig ist (Landesdurchschnitt: 59%). Wie lassen sich die niedrigen Beschäftigungsquoten von Frauen erklären?

Freiburg hat schon seit einiger Zeit einen überdurchschnittlich hohen Anteil an arbeitslosen AkademikerInnen. Universitäten bilden generell für einen überregionalen Bedarf aus. Teilweise würden diese gerne in Freiburg bleiben wollen, haben hier jedoch

<sup>33</sup> Siehe Pressemitteilung des Arbeitsamts Freiburg vom 07.04.94.

aufgrund der regionalen Wirtschaftsstruktur kaum eine Chance, den beruflichen Einstieg in eine Beschäftigung ihres Niveaus zu bewältigen. So sind viele für die Dauer der Arbeitsplatzsuche für einige Zeit in Freiburg arbeitslos gemeldet, um dann in anderen Städten Deutschlands erwerbstätig zu werden.

Für die in den beiden Landkreisen im Vergleich zu Freiburg höhere Erwerbstätigkeitsquote der Frauen lassen sich vor allem zwei Erklärungen finden, die wahrscheinlich zusammenspielen: Frauen in ländlichen Räumen fangen wegen kürzerer Ausbildungszeiten früher an zu arbeiten als Frauen im städtischen Raum, was sich in einer höheren Erwerbstätigenquote der 15 bis 25-jährigen ausdrückt. Außerdem lassen die im ländlichen Raum häufig noch intakten Familienstrukturen, die einen größeren Personenkreis umfassen, oft eine private und deshalb einfachere Lösung des Problems der Kinderbetreuung zu. Für diese These spricht, daß in Baden-Württemberg die Erwerbstätigenquote von Frauen mit Kindern in ländlichen Räumen um 4% höher ist als in städtischen Gebieten. Bei den Frauen mit drei und mehr Kindern beträgt der Unterschied sogar 14% (GOEKEN u.a. 1993:109). Zudem spielt in den Landkreisen der Untersuchungsregion das Gastgewerbe eine wichtige Rolle, in dem wiederum zu über 70% Frauen, allerdings häufig in schlecht bezahlten oder extrem belastenden Berufen beschäftigt sind.<sup>34</sup>

### 3.4.3 Bewertung des regionalen Arbeitsmarktes

Der regionale Arbeitsmarkt ist ein Arbeitsmarkt, auf dem die hochqualifizierten Tätigkeiten eher selten sind. Freiburg selbst hat durch seine hohe Attraktivität als Wohnort eine Zunahme an Beratungs- und Planungsbüros zu verzeichnen, die jedoch nicht besonders beschäftigungswirksam sind, da dies meist Existenzgründungen von Akademikern sind, die wenig weitere MitarbeiterInnen beschäftigen. In Freiburg gibt es zahlreiche Forschungsinstitutionen (Fraunhofer-Institute, Umweltforschungsinstitute). Da diese hochspezialisiert sind und ihre Stellenangebote meist überregional ausschreiben, ist auch hier von einem geringen regionalen Beschäftigungsimpuls auszugehen. Sowohl im Umland als auch im Stadtkreis Freiburg dominieren im gewerblichen Sektor Betriebe im Feinmechanik- und Optikbereich und im Maschinenbau. Hier finden Ingenieure Beschäftigung, die zumeist an den Fachhochschulen der weiteren Umgebung studiert haben.

Beschäftigungsfelder für Frauen bestehen zumeist im tertiären Sektor. Organisationen ohne Erwerbszweck sowie der öffentliche Dienst sind für den städtischen Raum und Fremdenverkehrsgewerbe bzw. gesundheitliche Berufe im Kurbetrieb für den ländlichen Raum zu nennen. Auch hier bieten sich kaum qualifizierte Beschäftigungen.

Wie die Arbeitslosenzahlen zeigen, die sich kaum vom Landes- und vom Bundesdurchschnitt unterscheiden, konnten in der Rezession keine regionalen Abfederungsstrategien eingesetzt werden. Daraus läßt sich schließen, daß sich die regionale Wirtschaft trotz ihrer geringen Industriedichte und des Fehlens von Altindustrie als anfällig für die gesamtwirtschaftlich schlechte Lage erwiesen hat.

Regionale Potentiale der Qualifikation, d.h. Arbeitskräfte, die regional ausgebildet werden und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, werden von der regionalen Wirtschaft nur bedingt ausgeschöpft. AkademikerInnen der Universität Freiburg sind meist gezwungen, sich überregional eine Stelle für den Berufseinstieg zu suchen, obwohl viele von ihnen gerne in der Region bleiben würden. Es gibt kaum Stellen für sie.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Angaben nach der Arbeitsstättenzählung von 1987.

<sup>35</sup> Als Indikator hierfür können auch die Stellenangebote der lokalen Badischen Zeitung gelten, in denen jede Menge Putz- und Sekretariatsstellen, aber auch Beschäftigungsmöglichkeiten für handwerklich

### 3.5 Struktur der Frauenerwerbstätigkeit im Untersuchungsgebiet

#### 3.5.1 Die Verteilung der erwerbstätigen Frauen auf die verschiedenen Wirtschaftssektoren

Die in den fünf Mittelbereichen unterschiedliche Verteilung der Beschäftigten auf die Wirtschaftssektoren (vgl. Kap. 3.3.1) spiegelt sich auch in der Verteilung der erwerbstätigen Frauen wider (Daten stammen aus Volkszählung und Arbeitsstättenzählung 1987, aktuelle Daten liegen nicht geschlechtsspezifisch vor).

Die Zahlen der im Primären Sektor beschäftigten Frauen sind gering. Selbst in den ländlich strukturierten Mittelbereichen der Untersuchungsregion liegen die Zahlen der Frauen, die im landwirtschaftlichen Sektor beschäftigt sind, bei einem Prozent. In der Untersuchungsregion sind es in der Mehrzahl Nebenerwerbsbetriebe. Die Bäuerinnen, die außerhalb der Landwirtschaft in anderen Tätigkeiten beschäftigt sind, werden meist auch in diesen statistisch erfaßt.

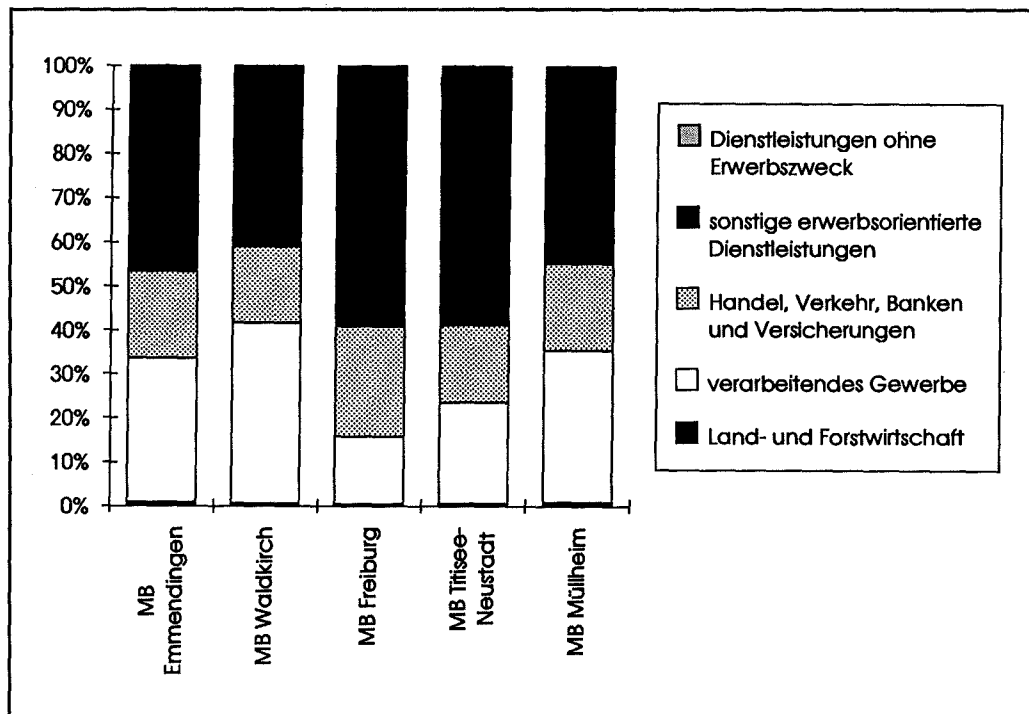


Abb. 17 Die Verteilung der weiblichen Beschäftigten in der Untersuchungsregion auf die Wirtschaftssektoren (Quelle: Arbeitsstättenzählung 1987)

Die Verteilung der Frauen auf die verschiedenen Wirtschaftssektoren in den Mittelbereichen ist wie folgt: In den Mittelbereichen Freiburg und Titisee-Neustadt ist der Anteil der Frauen, die im **verarbeitenden Gewerbe** arbeiten, am niedrigsten (15 und 23%). Am höchsten ist er im Mittelbereich Waldkirch (45%). Die Mittelbereiche Emmendingen und Müllheim liegen mit 33 bzw. 34% dazwischen.

ausgebildete Metallfacharbeiter ausgeschlossen sind, aber keinerlei Stellen für AkademikerInnen der Fachrichtungen der Freiburger Universität.

Im Mittelbereich Freiburg sind 85% der erwerbstätigen Frauen im **Dienstleistungsbereich** beschäftigt. Besonders viele Frauen arbeiten hier im Bereich "Dienstleistungen ohne Erwerbszweck" (32%). Eine ähnlich hohe Konzentration der Frauen auf den Dienstleistungssektor weist auch der Mittelbereich Titisee-Neustadt mit 77% auf. Hier liegt aber das Gewicht viel stärker auf den erwerbsorientierten Dienstleistungen (41% der beschäftigten Frauen), in dem das Gastgewerbe mit einem Frauenanteil von 62% dominiert.

Für die gesamte Untersuchungsregion ist bezüglich der Unterscheidung nach primären und sekundären Dienstleistungen zu sagen, daß Frauen vor allem im Bereich der primären, weniger qualifizierten Dienstleistungen im Handel und im Fremdenverkehr, als Bürokräfte und als (nicht oder nur wenig ausgebildete) Pflegekräfte im Gesundheitsbereich beschäftigt sind. Leider gibt es hier keine regionalisierten Statistiken.

Die Betrachtung der Frauenerwerbstätigkeit innerhalb des Dienstleistungssektors zeigt, daß sie im Bereich der gewerblichen Dienstleistungen dominieren, wo sie über 60% der Beschäftigten stellen. Auch im Bereich der Dienstleistungen ohne Erwerbszweck sind die Frauen mit rund 50% der Beschäftigten vertreten. Es folgt der Bereich Handel, Banken, Verkehr und Versicherungen, in dem die Frauen in den Mittelbereichen Waldkirch (56%) und Müllheim (51%) noch die Mehrheit der Beschäftigten stellen. In den Mittelbereichen Emmendingen und Müllheim sind es noch jeweils 48%. Den niedrigsten Anteil in diesem Bereich hat die Stadt Freiburg mit einem Frauenanteil von 43%, was daran liegt, daß im Mittelbereich Freiburg die Banken und Versicherungen ihren Hauptsitz haben, in deren Verwaltungen vielfach männliche Beschäftigte tätig sind. In den Umlandgemeinden und -städten befinden sich meist nur kleinere Banken und Agenturen.

Das verarbeitende Gewerbe hat nach dem primären Sektor den niedrigsten Frauenanteil. Er liegt hier zwischen 24% (MB Freiburg) und 34% (MB Müllheim).

Der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten liegt im Untersuchungsgebiet bei 43%. Sie schwankt in den Mittelbereichen zwischen 41% (Emmendingen) und 45% (Titisee-Neustadt). Der Mittelbereich Freiburg liegt mit 43% dazwischen.

### 3.5.2 Einkommensverhältnisse

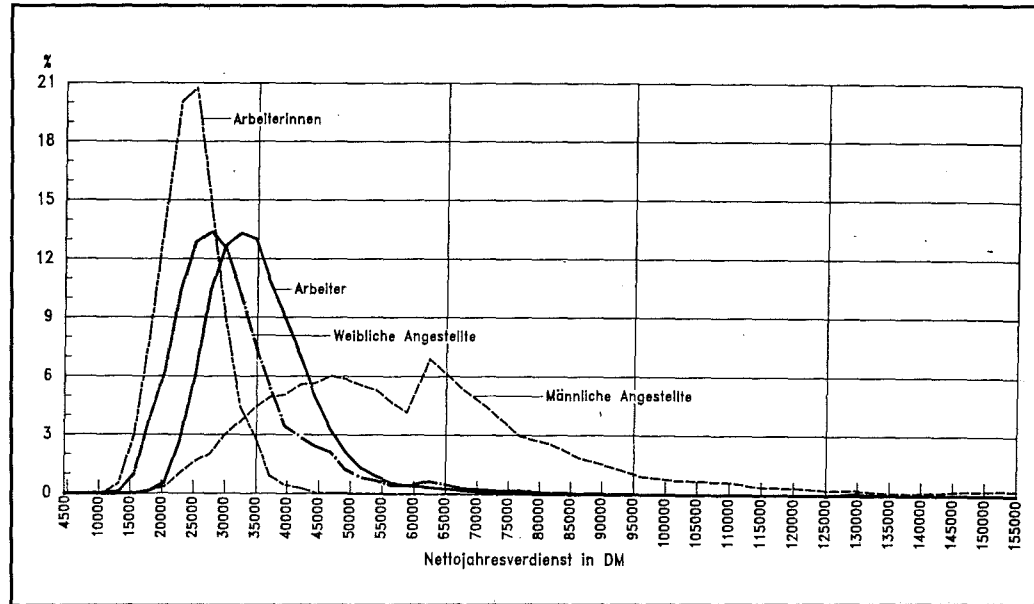
Da es keine Daten über die Einkommens- und Beschäftigungsverhältnisse - speziell der Frauen - in der Untersuchungsregion gibt, muß hier weitestgehend auf die Ergebnisse des statistisch-prognostischen Berichts 1993 für Baden-Württemberg zurückgegriffen werden, der leider nur Daten auf Landesebene berücksichtigt (STATISTISCHES LANDESAMT 1993). Diese dürften sich jedoch in der Grundtendenz kaum von den Verhältnissen in der Untersuchungsregion unterscheiden. Ein Vergleich der regionalen Daten der Arbeitsstättenzählung von 1987 mit der Landesebene zeigt jedoch, daß das Einkommensniveau der Arbeitnehmer in den Landkreisen Emmendingen und Breisgau-Hochschwarzwald mehr als 10% unter dem baden-württembergischen Landesniveau liegt.<sup>36</sup> Das Lohnniveau im Stadtkreis Freiburg entspricht ungefähr dem Landesdurchschnitt.<sup>37</sup> Frauen verdienen in der Regel weniger als Männer. Abb. 18 zeigt die Verteilung der Nettojahresgehälter der ArbeitnehmerInnen (Angestellte und ArbeiterInnen) in Baden-Württemberg 1990.

In Abb. 18 wird deutlich, daß Männer sich auf ein breiteres und durchweg höheres Spektrum der Verdienste verteilen: von ca. 17.000 bis >100.000 DM/ Jahr, während

<sup>36</sup> Daten für den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald: LANDRATSAMT BREISGAU-HOCHSCHWARZWALD 1991:39f.

<sup>37</sup> Ergebnisse der Arbeitsstättenzählung (1987).

sich das Spektrum weiblicher Beschäftigter über 15.000 bis 55.000 DM/ Jahr erstreckt. Die Frauen haben eine absolute Spitzenkonzentration bei 20-25.000 DM/ Jahr Nettoverdienst.



**Abb. 18** Nettojahresverdienstklassen ganzjährig vollbeschäftigter Arbeitnehmerinnen in Baden-Württemberg 1990. (Quelle: STATISTISCHES LANDESAMT 1993:66)

Die Kurven spiegeln verschiedene strukturelle Merkmale der Frauenerwerbstätigkeit wider: Viele verheiratete Frauen sind aufgrund des Ehegatten-Splittings in schlechteren Lohnsteuerklassen als die Männer, was sich auf die Nettoverdienste enorm auswirkt. Die für die Frauen häufigen Steuerklassen sind: Steuerklasse I (für Unverheiratete), IV (Ehepartner ohne Splittingtarif) und V (schlechterverdienender Ehepartner, Tarif mit besonders starker Progression). Dies schafft gravierende Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern. Hinzu kommt, daß, wie bereits in Kap. 2.2 erwähnt, Frauen innerhalb eines Wirtschaftsbereiches wesentlich stärker in den unteren Leistungsgruppen vertreten sind. In der höchsten Leistungsklasse der Angestellten sind lediglich 8,3% Frauen, unter den FacharbeiterInnen sind es nur 3,5% (STATISTISCHES LANDESAMT 1993:66). Ein Grund dafür ist die schlechtere berufliche Ausbildungssituation der Frauen in den Altersgruppen über 40 Jahre: sie haben oft keine abgeschlossene Berufsausbildung vorzuweisen. Im Gegensatz hierzu gibt es bei den unter 30-jährigen durch ein gewandeltes Bildungs- und Ausbildungsverhalten eine Angleichung an den Ausbildungsstand der Männer. Frauen mit einem den Männern gleichwertigen Bildungsabschluß sind aber bis heute oft in niedrigeren Leistungsgruppen, da Frauen weniger häufig aufsteigen und/ oder oft auch unter ihrem Qualifikationsniveau arbeiten. Im Falle einer Familienpause sind Lücken in den Kenntnissen der neueren Entwicklungen in ihrem Beruf vorprogrammiert, hinzu kommt noch die rasante Entwicklung im Bereich der Datenverarbeitung, die EDV-Kenntnisse heute zur Voraussetzung für eine Einstellung von Fachkräften in fast allen Arbeitsgebieten werden läßt. Dies und die zeitliche und räumliche Gebundenheit durch die Familie lassen der Wiedereinsteigerin oft gar keine andere Möglichkeit, als eine Stelle anzunehmen, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegt. Der Bruttomonatsverdienst der Frauen ist aber auch innerhalb der gleichen Leistungsklassen niedriger als der der Männer.



Verschärfend wirkt auch noch die Tatsache, daß die Durchschnittsverdienste zwischen den Wirtschaftsbereichen stark variieren. Das durchschnittliche Verdienstniveau ist z.B. im Einzelhandel, in dem überwiegend Frauen arbeiten, wesentlich geringer als in der Investitionsgüterindustrie, die als quantitativ mit Abstand bedeutendster Bereich auch das höchste Verdienstniveau aufweist und in der hauptsächlich Männer arbeiten.

Desweiteren ist der Verdienst abhängig vom Lebens- und Dienstalter. Bei längerer Unternehmenszugehörigkeit steigen auch die betriebsinternen Sonderzulagen. Frauen haben, bedingt durch Kindererziehungszeiten, häufig berufliche Ausfallzeiten oder treten (nach der Erziehungszeit) erst später ins Berufsleben ein, wodurch sich ihr Dienstalter teilweise erheblich reduziert. Der durchschnittliche Verdienstzuwachs im Laufe eines Erwerbslebens, der bei männlichen Angestellten 96,5% beträgt, ist deshalb bei weiblichen Angestellten mit 47% deutlich geringer. Zwischen Arbeitern und Arbeiterinnen ist der Unterschied mit 11,4% zu 7,9% weniger stark ausgeprägt (STATISTISCHES LANDESAMT 1993:80).

Dem statistisch-prognostischen Bericht zufolge kann eine geschlechtsspezifische Diskriminierung von Frauen nicht ausgeschlossen werden, da selbst durch die Einbeziehung weiterer Untersuchungsmerkmale (wie z.B. den durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitsstunden) die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern nicht vollständig erklärt werden können.

Das System des Öffentlichen Dienstes, der Bundes-Angestellten-Tarif BAT verhindert die geschlechtsspezifische Unter- bzw. Überbezahlung: Gleiche Arbeit wird gleich entlohnt. Ein Nachteil des BAT ist jedoch die generelle Eingruppierung von Tätigkeiten in BAT-Stufen: Frauen sind überdurchschnittlich in den einfachen Bürotätigkeiten beschäftigt. Diese als 'typisch weiblich' zu bezeichnenden Tätigkeiten der unteren Etagen finden sich in den untersten Stufen und werden somit generell schlecht entlohnt (MORGENSTERN 1992:3135).

Frauen beziehen den überwiegenden Teil ihres Lebensunterhalt immer noch zu einem geringeren Teil als Männer aus der eigenen Erwerbstätigkeit. Im Untersuchungsgebiet leben 70% der Frauen von anderen Einkünften, wie z.B. Zuwendungen oder Unterhalt durch Eltern und Ehegatten, Rente, eigenes Vermögen oder Arbeitslosenunterstützung. Bei den Männern leben nur 46% vorwiegend von solchen Einkünften.<sup>38</sup> Man kann davon ausgehen, daß die Tatsache, daß so viele Frauen von Einkünften abhängig sind, auf deren Höhe sie keinen direkten Einfluß haben, für viele von ihnen einen ihre Selbständigkeit beschränkenden Faktor darstellt.

### **Fazit**

Frauen haben geringere Monatsverdienste als Männer. Dies ist bei älteren Generationen bedingt auf deren schlechtere formale Qualifikation zurückzuführen. Ein Vergleich bei jüngeren Generationen weiblicher Erwerbstätiger zeigt jedoch, daß in erster Linie strukturelle Faktoren dafür verantwortlich sind, wie die hohe Konzentration der Frauen in niedrig qualifizierten Tätigkeiten, dem geringen Dienstalter durch Berufsausfallzeiten und der Verteilung auf schlechte Lohnsteuerklassen.

### **3.5.3 Beschäftigungsverhältnisse**

Ein besonderes Merkmal der Frauenerwerbstätigkeit ist die Teilzeitarbeit. Die Vor- und Nachteile und auch die Beschäftigungsbereiche, die für Teilzeitarbeit geeignet erscheinen, wurden bereits in Kap. 2.2.3 genannt. Da die Beschäftigungslandschaft der Untersuchungsregion für Frauen eher eine minderwertige ist, schlagen die negativen

<sup>38</sup> Ergebnisse der Volkszählung 1987.

Folgen der Teilzeit eher durch (Lohnniveau, Mangel an Sozialversicherung/ Rente) und tragen zur Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt bei.

Nach den Ergebnissen der Volks- und Arbeitsstättenzählung von 1987 arbeitet ein Drittel der erwerbstätigen Frauen im Untersuchungsgebiet in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Besonders viele sind es in den Mittelbereichen Waldkirch (37,8%) und Freiburg (34%). Teilzeitarbeit ist größtenteils Frauensache: knapp 80% aller Teilzeitkräfte im Untersuchungsgebiet sind Frauen.

Teilzeitbeschäftigung findet sich vor allem im Bereich der gewerblichen Dienstleistungen, im Handel, im verarbeitenden Gewerbe und bei den öffentlichen Dienstleistungen. Durch die Arbeitszeitregelungen werden teilzeitarbeitende Frauen häufig in bestimmte Bereiche abgedrängt, auch wenn sie früher in anderen Bereichen gearbeitet haben. Die Benachteiligungen von Teilzeitarbeit fangen beim Lohnniveau an: Arbeiterinnen in Teilzeit verdienen pro Stunde 7,6% weniger als ihre in Vollzeit arbeitenden Kolleginnen. Bei den Angestellten gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. Während teilzeitarbeitende Frauen im Handel sogar geringfügig besser verdienen, verdient eine Teilzeitkraft im Kredit- und Versicherungsgewerbe pro geleisteter Arbeitsstunde 20,4% weniger als eine vollerwerbstätige Frau.<sup>39</sup>

In den höchsten Leistungsgruppen gibt es kaum Teilzeitstellen. Je niedriger die Leistungsgruppe, desto mehr solcher Teilzeitstellen gibt es. Frauen in Teilzeitbeschäftigung sind von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und damit auch vom beruflichen Aufstieg weitgehend ausgeschlossen. Ein großes Problem der Teilzeitbeschäftigung ist, daß sie oft unter der Grenze der Sozialversicherungspflicht bleibt.<sup>40</sup> Nach einer Berechnung für die Stadt Freiburg sind dort 40% aller Teilzeitbeschäftigten unter der Sozialversicherungspflichtgrenze beschäftigt, d.h. sie haben keinerlei eigene soziale Absicherung (STADT FREIBURG 1989a). Die Grenze, unterhalb derer keine Sozialversicherungen und keine Steuern bezahlt werden müssen, liegt derzeit bei einem Monatsverdienst von DM 560,-.

Ein Bereich, der statistisch leider nicht erfaßt ist, der auf die Gruppe der arbeitenden Frauen jedoch stark zutrifft, sind die befristeten Arbeitsverhältnisse. Frauen bekommen weitaus häufiger als Männer befristete Arbeitsverträge.<sup>41</sup>

## Fazit

Die Beschäftigungsverhältnisse der Frauen in der Region weisen wie überall starke Differenzen zu denen der Männer auf. Es gibt sehr viele ungeschützte Arbeitsverhältnisse<sup>42</sup>. Die Teilzeitarbeit, die von vielen Frauen nachgefragt und bereits ausgeübt wird, ist (noch) kein Weg, die Erwerbstätigkeit mit der Familie befriedigend zu vereinbaren, da sie meist die Bedürfnisse der Arbeitgeber nach billigen Arbeitskräften, nicht aber die

<sup>39</sup> Daten bezogen auf Baden-Württemberg 1990 (STATISTISCHES LANDESAMT 1993:81)

<sup>40</sup> Gunhild Gutschmidt: "Heute Teilzeit und morgen die kleinste Rente. Zufriedene Mütter, eingesparte Kindergärten, konkurrenzlose Männer und versorgte Familien: alles o.k.?" In: Badische Zeitung v. 13.06.1994.

<sup>41</sup> Aussagen auf Bundesebene: BRASZEIT/ MÜLLER/ RICHTER-WITZGALL/ STACKELBECK 1988. Vgl. Kap. 2.3.2

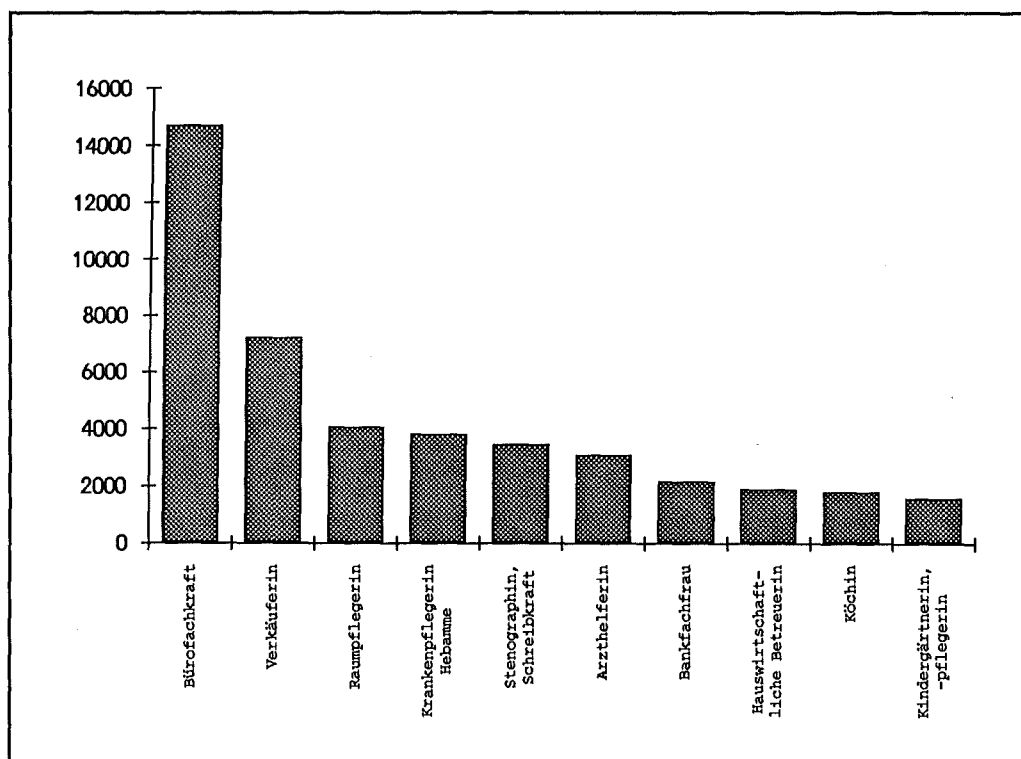
<sup>42</sup> Der Begriff 'geschützte Arbeitsverhältnisse' beinhaltet nach MÖLLER 1987:57 folgende Kriterien:

- unbefristetes Arbeitsverhältnis
- tarifrechtliche Einbindung
- sozialversicherungsrechtliche Einbindung
- existenzsicherndes Einkommen

Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen nach langfristigem Schutz befriedigt. Hier müssen noch Anstrengungen seitens der VertreterInnen aus Politik und Wirtschaft erfolgen.

### 3.5.4 Die typischen Frauenberufe in der Region

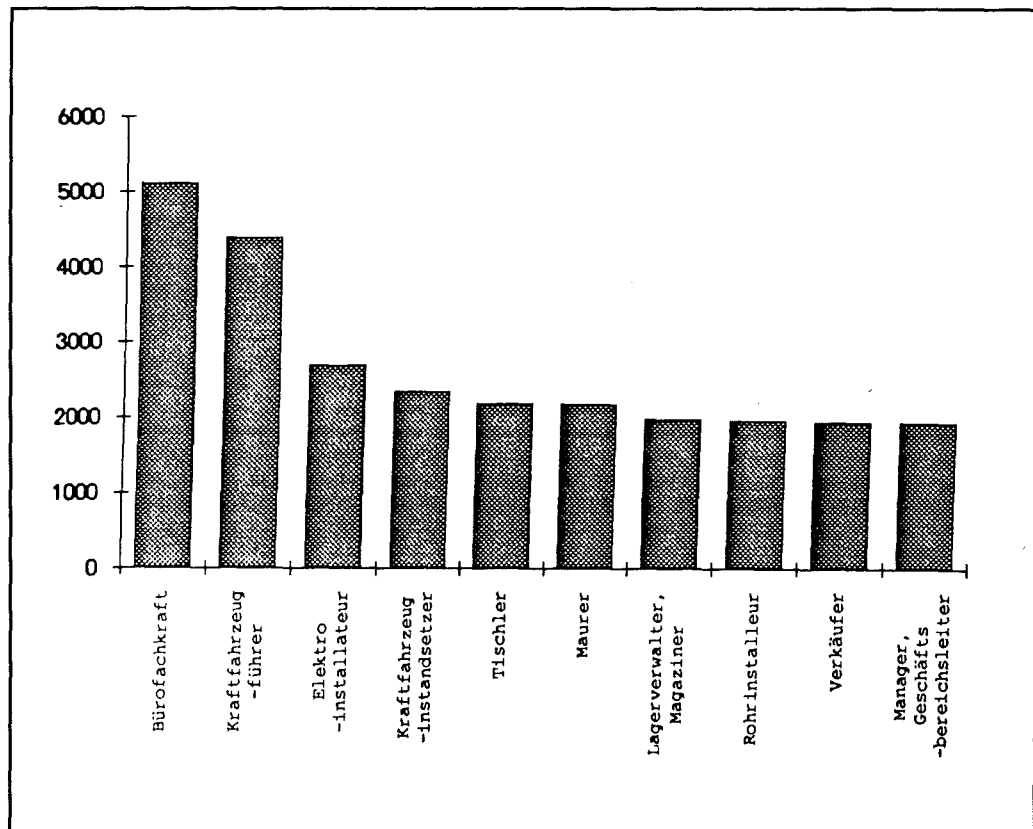
Vergleicht man die die 10 Berufe, in denen die meisten erwerbstätigen Frauen der Untersuchungsregion tätig sind, mit den 10 Berufen, in denen die meisten Männer arbeiten, so fällt zunächst auf, daß sich die erwerbstätigen Frauen auf nur wenige Berufe konzentrieren, während sich die Männer auf ein wesentlich breiteres berufliches Spektrum verteilen. Dies zeigen Abb. 19 und Abb. 20 für die Untersuchungsregion:



**Abb. 19** Die 10 wichtigsten Frauenberufe in der Region (Quelle: MÜLLER u.a. 1991)

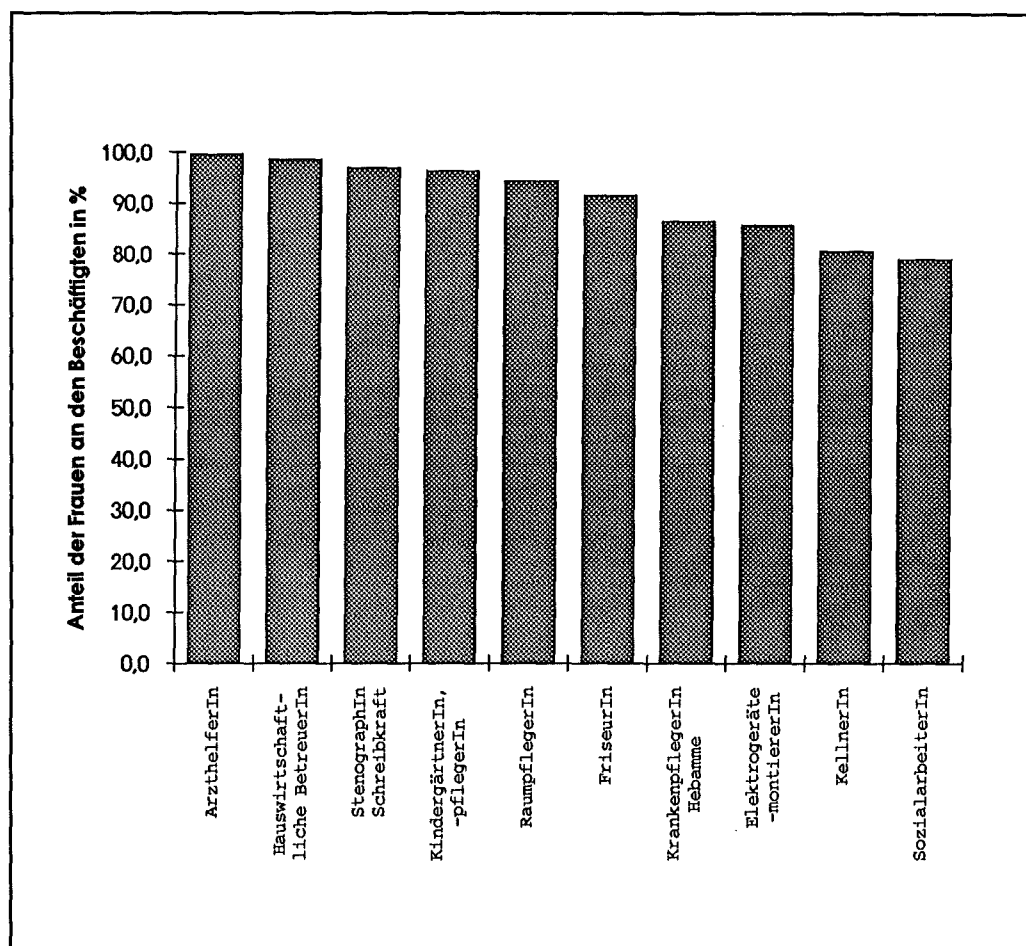
Obwohl absolut weniger Frauen als Männer erwerbstätig sind, finden sich in den beiden von Frauen am häufigsten ausgeübten Berufen, Bürofachkraft und Verkäuferin, 14.703 bzw. 7.216 weibliche Beschäftigte, während es in den Berufen mit den meisten männlichen Beschäftigten, Bürofachkraft und Kraftfahrzeugführer, nur 5.092 bzw. 4.383 Erwerbstätige sind. Die sechs Berufe, in denen die meisten Frauen arbeiten, sind Bürofachkraft, Verkäuferin, Raum- und Haushaltsreinigerin, Krankenschwester und Hebamme, Stenographin und Maschinenschreiberin, Büro- und Arzthelferin. Hinzu kommen als "typische Frauenberufe" noch Berufe, deren Beschäftigtenzahlen zwar nicht besonders hoch sind, die aber zu einem ganz überwiegenden Teil von Frauen ausgeübt werden. In der Untersuchungsregion gibt es 13 Berufe, in denen mehr als 70% der Beschäftigten Frauen sind.

Für die Ausbildung zu den meisten dieser Berufe (z.B. FriseurIn, Bürogehilfin, VerkäuferIn) ist charakteristisch, daß der Ausbildungsschwerpunkt in den Schulen liegt, die Ausbildungsinhalte eng begrenzt sind und die Auszubildenden frühzeitig als fast



**Abb. 20** Die 10 wichtigsten Männerberufe in der Region (Quelle: MÜLLER u.a. 1991)

vollwertige Arbeitskraft einsetzbar sind. Sie sind also besonders interessant für Klein- und Mittelbetriebe, die ausbilden, aber die ausgebildeten Kräfte später nicht übernehmen. Die geringe Ausbildungsqualität bietet außerdem schlechte Voraussetzungen für einen späteren Berufswechsel oder eine Weiterqualifizierung. Es werden wenig Transferqualifikationen vermittelt, die sich in anderen Bereichen anwenden ließen, die Beschäftigungschancen sind eng begrenzt, nur wenige verwandte Berufsfelder stehen offen. Das Risiko, später in ungelernte Tätigkeiten abzustiegen, ist in diesen Berufen folglich besonders groß. Die typischen Frauenberufe sind häufig niedrig entlohnte und sehr belastende Tätigkeiten (z.B. durch das viele Stehen in Verkaufsberufen oder als FriseurIn). Sie sind angelegt auf ein paar Jahre der Erwerbstätigkeit vor der Ehe und eventuell noch auf einen späteren Zuverdienst zum Familieneinkommen (in Teilzeit) - "Berufe" im vollen Sinn, die die Perspektive einer lebenslangen Erwerbstätigkeit bieten, sind es nicht. Die Herausbildung einer grundlegenden beruflichen Orientierung wird durch die meist negativen Berufserfahrungen und durch eine wenig anspruchsvolle Ausbildung für einen wenig attraktiven Arbeitsplatz erschwert (SCHIERSMANN 1992). Das Gesundheitswesen, der Wirtschaftszweig, in dem die meisten Frauen beschäftigt sind und in dem sie vor allem in den Pflegeberufen dominieren, bietet besonders krasse Beispiele für "frauenspezifische" Berufsausbildungen. Er ist gekennzeichnet durch eine zersplitterte Berufsstruktur, die mittels differenzierter, voneinander abgeschotteter, hierarchisierter Ausbildungsgänge festgeschrieben ist. Spezialisierungen erfolgen nach völlig unterschiedlichen Kriterien, wie z.B. dem Alter der Patienten (Kinderkrankenschwester), Organen (Zahnarzthelferin) oder nach Behandlungsmetho-



**Abb. 21** Berufe mit einem Frauenanteil von über 70% in der Region Freiburg (Quelle: MÜLLER u.a. 1991)

den. Die Ausbildung ist in der Regel hochspezifisch, es werden nur geringe Tranferqualifikationen vermittelt, so daß die Pflegeberufe Sackgassencharakter haben. 1990 waren 40% der Arbeitslosen in Gesundheitsberufen Arzthelferinnen. Legt man die Ausbildungszahlen im Kammerbereich der IHK Südlicher Oberrhein (der das Untersuchungsgebiet und den Ortenaukreis umfaßt) des Jahres 1993 zugrunde, so gibt es wenig Anlaß zu der Hoffnung, daß sich die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes im Laufe der Zeit durch höhere Schulabschlüsse der Mädchen und ein geändertes Ausbildungsverhalten von selbst aufheben würde. Auch in diesem Jahr drängt wieder ein ganz überwiegender Teil der Schulabgängerinnen in die typisch weiblichen Ausbildungen im kaufmännischen und im Gesundheitsbereich, während die gewerblich-technischen Ausbildungen von männlichen Schulabgängern gewählt werden. Eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat jedoch ergeben, daß der Grund für das enge Ausbildungsspektrum der Frauen weniger in der Realisierung subjektiver Berufswünsche, sondern vorrangig in einer Anpassung an die vorgefundenen Strukturen des Arbeitsmarktes zu suchen ist. Mädchen sind sich der Probleme der (Un-)Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewußt und wählen aus diesem Grund Tätigkeiten, die ihnen zwar keine Austiegsschancen bieten, dafür aber die Möglichkeit eines späteren Wiedereinstiegs oder einer Teilzeitbeschäftigung (BfA 1993:

3217). Hinzu kommt noch der Wunsch, sich sozial nützlich zu machen, der bei den befragten Mädchen deutlich stärker ausgeprägt war als bei den Jungen. Da der Ausbildungsmarkt privat organisiert ist, sind die jungen Frauen davon abhängig, wer ihnen eine Lehrstelle bietet. Ein Jahr vor dem Schulabschluß äußerten noch wesentlich mehr Mädchen Interesse an einer gewerblich-technischen Ausbildung, als später tatsächlich eine solche Ausbildung machten. Viele Frauen streben eine Ausbildung im dualen System an, werden dann aber vom Arbeitsamt und von ihrer Umgebung in ein vollzeitschulisches Bildungssystem beraten, nachdem sie im dualen System keine Stelle bekommen haben. In den "Frauenberufen" ist die Quote derer, die den Beruf nicht von Anfang an ergreifen wollten oder ihn nicht wieder wählen würden, besonders hoch. So gaben bei einer Befragung von Auszubildenden zur VerkäuferIn drei Viertel der Befragten an, daß sie diesen Beruf nur erlernten, weil sie den gewünschten Ausbildungsplatz nicht bekommen konnten.

Eine Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen kann jedoch nicht allein darin bestehen, Mädchen vermehrt in gewerblich-technischen Berufen auszubilden. Die typischen Frauenberufe müssen durch besser qualifizierende Ausbildungen und höhere Entlohnung aufgewertet werden, da hier gesellschaftlich wichtige Arbeit geleistet wird, die auf Dauer unverzichtbar ist und sogar noch wichtiger werden wird, wie das Beispiel der Pflegeberufe zeigt. Da sich die Erwerbsperspektive der Frauen geändert hat und immer mehr Frauen eine lebenslange Berufstätigkeit (mit relativ kurzen Unterbrechungen zur Kindererziehung) anstreben, brauchen sie auch Berufe, die ihnen eine solche Perspektive bieten.

### **Fazit**

Das Berufswahlverhalten der jungen Frauen beschränkt sich auf wenige Berufe, die zumeist eine geringe Arbeitsplatzattraktivität und geringe berufliche Aufstiegschancen besitzen. Junge Frauen verhalten sich so aufgrund der eingeschränkten beruflichen Chancen und der schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf der anspruchsvolleren Berufsbilder. Berufe mit existenzsicherndem Einkommen und mit Zukunftsperspektiven müssen für Frauen attraktiv gemacht werden. Auch müßte der Zugang zu diesen erleichtert werden. Typische Beschäftigungsfelder von Frauen müssen eine Aufwertung erfahren.

### **3.5.5 Strukturelle Faktoren der Frauenerwerbstätigkeit in der Untersuchungsregion**

Wie bereits in Kap. 2.3 herausgearbeitet wurde, ist die Frauenerwerbstätigkeit auf strukturelle Rahmenbedingungen angewiesen. Anders gesagt, ist eine zufriedenstellende Frauenerwerbstätigkeit oftmals aufgrund struktureller Defizite im Bereich Kinderbetreuung oder Transport (ÖPNV) nicht möglich. Im folgenden wird die Situation in der Region Freiburg beschrieben.

#### **3.5.5.1 Kinderbetreuungsmöglichkeiten**

Im Bereich der Kinderbetreuung sind die Frauen in den städtischen und in den ländlich geprägten Gebieten mit unterschiedlichen Problemen konfrontiert. Die Freiburger Kinder-Studie (BLINKERT 1993) hat durch eine Untersuchung der Aktionsräume von Kindern in der Stadt Freiburg und durch qualitative Befragungen von älteren Freiburgern festgestellt, daß sich der Raum, in dem sich Kinder in der Stadt frei und ohne Aufsicht bewegen können, in den letzten Jahrzehnten drastisch verringert hat, was in erster Linie auf die ständig wachsende Zahl von Kraftfahrzeugen zurückzuführen ist, die als rollender Verkehr eine große Bedrohung für Kinder darstellen und als ruhender Verkehr den Platz, der zum Spielen zur Verfügung steht, stark einschränken. Der personelle

(und damit auch materielle) Aufwand für die Kinderbetreuung wächst damit ständig, weil stets jemand zur Stelle sein muß, der die Kinder beaufsichtigen kann und/ oder weil die Kinder zu den immer zahlreicher werdenden organisierten Angeboten (Mal-, Bastel- oder Ballettkurse) gebracht und wieder abgeholt werden müssen.

Für Frauen in ländlichen Räumen stellt sich das Beaufsichtigungsproblem in etwas geringerem Maße, weil die Gefährdung durch den Verkehr nicht so stark ist und den Kindern mehr ungenutzter Raum zur Verfügung steht, in dem sie sich frei bewegen und den sie frei gestalten können. Außerdem leben Frauen in den ländlichen Räumen häufig noch in einem größeren und weiter verzweigten Familienverbund, innerhalb dessen die Aufgabe der Kinderbetreuung leichter verteilt werden kann. Deshalb ist die Erwerbsquote von Frauen, insbesondere von Müttern, in den ländlichen Gebieten Baden-Württembergs meist höher als in der Stadt (GOEKEN u.a. 1993, S. 109).

Mütter, die erwerbstätig sein wollen oder müssen (in Freiburg werden über 23% aller Haushalte mit Kindern von Alleinerziehenden geführt, STADT FREIBURG 1989b), und die nicht auf familiäre Hilfe zurückgreifen können, sind auf die kommunalen Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder auf private Initiativen angewiesen. Diese sind sowohl im Stadtkreis Freiburg als auch in den Landkreisen Emmendingen und Breisgau-Hochschwarzwald für Kinder im Kindergartenalter (3-6 Jahre) auf den ersten Blick zufriedenstellend. Rein statistisch ist für jedes Kind in dieser Altersgruppe ein Kindergartenplatz vorhanden. Aus den Statistiken läßt sich aber leider nicht ablesen, ob diese Plätze sich auch dort befinden, wo sie gebraucht werden, oder ob sie in einem anderen Stadtteil oder gar in einer anderen Gemeinde sind. Probleme bereiten auch die Öffnungszeiten, die in den meisten Fällen nur schwer mit einer halb- oder gar ganztätigen Berufstätigkeit unter einen Hut zu bringen sind. In Freiburg gibt es nur für gut 13% der Kinder die Möglichkeit, eine Ganztagsgruppe oder eine Gruppe mit verlängerten Öffnungszeiten zu besuchen, im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald sind es nur 1%, im Landkreis Emmendingen 4%. Noch problematischer ist die Betreuungssituation für Kinder, die zu noch nicht im Kindergartenalter oder schon im Schulalter sind. Im Stadtkreis Freiburg standen für 5891 Kinder unter 3 Jahren nur 189 Plätze in Krippen und Krabbelstuben zur Verfügung, im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald waren es 89 Plätze für 8236 Kinder, im Landkreis Emmendingen gar für 5156 Kinder nur 12 Plätze.<sup>43</sup>

Ganz schlecht sieht es bei der Schülerbetreuung aus. Unterrichtsbeginn und -ende variieren je nach Wochentag, zwischendurch gibt es Freistunden, in denen keine Betreuung gewährleistet ist, im Falle einer Erkrankung des Lehrers/ der Lehrerin werden die Kinder häufig nach Hause geschickt, eine Betreuung während der sogenannten "Kernzeiten" ist also nicht gewährleistet. Erwerbstätige Mütter, die darauf angewiesen sind, daß ihre Kinder während dieser Kernzeiten oder zumindest während der vorgesehenen Unterrichtszeiten betreut werden, sind auf Schülerhorte oder Horte an der Schule angewiesen, die sich um diese Betreuung kümmern. Im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald stehen jedoch nur für 0,3% der Grundschüler Plätze in solchen Horten zur Verfügung, im Landkreis Emmendingen für 0,7% der Grundschüler. Im Stadtkreis Freiburg sind immerhin für rund 10% der Grundschüler Hortplätze vorhanden.

Mütter in der Stadt Freiburg können also auf ein wesentlich besseres Kinderbetreuungsangebot zurückgreifen als die Mütter in den angrenzenden Landkreisen. Dieses Angebot weist allerdings, vor allem was die Betreuungszeiten betrifft, noch erhebliche Mängel auf. Wie bereits erwähnt, organisieren Mütter in ländlichen Räumen die Kinderbetreuung oft noch familiär. Bei anhaltendem strukturellen Wandel in den ländlichen

<sup>43</sup> Zahlen nach Aukunft des Landeswohlfahrtsverbands Baden, Landesjugendamt, Stand 01.02.1993.

Räumen besteht jedoch die Gefahr eines Wandels innerhalb der familiären Strukturen. Auch stehen für zuziehende Familien nur beschränkte Infrastruktureinrichtungen für Kinderbetreuung zur Verfügung. Dies muß entscheidend verbessert werden, um die Frauen im ländlichen Raum nicht zu benachteiligen und um den ländlichen Raum als attraktiven Wohn- und Lebensort aufzuwerten.

Grundsätzlich ist für Frauen, die auf die kommunalen Betreuungsmöglichkeiten angewiesen sind, eine Berufstätigkeit wegen den genannten Schwächen des Systems eigentlich erst ab dem 4. Lebensjahr des Kindes (und auch dann nur eingeschränkt) möglich; während der ersten drei Jahre ist es für die Frauen schwer, in irgend einer Form zu arbeiten oder sich auch nur fortzubilden.

### **Fazit**

Die Deckung an Kinderbetreuungsplätzen weist nach Altersstufen und regionaler Verteilung große Schwankungen auf. Die Situation im Stadtkreis Freiburg ist wesentlich besser als in den Landkreisen. Die Verteilung nach Stadtteilen bzw. eingemeindeten Ortsteilen (wie Freiburg-Tiengen, Freiburg-Opfingen und Freiburg-Munzingen) ist nicht bekannt. Grundsätzlich stehen den Kindern im Kindergartenalter proportional mehr Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung als den Kindern im Krabbelalter.

#### **3.5.5.2 Transport**

Frauen im ländlichen Raum sind in der Regel auf öffentliche Verkehrsmittel stärker angewiesen als Männer. Dies kommt daher, daß diese meist das Familienfahrzeug zur Fahrt zu ihrem Arbeitsplatz in Anspruch nehmen, auch wenn dort das Fahrzeug den ganzen Tag ungenutzt herumsteht (GOEKEN u.a. 1993). Die Situation des öffentlichen Personennahverkehrs ist im Untersuchungsgebiet als relativ zufriedenstellend zu bezeichnen. Der öffentliche Personennahverkehr ist in der gesamten Untersuchungsregion innerhalb eines Tarifverbundes zusammengeschlossen: Die Busse der südbadischen Busgesellschaft SBG, Busse und Züge der Deutschen Bundesbahn sowie die Busse und Straßenbahnen der Freiburger Verkehrs-AG sind mit einer einzigen Monatskarte zu benutzen: der Regio-Umweltkarte. Insbesondere an den westlichen Stadtgrenzen stehen umfangreiche Parkplätze zur Verfügung, die das Umsteigen auf öffentliche Verkehrsmittel ermöglichen. Freiburgs Verkehrspolitik ist bezüglich des Ausbaus des ÖPNV (insbesondere des Straßenbahnschienennetzes) und der Tarifpolitik vorbildlich. Die starken Investitionen in den ÖPNV gehen einher mit einer strikten Straßenverkehrspolitik im Zentrum Freiburgs und den angrenzenden Wohngebieten. Zahlreiche Straßenzüge wurden zur 'Zone 30' erklärt, Parkplätze wurden entfernt, große Wohngebiete mit Anwohnerparkzonen ausgestattet, um den täglichen Pendelverkehr zum Umsteigen auf den ÖPNV zu bewegen und gleichzeitig die Wohngebiete als solche aufzuwerten. Um das Benutzen des ÖPNV auch für Familien mit Kinderwagen und für Rollstuhlfahrer attraktiver zu gestalten, werden inzwischen vermehrt Niederflerwagen eingesetzt und auf den Fahrplänen als solche markiert. Diese ermöglichen ein ebenerdiges Ein- und Aussteigen. Schwieriger für diese Personengruppen ist die Benutzung der Busse. Der Buslinienverkehr ins Umland wird von der Südbadenbus GmbH (SBG) durchgeführt. Meist sind hierfür Reisebusse regionaler Busreiseunternehmen im Einsatz, die über geringere Stellflächen für Kinderwagen und Rollstühle verfügen. Zubringerdienste aus dem Umland nach Freiburg für Berufstätige sind sehr zufriedenstellend.

Verkehrsmäßig am besten angebunden sind die Gemeinden an den Hauptverkehrsachsen von Schiene und Straße ("Rheintallinie"). Weitere Bahnverbindungen führen im Osten nach Donaueschingen, im Südosten nach Staufen/ Münstertal und im Westen nach Breisach. Um den Bediensteten der Freiburger Universitätsklinik die Anfahrt per



Bahn aus der Richtung Breisach zu erleichtern, wurde eigens eine zusätzliche Haltestelle auf der Schienenstrecke der Bundesbahn eingerichtet. Eine wesentliche Verbesserung des ÖPNV-Netzes wäre die Einrichtung der Regio-S-Bahn auf der Hauptstrecke und auf den Nebenstrecken der Bundesbahn (Rheintallinie bis Basel; Nebenstrecken Staufen-Münstertal; Breisach). Die Regio-S-Bahn soll die 'Regio' besser miteinander verbinden: Nordwestschweiz, Südbaden, Elsaß. Bewohner aus den Orten, die fern der Bahnstrecken liegen, haben längere Wegzeiten per Bus zurückzulegen.

### **Fazit**

Die Situation des ÖPNV in der Region Freiburg ist aufgrund der starken Innovationen und Investitionen der vergangenen Jahre in seiner Gesamtheit als zufriedenstellend zu bezeichnen. Es gibt jedoch regionale Unterschiede in der Erreichbarkeit verschiedener Teilräume. Für Erwerbstätige in Wohnorten entlang der Entwicklungsachsen und Verkehrsleitlinien stellt die Erreichbarkeit städtischer Arbeitsplätze ein geringeres Problem dar als für BewohnerInnen des peripheren Raumes. Diese sind bezüglich einer in Frage kommenden Erwerbstätigkeit benachteiligt, da die ländlichen Räume weniger und auch weniger qualifizierte Arbeitsplätze anbieten und auch bezüglich ihrer Mobilität mit öffentlichen Verkehrsmitteln schlechter gestellt sind.

### **3.5.6 Bewertung der Frauenerwerbstätigkeit im Untersuchungsgebiet**

Wie bereits in Kap. 3.4 ausführlich nachzulesen ist, ist die Frauenerwerbstätigkeit in der gesamten Untersuchungsregion stark auf den Tertiären Sektor konzentriert. Einzig im Mittelbereich Waldkirch ist der Anteil der Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe so hoch wie derjenige des Dienstleistungsbereichs.

Bezüglich der Dienstleistungen ist in der Untersuchungsregion zwischen dem Zentrum Freiburg und den umgebenden Mittelbereichen zu unterscheiden. In den Mittelbereichen Emmendingen, Müllheim, Waldkirch und Titisee-Neustadt ist der Anteil der personenbezogenen Dienstleistungen (Friseurinnen, Haushälterinnen, Gastgewerbe) hoch. In Freiburg gibt es einen großen Anteil von beschäftigten Frauen in den Dienstleistungen ohne Erwerbszweck (z.B. Öffentlicher Dienst). Branchen, die in der gesamten Untersuchungsregion einen großen Teil der Frauen beschäftigen, sind der Handel, der Fremdenverkehr und der Gesundheitssektor. Generell sind die Beschäftigungen eher von einer niedrigen Qualifikationsstufe und als Niedriglohnbeschäftigungen einzustufen. Es besteht die Gefahr, daß viele dieser Berufe und auch Organisationen, in denen Frauen arbeiten, in Zukunft vom Arbeitsplatzabbau betroffen sein werden.

Die Berufe, die von Frauen in der Region ausgeübt werden, sind meist in kleineren Betriebseinheiten organisiert. Kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) verfügen bezüglich ihrer Mitarbeiterverwaltung über Stärken und Schwächen. Ein Nachteil der KMU ist, daß Investitionen seitens der Arbeitgeber in die berufliche Weiterbildung der MitarbeiterInnen eher die Ausnahme sind. Die Beschäftigten in Kleinen und Mittleren Unternehmen müssen i.d.R. sehr flexibel sein, oftmals ergeben sich hier aufgrund einer dünneren Personaldecke Probleme bei der Organisation von familienbedingten Ausfallzeiten der MitarbeiterInnen. Die Stärken, die gerade kleinere und mittlere Unternehmen bei entsprechender Personalplanung entwickeln könnten, sind ihre Möglichkeiten zu individuellen Lösungen und zur Schaffung eines Betriebsbewußtseins durch eine mitarbeiterfreundliche Personalpolitik.

Unter den Beschäftigungsverhältnissen sind sehr viele ungeschützt, auch sind Frauen zu einem großen Teil in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt. 70% der Frauen in der Untersuchungsregion leben von anderen Einkünften als ihrer eigenen Erwerbstätigkeit. Frauen arbeiten zu 30% in Teilzeitbeschäftigung. Im Bereich der Teilzeitstellen herrscht ein Mangel an qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen, die z.B. auch Männer zu einer

vermehrten Rückstufung ihrer Wochen- bzw. Monatsarbeitszeit bewegen würde. Teilzeit stellt in ihrer Struktur in der Region Freiburg nicht wie in der zukunftsgerichteten, arbeitswissenschaftlichen Diskussion die Chance zur Neuverteilung von Arbeit (gesamtes Arbeitsvolumen; aber auch Erwerbs- und Familienarbeit) dar, sondern bedeutet vielmehr noch immer in erster Linie die Ausnutzung von Arbeitskräften ohne Sicherung ihrer Zukunft durch ungeschützte Arbeitsverhältnisse.

### **Fazit**

Die Frauen verteilen sich nach ihrer Beschäftigung auf ein relativ kleines Spektrum an Berufen, die zudem den niedrig qualifizierten Tätigkeiten zuzurechnen sind. Dies ist (wie im vorhergehenden Kapitel ausführlich beschrieben) zum einen auf das Berufswahlverhalten der jungen Frauen zurückzuführen, die bereits zu Beginn der Ausbildung nach Möglichkeiten suchen, die berufliche Laufbahn mit dem Wunsch nach Familie zu kombinieren. Zum anderen spiegelt das geringe Spektrum der Frauenberufe mit seiner Konzentration in den Berufen Bürofachkraft, Verkäuferin, Raumpflegerin, Krankenpflegerin den minderwertigen Arbeitsmarkt für Frauen in der Region mit seiner starken Ausrichtung auf einfache Tätigkeiten im tertiären Sektor wider.

Woran liegt es nun, daß der Arbeitsmarkt für Frauen alles andere als zufriedenstellend ist? Stimmt das Angebot der Arbeitskräfte nicht mit der Nachfrage der regionalen Wirtschaft überein? Oder können die Anforderungen und Bedürfnisse der erwerbsfähigen Personen in der Region durch den regionalen Arbeitsmarkt nicht befriedigt werden? Um dieses Thema transparenter zu machen, soll diese Studie in einer nächsten Stufe auf den in der Region vorhandenen Qualifikationsbestand eingehen. Das Bildungsangebot und die Zahl der AbsolventInnen der verschiedenen beruflichen Ausbildungen sollen den Qualifikationsbestand der Region transparent machen. In diesem Zusammenhang ist die Frage besonders wichtig, ob die Wirtschaft das Potential der **Frauen** nicht ausreichend nutzt, oder ob der Qualifikationsstand der Frauen nicht mit den Anforderungen der regionalen Wirtschaft übereinstimmt.

### **3.6 Qualifikationsangebot und Qualifikationsstruktur der Frauen im Untersuchungsgebiet**

Die Qualifikationsstruktur der Frauen im Untersuchungsgebiet ist im Zusammenhang mit dem weiblichen Arbeitsmarkt der Region von immenser Bedeutung. Ein einseitiger Arbeitsmarkt für Frauen kann zum einen die Folge davon sein, daß das Qualifikationsangebot der Region ungenügend bzw. einseitig ist, er kann aber auch aus dem einseitigen Berufsausbildungs- oder Berufswahlverhalten der Frauen resultieren. Daher soll in diesem Kapitel das Ausbildungsangebot der Region dargestellt und auf die Beteiligung der Frauen untersucht werden. Da es keine Statistiken über weibliche Beschäftigte der Region nach erlernten Berufen gibt, ist der einzige Weg, die Qualifikationsstruktur zu beleuchten, die geschlechtsspezifische Betrachtung der Studierenden- und Schülerzahlen. Um quantitative und qualitative Aussagen über die Qualifikationsstruktur der Frauen in der Region treffen zu können, ist es wichtig, die Zahlen der weiblichen Studierenden und der Schülerinnen in den einzelnen Ausbildungsgängen miteinander zu vergleichen.

Das Qualifikationsangebot setzt sich zum einen aus der **Ausbildung**, zum anderen aus der **Weiterbildung** zusammen. Entsprechend dem Thema der weiblichen Erwerbstätigkeit in der Untersuchungsregion soll der erste Schwerpunkt dieses Kapitels auf der beruflichen Ausbildung liegen (und damit die allgemeinen Ausbildungen an den Schu-

len und Gymnasien außer acht lassen). Der zweite Schwerpunkt Weiterbildung soll ebenfalls nur die beruflichen Weiterbildungen behandeln (womit allgemeine Vortragsveranstaltungen und künstlerisch-musische Weiterbildung nicht erfaßt werden).

Freiburg ist das berufliche Ausbildungszentrum der Region. Die Stadt nimmt als Oberzentrum der Region im Bildungsbereich zentralörtliche Funktionen wahr (SCHÄTZLE 1993:8f). Beispielsweise kommen für die Ausbildungen an den Berufsschulen Freiburgs mehr Schüler aus den Landkreisen Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen als aus Freiburg selbst. Anders ist das Bild bei den Berufsfachschulen, hier kommen mehr Schüler aus Freiburg als aus den Landkreisen. Bei den Fachschulen ist das Herkunftsgebiet der Schüler überregional, da hier z.T. Kurse bzw. Ausbildungen einmalig für Baden-Württemberg angeboten werden. Insgesamt kommen nur etwa 30-40% der Auszubildenden der gesamten beruflichen Schulen aus Freiburg (SCHÄTZLE 1993:9). In den im dualen System auszubildenden Berufen befinden sich die Betriebe oft im Umland, die schulischen Unterrichtsblöcke werden in den Berufsschulen Freiburgs absolviert.

Ein ganz anderes Bild zeigt sich für die Ausbildungen an Hochschulen: Da die Hochschulen bezüglich der Herkunftsorte ihrer Studierenden über ein überregionales Einzugsgebiet verfügen, muß hier das Hochschulangebot Südbadens und des Schwarzwaldes mitberücksichtigt werden, zumal beim Angebot an Ausbildungen an Fachhochschulen seitens der baden-württembergischen Bildungspolitik ein dezentrales Konzept verfolgt wurde, was sich darin äußert, daß bestimmte Hochschulen bzw. bestimmte Hochschulstandorte mit bestimmten Fachbereichen ausgestattet wurden. So bietet sich an, für die Hochschullandschaft das über die Grenzen der Untersuchungsregion hinaus angesiedelte Angebot Südbadens vorzustellen. Anders ist dies für die beruflichen Ausbildungen der Beruflichen Schulen für die Region: Hier befinden sich die beruflichen Schulen zentriert in Freiburg, in den Umlandgemeinden bzw. den Mittel- und Unterzentren sind nur vereinzelt kleinere berufliche Schulen angesiedelt.

### 3.6.1 Die berufliche Ausbildung allgemein

Im Bereich der beruflichen Ausbildungen ist zunächst zwischen der Ausbildung an Hochschulen und zwischen den **Ausbildungen an beruflichen Schulen**, z.T. im dualen System, z.T. als schulische Ausbildungen, zu differenzieren. Die Ausbildungen an den Hochschulen unterscheiden sich von denen der Beruflichen Schulen bzw. der im Dualen System ausgebildeten Berufe dadurch, daß sie oftmals kein direktes Berufsbild haben. Lediglich Hochschulausbildungen mit Abschluß Staatsexamen (Juristen, Mediziner, Lehrer) haben ein relativ klar definiertes Tätigkeitsfeld. Hochschulstudenten eignen sich während des Studiums ein großes Wissen und auch bestimmte Qualifikationen an; welche Beschäftigungen damit ergriffen werden, ist jedoch meist offen. Dies betrifft insbesondere Geistes- und Sozialwissenschaftler, in gewissem Maße auch Naturwissenschaftler. Generell sind die Qualifikationen von HochschulabsolventInnen für die Wirtschaft nicht so unmittelbar einsetzbar wie beispielsweise die praxis- und anwendungsbezogenen dualen Ausbildungen oder aber die Ausbildungen an den Berufsfachschulen. Hochschulabsolventen benötigen meist eine gewisse Lernzeit im Betrieb, die insbesondere in Großbetrieben in Form von 'Trainee-Programmen' durchgeführt werden. Im folgenden sollen die Angebote der Region im Hochschulsektor, im Bereich der Berufsakademien und an den Beruflichen Schulen vorgestellt werden. Die Zahlen der AbsolventInnen der unterschiedlichen Ausbildungen werden gleichzeitig im Hinblick auf die Frauenanteile untersucht.

### 3.6.1.1 *Ausbildung an Hochschule und Berufsakademien*

In Freiburg gibt es fünf Hochschulen. Die Freiburger Hochschulen decken folgendes Angebot ab:

Die **Albert-Ludwigs-Universität** ist mit 24.000 Studierenden die größte Hochschule der Region. Das natur- und geisteswissenschaftliche Studienangebot geht aus Tabelle 5 hervor.

Die **Pädagogische Hochschule** bildet Lehrer in allen Fächern für Grund-, Haupt- und Realschule aus. Ferner werden Studierende für Tätigkeiten im Bereich der Erwachsenenbildung ausgebildet.

Im Bereich der Sozialwissenschaft gibt es zwei konfessionelle Fachhochschulen:

Die **evangelische Fachhochschule für Sozialwesen, Religionspädagogik und Gemeindediakonie** bietet die Studiengänge Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Religionspädagogik an.

Die **katholische Fachhochschule für Sozialwesen und Religionspädagogik** ist die größte der sieben Fachhochschulen des Sozialwesens in Baden-Württemberg. Angebotene Studienfächer sind Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Heilpädagogik und Religionspädagogik.

Im künstlerischen Bereich bieten die **Staatliche Hochschule für Musik** und die **Staatliche Akademie der Bildenden Künste** Studiengänge an.

In der weiteren Umgebung Freiburgs (einem Radius von ca. 60 km) gibt es weitere Hochschulen und hochschulähnliche Einrichtungen, die das Bildungswesen in der Untersuchungsregion mitgestalten: Drei Fachhochschulen in Kehl, Offenburg und Furtwangen sowie zwei Berufsakademien in Lörrach und Villingen-Schwenningen. Die überregionalen Hochschulen und Berufsakademien ergänzen die Ausbildungslandschaft Freiburgs auf folgende Weise:

Die **Fachhochschule Furtwangen** entstand im Schwarzwald 1970 als technisch ausgerichtete Fachhochschule. Vorläufer war die ehemalige Uhrmacher- und Ingenieursschule. Ausbildungsgänge sind Diplom-Ingenieur (FH) und Diplom-Informatiker (FH). Folgende Studiengänge werden angeboten: Feinwerktechnik, Elektronik, Ingenieur-Informatik, Allgemeine Informatik, Wirtschaftsinformatik, Product-Engineering sowie Werkstoff- und Oberflächentechnik. Die Fachhochschule Furtwangen ist stolz auf ihre anwendungsbezogene Forschung und Lehre, die sich in der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft der Region (u.a. in mehreren Entwicklungsprojekten) manifestiert.

Die **Fachhochschule Offenburg** (Hochschule für Technik und Wirtschaft) bietet Studiengänge in den Fachbereichen Technische Betriebswirtschaft, Elektrotechnik, Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen an. Ausbildungsabschlüsse sind Ingenieure und Betriebswirte (FH). Die Diplomarbeiten werden i.d.R. in der Industrie bzw. der Wirtschaft erarbeitet.

Die **Fachhochschule für öffentliche Verwaltung** in Kehl bildet in einem zweijährigen Studiengang Verwaltungswirte für den öffentlichen gehobenen Dienst aus. Die Ausbildung besteht aus zwei Teilen: eine zweijährige Ausbildung, die in einer öffentlichen Behörde absolviert wird und eine ebenso lange Ausbildung in der Fachhochschule Kehl. Die Bezeichnungen der zu erlangenden Abschlüsse sind DiplomverwaltungswirtIn und RegierungsinspektorIn. Fachbereiche sind Staats- und Verwaltungsrecht, Verwaltungs- und Wirtschaftslehre, Kommunalrecht und öffentliche Finanzwirtschaft sowie Privat- und Ordnungswidrigkeitenrecht. Ähnlich der Berufsakademie werden hier ausschließlich junge Leute ausgebildet, die bereits eine Auszubildenden-Stelle (im Staatsdienst) haben.

Die Abschlüsse, die an Berufsakademien erlangt werden können, sind Diplom-Ingenieur (Berufsakademie), Diplom-Betriebswirt (Berufsakademie) und Diplom-Sozialpädagoge (Berufsakademie). Die Abschlüsse sind den berufsbefähigenden Abschlüssen der anderen staatlichen Hochschulen gleich.<sup>44</sup> Berufsausbildungen an Berufsakademien sind Ausbildungen im dualen System: Die Ausbildung findet hier sowohl im Betrieb als auch in der Schule statt. Die Ausbildung ist sehr praxisbezogen, bezieht sich allerdings in ihrer Arbeitsrealität stets auf den Betrieb, der die Ausbildung auch finanziert.

Die **Berufsakademie Lörrach** bietet Ausbildungsgänge in den Bereichen Technik und Wirtschaft an. Ausbildungsgänge im Technikbereich sind Elektrotechnik, Maschinenbau und Technische Informatik; die des Wirtschaftsbereichs sind Handel, Industrie, Spedition und Wirtschaftsinformatik.

Die **Berufsakademie Villingen-Schwenningen** bietet zwei Fachbereiche an: Wirtschaft und Sozialwesen. Zum Bereich Wirtschaft zählen Bank- und Bankinformatik, Industrie, Internationales Marketing, Steuern und Prüfungswesen sowie Wirtschaftsinformatik. In den Bereich Sozialwesen fallen: Arbeit mit behinderten Menschen und mit psychisch Kranken und Suchtkranken, Soziale Arbeit im Gesundheitswesen sowie Soziale Arbeit in der Verwaltung.

Wie sind die Studierenden-Zahlen an diesen Einrichtungen und wie verhält sich der Anteil weiblicher Studierender zu dem männlicher?

Tabelle 4 zeigt zuerst die Hochschulen Freiburgs und dann die anderen südbadischen Hochschulen und Berufsakademien. Unter den Hochschulen Freiburgs ist die Universität Freiburg mit knapp 24.000 Studierenden im Winter-Semester 1993/ 94 die größte Hochschule. Es folgen die Pädagogische Hochschule mit knapp 4.000 Studierenden, die katholische Fachhochschule für Sozialwesen mit etwas über 800 Studierenden, die Staatliche Hochschule für Musik mit ca. 600 Studierenden und die evangelische Fachhochschule für Sozialwesen mit knapp 500 Studierenden. Die Betrachtung des Anteils der weiblichen Studierenden ergibt folgendes Bild: Während an der Universität Freiburg knapp 43% der Studierenden weiblich sind, stellen diese an der Pädagogischen Hochschule 65%. An der Staatlichen Musikhochschule studieren zu 70% Frauen. Die konfessionellen Fachhochschulen für Sozialwesen haben einen Frauenanteil von etwa einem Dreiviertel zu einem Viertel männlicher Studierender.

Wie sieht das Verhältnis nun bei den überregional angesiedelten Fachhochschulen und Berufsakademien aus? Offenburg und Furtwangen mit ihren rein technisch orientierten Studiengängen haben mit 9,5-10% einen sehr geringen Anteil weiblicher Studierender. An der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Kehl sind Frauen zu 55% vertreten. Von der Berufsakademie in Lörrach waren leider keine geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselten Daten über die Studierenden zu erhalten. Die Berufsakademie in Villingen-Schwenningen hat einen Frauenanteil von knapp 55% der Gesamtstudierenden. Interessant ist hier die geschlechtsspezifische Verteilung der Studierenden nach Fachbereichen: Es werden zwei Studiengänge angeboten: Wirtschaft und Sozialwesen. Während die weiblichen Studierenden knapp 48% der Studierenden im Bereich der Wirtschaft ausmachen, stellen sie im Bereich des Sozialwesens knapp 75% der Studierenden.

Um genauere Aussagen über die Struktur weiblicher Hochschulabsolventen treffen zu können, ist es notwendig, die große Zahl der weiblichen Studierenden an der Universität Freiburg aufgeschlüsselt nach Fachbereichen bzw. Fakultäten zu betrachten. Die Zahlen der Abgänger bzw. der Studierenden an der **Universität Freiburg**, nach Hautfächern bzw. Fakultäten und Geschlecht aufgeschlüsselt, finden sich in Tabelle 5.

<sup>44</sup> Siehe: Handbuch zur Studien- und Berufswahl 1993/ 94: 390

| Hochschulen                                                                                       | Studierende<br>gesamt | männlich | weiblich | weiblich<br>in % | Zeitraum     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|------------------|--------------|
| Universität Freiburg                                                                              | 23.983                | 13.042   | 10.209   | 42,6             | WS 93/<br>94 |
| Pädagogische Hochschule Freiburg                                                                  | 4.219                 | 1.094    | 2.747    | 65,1             | SS 94        |
| Katholische Fachhochschule für Sozialwesen Freiburg                                               | 828                   | 250      | 578      | 69,8             | SS 94        |
| Staatliche Hochschule für Musik Freiburg                                                          | 620                   | 278      | 434      | 70,0             | SS 94        |
| Evangelische Fachhochschule für Sozialwesen Freiburg                                              | 492                   | 167      | 325      | 66,0             | SS 94        |
| Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Kehl                                                    | 1.113                 | 499      | 614      | 55,2             | WS 93/<br>94 |
| Fachhochschule Offenburg                                                                          | 1790                  | 1608     | 182      | 10,1             | SS 94        |
| Fachhochschule Furtwangen                                                                         | 2.145                 | 1942     | 203      | 9,5              | SS 94        |
| Berufsakademie Lörrach <sup>1</sup>                                                               | 488                   | k.A.     | k.A.     | k.A.             | k.A.         |
| Berufsakademie Villingen-Schwenningen                                                             | 1.104                 | 500      | 604      | 54,7             | WS 93/<br>94 |
| <sup>1</sup> Für die Berufsakademie Lörrach liegen leider keine geschlechtsspezifische Daten vor. |                       |          |          |                  |              |

**Tabelle 4** Studierende der Hochschulen und Berufsakademien im Untersuchungsgebiet und im Umkreis von 60km absolut und nach Geschlecht (Quelle: Eigene Erhebungen)

Tabelle 5 zeigt eine Rangordnung der Fakultäten der Universität Freiburg<sup>45</sup> nach Anteilen weiblicher Studierender. Auf den ersten drei Rängen mit Studentinnen-Anteilen von 65-62% liegen die philosophischen Fakultäten II, III und I. Es sind dies die Fachbereiche der Sprachwissenschaften, der philosophisch/ pädagogisch/ psychologischen Bereiche sowie der künstlerischen und sportlichen Fächer. Auf den Rängen 4 und 5

<sup>45</sup> Die Gesamtzahl von 27.994 stimmen nicht mit der Gesamtzahl der Tabelle 4 von 23.983 überein. Es handelt sich hier um einen Summierungsfehler, der dadurch hervorgerufen wird, daß ein Teil der Studierenden mehrere Fächerkombinationen in Doppelstudiengang studieren. So erklärt sich auch der im Vgl. zu Tabelle 4 unterschiedliche Prozentsatz der Frauen an den Gesamtstudierenden.

| <b>Studierende nach Fakultäten im Sommersemester 1994</b>                                                                 | <b>gesamt</b> | <b>männlich</b> | <b>weiblich</b> | <b>weiblich in %</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------|-----------------|----------------------|
| Philosophische Fakultät II<br>(Romanistik, Orientalistik, Sprachwissenschaften)                                           | 2.563         | 875             | 1.688           | 65,8                 |
| Philosophische Fakultät III<br>(Germanistik, Anglistik, Skandinavistik, Volkskunde)                                       | 4.380         | 1.568           | 2.812           | 64,2                 |
| Philosophische Fakultät I<br>(Philosophie, Pädagogik, Psychologie, Kunstgeschichte, Musikwissenschaft, Sportwissenschaft) | 2.463         | 1.168           | 1.295           | 52,2                 |
| Fakultät für Biologie                                                                                                     | 1.401         | 689             | 712             | 50,8                 |
| Geowissenschaftliche Fakultät                                                                                             | 1.136         | 626             | 510             | 44,8                 |
| Medizinische Fakultät                                                                                                     | 3.565         | 2.081           | 1484            | 41,6                 |
| Philosophische Fakultät IV<br>(Archäologie, Geschichte, Politik, Soziologie)                                              | 3.097         | 1.820           | 1277            | 41,2                 |
| Fakultät für Chemie und Pharmazie                                                                                         | 1.465         | 887             | 578             | 39,4                 |
| Rechtswissenschaftliche Fakultät                                                                                          | 2.767         | 1.702           | 1065            | 38,4                 |
| Theologische Fakultät                                                                                                     | 958           | 601             | 357             | 37,2                 |
| Mathematische Fakultät                                                                                                    | 975           | 646             | 329             | 33,7                 |
| Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät                                                                                     | 1.652         | 1.168           | 484             | 29,3                 |
| Forstwissenschaftliche Fakultät                                                                                           | 606           | 477             | 129             | 21,7                 |
| Fakultät für Physik                                                                                                       | 966           | 878             | 88              | 9,1                  |
| <b>gesamt</b>                                                                                                             | <b>27.994</b> | <b>15.186</b>   | <b>12.808</b>   | <b>40,7</b>          |

**Tabelle 5** Studierende der Universität Freiburg nach Geschlecht und Fakultäten im Sommersemester 1994 (Quelle: Pressestelle der Universität)

folgen die ersten naturwissenschaftlichen Fachbereiche Biologie und Geowissenschaften. Medizin und die Fächer der Philosophischen Fakultät IV mit ihrer historischen, politischen und sozialen Ausrichtung liegen bei einem Frauenanteil von 41%. Zwischen 30 und 40% reihen sich die Fakultät für Chemie und Pharmazie, die rechtswissenschaftliche Fakultät, die theologische Fakultät und die mathematischen Fakultät nacheinander ein. Zwischen 20 und 30% liegen die wirtschaftswissenschaftliche und die forstwissenschaftliche Fakultät. Weit abgeschlagen mit einem Wert von unter 10% rangiert die Fakultät für Physik auf dem letzten Rang.

**Zusammenfassung Hochschullandschaft:** Die Hochschullandschaft Freiburgs ist mit dem universitären Angebot und den Fachhochschulen sehr vielseitig. Die Freiburger Fachhochschulen decken insbesondere den sozialwissenschaftlichen und den pädagogischen Bereich ab. Das Angebot der Universität wie der Fachhochschulen ist stark überregional ausgerichtet und zielt darauf ab, Studierende zur Bildungswanderung nach Freiburg zu veranlassen. Abgerundet wird das Hochschulangebot durch zwei technisch orientierte Fachhochschulen im Umkreis von ca. 60 km, die ebenfalls von Freiburg aus erreichbar sind. Junge Menschen aus dem Untersuchungsgebiet haben also die Möglichkeit, Hochschulausbildungen, die es nicht in Freiburg gibt, in der näheren Umgebung zu absolvieren. Insbesondere Offenburg ist mit seiner Lage an der Rheintallinie der Bundesbahn und seinem Intercity-Bahnhof im Stundentakt mit halbstündiger Fahrzeit (IC) zu erreichen. Furtwangen liegt dagegen eher abgeschieden im Schwarzwald. Standort der nächsten universitären technischen Ausbildungszweige ist Karlsruhe. Junge Menschen, die in kürzerer Zeit eine hochschulähnliche Ausbildung mit Praxisbezug absolvieren möchten, die darüber hinaus über einen Betrieb finanziert ist und dadurch auch eine gewisse Einstellungsgarantie gewährleistet, haben die Gelegenheit, dies an die einer der beiden Berufsakademien Südbadens zu tun.

### **Fazit für die Ausbildungsstruktur der Frauen im Hochschulbereich**

Betrachtet man die Verteilung der weiblichen Studierenden nach Fakultäten der Universität und nach den Fachhochschulen mit ihrer jeweils sehr fachspezifischen Ausrichtung, lassen sich folgende Aussagen über die Ausbildungsstruktur an den Hochschulen der Region treffen:

- Frauen absolvieren an der Universität eher pädagogische, sozial- und geisteswissenschaftliche sowie künstlerische Studiengänge, während Männer sich stärker naturwissenschaftlich orientieren
- Es sind weit mehr Männer in technisch orientierten und naturwissenschaftlichen Studiengängen an Fachhochschulen eingeschrieben als Frauen
- Tabelle 4 macht deutlich, daß Frauen an den Fachhochschulen und Berufsakademien überdurchschnittlich in sozialen Studiengängen, im künstlerisch-musikalischen und im pädagogischen Bereich vertreten sind. An der Universität stellen sie noch fast die Hälfte der Studierenden. Auffällig ist, daß Frauen nach wie vor nicht in technisch orientierten Studiengängen vertreten sind.
- Frauen absolvieren eher Studiengänge, die sie nicht explizit für berufliche Führungspositionen qualifizieren. Während Frauen überdurchschnittlich in der pädagogischen Hochschule (Ausbildung zu Grund-, Haupt- und Realschullehrern) und in den konfessionellen Hochschulen (Ausbildung zu Sozialarbeitern und Religionspädagogen) vertreten sind, stellen sie in den adäquaten Fächern der Universität (Soziologie, Theologie) nur noch ca. 40% der Studierenden.

#### **3.6.1.2 Ausbildung an Beruflichen Schulen**

Unter den beruflichen Schulen Freiburgs ist zwischen denen, die von der Stadt Freiburg getragen werden und denjenigen anderer Träger zu unterscheiden. Andere Träger sind beispielsweise Kreis und Land, aber auch private Träger, Kirchen und Krankenhäuser.

Unter beruflichen Schulen werden folgende Schularten zusammengefaßt:

- Berufsschulen (Unterricht im Rahmen der beruflichen Ausbildung im dualen System)
- Berufsfachschulen:  
Berufskolleg



- berufliche Gymnasien
- Telekolleg
- Meisterschulen, Technikerschulen
- Berufsaufbauschulen
- Fachschulen

**Schulträgerin Stadt Freiburg:** Es gibt in Freiburg acht städtische berufliche Schulen, die ein sehr breites Spektrum an beruflichen Ausbildungen anbieten. Vier davon sind gewerbliche Schulen, zwei kaufmännische und zwei haus- und landwirtschaftliche Schulen. Die Schulen und ihre Ausbildungsbereiche sind im einzelnen:

Gewerbliche Schulen:

- Friedrich-Weinbrenner-Gewerbeschule: Bautechnik, Holztechnik, Farbtechnik, Raumgestaltung
- Walther-Rathenau-Gewerbeschule: Elektrotechnik
- Richard-Fehrenbach-Gewerbeschule: Metalltechnik
- Gertrud-Luckner-Gewerbeschule: Textiltechnik und Bekleidung, Chemie, Physik, Biologie, Drucktechnik, Gesundheit, Körperpflege, Ernährung und Hauswirtschaft

Kaufmännische Schulen:

- Walter-Eucken-Schule (Kaufmännische Schule I)
- Max-Weber-Schule (Kaufmännische Schule II)

Haus- und landwirtschaftliche Schulen:

- Haus- und Landwirtschaftsschule
- Merian-Schule.

Die ersten sieben beruflichen Schulen sind auch gleichzeitig Berufsschulen, also Schulen, die den Unterricht im dualen System anbieten. Eine Besonderheit sind die Sonderberufsschulen, die mit kleineren Klassen und speziellen Kurskonzeptionen für Absolventen von Sonderschulen berufliche Ausbildungen vermitteln. Derartige Zweige sind an die Friedrich-Weinbrenner-Gewerbeschule, an die Richard-Fehrenbach-Gewerbeschule und an die Haus- und Landwirtschaftsschule angegliedert.

Das Angebot aller beruflichen Schulen wird durch ein- und zweijährige Berufsfachschulen, durch Berufskollegs, durch Fachschulen und Meisterschulen vervollständigt. Diese dienen der Erlangung von beruflicher Weiterqualifizierung und/ oder höherer Bildungsabschlüsse.<sup>46</sup> Auch gibt es mehrere Möglichkeiten, über die beruflichen Schulen auf dem zweiten Bildungsweg einen höheren Abschluß zu erlangen.

#### **Sonstige Schulträger:**

Die sonstigen Schulträger umfassen wie die städtischen Schulen folgende Schultypen: Berufliche Gymnasien, Berufsfachschulen, Berufskollegs und Fachschulen. Berufliche Gymnasien sind hier das private Wirtschaftsgymnasium Angell und das kirchliche ernährungswissenschaftliche und sozialpädagogische Gymnasium St. Ursula. Die Berufsfachschulen sind die Inlingua-Sprachschule, St. Ursula, die Berlitz-Schule, die Angell-Schule sowie die evangelische und die katholische Fachschule für Sozialpädagogik. Berufskollegs in unterschiedlicher inhaltlicher Ausrichtung sind an die Angell-Schule und an die Berlitz-Schule angesiedelt. Die Fachschulen sind entweder kon-

<sup>46</sup> Das genaue Angebot der städtischen Freiburger Beruflichen Schulen ist nachzulesen in: SCHULVERWALTUNGSAMT FREIBURG (1992; 5. Aufl.): "Die Freiburger Beruflichen Schulen".

fessionelle Schulen, Privatschulen oder Schulen für Pflegeberufe, die an die Krankenhäuser Freiburgs bzw. an die deutsche Angestellten-Akademie (DAA) angeschlossen sind.

### Fazit

Das Ausbildungsangebot Freiburgs ist sehr umfangreich. Auffallend ist, daß die städtischen Schulen vorrangig gewerbliche, kaufmännische und hauswirtschaftliche Ausbildungszweige anbieten, während die sozialen und pflegerischen Berufe an private bzw. konfessionelle Schulen angeschlossen sind.

Wie ist nun die Verteilung der Schülerzahlen nach Geschlecht in einzelnen Beruflichen Schulen privater und städtischer Trägerschaft? Hierüber gibt Tabelle 6 Auskunft.

| Berufliche Schulen in Freiburg     | Zahl der Schüler und Schülerinnen<br>1992 |              |              |                  |
|------------------------------------|-------------------------------------------|--------------|--------------|------------------|
|                                    | insgesamt                                 | männlich     | weiblich     | weiblich<br>in % |
| <b>Schulträger: Stadt</b>          |                                           |              |              |                  |
| Berufsschulen/ Sonderberufsschulen | 8.931                                     | 4.796        | 4.135        | 46,3             |
| Berufsfachschulen                  | 2.337                                     | 1160         | 1.177        | 50,4             |
| Fachschulen                        | 715                                       | 554          | 161          | 22,5             |
| <b>gesamt</b>                      | <b>11.983</b>                             | <b>6.510</b> | <b>5.473</b> | <b>45,4</b>      |
| <b>Schulträger: Sonstige</b>       |                                           |              |              |                  |
| Berufsfachschulen                  | 618                                       | 67           | 551          | 89,1             |
| Fachschulen                        | 996                                       | 235          | 761          | 76,4             |
| <b>gesamt</b>                      | <b>1614</b>                               | <b>302</b>   | <b>1312</b>  | <b>81,3</b>      |
| <b>Summe</b>                       | <b>13.597</b>                             | <b>6812</b>  | <b>6.785</b> | <b>49,9</b>      |

**Tabelle 6** Berufliche Schulen in Freiburg (Quelle: Stadt Freiburg 1993)

Vergleicht man die Zahlen der weiblichen und männlichen Schüler der Beruflichen Schulen in Freiburg nach Schulträgern, wird deutlich, daß der Frauenanteil an den Ausbildungen, die von der Stadt Freiburg angeboten werden, nur bei 45% liegt, während er bei den Ausbildungen der sonstigen Schulträger über 80% beträgt.

Besonders auffällig ist, daß im Bereich der städtischen Fachschulen der Männeranteil vier mal so hoch wie der Frauenanteil ist. Die Geschlechterverteilung in den Berufsschulen und den Berufsfachschulen der Stadt ist hingegen ausgeglichen.

Wie sieht nun der Frauenanteil in den einzelnen städtischen Berufsschulen aus? Tabelle 7 zeigt die Zahlen der Schülerinnen und Schüler 1992 nach Berufsschulen.

Die Ausbildungsschwerpunkte, die Anzahl der Auszubildenden sowie der prozentuale Anteil der auszubildenden Frauen an den Schulen ist in Tabelle 7 dargestellt.

| Berufsschule                                                                                                                                                              | Zahl der Schüler und Schülerinnen<br>1992 |          |                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------|------------------|
|                                                                                                                                                                           | insgesamt                                 | weiblich | weiblich<br>in % |
| Friedrich-Weinbrenner-Gewerbeschule:<br>Bautechnik, Holztechnik, Farbtechnik,<br>Raumgestaltung                                                                           | 1420                                      | 325      | 22,8             |
| Walter-Rathenau-Gewerbeschule:<br>Elektrotechnik                                                                                                                          | 1007                                      | 85       | 8,4              |
| Richard-Fehrenbach-Gewerbeschule:<br>Metalltechnik                                                                                                                        | 976                                       | 73       | 7,5              |
| Gertrud-Luckner-Gewerbeschule:<br>Textiltechnik und Bekleidung, Chemie,<br>Physik, Biologie, Drucktechnik, Ge-<br>sundheit, Körperpflege, Ernährung und<br>Hauswirtschaft | 1277                                      | 894      | 70,0             |
| Kaufmännische Schule I (Walther-<br>Eucken)                                                                                                                               | 1724                                      | 961      | 55,7             |
| Kaufmännische Schule II (Max-Weber)                                                                                                                                       | 1784                                      | 1378     | 77,2             |
| Haus- und Landwirtschaftsschule                                                                                                                                           | 622                                       | 375      | 60,3             |
| <b>Sonderberufsschule</b>                                                                                                                                                 |                                           |          |                  |
| Haus- und landwirtschaftliche Sonder-<br>berufsschule                                                                                                                     | 50                                        | 44       | 88,0             |
| Gewerbliche Sonderberufsschule<br>(Friedrich-Weinbrenner)                                                                                                                 | 44                                        | -        | -                |
| Gewerbliche Sonderberufsschule (Ri-<br>chard-Fehrenbach)                                                                                                                  | 27                                        | -        | -                |

**Tabelle 7** Berufsschulen in Freiburg: Zahl der Schüler und Schülerinnen 1992  
(Quelle: Stadt Freiburg 1993:2)

Eine Rangordnung nach Frauenanteilen unter den Schülern ergäbe folgendes Bild: Spitzenreiter mit über 60% Frauenanteil sind die Kaufmännische Schule II (Max-Weber-Schule) (77% Frauen), die Gertrud-Luckner-Gewerbeschule mit ihren Ausbildungsbereichen im Laborantinnenbereich, im Textilgewerbe, im Gesundheitsbereich, dem Körperpflegebereich und dem ernährungs- und hauswirtschaftlichen Bereich (70% Frauen), und die Haus- und Landwirtschaftsschule (60% Frauen). Knapp darunter rangiert die Kaufmännische Schule I (Walter-Eucken-Schule; 56% Frauen). Ein nur noch halb so großer Anteil von Frauen findet sich an der Friedrich-Weinbrenner-Gewerbeschule mit den Schwerpunkten Bau-, Holz-, Farbtechnik und Raumgestaltung (23% Frauen), während die Zahlen der Frauen an den beiden gewerblich-technisch auf Elektro- und Metalltechnik orientierten Schulen Walther-Rathenau (8% Frauen) und

Richard-Fehrenbach (7,5% Frauen) unter 10% liegen. Bei den Sonderberufsschulen sind die Ausbildungszahlen genauso kraß nach männlichen und weiblichen Schülern verteilt: Während es an den beiden gewerblich-technischen Sonderberufsschulen keine einzige Frau gibt, stellen diese an der haus- und landwirtschaftlichen Sonderberufsschule einen Anteil von 88%.

### **Zusammenfassung berufliche Schulen**

Es zeigt sich deutlich, welche Berufsausbildungen eher männer- und welche frauendominiert sind: Die gewerblich-technischen Ausbildungszweige sind überwiegend von Männern nachgefragt, die typischen Dienstleistungsausbildungen von Frauen. Dies sind zum einen die kaufmännischen Ausbildungszweige der beiden kaufmännischen Schulen, zum anderen Ausbildungen zu Laborantinnen, Arzthelferinnen, Friseurinnen und ähnliche Berufe, die von der Gertrud-Luckner-Gewerbeschule angeboten werden, aber auch die ernährungswissenschaftlichen und hauswirtschaftlichen Ausbildungen der Haus- und landwirtschaftlichen Schule.

### **Fazit für die beruflichen Ausbildungen**

Die beruflichen Ausbildungen, die in der Stadt Freiburg angeboten werden, decken ein breites Spektrum an Berufen ab. Die Ausbildungsstruktur der Frauen entspricht jedoch in etwa der Struktur des Arbeitsmarktes für Frauen (vgl. Kap. 3.5). Die städtischen Schulträger decken im Bereich der über Fachschulen erlernten Ausbildungen eher die Nachfrage der Männer nach beruflicher Ausbildung, während die sonstigen Träger die Nachfrage der Frauen decken.

### **Fazit für die Ausbildungsstruktur der Frauen an Beruflichen Schulen**

Das Berufswahlverhalten sowie das Ausbildungsverhalten von Frauen sind maßgeblich für die Struktur des Arbeitsmarktes verantwortlich:

- Wie bereits erwähnt, absolvieren Männer eher Ausbildungen in gewerblich-technischen Bereichen, Frauen eher in Dienstleistungsberufen.
- Vergleicht man die Ausbildungszahlen nach Fachbereichen an den Berufsschulen mit den Studierendenzahlen an den gleichen bzw. ähnlichen Studiengängen der Universität, wird deutlich, daß Frauen zwar mehrheitlich in den Wirtschaftlichen Beruflichen Schulen (Kaufmännische Schulen I und II; vgl. Tabelle 7) vertreten sind, jedoch nur ca. ein Drittel der Studierenden der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Freiburg stellen.
- Ähnlich ist es in den sozialpflegerischen Berufen: Während Frauen den Hauptanteil der Auszubildenden im Arzthelferberuf und in den pflegerischen Ausbildungen stellen, sind sie nur zur Hälfte die Studierenden im Hochschulfach Medizin.

### **3.6.2 Das Angebot der regionalen Ausbildungen, die Qualifikationsstruktur der Frauen und die regionale Wirtschaft**

Der regionale Arbeitsmarkt wurde in Kap. 3.4 vorgestellt und als qualitativ nicht sehr hochwertig bezeichnet. Dies hätte eine Folge davon sein können, daß Freiburg über eine einseitige Ausbildungsstruktur verfügt. Dies ist jedoch nicht der Fall: wie soeben gezeigt wurde, ist das Qualifizierungsangebot Freiburgs ein sehr breites und qualitativ auch gutes Angebot.

Das Ausbildungsverhalten von Frauen orientiert sich häufig nicht an Gegebenheiten der regionalen Wirtschaft. Anders gesagt, schöpft die regionale Wirtschaft das Qualifi-

kationspotential der Frauen nur bedingt aus. Wie kommen diese Entwicklungen zustande? Obwohl es ein großes Spektrum an erlernbaren Berufen in der Region gibt, wird dieses Angebot von Frauen und Wirtschaft nicht genützt. Auf der anderen Seite werden in der Region gefragte Berufe außerhalb der Region ausgebildet, wie die an den technischen Fachhochschulenausbildeten technischen Fachkräfte. Im folgenden soll nun versucht werden,

1. die Anforderungen der regionalen Wirtschaft an den Arbeitsmarkt zu formulieren.
2. diesen die Anforderungen des regionalen (weiblichen) Arbeitsmarktes an die Wirtschaft gegenüberzustellen.

### **Anforderungen der regionalen Wirtschaft an das Qualifikationsangebot**

Die regionale Wirtschaft benötigt aufgrund der starken Technikorientierung der für die Region definierten und geförderten Wirtschaftszweige (vgl. Kap. 4.1) vermehrt AbsolventInnen technischer (Fach-) Hochschulen bzw. Berufsakademien. Diese gibt es in Offenburg, Villingen-Schwenningen und Furtwangen. Vor einigen Jahren wurde in der Öffentlichkeit eine Diskussion um die Ansiedlung einer derartigen Fachhochschule auch in Freiburg geführt. Diese ergab, daß die Anfahrtswege zu den genannten Fachhochschulen der Umgebung für Studierende aus dem Freiburger Raum durchaus als zumutbar angesehen wurde. Die Erreichbarkeit Offenburgs (ca. eine halbe Stunde Fahrzeit mit dem Intercity) ist zufriedenstellend, während Furtwangen und Villingen-Schwenningen jedoch nur schlecht mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen sind: Die Strecke kann nur per Auto zurückgelegt werden, die Anfahrtszeiten sind für einen täglichen Pendelweg zu lang.

### **Anforderungen der weiblichen Erwerbskräfte an die Wirtschaft**

Es mangelt in der Untersuchungsregion an zufriedenstellenden Arbeitsplatzangeboten für Frauen. Wie bereits mehrfach erwähnt, gibt es eine große Gruppe von Frauen, die hochqualifizierte Ausbildungen an der Hochschule absolviert haben, andererseits gibt es eine große Gruppe von Frauen, die Berufsausbildungen in niedrig dotierten Berufen im Büro- und im sozialen Sektor haben. Diese werden zwar von der Wirtschaft gerne beschäftigt, die Beschäftigungen sind jedoch nicht besonders vielversprechend und mit wenig Aufstiegsmöglichkeiten verbunden.

Die Konsequenzen sind, daß die intraregionale Mobilität von Arbeitskräften sehr hoch ist:

- Junge Menschen der Region, die eine Arbeitsplatzperspektive in ihrer Heimat wünschen, sind gezwungen, zur Ausbildung in andere Regionen abzuwandern, um sich die in der Region erwünschten Qualifikationen anzueignen.
- Studierende der Universitäten müssen nach Abschluß des Studiums die Region vielfach verlassen oder sich Beschäftigungen suchen, die unterhalb ihres Niveaus liegen.

### **Hemmnisse zwischen Ausbildungssystem und Wirtschaft**

Wie kommt es, daß die regionale Wirtschaft das Potential der regionalen Qualifikationen nur in einem geringen Ausmaß ausschöpft? Es besteht eine mangelnde Übereinstimmung von regionaler Wirtschaftsstruktur und Entwicklungsperspektiven mit dem regionalen Qualifizierungsangebot.

Zum einen liegt dies daran, daß die **inhaltlichen** Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter seitens der regionalen Wirtschaft vielfach nicht mit den Qualifikationen, die an der Universität vermittelt werden, übereinstimmen.

Zum zweiten sind die Anforderungen an die **Praxisnähe** der Qualifikationen aufgrund der regionalen Wirtschaftsstruktur größer: Die regionale Wirtschaft benötigt aufgrund ihrer Betriebsgrößenstruktur Facharbeiter, die in kurzer Zeit nach ihrer Einstellung einsatzbereit sind. HochschulabsolventInnen benötigen oft, wie bereits erwähnt, eine gewisse Einarbeitungszeit bzw. ein Trainee-Programm, beides Einrichtungen, die nur in Großbetrieben angeboten werden können. Die Firmen der Region legen Wert auf anwendungsbezogene Qualifikationen. Aus diesem Grund liegt ihnen vielfach daran, Arbeitskräfte mit Berufserfahrung oder mit praxisbezogener Ausbildung zu gewinnen.

### **Fazit**

Was bedeutet dies für das weibliche Qualifikationspotential?

1. Frauen müssen, wenn sie in der regionalen Wirtschaft Fuß fassen möchten, vermehrt Ausbildungen absolvieren, die in die regionale Wirtschaftsstruktur passen;
2. Die regionale Wirtschaft sollte sich, will sie nicht ein großes Potential an qualifizierten Arbeitskräften ungenutzt lassen, vermehrt auf das Qualifikationspotential einstellen. Maßnahmen zum Aufstieg der weiblichen Erwerbstätigen aus einfachen in mittlere Bereiche sowie Maßnahmen zur Eingliederung weiblicher Universitätsabsolventen wären ein Schritt in die richtige Richtung, um Frauen vermehrt an der regionalen Wirtschaft teilhaben zu lassen.

Die mangelnde Übereinstimmung von Qualifikationspotential und regionaler Wirtschaft ist äußerst vielschichtig. Ein weiteres strukturelles Problem, das AbsolventInnen von beruflichen Ausbildungen betrifft, soll hier kurz angesprochen werden:

**AbsolventInnen von Berufsausbildungen** stehen zum großen Teil nicht der Wirtschaft zur Verfügung, da die Berufe des Handwerks beispielsweise nicht besonders aufstiegsträchtig sind und ein zunehmend geringeres Ansehen in der Wirtschaft genießen. Im Handwerk ausgebildete Berufe sind höchstens im Handwerksbetrieb selbst oder aber in der Produktion innerhalb eines Gewerbebetriebs einsetzbar. Seitens der Auszubildenden bzw. der Ausgebildeten ist zu beobachten, daß immer mehr AbsolventInnen von Berufsausbildungen diese als Teil einer längeren Ausbildungslaufbahn betrachten. Vielfach schlagen sie im Anschluß an diese den zweiten Bildungsweg ein (Nachholen der Hochschulreife, Studium an FH oder Universität). Somit ist ein strukturelles Problem der beruflichen Ausbildungszweige deren niedriges Ansehen in der Gesellschaft bzw. innerhalb einer Berufsgruppe. Berufliche Karriere läßt sich in der Regel heute besser über den Weg der Hochschulreife und des Hochschulabschlusses machen. Selten, daß über eine berufliche Ausbildung und Meisterschule der Aufstieg bis in die Führungsetage einer mittelgroßen Firma gelingt. Für die abnehmende Attraktivität von Lehrberufen mitverantwortlich sind auch die relativ geringen Verdienste in den handwerklichen Berufen. Viele AbsolventInnen streben bereits unmittelbar nach Abschluß der Berufsausbildung eine berufliche Weiterqualifizierung an (WIRTSCHAFTSMINISTERIUM BADEN-WÜRTTEMBERG 1991) und stehen somit der Wirtschaft nicht zur Verfügung. Diese Beobachtung trifft beispielsweise für die Ausbildung in Banken und Sparkassen vielfach zu: Im Bankgewerbe Ausgebildete schließen häufig an ihre Ausbildung ein wirtschaftswissenschaftliches Studium an.

Diese Aussagen sprechen für eine insgesamt bessere Verknüpfung der Lehre von Fachwissen und der Vermittlung von anwendungsorientierten Qualifikationen. Für eine "Flexibilisierung zwischen Bildungsphasen und Berufstätigkeit" spricht sich auch der Arbeitskreis "Qualifikation 2000" des Ministeriums für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes Baden-Württemberg (WIRTSCHAFTSMINISTERIUM BADEN-WÜRTTEMBERG 1991:XI) aus. Ein Ausbildungssystem, das dieser Forderung entspricht, ist die Berufsakademie. Die Berufsakademien bieten Studiengänge an, die

ähnlich organisiert sind wie das duale Ausbildungssystem. Unterricht und Arbeit im Betrieb wechseln sich blockweise ab. Ideal ist dabei die Beziehung zwischen Theorie und Praxis. Vorteil ist, daß die angebotenen Ausbildungen den Fachhochschulstudiengängen gleichwertig sind.

### **Fazit**

Grundsätzlich ist zu sagen: je höher die Qualifikation, umso überregionaler ist sie gefragt. Das soll aber nicht heißen, daß Freiburg als Großstadt und als gefragter Wohn- und Arbeitsort sich nicht darum bemühen sollte, die hochqualifizierten Arbeitskräfte von Universität und Fachhochschule in den regionalen Wirtschaftsprozeß miteinzubeziehen. Zum einen geht es darum, im Zuge der Erstellung der wirtschaftlichen Entwicklungsperspektiven die Qualifizierungsprofile miteinzubeziehen, die in der Region der Bevölkerung angeboten und auch von dieser wahrgenommen werden. Zum anderen müssen qualifizierte Ausbildungsgänge mit regionalem Bezug konzipiert und in der Region für die Bevölkerung angeboten werden. Kurz: Es geht um die bessere Vernetzung von regionaler Qualifikation (Ausbildung, Weiterbildung) und regionaler Wirtschaft. Vorstellbar sind Betriebspraktika bzw. Trainee-Programme der regionalen Wirtschaft in Verbindung mit den Ausbildern bzw. den Professoren, um den Auszubildenden bzw. den Studierenden den Praxisbezug ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums zu vermitteln.

Eine Lösung der in diesem Kapitel genannten Probleme könnte die Vernetzung von Arbeitsmarkt und regionaler Wirtschaft über die berufliche Weiterbildung sein. Der beruflichen Weiterbildung kommt m.E. als Schnittstelle zwischen dem Arbeitsmarkt und dem Arbeitskräftepotential große Bedeutung zu.

Im folgenden soll das Angebot der beruflichen Weiterbildung für Frauen dargestellt werden. Ob dieses Angebot dazu fähig ist, die an die Weiterbildung gestellten Anforderungen als Bindeglied zu erfüllen, soll im Anschluß daran evaluiert werden.

### **3.6.3 Berufliche Weiterbildung in der Untersuchungsregion**

Um das Weiterbildungsangebot in seiner Heterogenität darstellen und erklären zu können, soll zunächst der Begriff der Weiterbildung kurz erläutert werden. Unter Weiterbildung wird all das verstanden, was Erwachsene tun, wenn sie lernen. Hierzu zählen auch u.a. die allgemeinen Angebote der Volkshochschulen im künstlerisch-musischen Bereich oder etwa die allgemeinen Sprachkurse. Im folgenden soll hier jedoch nur der Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung zum Tragen kommen, da dieser für die Fragestellung des regionalen Arbeitsmarktes besonders bedeutsam ist. Zur beruflichen Weiterbildung zählen Fortbildungen, Umschulungen und Einarbeitung (in der Terminologie der Bundesanstalt für Arbeit bzw. des Arbeitsamtes werden diese kurz als FuU-Maßnahmen bezeichnet).

Weiterbildungsveranstaltungen werden entweder individuell von einzelnen Fortbildungswilligen auf Eigeninitiative besucht oder sie werden betrieblich nachgefragt, wobei bestimmten MitarbeiterInnen die Teilnahme ermöglicht wird. Die Kosten der individuellen Weiterbildung sind vom Weiterbildungswilligen selbst zu tragen, wobei unter bestimmten Voraussetzungen Zuschüsse vom Arbeitsamt gewährt werden können. Die Kosten der betrieblich organisierten Weiterbildung trägt in der Regel der Betrieb.

Wie sehen nun Weiterbildungsangebot und Weiterbildungsverhalten der Arbeitskräfte in der Region Freiburg aus? Über die betrieblich organisierten Weiterbildungen gibt es leider kein öffentlich zugängliches statistisches Material. Die private Weiterbildung, die aus eigener Tasche finanziert wird, ist ebenfalls nicht erfaßt. Bleiben also die Arbeitsamtsdaten über die Fortbildungen und Umschulungen, die teilweise oder ganz über das Arbeitsamt Freiburg finanziert werden. Der Arbeitsamtsbezirk Freiburg entspricht in

seiner räumlichen Erstreckung dem Untersuchungsgebiet dieser Studie. Zuerst soll nun aufgezeigt werden, wie das berufliche Weiterbildungsverhalten in der Untersuchungsregion ist, bevor dann das Angebot der beruflichen Weiterbildungen dargestellt wird. Tabelle 8 zeigt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung im Zeitraum 1990-1993.

|                            | 1990      |                   | 1991      |                   | 1992      |                   | 1993      |                   |
|----------------------------|-----------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|-------------------|
|                            | insgesamt | davon Frauen in % | insgesamt | davon Frauen in % | insgesamt | davon Frauen in % | insgesamt | davon Frauen in % |
| Eintritte im Jahr          | 3823      | 44,1              | 4505      | 41,9              | 4315      | 44,7              | 3101      | 40,1              |
| - Fortbildung              | 2798      | 43,1              | 3540      | 39,9              | 3372      | 42,5              | 2317      | 36,3              |
| davon Anpassungsmaßnahmen  | 1727      | 52,1              | 2028      | 49,9              | 2054      | 52,9              | 1146      | 48,4              |
| davon beruflicher Aufstieg | 1002      | 29,1              | 1384      | 24,5              | 1269      | 25,3              | 1100      | 26,1              |
| - Umschulung               | 640       | 57,5              | 697       | 53,8              | 771       | 56,2              | 729       | 52,5              |
| - Einarbeitung             | 385       | 29,1              | 268       | 37,7              | 172       | 34,9              | 55        | 31,0              |

**Tabelle 8** TeilnehmerInnen an beruflicher Weiterbildung im Arbeitsamtsbezirk Freiburg 1990-1993 (Eigene Erstellung, Quelle: Arbeitsamt Freiburg)

Tabelle 8 zeigt, daß im untersuchten Zeitraum die Beteiligung von Frauen an beruflicher Weiterbildung starken Schwankungen unterlag. Generell stellten Frauen 1990-1993 einen Anteil an beruflicher Weiterbildung von 40-45%. Die berufliche Weiterbildung unterteilt sich in Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung. Die Fortbildung ist in Anpassungsqualifikationen und in Aufstiegsfortbildungen differenziert. Umschulungen bestehen zum einen aus komplett neuen Berufsausbildungen, die dann über den regulären Ausbildungsweg begangen werden. Es gibt jedoch auch einige wenige Angebote, die explizit vom Arbeitsamt in Auftrag gegeben werden und dann auch als Umschulungen bezeichnet werden. Umschulungen werden vom Arbeitsamt bei Vorlage persönlicher Begründungen (beispielsweise Allergien im Gesundheitsbereich) oder im Falle einer bevorstehenden bzw. bestehenden Arbeitslosigkeit unterstützt. Einarbeitung beinhaltet Zuschüsse für Betriebe bei der Eingliederung arbeits- und erwerbsloser Personen.

Wie sieht nun die Beteiligung von Frauen in den einzelnen Bereichen aus und wie ist die Kontinuität derselben über den untersuchten Zeitraum von vier Jahren zu beschreiben? Im Bereich der Fortbildung sank der Frauenanteil von 1990 bis 1993 um knapp 7% (wobei der Wert 1992 (42,5%) nur knapp unter dem von 1990 (43,1%) liegt). Innerhalb der beruflichen Fortbildung sind Frauen überdurchschnittlich (zu zwei Dritteln) in Maßnahmen zur beruflichen Anpassung und nur zu einem Drittel in beruflichen Aufstiegsmaßnahmen vertreten<sup>47</sup>. Die Frauendomäne innerhalb der beruflichen Weiterbildung ist der Bereich der Umschulungen, in denen sie über die Hälfte der Teilnehmenden stellen. Maßnahmen zur beruflichen Einarbeitung sind nur zu ca. 30% von Frauen besucht.

<sup>47</sup> Die Definition Anpassungs-/ Aufstiegsmaßnahmen ist nicht eindeutig. Häufig haben Maßnahmen für die einen TeilnehmerInnen Anpassungs-, für andere Aufstiegscharakter. Das Arbeitsamt klassifiziert jedoch stets die Maßnahmen als Ganzes in die jeweilige Kategorie.



Wie sehen die Veränderungen im beobachteten Zeitraum nach absoluten Zahlen aus? Waren sämtliche vom Arbeitsamt finanzierten Maßnahmen bis 1992 von einer Zunahme der Teilnehmerinnen-Zahlen geprägt, gingen die Zahlen 1993 in Fortbildung und Einarbeitung stark zurück. Einzig die Maßnahmen zur Umschulung liegen konstant bei einer ungefähr gleich hohen Teilnehmerinnenzahl. Diese Beobachtungen machen deutlich, daß die Weiterbildungslandschaft bzw. das Weiterbildungsverhalten nicht ohne die finanziellen Förderbestimmungen des Arbeitsamtes gesehen werden können. Berufliche Weiterbildung wird im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) ab 250 Stunden gefördert, welches in den vergangenen Jahren mehrere Novellierungen erfahren hat, die allesamt Kürzungen der Ausgaben zum Ziel hatten. Die Novelle des AFG 1992 führte zu einem vielzitierten 'Kahlschlag' bei der Förderung, von der zahlreiche Maßnahmen und auch Weiterbildungsträger betroffen waren.

Insgesamt zeigen die Veränderungen der absoluten TeilnehmerInnenzahlen an beruflicher Weiterbildung im beobachteten Zeitraum und die Veränderungen der Frauenanteile die starke Diskontinuität der deutschen Arbeitsmarktpolitik. Diese Diskontinuität wurde 1993 bereits von KÜHL (1993) ausführlich beschrieben. Berufliche Weiterbildung ist nicht billig. Die Kosten können selten von Individuen selbst getragen werden. Entweder der Betrieb oder das Arbeitsamt finanzieren die Weiterbildung von Beschäftigten. Die bereits angesprochenen Veränderungen durch das AFG trafen Frauen in mehreren Bereichen: Die Förderung hängt heute jedoch von folgenden Bedingungen und Kriterien ab: Für die Förderung müssen sowohl seitens der Fortbildungsmaßnahme bestimmte Kriterien erfüllt sein, zum anderen bestehen individuelle Förderkriterien. Förderungswürdige Maßnahmen müssen 'arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig' sein, d.h. sie müssen in Bereichen qualifizieren, in denen Arbeitsvermittlungen wahrscheinlich sind. Gefördert werden außerdem nur Personen, die einen gewissen Mindestzeitraum von Berufserfahrung haben, und Personen, die 'höchstwahrscheinlich vermittelbar' sind. Im Gegensatz zur früher, als jede bzw. jeder einen gesetzlich verankerten Anspruch auf Leistungen nach dem AFG hatte, liegt das Ermessen über diesen Anspruch heute also in der Hand des jeweiligen regionalen Arbeitsamtes. Eine weitere Veränderung in der Arbeitsmarktpolitik, die für Frauen bedeutsam ist, liegt im Wegfall bestimmter Maßnahmen, d.h. im Streichen jeglicher Zuschüsse für diese. Erwähnenswert sind hier insbesondere die sog. Berufsfindungs- und Orientierungsmaßnahmen, die sich besonders für Frauen nach der Familienphase als außerordentlich sinnvoll erwiesen hatten. Auch werden Maßnahmen nur noch ab einer Dauer von 250 Stunden gefördert. Dies geht zu Lasten der Teilzeitmaßnahmen, die für Frauen mit Familienaufgaben besonders günstig waren.

Auf den ersten Blick scheint die Dezentralisierung in Form der Verlagerung von Entscheidungskompetenzen auf die regionale Ebene sinnvoll, um zu verhindern, daß in Bereiche hineinqualifiziert wird, die in der regionalen Wirtschaft nicht benötigt werden. Auf der anderen Seite sind die negativen Folgen dieser Entwicklung jedoch besonders für Frauen groß: Frauen werden damit zur Zeit noch in schlecht bezahlte Mangelberufe hineinqualifiziert (beispielsweise Bürotätigkeiten, Gesundheitssektor). So bieten beispielsweise sämtliche Pflegetätigkeiten unter Arbeitsmarktgesichtspunkten gute Chancen auf eine Vermittlung.

### **Fazit**

Der Bereich der beruflichen Weiterbildung ist besonders über die vom Arbeitsamt finanzierten Maßnahmen zu betrachten. Die Förderkriterien unterliegen einer stark diskontinuierlichen Arbeitsmarktpolitik der Bundesanstalt für Arbeit, deren Zeichen auf "Sparen" stehen. Frauen sind vorwiegend in Umschulungsmaßnahmen und zu einem geringeren Prozentsatz in Fortbildungen zu finden. Innerhalb der Fortbildungen überwiegen die Anpassungsfortbildungen, während die Aufstiegsfortbildungen häufiger von

Männern besucht werden. Das Weiterbildungsverhalten bzw. die Arbeitsförderungs- politik mit ihrer Tendenz der hohen Frauenbeteiligung in Umschulungen für Frauen zeigen den häufig entweder persönlich bedingten oder arbeitsmarktrelevanten Wunsch nach Neuorientierung, welche ein Indikator für die vielfach falsche Berufswahl der Frauen sein könnte.

Die berufliche Weiterbildung findet in Freiburg in städtischer und freier Trägerschaft statt. Im folgenden soll nun ein Überblick über das Angebot der berufsbezogenen Weiterbildungsveranstaltungen gegeben werden, die für Frauen bedeutsam sind. Es werden dabei exemplarisch einige Maßnahmen genannt und vorgestellt, ein Anspruch auf Vollständigkeit kann hier jedoch nicht erhoben werden.

### **Angebot im Datenverarbeitungs- und Bürobereich**

Im Datenverarbeitungsbereich gibt es im Bereich der Fortbildungen eine Fülle von Angeboten im Bereich der Vermittlung von Grundlagenkenntnissen. Anbieter sind neben den Volkshochschulen (die diese auch in den Landkreisen Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen anbieten) und den Kammern zahlreiche private Weiterbildungsträger. Insgesamt gibt es im Untersuchungsgebiet 26 Veranstaltungen von 13 Veranstaltern im Bereich der Datenverarbeitung. Teilweise unterscheiden sich die Angebote nach den Zielgruppen, die angesprochen werden. Interessant ist bei diesen Einführungsmaßnahmen die häufige Ausrichtung auf Frauen. So richtet sich das Kursangebot der Frauen-Computerschule "Frau & Technik" nur an Frauen, zahlreiche Kurse der Handwerkskammer sind auf Handwerkerfrauen ausgerichtet und zahlreiche Volkshochschulkurse werden für Frauen ausgeschrieben. Auch die IHK bietet einen Kurs 'von Frauen für Frauen' an, der jedoch mangels Nachfrage erst wenige Male durchgeführt wurde.

Im Bürobereich (Stenographie, Maschinenschreiben, Textverarbeitung und allgemeine Bürotechnik) gibt es ungefähr 30 Angebote, die jeweils verschieden annonciert werden. Die Kursangebote richten sich überwiegend an Frauen. Zielgruppe sind entweder Frauen, die nach einer Pause wieder erwerbstätig werden wollen oder erwerbstätige - Frauen, die eine Weiterqualifizierung in einem bestimmten Bereich benötigen. Die Kurse müssen bis auf wenige Ausnahmen von den KursteilnehmerInnen selbst finanziert werden.

Über die beruflichen Einführungsveranstaltungen hinaus gibt es speziellere Angebote zur Aktualisierung, Anpassung und Erweiterung der Kenntnisse im EDV- und im Bürobereich. Meist sind dies berufsbegleitende Block- oder Abendveranstaltungen. Für beide Bereiche zusammen gibt es ca. 35 Angebote der Volkshochschulen, Kammern und privater Träger. Sie sind mehrheitlich über ihre Bezeichnungen "Sekretärinnenkurse" an Frauen adressiert.

Ein umfangreiches Angebot stellen auch die FBD-Schulen Freiburg und die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie.

### **Defizit im Datenverarbeitungs- und Bürobereich**

Das Angebot ist quantitativ groß. Wollen sich interessierte Personen jedoch einen Überblick verschaffen, ist dies schwer, weil aus den Ankündigungen oft nicht deutlich wird, inwieweit es sich bei der Qualifizierungsmaßnahme um einen ersten Überblick oder eine schon tiefergehende Aneignung von Kenntnissen und Qualifikationen handelt. So variieren die Angebote nach Kosten und nach Leistungsansprüchen, sie variieren ferner nach Kursdauer und nach den Zeiten, zu denen sie angeboten werden. Im Bereich der EDV sind die Kurse stets anwendungsbezogen. Kursangebote behandeln unterschiedliche Computerprogramme. An den Volkshochschulen sind die Angebote aufeinander bezogen, so daß die TeilnehmerInnen bei Schulortwechsel gleiche Bedin-

gungen vorfinden. Bei der Handwerkskammer steht am Ende eines jeden Kurses ein Zertifikat: Die anerkannte EDV-Fachkraft Computerschein D (80 Stunden), Computerschein B (160 Stunden) und Computerschein A (200 Stunden).

### **Angebote im Sozial- und Gesundheitsbereich**

Im Gesundheitsbereich gibt es im Gegensatz zum Bürobereich nicht nur Fortbildungen, sondern auch ein differenziertes Angebot an Umschulungen. Die Anbieter von Ausbildungen/ Umschulungen und von Fortbildungen sind meist konfessionelle oder private Träger. Anpassungsqualifikationen finden sich für nahezu alle sozialen und gesundheitlichen Berufe. Diese laufen im Angebot einfach unter "Zusatzqualifikationen in den Fachbereichen Erziehung und Pflege".

Berufe, die ausgebildet werden, bzw. in die umgeschult wird, sind: Krankenschwester, Hebamme, Altenpflegerin, Altenhelferin, Logopädin und Ergotherapeutin mit ihrer dreijährigen Ausbildungs- bzw. Umschulungsdauer; Krankengymnastin, Arzthelferin und Erzieherin mit jeweils zweijähriger Ausbildungs- bzw. Umschulungsdauer.

Aufstiegsqualifikationen sind berufsbegleitende Lehrgänge zur Stationsleiterin, zur Heimleiterin, Pflegedienstleitung, Personalentwicklung und Mitarbeiterberatung im Gesundheitsbereich, Wohn- und Pflegegruppenleitung, Stationsleitung. Bemerkenswert ist der seit wenigen Jahren als ein Modellversuch an der Kath. Fachhochschule eingerichtete berufsbegleitende Studiengang für Krankenschwestern zur Erlangung der Qualifikationen Pflegedienstleitung und Pflegemanagement. Neu ist, daß eine derartige Aufstiegsfortbildung zum ersten Mal auf Fachhochschulebene angeboten wird. Eine weitere Maßnahme zum beruflichen Aufstieg ist die von der Merian-Schule angebotene zweijährige Qualifizierungsmaßnahme in Teilzeit mit dem Titel "Staatlich geprüfte(r) FachwirtIn für Organisation und Führung, Schwerpunkt Sozialpädagogik und Sozialpflege".

### **Angebote im hauswirtschaftlichen Bereich**

Zu den wichtigsten Anbietern im hauswirtschaftlichen Bereich zählt die Merian-Schule, die neben zahlreichen Berufsausbildungen bzw. Umschulungen eine zweijährige berufsbegleitende Fortbildung in Teilzeit mit dem Titel "Staatlich geprüfte(r) FachwirtIn für Organisation und Führung, Schwerpunkt Ernährung und Hauswirtschaft" anbietet. Hier werden Management-Qualifikationen für Fachkräfte in sozialen Einrichtungen vermittelt. Weitere Ausbildungs- bzw. Umschulungsgänge der Merian-Schule sind 'Staatliche Hauswirtschafterin', 'Staatlich anerkannte Kinderpflegerin' oder 'Staatliche geprüfte Altenpflegerin'. Ein weiterer Träger ist der Landfrauenverband mit Qualifizierungsangeboten im Weiterbildungsbereich zur 'Hauswirtschaftlichen Familienbetreuerin' und zur 'Fachfrau für Umweltschutz im Haushalt'.

Außergewöhnlich ist der Ausbildungs- bzw. Umschulungsweg der 'Dorfhelferin', der vom Dorfhelferinnenwerk in Sölden (Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald) in zweijähriger Vollzeitausbildung angeboten wird. Eine derartige Qualifikation wird auch als Weiterbildung für Wiedereinsteigerinnen in mehrwöchigem Blockunterricht angeboten. Bemerkenswert ist die mit einer Berufserfahrung gleichgestellte Anerkennung der hauswirtschaftlichen und familiären Tätigkeiten von Frauen, die diesen Ausbildungsweg nach der Familienphase wählen. Dorfhelferinnen werden in ländlichen Räumen dann eingesetzt, wenn eine wichtige Kraft der bäuerlichen Familie ausfällt. Sie sind i.d.R. fest bei der Caritas Freiburg angestellt.

### **3.6.3.1 Defizite im Weiterbildungsbereich**

Das Angebot an Weiterbildungen in der Untersuchungsregion ist sehr breit und gestaltet sich sehr unübersichtlich (dies trifft übrigens auch auf andere Regionen zu, nicht umsonst wird von einem 'Weiterbildungsdschungel' gesprochen). Für das Untersuchungsgebiet gibt es eine Broschüre namens "Fit durch Fortbildung", die vom "Arbeitskreis Berufliche Fortbildung" halbjährlich herausgegeben wird, und die die Ankündigungen der Kurse enthält, die von den Weiterbildungsträgern an den AK für Berufliche Fortbildung gemeldet werden. Für weiterbildungswillige Personen ist das Angebot jedoch nur schwer durchschaubar, da es keinerlei qualitative Beschreibungen enthält.

Wie gezeigt wurde, gibt es im Datenverarbeitungs- und Bürobereich eine große Zahl an Einstiegskursen, die den Interessierten Grundlagenkenntnisse vermitteln. Auch ist das Spektrum an Kursen zur Sekretärinnenausbildung groß. Es gibt jedoch kaum vertikale Verknüpfungen zwischen verschiedenen Ausbildungen. Qualifizierungsmaßnahmen, die im Bausteinprinzip eine höhergehende Qualifizierung ermöglichen, gibt es in der Untersuchungsregion kaum. Dies liegt ganz entscheidend daran, daß derartige Maßnahmen nur von SelbstzahlerInnen wahrgenommen werden können, da das Arbeitsamt diese Maßnahmen nicht finanziert.

Das Angebot gestaltet sich im großen und ganzen recht einheitlich. Kaum ein Weiterbildungsträger bemüht sich um innovative Maßnahmen, so daß sich die Träger mit denselben Maßnahmen konkurrieren. Gleichartige Maßnahmen werden mit unterschiedlicher Zeitplanung unterschiedlich vermarktet. Solange die derzeitige Weiterbildungspolitik läuft, sehen die Träger sich keinem Innovationsdruck ausgesetzt.

Innovationen im Weiterbildungsbereich hängen jedoch stark von den Förderungsbedingungen des Arbeitsamtes und somit von der Nachfrage nach Qualifikationen durch die regionale Wirtschaft ab. Wirklich innovative Maßnahmen haben meist andere Förderungsquellen (Landesmodellprojekte o.ä.). Sie gehen oftmals in der Fülle der Angebote unter und sind meist kurzlebig.

Im Gesundheitsbereich gibt es zahlreiche Umschulungsmöglichkeiten, die die Frauen in die krisensicheren, aber leider schlecht bezahlten und oft schwierigen Berufe ausbilden.

Viele Fortbildungsmaßnahmen setzen meist eine abgeschlossene Berufsausbildung voraus, so daß Frauen aus anderen Bereichen, die sich neuorientieren und sich gleichzeitig beruflich nicht verschlechtern wollen, geringe Chancen haben.

Grundsätzlich besteht ein großes Defizit darin, daß Berufsabschlüsse innerhalb der Pflege- und Gesundheitsbereiche bzw. den sozialen Bereichen allgemein nicht berufsübergreifend anerkannt werden. Wäre dies der Fall, wäre eine horizontale Verknüpfung und Flexibilität zwischen verschiedenen Berufen wesentlich einfacher. Unter den gegenwärtigen Bedingungen ist eine berufliche Neu- bzw. Umorientierung oftmals mit einer Dequalifizierung verbunden. Horizontale und vertikale berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind bis heute rar in den Ausbildungsberufen.

Der Markt für Wiesereinsteigerinnen ist qualitativ und quantitativ eher schwach bestückt. Frauen, die einige Jahre aus dem Beruf draußen waren, haben oftmals nur die Möglichkeit, in einen niedrig dotierten Beruf einzusteigen. Das Arbeitsamt finanziert ihnen dann oft nur Maßnahmen, die sie in Berufe hineinqualifiziert, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. Dies sind derzeit nur einfache Bürotätigkeiten und Pflegeberufe.

### **3.6.4 Bewertung des regionalen Qualifizierungsangebotes**

Das regionale Qualifizierungsangebot ist ein umfassendes Angebot an beruflichen Ausbildungen und Weiterbildungsveranstaltungen.

Im Bereich der Ausbildungen gibt es bis auf mittelqualifizierte technische Ausbildungen ein großes Angebot. Anders sieht das im Weiterbildungsbereich aus: hier ist das Angebot qualitativ groß und sehr breit, jedoch weder besonders innovativ noch besonders tiefgehend. Im Weiterbildungsbereich gibt es eindeutig Defizite. Diese zu beseitigen ist jedoch aufgrund hoher Kosten von Weiterbildung einerseits und kurzsichtiger Arbeitsmarktpolitik durch die Bundesanstalt für Arbeit andererseits nicht einfach. Jedenfalls bietet das derzeitige Weiterbildungsangebot sich nicht als Bindeglied zwischen dem regionalen Arbeitsmarkt und der regionalen Wirtschaft an.

## **4** Entwicklungsperspektiven der Frauenerwerbstätigkeit in der Region

Es gibt m.E. zwei Gruppen, die ich als Zielgruppen von Entwicklungsstrategien definieren möchte, weil sie entweder nicht oder unzufrieden beschäftigt sind: zum einen die Gruppe der Hochschulabsolventinnen, die in der Region eine Beschäftigung suchen, zum anderen die in niedrig dotierten Berufen oder in Berufen mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten beschäftigten Frauen.

Anliegen dieser Studie ist es, aufzuzeigen, wie man das weibliche Erwerbspotential besser mit der regionalen Wirtschaft verknüpfen kann. Es geht darum,

1. über Schnittstellen das weibliche Erwerbspersonenpotential in die mittleren bis oberen Ebenen der regionalen Wirtschaft zu vermitteln. Das bedeutet, daß Frauen, die nicht im Erwerbsleben stehen, in wirtschaftsrelevante Tätigkeiten, die in der Region nachgefragt werden, hineinqualifiziert und Frauen, die in niedrig dotierten Tätigkeiten beschäftigt sind, höherqualifiziert werden.
2. in der regionalen Wirtschaft Entwicklungsrichtungen zu fördern, die für Frauen zufriedenstellende Perspektiven öffnen. Das würde bedeuten, daß parallel zu den eher technik- und informationsorientierten Wirtschaftsperspektiven andere geschaffen werden, die die Fähigkeiten und Interessen weiblicher Erwerbstätiger berücksichtigen und fördern.

### **4.1 Allgemeine Einschätzung der Wirtschaftsentwicklung und des regionalen Arbeitsmarktes**

#### **Wirtschaftsentwicklung**

Zahlreiche Gutachten und Veröffentlichungen beschäftigten sich in den vergangenen Jahren mit der wirtschaftlichen Entwicklung der Region. Dieses Kapitel soll die einzelnen Gutachten nennen und deren Einschätzung der regionalen Wirtschaft kurz wiedergeben. Daran schließen sich die in den Gutachten enthaltenen Statements zum Arbeitsmarkt und den Entwicklungsperspektiven der Wirtschaft in der Region an.

Zum Thema der wirtschaftlichen Entwicklung der Untersuchungsregion gibt es bereits zahlreiche Gutachten und Studien.

- Das Amt für Statistik und Einwohnerwesen der Stadt Freiburg veröffentlichte 1988 ein Gutachten über die "Aspekte der wirtschaftlichen Situation in Freiburg i.Br." (TRESSEL 1988).
- 1992 schloß sich eine Studie mit dem Titel "Freiburg und sein Umland im Wandel" an (TRESSEL 1992).
- Die Freiburg Wirtschaft und Touristik GmbH<sup>48</sup> gibt jährlich den "Freiburger Wirtschaftsreport" heraus (seit Herbst 1994 umbenannt in "Regio Report - das Magazin der Wirtschaftsregion Freiburg"), in dem Entwicklungsperspektiven der Freiburger Wirtschaft genannt werden.
- Die Freiburger Wirtschaftsjunioren erstellten 1990 ein Memorandum mit dem Titel "Wirtschaftspolitik für die Region Südlicher Oberrhein" (WIRTSCHAFTSJUNIOREN 1991),

<sup>48</sup> Mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Freiburg beauftragte Institution.

- Das EURES-Institut veröffentlichte 1992 eine Studie mit dem Titel "Perspektiven ökologischer Regionalentwicklung in Südbaden" (SCHLEICHER-TAPPESER/ ROSENBERGER-BALZ/ HEY 1992),
- Das Amt für Strukturplanung und Wirtschaftsförderung im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald erstellte 1991 ein "Stärken-Schwächen-Profil" zu Wirtschaftsstruktur und Standortbedingungen im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald (LANDRATSAMT BREISGAU-HOCHSCHWARZWALD 1991).
- Ferner wurde im Zuge der Vorbereitungen des Dreiländerkongresses 1992 durch die Unterarbeitsgruppe "Wirtschaft und Standortfaktoren im Wandel" eine Befragung von Unternehmen in der Regio<sup>49</sup> durchgeführt, die eine Rangliste von Standortfaktoren ermittelte.<sup>50</sup>

Es werden in fast allen Gutachten bezüglich der Wirtschaftsentwicklung und ihrer Perspektiven ähnliche Einschätzungen genannt. Die **Freiburger Wirtschaftsjunioren** (1991) charakterisieren die 'Wirtschaftsregio' Südbaden folgendermaßen: "...wirtschaftlich gesund, heterogen und mittelständisch, versehen mit vielen attraktiven Sekundärqualitäten." Allerdings bestehen nach Auffassung der Wirtschaftsjunioren 'gravierende Defizite', die u.a. in dem fehlenden Standortprofil der Region, der wirtschaftspolitischen Abstinenz von Unternehmern, dem Versagen von Institutionen (insbesondere die mangelnde Zusammenarbeit regionaler Wirtschaftsförderungsinstitutionen, und das zaghafte Eingreifen der Universität und des Regierungspräsidiums), dem Versagen der Politik (bezüglich einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit) sowie der mangelnden Kooperation zwischen Wissenschaft und Technologie gesehen werden. Der Region werden jedoch grundsätzlich günstige Voraussetzungen zur Weiterentwicklung bescheinigt.

Die **Stadt Freiburg** geht von guten Wachstumsaussichten für den Gesamtraum aus. Als Indikatoren werden das seit Jahren überdurchschnittliche Wachstum der Einwohner- und Arbeitsplatzzahlen gewertet (TRESSEL 1992:40). Die Standortfaktoren werden insgesamt als günstig beurteilt, auch wird immer wieder auf die hohe Attraktivität des Raumes verwiesen.

Das Amt für Strukturplanung und Wirtschaftsförderung des **Landratsamtes Breisgau-Hochschwarzwald** erstellte im August 1991 ein Stärken-Schwächen-Profil der Wirtschaftsstruktur und der Standortbedingungen im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald (LANDRATSAMT BREISGAU-HOCHSCHWARZWALD 1991). Das Profil sieht die Stärken der Region ebenso wie **EURES** (SCHLEICHER-TAPPESER/ ROSENBERGER-BALZ/ HEY 1992) in

- der hohen Dichte der flexiblen, spezialisierten Kleinbetriebe,
- dem Fehlen der Altindustrien,
- dem frühzeitigen Herausbilden der Dienstleistungskonzentration.

### Fazit

Alle Gutachten bescheinigen der Region gute Chancen für eine positive wirtschaftliche Entwicklung. Allerdings gehen die Meinungen bezüglich der dafür vorhandenen bzw. zu schaffenden Voraussetzungen auseinander, was jeweils damit zusammenhängt, welche Interessen bezüglich einer in Frage kommenden zukünftigen wirtschaftlichen

<sup>49</sup> Die Regio meint Südbaden, Nordwestschweiz und das Elsaß.

<sup>50</sup> Die Ergebnisse der Befragung liegen uns in Form eines unveröffentlichten Papiers vor. Die Ergebnisse in Kurzform finden sich in: REGIERUNGSPRÄSIDIUM KARLSRUHE (Hg.) (1993): Wirtschaftsraum Oberrhein - ein Modell in Europa. Kongreßbericht und Dokumentation des 4. Dreiländerkongreßes v. 3./ 4. Dezember 1992 in Karlsruhe.

Entwicklung die jeweiligen Autoren bzw. deren Institutionen verfolgen. Die Wirtschaftsjunioren betrachten die Wirtschaftsentwicklung eher unter unternehmerischen bzw. betrieblichen Gesichtspunkten, die Stadt Freiburg unter Arbeitsmarktgesichtspunkten. Der Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald und EURES betonen Fragen der Krisenanfälligkeit bzw. Krisensicherheit der bestehenden Wirtschaft und ihrer Umweltverträglichkeit.

### **Regionaler Arbeitsmarkt**

Wie sieht nun der regionale Arbeitsmarkt aus und wie ist seine Einschätzung durch die Kommunen und durch die regionale Wirtschaft?

Für den Dreiländerkongreß wurde den Unternehmen im Dreiländereck D - CH - F 1992 eine Liste mit 9 Standortfaktoren vorgelegt, die nach einer Skala von 1 (unwichtig) bis 5 (sehr wichtig) zu bewerten waren.<sup>51</sup> Die Unternehmen sahen damals drei Bereiche als sehr wichtig an:

- den Arbeitsmarkt,
- die Administration,
- die wirtschaftliche Entwicklung der Region.

In einem zweiten Schritt wurden die Unternehmer gebeten, die tatsächliche Qualität der jeweiligen Standortfaktoren in den Teilregionen<sup>52</sup> zu bewerten. Heraus kam, daß die deutschen Unternehmer keineswegs mit der Qualität des Arbeitsmarktes und der Administration zufrieden waren. Die Organisatorinnen der Befragung schlossen daraus, daß deutsche Unternehmer besonders pessimistisch seien.

Die Stadt Freiburg geht davon aus, daß die Verfügbarkeit an hochqualifizierten Arbeitskräften in der Region gegeben ist: "Freiburg wird nicht nur bei den sogenannten weichen Standortfaktoren wie Wohn- und Freizeitwert, landschaftliche Schönheit, Kultur- und Sportangebote, Image und Flair hoch eingestuft, sondern auch in bezug auf die Verfügbarkeit von hochqualifizierten Arbeitskräften, die Verkehrsinfrastruktur und neuerdings auch in bezug auf die geographische Lage" (TRESSEL 1992:40).

Wie kommt eine derartige Dissonanz zwischen unternehmerischer und städtischer Sichtweise zustande? Müssen nicht die unternehmerischen Ansichten über das Arbeitskräfteangebot der Region seitens der Kommunen gehört und anders interpretiert werden? Die mittelmäßige Bewertung des Arbeitskräftepotentials durch die Unternehmer läßt darauf schließen, daß hier durchaus Verbesserungen eingeleitet werden könnten und sollten, um die Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen und die Arbeitsplatznachfrage der Arbeitnehmer zufriedenstellend zu decken.

### **Entwicklungsperspektiven**

In den genannten Gutachten werden vielfach Bereiche mit Zukunftsperspektiven in der Region aufgelistet. Das Spektrum der Branchen, denen eine Zukunft in der Region vorausgesagt wird, bzw. in deren Richtung die Wirtschaftsförderung Anstrengungen unternehmen sollte bzw. unternimmt, sieht folgendermaßen aus:

<sup>51</sup> REGIERUNGSPRÄSIDIUM KARLSRUHE 1993.

<sup>52</sup> Südbaden, Elsaß, Nordwestschweiz.



Die **Freiburg Wirtschaft und Touristik GmbH**<sup>53</sup> sagt folgenden drei Bereichen die größten Entwicklungsperspektiven voraus:

1. Biotechnologie und Medizintechnik
2. Informations- und Kommunikationstechnologie
3. Umwelttechnik; insbesondere Solartechnik

Der erste der Schwerpunkte baut dabei auf die in der Region seit langem vorhandenen Branchen Chemie und Pharmazie sowie auf den Forschungen der Freiburger Universitätsklinik im medizinischen Bereich auf, der zweite soll in Form der Erweiterung der Universität mit der "15. Fakultät" (Fakultät für Angewandte Wissenschaften der Universität) aufgebaut werden, der dritte führt auf Erfahrungen des Fraunhofer Instituts für Solare Energiesysteme (ISE) zurück (Freiburg ist das europaweit größte Zentrum für Solartechnik). Zu erwähnen sind auch die große Anzahl der Umweltinstitute in der Region, die dazu beitragen, den Ruf der Region als innovatives Forschungszentrum zu gestalten. Freiburg hat die höchste Dichte derartiger Institutionen in ganz Deutschland.

Die **Freiburger Wirtschaftsjunioren** (1991:32) sehen Chancen für die Industrie in den Bereichen

- Mikrosystemtechnik und Mikroelektronik, besonders für den medizinischen Bereich, den Feinmaschinenbau und die Meß- und Regeltechnik,
- Informatik und Softwaretechnologie, besonders für Medizin, Pharma, Maschinenbau,
- Immunbiologie, Biotechnologie,
- Neue umweltverträgliche Rohstoffe,
- Alternative Energietechniken.

Das **EURES-Institut** vertritt eher die Meinung, daß im Rahmen einer neuen Wirtschaftspolitik nicht einzelne Wirtschaftszweige gefördert, sondern vielmehr eine integrierte Wirtschaftsförderung betrieben werden sollte. Dies bedeutet, daß Entwicklungsschwerpunkte gesetzt werden müssen, die an die besonderen Potentiale der Region anknüpfen sollten. Die Entwicklungsschwerpunkte setzen eine Zusammenarbeit verschiedener Branchen voraus. Erforderlich sind hierzu neue Dienstleistungen in Form von Beratung und Entwicklung von Kommunikationsformen.

Mögliche Entwicklungsschwerpunkte der Region wären (SCHLEICHER-TAPPESE/ROSENBERGER- BALZ/ HEY 1992:126):

- Energiemanagement und Solartechnik
- Holz für Bauen und Wohnen (Holzgewinnung und -verarbeitung)
- Verpackung
- Transportwesen
- Gesundheit
- Gesunde Ernährung
- Beratungs- und Kommunikationsstrukturen
- Tourismus

<sup>53</sup> Diese Informationen entstammen Gesprächen mit der FWT und ihrer jährlich erscheinenden Zeitschrift "Freiburger Wirtschaftsreport", 1993 umbenannt in "Freiburg-Report. Das Magazin der Wirtschaftsregion", 1994 umbenannt in "Regio Report. Das Magazin der Wirtschaftsregion".

## **Fazit**

Sowohl die Freiburg Wirtschaft & Touristik als auch die Wirtschaftsjunioren definieren für die Region High-Tech-Zukunftsentwicklungen, die im Grunde nicht auf endogenen Potentialen der Region basieren. Es werden für die Region Vorschläge gemacht, bzw. eine Wirtschaftsförderungspolitik betrieben, die sich an die deutschlandweit für den internationalen Wettbewerb als Zukunftsbranchen propagierten Wirtschaftsbereichen anlehnen und die sich auf ein bereits angesiedeltes kleines Potential von Betrieben stützen (z.B. Umwelt- und Solartechnik, Medizintechnik). Dabei wird jedoch nicht auf regionale Bezugsgrößen wie Arbeitsmarkt, Qualifizierungsangebot und andere Potentiale geachtet. Die so gestaltete Wirtschaftsförderungs- und Ansiedlungspolitik knüpft nur an einen Bereich der beruflichen Ausbildungen an, der in großem Stil verfolgt wird: an die neu gestaltete 15. Fakultät der Universität Freiburg, die die Fächerkombinationen Mikrosystemtechnik und Informatik anbietet. Anders dagegen die von EURES vertretenen Schwerpunkte einer integrierten wirtschaftlichen Entwicklung, die auf regionalen Potentialen basiert und sich orientiert an:

- regionalen Forschungsschwerpunkten (Solarenergie),
- regionalen Ressourcen (Holz, Landschaft und Kultur für Tourismus, Klima und Bäder für Gesundheit),
- dem regionalen Arbeitsmarkt (regionales Qualifizierungsangebot),
- der Lage im Zentrum Europas (Transport und Verpackung).

In einem nächsten Schritt sollen nun die genannten Entwicklungsperspektiven der Region auf ihre Beschäftigungsimpulse für Frauen untersucht werden.

## **4.2 Entwicklungsperspektiven der Frauenerwerbstätigkeit**

In den von der Freiburg Wirtschaft und Touristik und den Wirtschaftsjunioren Freiburg definierten Zukunftsbereichen der regionalen Wirtschaft ist nicht zu erwarten, daß größere und qualitativ hochwertige Beschäftigungsimpulse für Frauen ausgehen. Meist sind dies stark technikorientierte Schwerpunkte, die in erster Linie qualifizierte Arbeitsplätze für Männer anbieten werden. Auch die 15. Fakultät der Universität Freiburg mit ihren fachlichen Schwerpunkten wird ähnlich den technischen Fachhochschulen in Offenburg und Furtwangen verschwindend geringe Anteile weiblicher Studierender haben.

Auch die von EURES aufgezeigten Entwicklungsperspektiven müssen bezüglich ihrer Beschäftigungsimpulse für Frauen noch weiter durchdacht werden.

Im folgenden soll es nun darum gehen, die Wirtschaftsentwicklung der Untersuchungsregion nach Teilregionen und die Beschäftigungsperspektiven für Frauen und deren Fördermöglichkeiten aufzuzeigen.

Für die Betrachtung nach Teilregionen, die m.E. über die Betrachtung der Region als Ganzer hinaus anzustellen ist, erscheint eine Unterteilung nach Landkreisen jedoch nicht sinnvoll. Vielmehr bietet sich aufgrund der Struktur der Region Freiburg eine Betrachtung der Stadt-Umland-Verflechtungen an. Daher wird hier eine räumliche Einteilung in drei Zonen unternommen: einmal das Zentrum, also Freiburg selbst; zum zweiten das Stadt-Umlandgebiet und zum dritten die peripher gelegenen Gebiete mit ihren Mittelzentren Müllheim, Emmendingen, Waldkirch und Titisee-Neustadt.

#### 4.2.1 Entwicklungsperspektiven für Freiburg

Langfristig werden die qualifizierten Arbeitsplätze innerhalb der Region Freiburg in der Stadt Freiburg entstehen.

Freiburg hat bereits jetzt einen hohen Anteil von privaten Beratungs-, Planungs- und Forschungsinstitutionen. Auch weiterhin ist eine vermehrte Ansiedlung derselben in der Region zu erwarten, da diese z.T. ohne räumlichen Bezug arbeiten. Insbesondere für derartige qualifizierte Dienstleistungen spielen Standortfaktoren wie Attraktivität von Wohnumfeld und Lebensqualität eine große Rolle. Obwohl es sich dabei meist um sehr kleine Betriebe handelt, können sie doch in der Summe ein beachtliches Arbeitsplatzangebot bieten.

Im Zuge der Forschungseinrichtungen sind auch die Freiburger Umweltinstitute zu nennen (Freiburg als "heimliche Ökohauptstadt"). Es haben sich mehrere Institutionen zur FAUST (Freiburger Arbeitsgemeinschaft der Umweltinstitute) zusammengeschlossen. Für Freiburg bestanden vor einigen Jahren Pläne zum Aufbau einer Umweltakademie.<sup>54</sup>

Eine weitere wichtige Entwicklungsrichtung Freiburgs ist die des **Medienstandorts Freiburg**. Es handelt sich hierbei in Anlehnung an Konzepte der Landeshauptstadt Stuttgart um den Einsatz von neuen informationstechnologischen Medien und Netzwerken. Die digitale Darstellung und Übermittlung von Informationen eröffnet ungeahnte Möglichkeiten der Vernetzung. In Freiburg soll nun erkundet werden, inwieweit sich in einem multi-medialen und digitalen Informationsumfeld neue Ansatzpunkte für die Wirtschaft und auch für Privathaushalte ergeben. Zu diesem Zweck wurde 1994 im Auftrag von Freiburg Wirtschaft und Touristik GmbH unter der Leitung eines Professors des Instituts für Informatik und Gesellschaft/ Telematik der Universität Freiburg ein Gutachten zum Medienstandort Freiburg erstellt (MÜLLER/ STRAUSS/ KARDUCK/ SCHODER 1994). Das Gutachten verspricht die Entstehung moderner Geschäftsfelder, neuer Berufsfelder und neuer Ausbildungsmöglichkeiten für Freiburg. Interessant ist, daß sowohl im technischen Bereich für Entwicklung und Betrieb der Technologien Arbeitsplätze entstehen werden, als auch in der inhaltlichen Ausgestaltung und Umsetzung der Anwendungsfelder, in denen sich ein Einsatz moderner Informationstechnologien und -netzwerke anbieten. Diese sind beispielsweise Medizin, Biomedizin, Verlagswesen, Ausbildung, Wissensförderung, Jura, Rehabilitation (Gesundheitssektor), Gastronomie und Tourismus (MÜLLER/ STRAUSS/ KARDUCK/ SCHODER 1994: 9). Im Bereich der technischen Infrastruktur soll Freiburg einen Feldversuch durchführen, der sich über folgende Leistungen bzw. Einrichtungen erstreckt: Im neu geplanten Stadtteil Rieselfeld wird jeder Haushalt mit Glasfaserkabeln versorgt werden. Leistungen sind eine elektronische Stadtteilzeitung und der Zugang zu Informationen jedweder Art über Kabel. Freiburg soll flächendeckend 'Info-Kioske' erhalten, die verschiedene Serviceleistungen vermitteln sollen: Fahrpläne in stets aktualisierter Form, Kino- bzw. Theaterkartenservice, Veranstaltungskalender und Stadtplan sollen mit Bewegtbildübertragung dem Bürger auf der Straße Informationen bringen. Darüber hinaus ist ein 'Medienhaus' geplant, das über den Einsatz und Test innovativer Anwendungen informiert und gleichzeitig Forschungen zu Themen aus dem Bereich Technik und Gesellschaft betreibt. Bezüglich der Qualifikationen, die für den Ausbau des Medienstandorts Freiburg gebraucht werden, ist die Rede von Interdisziplinarität. Ausbildungen in den Universitätsfächern Jura, Wirtschaftslehre, Soziologie, Pädagogik, Technik und Informatik; aber auch aus dem Berufsleben von Verlags- und Druckwesen, Marketing, Design werden als attraktive Qualifikationen genannt. Der Ausbau des Medienstandorts Freiburg wird, wie bereits erwähnt, qualifizierte Arbeitsplätze nicht nur im Bereich von

<sup>54</sup>

s. hierzu: ROSENBERGER-BALZ/ SCHLEICHER-TAPPESE/ ZIMMERMANN (1991): Umweltakademie Freiburg: Ein Vorschlag für Profil und Arbeitsschwerpunkte. EURES Report 2.

Technik und Informatik bereitstellen. Beschäftigungsimpulse insbesondere im inhaltlichen und gestalterischen Bereich können insbesondere für UniversitätsabgängerInnen erwartet werden.

Darüber hinaus ist Freiburg **Fremdenverkehrsstadt, Einkaufsstadt und Kulturstadt**: Die Stadt Freiburg unternimmt gerade Planungs- und Baumaßnahmen, die die Stadt als **Messe- und Kongreßstandort** interessant werden lassen. So befindet sich derzeit das Konzerthaus (ehemals KTS: Kultur- und Tagungsstätte) in Bau, die Fertigstellung ist für 1995 geplant. Das Konzerthaus bietet Räumlichkeiten für Konzerte und für Kongresse. Desweiteren soll auf dem Areal des Freiburger Flugplatzes ein Messegelände mit mehreren Ausstellungshallen entstehen. Auch aus diesen Entwicklungsmöglichkeiten können qualifizierte Arbeitsplätze für Frauen entstehen.

Wie bereits mehrfach erwähnt, verfügt Freiburg nur zu einem geringen Ausmaß über qualitativ hochwertige Arbeitsplätze für Frauen im Dienstleistungsbereich. Mit der Verlagerung vom Individual- und Familientourismus hin zum Kongreßtourismus bieten sich Chancen für qualifiziertere Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen. Dabei muß jedoch rechtzeitig darauf geachtet werden, daß die sich ansiedelnden Kongreß-Organisationen bei der Auswahl ihrer Arbeitskräfte den regionalen Arbeitsmarkt berücksichtigen. Es bieten sich auch in diesem Bereich Arbeitsplätze für die Universitätsabsolventinnen (beispielsweise der Fachrichtungen Romanistik, Anglistik für internationale Kongresse) an.

Die **qualifizierten Dienstleistungen** werden in Zukunft durch die zunehmende Bedeutung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und im Zuge der Entwicklung des europäischen Binnenmarktes wichtiger werden. Die Abwicklung von internationalen Geschäften, die Inanspruchnahme von Rechtsberatungs-, Steuerberatungs- und Übersetzungsbüros und andere Themenfelder werden insbesondere im "Dreiländereck" zunehmen.

Im **kulturellen Bereich** gibt es in Freiburg derzeit ein differenziertes Angebot. Quantitativ reicht dieses jedoch kaum aus, die große Nachfrage zu befriedigen. Auch hier muß über eine Erweiterung des Angebotes nachgedacht werden. Beispielsweise gibt es neben den städtischen Bühnen nur Kleinkunstabühnen. Neue Wege mit herausragendem Angebot werden mit der Umnutzung des ehemaligen E-Werkes (KIEW = Kultur im E-Werk) und mit der Nutzung der Fabrik in Freiburg-Herden beschritten, das mit dem Vorderhaus die kulturelle Szene bereichert. Zu nennen ist auch der Arbeitskreis Alternative Kultur (AAK). Vom kulturellen Bereich können für qualifizierte und für hochqualifizierte Frauen Beschäftigungsimpulse ausgehen.

Im **Gesundheitsbereich** kündigt sich gerade eine Umstrukturierung an, bei der Freiburg neue Akzente setzen kann. Zu nennen ist hier nochmals der an der Katholischen Fachhochschule eingerichtete berufsbegleitende Studiengang zur Pflegedienstleiterin bzw. zum Pflegemanagement. Krankenschwestern können sich somit Zusatzqualifikationen aneignen, die sie im Bereich der Organisation von Krankenhäusern aufsteigen lassen. Absolventinnen dieses Studienganges können sich auch selbständig machen, was zu einer Umstrukturierung des gesundheitlichen Sektors beitragen kann. Es wird beobachtet, daß der öffentlich organisierte Gesundheitsbereich zunehmend durch einen privat organisierten Gesundheitsdienst abgelöst wird. Die Nachfrage nach privaten Pflegediensten wird durch die zunehmende Verlagerung von familiären ('hausfraulichen') Pflegefunktionen (z.B. Altenpflege) auf die Öffentlichkeit absehbar; dies zeigt sich auch in der Einführung der Pflegeversicherung, die diese Entwicklung noch beschleunigen wird. Absolventinnen des Studienganges können mobile Einsatzdienste gründen, die mehrere PflegerInnen beschäftigen. Immer wichtiger wird der alternative Gesundheitsbereich. Hierbei spielt Freiburg traditionell mit seinem großem Angebot an naturheilkundlichen Ärzten und alternativen Behandlungsmethoden eine große Rolle. Diesem leistungsfähigen Angebot steht eine ständig wachsende Nachfrage gegenüber.

Die Beschäftigungsimpulse, die vom Gesundheitsbereich ausgehen, schaffen zunehmend höherwertige Arbeitsplätze.

Negative Beschäftigungstrends könnten zukünftig vom **öffentlichen Dienst** ausgehen. In Ämtern und bei Behörden werden zwar keine Massenentlassungen durchgeführt, ein Stellenabbau findet jedoch über die schleichende Fluktuation statt. Auf Landesebene wird über eine weitreichende Rationalisierung der Behördenstruktur nachgedacht. Die Post hat nach den Schließungen von Postämtern im ländlichen Raum nun auch vermehrt Schließungen von städtischen Postämtern angekündigt. Desweiteren findet ein Stellenabbau im Bereich der Schulen statt. Durch Klassenzusammenlegungen bzw. Heraufsetzen des 'Teilwertes' werden bedeutend weniger Lehrer beschäftigt. Darüber hinaus ist ein Herabsetzen der Schuljahreszahl im Gymnasium im Gespräch.

### **Fazit**

Außer den von den regionalen Akteuren genannten Entwicklungsschwerpunkten kann und sollte Freiburg sich in folgende Bereichen entwickeln, die dann auch für Frauen gute Zukunftsperspektiven bieten könnten:

- Freiburg als Ökohauptstadt
- Freiburg als Medienstandort
- Freiburg als Kulturstadt
- Freiburg als Messe- und Kongreßstadt
- Freiburg als europäischer Dreh- und Angelpunkt
- Freiburg als Gesundheitsstandort

Aufgrund der Qualifikationsstruktur der Frauen und der Interessen der Frauen, die diese widerspiegelt, können aus allen genannten Bereichen positive und qualifizierte Beschäftigungsimpulse ausgehen. Es sollte darauf geachtet werden, daß eine Entwicklung der genannten Schwerpunkte parallel zu den rein männlich orientierten Wirtschaftsschwerpunkten und mit gleicher Vehemenz verfolgt wird.

### **4.2.2 Entwicklungsperspektiven der Stadt-Umland-Gemeinden**

Wie sehen die Wirtschaftsstrukturen dieses Raums nach Wirtschaftssektoren und deren Beschäftigungsperspektiven für Frauen aus?

Die **Landwirtschaft** in dieser Region ist entsprechend der Nähe zum Freiburger Absatzmarkt von Gemüsebau und Sonderkulturen geprägt. Die Landwirtschaft ist meist eine Nebenerwerbs- oder Zuerwerbslandwirtschaft. Entwicklungsperspektiven bieten sich v.a. in drei Bereichen an:

- Es ist ein Trend festzustellen, früher aus dem Landwirtschaftsbetrieb an genossenschaftliche oder private Verarbeitungs- und Vermarktungsfirmen ausgelagerte Tätigkeiten wieder auf den Betrieb zu holen. Insbesondere ist dies im Obst- und Gemüsebau, und speziell auch im Weinbau deutlich im Kommen. Gerade ein Ausbau der Direktvermarktung hat Chancen, ob ab Hof oder über Wochenmärkte. Bundesweit richten Kommunen zunehmend Erzeugermärkte ein; allein in Freiburg sind seit 1992 zwei neue entstanden, drei weitere sind geplant.
- Ebenso liegen umweltverträgliche Anbaumethoden im Trend, viele Produkte des ökologischen Landbaus können dauerhaft höhere Verbraucherpreise erzielen.
- Auch die Verbindung von Landwirtschaft und Fremdenverkehr hat Zukunftsperspektiven. Die Ferienwohnungen auf dem Bauernhof nehmen insbesondere in Richtung Schwarzwald (Dreisamtal) zu. Hier bieten sich insbesondere zusätzliche Einnahmequellen für Bäuerinnen (vgl. ROSENBERGER-BALZ 1994).

Im Bereich des **produzierenden Gewerbes** finden sich in diesem Gürtel vielfach kleinere und mittlere Unternehmen, die enge Verflechtungen mit Freiburgs Gewerbebetrieben unterhalten. Häufig finden sich in den Orten, die Freiburg unmittelbar benachbart sind (Gundelfingen, Umkirch, Merzhausen, Kirchzarten), Betriebe, die ehemals in Freiburg ansässig waren und aufgrund von Expansion in die stadtnahen Gewerbegebiete gezogen sind. Die Beschäftigungsimpulse derartiger Betriebsverlagerung für die lokale Bevölkerung sind gering. Eher findet dann eine Umkehr der Pendelbewegungen statt, da die Betriebe ihre Beschäftigten bei der Standortverlagerung mitnehmen.

In den stadtnahen Gewerbegebieten finden sich viele **Dienstleistungsanbieter**. Besonders auffällig sind die großflächigen, flächenintensiven Einkaufsmärkte und Autohändler. Da auch diese meist aus Freiburg heraus in die Gewerbegebiete gewandert sind, bringen sie ebenfalls die Arbeitskräfte mit. Auch siedeln sich großflächige Freizeitanlagen mit Publikumsverkehr gerne hier an: Discotheken, Fitneßstudios und Tennishallen. Diese bieten im Verhältnis zu ihrer Flächenintensität nur wenige Beschäftigungsmöglichkeiten an, die einfachster Art sind.

### **Fazit**

Stärken des Stadt-Umlandes liegen in seiner effizienten landwirtschaftlichen Struktur und in der Verbindung von Tourismus und Landwirtschaft. Die Entwicklungsimpulse, die von der Stadt Freiburg im Bereich des Gewerbes ausgehen, sind eher weniger beschäftigungsfördernd. Dieser Teilraum ist wenig eigenständig.

#### **4.2.3 Entwicklungsperspektiven peripherer Gebiete**

Die peripher gelegenen Räume der Untersuchungsregion weisen insgesamt ein relativ hohes Maß an Arbeitsplätzen und Versorgungsleistungen auf. Daneben zeigen ihre Strukturen verglichen mit den Stadt-Umland-Räumen eine größere Eigenständigkeit. Daher sind hier die Chancen einer eigenständigen, auf endogenen Potentialen basierenden Entwicklung von Zukunftsperspektiven größer.

Ihre Wirtschaftsstruktur muß auf dreierlei Art räumlich differenziert werden:

- Zum einen sind die Unterschiede der naturräumlichen Lage zu beachten, die auch unter heutigen Bedingungen zu Unterschieden in den Nutzungen führen. Immerhin zählen zu den peripheren Räumen die entlegenen Gebiete des Hochschwarzwaldes und die Rheinauen, aber auch die Hügel der Vorbergzone (Markgräflerland, Freiamt).
- Zum zweiten sind sie von verkehrsgünstigen Entwicklungsachsen größerer wirtschaftlicher Aktivität durchzogen, in denen insbesondere die Mittelzentren Titisee-Neustadt, Müllheim, Emmendingen und Waldkirch Arbeitsplätze und Versorgungseinrichtungen für die Bevölkerung der jeweiligen Umgebung anbieten. Emmendingen und Müllheim mit Lage an der Bundesstraße 3 sind Kleinstädte mit umfangreichen Gewerbegebieten. Titisee-Neustadt und Waldkirch liegen im Schwarzwald (Waldkirch in einem Tal mit infrastruktureller Bedeutung und Titisee-Neustadt an der Bundesstraße 31, der einzigen überregionalen Ost-Verbindung Freiburgs).
- Zum dritten sinkt mit zunehmender Entfernung vom Oberzentrum auch der Bezug der Wirtschaft zu Freiburg, wächst (im Unterschied zum Stadt-Umlandgebiet) ihre Vielfalt und damit relative Eigenständigkeit.

Im folgenden ist diese Wirtschaftsstruktur kurz nach Sektoren skizziert.

In der **Landwirtschaft** finden sich eigenständige Produktions-, Verarbeitungs-, teils auch Vermarktungsstrukturen (beispielsweise im genossenschaftlichen Weinbau oder Obstbau). Das Markgräflerland und der Kaiserstuhl mit ihrer Dominanz der Sonder-

kulturen sind landwirtschaftliche Gunsträume. Der Hochschwarzwald dagegen ist ein Ungunstgebiet mit Grünland- und Forstwirtschaft.

Im **verarbeitenden Gewerbe** finden sich in den peripheren Räumen Betriebe mit großer Anzahl an Arbeitsplätzen für die ländliche Bevölkerung (Staufen, Bötzingen, Teningen, Löffingen, Eisenbach). Im Markgräflerland und am Kaiserstuhl finden sich nichtlandwirtschaftliche Arbeitsplätze in zahlreichen Gewerbe- und Industriebetrieben mit stark diversifizierter Struktur und relativ guter wirtschaftlicher Lage. Hingegen ist das verarbeitende Gewerbe im Hochschwarzwald derzeit aufgrund seiner ungünstigen Branchenstruktur stark von der weltweiten Rezession betroffen. Selbst traditionsreiche Elektrotechnik- und Feinmechanikbetriebe mußten an Großkonzerne verkauft werden und wurden z.T. geschlossen. Eine Stärke und also ein Potential der Region Hochschwarzwald sind die gut ausgebildeten Arbeitskräfte der Feinmechanik und der Uhrenindustrie.

Die Bedeutung der **Dienstleistungsarbeitsplätze** (insbesondere im Fremdenverkehr) ist in allen peripheren Räumen groß und wird auch weiterhin groß bleiben. Im Dienstleistungsbereich stellen Hotellerie und Gaststättengewerbe, aber auch Kur- und Bädereinrichtungen, sehr viele Arbeitsplätze, die aber z.T. saisonal abhängig sind.

### **Zukunftsperspektiven**

Da die einzelnen wirtschaftlichen Sektoren auf Grenzen ihrer Entwicklung stoßen (z.B. die Landwirtschaft), können neue Entwicklungspotentiale z.B. durch die stärkere **Vernetzung unterschiedlicher Wirtschaftsbereiche** erschlossen werden, die die regionale Wertschöpfung steigern. Erfolgversprechend sind etwa Kooperationen zwischen Landwirtschaft und Fremdenverkehr (z.B. regionale Produkte in Gastronomie und Hotellerie), Landwirtschaft und Handel (Direktvermarktung z.B. über Bauernläden), Landwirtschaft und gewerbliche Produktion (z.B. Flachsanzbau mit Verarbeitung). Derartige neue Formen der sektorübergreifenden Zusammenarbeit bieten auch Perspektiven für Existenzgründungswillige. Existenzgründungen haben zum einen beschäftigungswirksame Folgen, zum anderen tragen sie durch eine Verbesserung des Infrastrukturangebotes maßgeblich zur Entwicklung der Region bei (ROSENBERGER-BALZ 1994). Insbesondere nach der Schließung abgelegener Postämter bieten sich kleinere Geschäfte mit Handels- und Postfunktionen im ländlichen Raum an ('Nachbarschaftsladen 2000').<sup>55</sup> ROSENBERGER-BALZ (1994) schlägt zur Entwicklung des ländlichen Raums und zur Verbesserung der Frauenerwerbstätigkeit die Einrichtungen von Gründerinnen- bzw. Dienstleistungszentren vor, die in leerstehenden, ehemals landwirtschaftlichen oder gewerblichen Räumlichkeiten mit kompetenter Bereitstellung von Infrastruktur sowohl neue Angebote an Dienstleistungen schaffen, als auch zufriedenstellende Arbeitsplätze für Frauen bereitstellen.

### **Fazit**

Die Eigenständigkeit der peripher gelegenen Räume birgt große Potentiale für eine positive wirtschaftliche Entwicklung, die insbesondere durch eine Vernetzung bislang nicht verbundener Wirtschaftsbereiche gefördert werden kann. Dabei bieten sich mehrere Themenfelder für Existenzgründungen an, die an den vorhandenen Strukturen ansetzen und bestehende Entwicklungsdefizite lindern helfen.

<sup>55</sup> Literatur zu diesem Thema: BM Bau 1990; BM Bau 1994.

## 5 Förderstrategien für Frauenerwerbstätigkeit

Förderung weiblicher Erwerbstätigkeit bedeutet, in zwei Bereichen erfolgreich tätig zu werden: Zum einen nützt die Schaffung tragfähiger Beschäftigungsperspektiven den Frauen, zum anderen bedeutet die verstärkte Investition in die (weiblichen) Arbeitskräfte eine Aufwertung des Arbeitsmarktes für die regionale Wirtschaft.

Generell kann und soll Frauenförderung auf mehreren Ebenen durchgeführt werden, um zur Lösung der strukturellen Probleme der Frauenerwerbstätigkeit allgemein beizutragen und die Situation der einzelnen erwerbstätigen Frau individuell zu verbessern. Wichtig ist dabei die Abstimmung der Fördermaßnahmen auf die regionale Wirtschaft bzw. die regionalen Entwicklungsperspektiven: nur so kann langfristig eine Verbesserung der Situation erreicht werden.

Maßnahmen zur Förderung von weiblichen Arbeitnehmern können und müssen an verschiedenen Bereichen ansetzen. Es bieten sich dabei drei Ebenen an: **Region, Betrieb, Individuum**. Förderungen müssen auf jeder dieser Ebenen erfolgen; um ihre Effizienz zu verstärken, ist eine Abstimmung derselben dringend notwendig.

### 5.1 Die überbetriebliche Ebene: Regionale Ansätze

Unter **Region** soll hier die Summe der Möglichkeiten verstanden werden, die sowohl von der öffentlichen Hand als auch von Arbeitskreisen und anderen Institutionen ergriffen werden können, um die Entstehung eines effektiveren Arbeitsmarktes zu fördern. CEDEFOP (1984:21) formuliert dies so: Es "...sehen sich die regionalen Institutionen entschieden herausgefordert, jetzt und in Zukunft ihre Fähigkeit zur Bewältigung der wirtschaftlichen Umwidmung, der Umgestaltung und Neuordnung eines Gebietes dadurch zu beweisen, daß sie neue Formen der gewerblichen Tätigkeit, der Organisation des sozialen Lebens, der Befriedigung andersgearteter Bedürfnisse von Bevölkerungsgruppen und Betrieben, die neue Anforderungen mit sich bringen, fördern und einführen. ... Heute eine Entwicklungsstrategie zu verfolgen, heißt nach Meinung der Regionen, sich in stärkerem Maße als bisher auf die kulturellen Identitäten der Bevölkerungsgruppen und auf das Zusammenwirken der sozialen Kräfte der Region, vor allem der Berufsverbände und Vereine zu stützen."

Die öffentliche Hand hat unterschiedliche Ansatzmöglichkeiten zu einer Förderung der Frauenerwerbstätigkeit. Zum einen sind dies Anstrengungen, um die strukturellen Hindernisse der Frauenerwerbstätigkeit abzubauen, zum anderen geht es um die übergreifende Umsetzung innovativer Ideen, die unterstützend für die Verbesserung der Frauenerwerbstätigkeit wirken. Ziel ist die Aufwertung des Arbeitsmarktes für die weiblichen Erwerbspersonen und für die regionale Wirtschaft. Maßnahmen sind beispielsweise die Verbesserung der kommunalen Infrastruktur, Initiativen zur Verbesserung regionaler Beratungsstrukturen über den Arbeitsmarkt, Maßnahmen zur Einrichtung sinnvoller Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bzw. zur Vernetzung oder Umstrukturierung regionaler Anbieter, Förderungen für Wirtschaftsbereiche mit Zukunftschancen für Frauen. Grundvoraussetzung ist dabei Kommunikation der verschiedenen Handlungsträger, um Synergien zu erzielen.



### 5.1.1 Überbetriebliche Fördermöglichkeiten allgemein

Einzelne Ansatzpunkte von Fördermöglichkeiten auf überbetrieblicher Ebene sind:

#### 1. Maßnahmen zur Verbesserung der kommunalen Infrastruktur (Kinderbetreuung)

Die öffentliche Hand ist zuständig für die Einrichtung kommunaler Infrastruktur, die den Bedürfnissen der BewohnerInnen gerecht werden sollen. Für den Bereich der Frauenerwerbstätigkeit besonders bedeutsam ist die Schaffung und Unterhaltung der öffentlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch die Kommune. Die Umsetzung des Gesetzes bezüglich eines Anspruchsrechtes eines jeden Kindes auf einen Betreuungsplatz wird diese Entwicklung enorm begünstigen. Bei der Einrichtung der Plätze ist jedoch unbedingt auf eine bedarfsgerechte regionale Verteilung der Kinderbetreuungsstätten zu achten.

#### 2. Schaffung regional ausgerichteter Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Der Bereich der beruflichen Bildung wird entscheidend durch das Angebot der städtischen Berufsschulen geprägt. Die berufliche Qualifikation ist wiederum von entscheidender Bedeutung für das Arbeitskräfteangebot der Region. Berücksichtigt man, welche wichtige Rolle der Arbeitsmarkt für die Unternehmen spielt, wird deutlich, daß das Instrument der beruflichen Bildung entscheidend zur Steuerung der wirtschaftlichen Entwicklung beitragen kann. Um die berufliche Aus- und Weiterbildung wirtschaftsrelevant zu entwickeln, bieten sich regionale Gremien an, in denen Vertreter aus Verwaltung, Wirtschaft und Bildung gemeinsam die Bildungsstrategien der Region entwickeln.

#### 3. Verbesserung der Informationen über berufliche Fragen

Eine Verbesserung der Berufsperspektiven für bestimmte Gruppen läßt sich über eine verbesserte Informations- und Beratungsinfrastruktur erzielen. Zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit ist es empfehlenswert, daß sich die Region als politische und verwaltungstechnische Ebene für die Beratung von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen bezüglich der Fragen und Probleme zur Frauenerwerbstätigkeit engagiert. Denkbar ist die Einrichtung einer Beratungsstelle zu beruflichen Fragen. Im Rahmen von Modellprojekten wurden beispielsweise in Baden-Württemberg zahlreiche Beratungsstellen 'Frau und Beruf' eingerichtet. Hierbei ist stets die Trägerschaft eine konfliktgeladene Fragestellung. Die Ansiedlung einer derartigen Beratungsstelle bei der Kommune könnte eine wertfreie und optimale Beratung sowohl der Frauen als auch der Unternehmen bedeuten. Die Erfahrungen der anderen baden-württembergischen Modellberatungsstellen zeigen, daß derartige Institutionen als Schaltstelle zwischen den Betrieben, die Arbeitskräfte suchen und den Frauen, die die Arbeitskraft anbieten und vielfach schlecht über ihre Möglichkeiten informiert sind, fungieren. Eine derartige Beratungsstelle soll nicht die Funktion der Arbeitsvermittlung innehaben, sondern vielmehr informieren: Die Betriebe darüber, welche Möglichkeiten der frauengerechten Beschäftigung es gibt; die Frauen darüber, welche Art der beruflichen Orientierung und der beruflichen Aus- und Weiterqualifizierung es gibt, und wie ein beruflicher Wechsel bzw. Wiedereinstieg vonstatten gehen kann.

#### 4. Existenzgründerinnenförderung

Die Existenzgründerinnenförderung ist eine Unterstützung für die berufliche Selbständigkeit. Potentielle Gründerinnen haben zum einen Bedarf an Beratung und Qualifizierung, zum anderen benötigen sie finanzielle Unterstützung in Form von Fördermitteln. Die Finanzierung geschieht meist über Banken, die Existenzgründungsdarlehen gewähren. Die Forschungsergebnisse dieses Forschungsprojektes (ROSENBERGER-BALZ 1994) und zahlreicher anderer Studien (z.B. JUNGBAUER-GANS 1992) zeigen jedoch, daß Frauen anders an die Unter-

nehmensgründung herangehen als Männer. Existenzgründerinnenförderung umfaßt Maßnahmen zu einer Verbesserung der Beratung, Qualifizierung und zur Finanzierung von Gründungsvorhaben. Ähnlich den Technologie- oder Gründerzentren sind Gründerinnenzentren denkbar, wie es sie in mehreren Städten schon gibt (Hamm, Berlin, Karlsruhe).<sup>56</sup> Für solche Gründerinnenzentren besteht nicht nur in den Städten, sondern auch im ländlichen Raum Bedarf. Gründerinnenzentren in ländlichen Räumen benötigen allerdings eine andere Organisationsstruktur und eine besonders starke Anbindung an die regionale Entwicklung (ROSENBERGER-BALZ 1994).

##### **5. Definition von Leitbildern der Entwicklung des Arbeitsmarktes für Frauen**

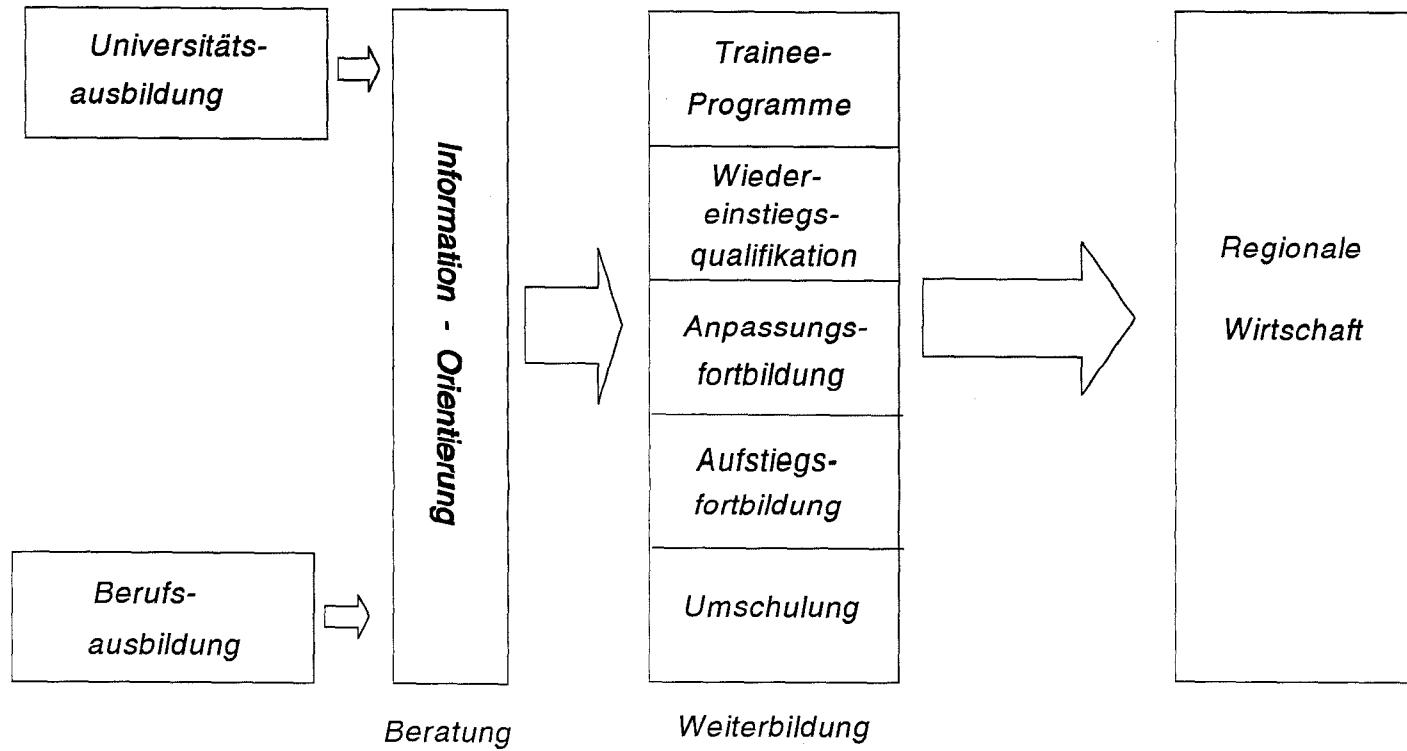
Um Arbeitsmarkt und Wirtschaft aufeinander abstimmen zu können und die Beschäftigungssituation auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu entwickeln, sollten regionale Leitbilder entworfen werden. Diese Funktion könnten beispielsweise regionale Arbeitskreise und Netzwerke ausführen, in denen VertreterInnen aus der Wirtschaft, der kommunalen Verwaltung, der beruflichen Bildung sowie die InteressenvertreterInnen der ArbeitnehmerInnen (besonders der Frauenseite) einen festen Platz haben. Erst der Austausch über die verschiedenartigen Bedürfnisse ermöglicht die gemeinsame Formulierung von Leitbildern zur Förderung der Erwerbstätigkeit und des Arbeitsmarktes. Wichtig ist, die Qualifizierungsangebote auf die Bedürfnisse der regionalen Wirtschaft **und** der sie in Anspruch nehmenden Gruppen abzustimmen. Für die Frauen heißt dies z.B. die Schaffung von Qualifikationsangeboten im Bereich der Weiterbildung, die auf die Bedürfnisse der Frauen in ihren unterschiedlichen Lebensphasen zugeschnitten sind (z.B.: Qualifizierungsmaßnahmen für den beruflichen Wiedereinstieg unter besonderer Berücksichtigung des Qualifikationsbedarfs der Region). Beispiele aus anderen europäischen Regionen finden sich u.a. in CEDEFOP 1984 (S. 27ff). Beispielsweise gibt es hier französische und italienische Regionen, die in Zusammenarbeit der oben vorgeschlagenen Institutionen regionale Berufsbildungspläne erstellt haben. Die Vertreter der einzelnen Institutionen bilden Arbeitskreise und Unterausschüsse zu verschiedenen inhaltlichen Themen der beruflichen Bildung, außerdem vernetzten sie sich in Beiratsgruppen für verschiedene Zielgruppen des Aktionsplans.

Ein solcher integrierter Katalog von Fördermaßnahmen kann in entscheidendem Maße zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit beitragen, da hier nicht nur strukturelle Probleme derselben angepackt, sondern auch Informationslücken gefüllt werden, der Qualifikationsbedarf auf die wirtschaftlichen Bedingungen der Region abgestimmt wird, und vor allen Dingen eine konkrete Leitbildentwicklung durch die regionalen Entscheidungsträger geschieht.

Insbesondere den Maßnahmen zur Beratung und Qualifizierung kommt ein besonderer Stellenwert bezüglich der Eingliederung des weiblichen Erwerbspersonenpotentials in die regionale Wirtschaft zu. Sie sollen sozusagen als Bindeglied fungieren (Abb. 22).

<sup>56</sup> Gründerzentren sind Gebäude, in denen junge Existenzgründungen für eine gewisse Zeit Starthilfen gewährt bekommen (beispielsweise verbilligte Mietpreise, gemeinschaftliche Nutzung von Infrastruktur und Dienstleistungen). Hat die Gründung die Anfangsphase überstanden, muß sie den Platz einem anderen, jüngeren Unternehmen überlassen.

**Entwicklungsstrategien für weibliche Erwerbspersonen:  
Die Rolle von Beratung und Weiterbildung**



**Abb. 22** Entwicklungsstrategien für weibliche Erwerbspersonen: Die Rolle von Beratung und Weiterbildung (Quelle: Eigene Darstellung)

### 5.1.2 Überbetriebliche Förderstrategien in der Untersuchungsregion

Die Fördermöglichkeiten der Frauenerwerbstätigkeit, die auf Ebene einer Region bestehen, wurden nun dargestellt. Es müssen jedoch für jede Region die Besonderheiten sowohl aufgrund des zur Verfügung stehenden Arbeitskräftepotentials als auch der spezifischen Wirtschafts- und Verwaltungsstruktur eingebracht werden. Wie sich dies im Falle der Wirtschaftsregion Freiburg darstellt, soll im folgenden diskutiert werden.

#### 1. Kommunale Infrastruktur/ Kinderbetreuung

Bezüglich der **kommunalen Infrastruktur** sind Maßnahmen zur Errichtung einer umfassenderen Kinderbetreuung in der Untersuchungsregion absolut notwendig. Wie in Kap. 3.5.5 aufgezeigt wurde, sind besonders die Strukturen in den Landkreisen verbesserungswürdig. Wichtig ist, daß zunächst der genaue Bedarf nach einzelnen Gemeinden bzw. Stadtteilen ermittelt werden sollte. Für den Stadtkreis Freiburg geht es um die vermehrte Einrichtung sowohl von Kernzeitbetreuungsmöglichkeiten für Kinder im Kindergarten- und im Grundschulalter sowie Kinderbetreuungsangebote während der Schulferien. Desweiteren müssen vermehrt Kinderkrippen eingerichtet werden, die Kinder unterhalb des Kindergartenalters betreuen. Gerade für alleinerziehende Mütter ist die Erwerbstätigkeit mit Kinderbetreuung eine echte Alternative zur Sozialhilfe.

Die angesprochenen **Akteure** sind sowohl die Gemeinden bzw. die Stadt, als auch die Kreise und das Land sowie die Kirchen.

#### 2. Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Analog zum Kapitel 6.1 geht es um die Schaffung von **Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten** in der Region, die mit den Bedürfnissen der Frauen und der regionalen Wirtschaft korrelieren. Für die Region Freiburg wird eine Wirtschaftsförderung betrieben, die vornehmlich männerdominierte Bereiche unterstützt. Die Wirtschaftsbereiche, in denen Erwerbsmöglichkeiten mit Zukunftsperspektiven für Frauen geschaffen werden könnten, wurden bereits in Kap. 4.2 genannt. Die bisherigen Hauptakzente der Förderung (Medien-, Kongreß- und Messestandort, Tourismus und Gesundheitsbereich) müssen ergänzt werden, damit die wichtigen Arbeitskraftressourcen der Frauen zum Tragen kommen und weil dies wichtige Zukunftsbereiche sind. Es müssen dann rechtzeitig Qualifizierungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Um die Gruppe der UniversitätsabgängerInnen für die qualifizierten Tätigkeiten im Kongreß-, Messe- und Medienbereich oder aber auch in den Unternehmen der Region einzusetzen, sollten Möglichkeiten der Vermittlung praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten diskutiert und implementiert werden. Eine Idee kommt z.B. aus der Einstellungspolitik von Großbetrieben, die häufig junge Berufseinsteiger bzw. Firmenneulinge Trainee-Programme absolvieren lassen, um ihnen anwendungsbezogene Fähigkeiten zu vermitteln. Ein derartiges Programm könnte auch auf regionaler Ebene in einer Kooperation regionaler Unternehmen, Kammern und Verbände organisiert werden. Eine andere Maßnahme zur Erleichterung des Einstiegs in das Berufsleben bzw. in bestimmte Firmen sind Betriebspraktika. Auf diese Weise könnte zum einen den jungen AkademikerInnen die Arbeitsrealität nahe gebracht werden, zum anderen würde regionalen UnternehmerInnen der Kontakt zu UniversitätsabsolventInnen ermöglicht, was dazu beitragen könnte,

daß Vorurteile abgebaut werden.<sup>57</sup> Das Ziel derartiger Maßnahmen ist die bessere Einbindung von AkademikerInnen in die regionale Wirtschaft.

**Akteure** dieser Maßnahmen sind die regionalen Wirtschaftsförderer in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern, mit der Schulverwaltung und mit den Frauenverbänden bzw. den kommunalen Frauenbeauftragten. Instrument einer so gearteten Strategie ist der bereits mehrfach genannte Arbeitskreis "Regionale Wirtschaft, Arbeitsmarkt und (Weiter-)Bildung".

### 3. Informations- und Beratungsinfrastruktur

Eine Förderung der Frauenerwerbstätigkeit durch Verbesserung der **Informations- und Beratungsmöglichkeiten** für den beruflichen Bereich kann am besten über die Einrichtung einer speziellen Beratungsstelle zum Thema 'Frau und Beruf' erfolgen. Eine derartige Beratungsstelle soll Frauen eine Hilfestellung bei beruflichen Fragen geben und soll auf der anderen Seite als Anlaufstelle für Betriebe der Region fungieren. Betriebe sollen bezüglich Förderprogrammen, betrieblicher Frauenförderung und betrieblicher Weiterbildung von Frauen beraten werden. Ein dritter Arbeitsschwerpunkt wird 'Kooperation' genannt. Es geht um die Vernetzung zwischen regionalen Entscheidungsträgern der Region, die von dieser Stelle initiiert und organisiert werden könnte. In diesem Kontext sei auf die von EURES im Rahmen dieses Forschungsprojektes erstellte Studie "Beratungsstelle Frau und Beruf - Konzeption für die Region Freiburg"<sup>58</sup> verwiesen (FREY 1993). Unter mehreren Möglichkeiten der Trägerschaft einer derartigen Beratungsstelle für die Region Freiburg schnitt diejenige der kommunalen Anbindung, d.h. einer gemeinschaftlichen Trägerschaft der Kreise Freiburg, Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen am besten ab, da die Beratung in derartigen Strukturen relativ frei von Interessen wäre. Erfreulicherweise wird die Beratungsstelle mit Unterstützung durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg mit eben dieser Trägerstruktur im Jahre 1995 in Freiburg eingerichtet werden.<sup>59</sup>

**Akteure** für die Einrichtung der Beratungsstelle sind eindeutig die Kreisverwaltungen. Wie die Beratungsstelle personell besetzt und konzeptionell ausgestattet wird, sollte ein Gremium entscheiden, welches sich aus einem Vertreter des Wirtschaftsministeriums, aus Vertreterinnen der Kreisverwaltungen, aus den kommunalen bzw. Kreisfrauenbeauftragten und aus regionalen ExpertInnen zusammensetzt.

### 4. Existenzgründerinnenförderung

In der Untersuchungsregion gibt es Starthilfen für Existenzgründerinnen bislang nur als Darlehensförderung. Für Beratungen stehen bei Banken, Kammern und Berufsverbänden keine für frauenspezifische Fragen ausgebildete Beraterinnen zur Verfügung. Eine frauenspezifische Beratung und Qualifizierung wäre jedoch aufgrund der Unterschiede der Unternehmensgründungen von Männern und

<sup>57</sup> Vgl. hierzu: UNI 19/ 1993: Magister erkunden die Wirtschaft. An der Universität Heidelberg gibt es eine Initiative namens "Magister in den Beruf", die an die zentrale Studienberatung angeschlossen ist und gemeinsam von der Universität, dem Arbeitsamt und den Studierenden getragen wird. Aufgabenbereiche sind Informationsveranstaltungen über den beruflichen Einstieg von Geistes- u. SozialwissenschaftlerInnen für Studierende sowie die Vermittlung von Praktikumsplätzen.

<sup>58</sup> FREY, Elisabeth (1993): Beratungsstelle Frau und Beruf. Konzeption für die Region Freiburg. EURES-discussion paper 26.

<sup>59</sup> BADISCHE ZEITUNG v. 24.11.1994.

Frauen erstrebenswert (JUNGBAUER-GANS 1993; ROSENBERGER-BALZ 1994).

## 5. Definition von Leitbildern für die Untersuchungsregion

In Kapitel 5 wurden die Wirtschaftsentwicklung und daraus hervorgehende Entwicklungsperspektiven aufgezeigt. Um tatsächlich eine gleichwertige Förderung frauenrelevanter Entwicklungsbereiche zu erzielen, müssen Leitbilder für die Entwicklung eines qualifizierten Arbeitsmarktes für Frauen entworfen und definiert werden. Besonders wichtig ist es, bei der Entwicklung derartiger Leitbilder VertreterInnen aus möglichst vielen unterschiedlichen Bereichen zu beteiligen. Sind die Leitbilder entwickelt und allgemein akzeptiert, ist es besonders wichtig, die einzelnen Akteure für die Umsetzung derselben zu benennen. Erst wenn es gelungen ist, die Verantwortung für die Umsetzung zuzuordnen, ist von einem Erfolg zu sprechen.

## Fazit

Die Region Freiburg hat einen enormen Handlungsspielraum, wenn es darum geht, das Potential der Frauen für die regionale Wirtschaft besser zu nutzen. Zum Teil sind es infrastrukturelle Einrichtungen, die zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit beitragen können, zum Teil sind es innovative Ideen zur Zusammenarbeit bzw. Vernetzung, die keines großen Aufwandes bedürfen, aber durchaus sichtbare Erfolge bringen könnten. Eine bedeutende Rolle könnte der oben beschriebene regionale Arbeitskreis 'Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Bildung' spielen. Ein Ansatzpunkt für dieses wirkungsvolle Instrument ist der Projektbeirat dieses Forschungsprojektes, der zu Projektbeginn eingerichtet wurde und sich mehrmals projektbegleitend zu bestimmten inhaltlichen Themen traf. Der Arbeitskreis diente zum einen als Forum, auf dem verschiedene Fragen dieser Studie diskutiert werden konnten,<sup>60</sup> zum anderen wurde so ein intensiver Kontakt zwischen den darin vertretenen Institutionen hergestellt.

Zu einem solchen Arbeitskreis sollten sich in der Untersuchungsregion VertreterInnen folgender Institutionen zusammenfinden: Kammern, Verbände, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Wirtschaftsförderung, Arbeitsamt, Verwaltung, Frauenbeauftragte von Stadt, Landkreisen und Universität, Beratungsstellen, Betriebe der Region, Unternehmerverbände sowie regionale Bildungs- und Weiterbildungsträger. Es geht darum, Leitbilder für die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Abstimmung mit der Wirtschaftsentwicklung der Region zu entwickeln. Daraus ergeben sich dann Vorschläge für die Gestaltung und Umsetzung von regional orientierten und auf Frauenbedürfnisse ausgerichteten Förderstrategien im Bereich der Wirtschaftsförderung und im Bereich der (Weiter-)Bildungslandschaft.

## 5.2 Die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit auf betrieblicher Ebene

### 5.2.1 Betriebliche Förderungsmöglichkeiten allgemein

Bei den Maßnahmen auf **betrieblicher** Ebene gilt es ebenfalls zu unterscheiden zwischen Maßnahmen, die Lösungsansätze für die strukturellen Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit darstellen, wie z.B. die ungleiche Geschlechterverteilung auf verschiedenen hierarchischen Ebenen oder die Schwierigkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren.

<sup>60</sup> Zahlreiche Anregungen für die in diesem Projekt erfolgte Forschung wurden von den Mitgliedern des Projektbeirats gegeben. An dieser Stelle sei den Mitgliedern nochmals herzlich für Ihr Engagement gedankt.

Dieser Bereich wird im folgenden 'Mitarbeiterinnenförderung' genannt. Auf der anderen Seite steht das Feld der Qualifizierung, da auch die Betriebe eine wichtige Rolle bei der Berufsbildung, insbesondere der Weiterbildung, spielen.

## I. **Mitarbeiterinnenförderung**

### 1. **Allgemeine Mitarbeiterinnenförderung**

Die allgemeine Mitarbeiterinnenförderung fängt bereits bei der gleichberechtigten Besetzung der Stellen in allen Ebenen eines Unternehmens an. Frauenförderung heißt gleichberechtigte Verteilung von Stellen in allen Hierarchieebenen. **Stellen-ausschreibungen** sollten **geschlechtsunspezifisch** formuliert sein. Bei einem Überhang an männlichen Mitarbeitern sollten im Sinne einer Mitarbeiterinnenförderung **Frauen bevorzugt eingestellt** werden, um die Geschlechterproportion einander anzugleichen. Desweiteren zählt zur allgemeinen MitarbeiterInnenförderung die **gleichberechtigte Beteiligung** von Männern und Frauen **an beruflicher Weiterbildung**. Aufstiegsqualifizierungen sind sowohl weiblichen als auch männlichen Mitarbeitern gleichermaßen anzubieten.

### 2. **Mitarbeiterinnenförderung bei Frauen mit Familienaufgaben**

Frauen in der Familienphase können durch individuell vereinbarte Wiedereinstellungsgarantien gefördert werden. Besonders günstig wirkt sich diese Wiedereinstellungsgarantie dann aus, wenn während der Familienphase die Möglichkeit geboten wird, den **Kontakt zum Büro** zu halten.<sup>61</sup> Stundenweise Aushilfsbeschäftigung bei Arbeitsspitzen oder in Form von Personalvertretungen sind denkbar, aber auch die Beteiligung beurlaubter MitarbeiterInnen an betriebsinternen Sitzungen, Informationsveranstaltungen etc. So kommen die Frauen nicht zu sehr aus ihrer Arbeitsrealität heraus, und die Betriebe können sich der Rückkehr der Frauen eher gewiß sein. Oftmals hat der Arbeitsplatz während der Abwesenheit der sich in der Familienphase befindlichen Frau eine Veränderung erfahren. Wird der Kontakt gehalten, kann im günstigsten Fall die sonst nötig gewordene Einlernphase bei der Rückkehr entfallen.

Einige Firmen bieten den Frauen **während der Familienphase Qualifizierungsmaßnahmen** an. Das auf diese Weise in der Familienphase erreichte bessere Qualifikationsniveau beinhaltet durchaus Chancen für die Verbesserung des persönlichen Status im Betrieb als auch für den Personalbestand des Betriebs. Zum Thema der beruflichen Vereinbarkeit mit der Familie zählen ferner **familienfreundliche Arbeitszeiten** und Mithilfe bei der **Organisation von Kinderbetreuung**. Möglichkeiten hierbei sind zum Beispiel die Einrichtung von betriebseigenen Kindergärten oder die Kooperation mit einem betriebsnahe gelegenen öffentlichen Kindergarten bei der Gestaltung der Öffnungszeiten in Anlehnung an die betrieblichen Arbeitszeiten.

Zum Thema der flexiblen Arbeitszeiten für Eltern gibt es inzwischen zahlreiche Ansätze, die eine echte Alternative zum Erziehungsurlaub darstellen. Stellvertretend sei hier nur der Ansatz des "Freistellungskontos" genannt (vgl. RICHTER 1994:10). Entsprechend der zulässigen 36 Monate Freistellungsanspruch bei neugeborenen Kindern, sollten diese 36 Monate auf ein 'Konto' gestellt werden, von dem Freizeiten dann stunden- und tageweise entnommen werden können, und zwar von beiden Elternteilen. Dies würde die Probleme der Kinderbetreuung mildern, deren Arbeitsaufwand nicht starr auf die ersten drei Lebensjahre kon-

<sup>61</sup> So berichteten die GeschäftsführerInnen verschiedener süddeutscher und schweizerischer Unternehmen im Rahmen einer Podiumsdiskussion am 29.06.1994, die unter dem Titel "Von Europa lernen: Innovative und familienfreundliche Personalführung" vom Landesgewerbeamt Stuttgart im Haus der Wirtschaft in Stuttgart veranstaltet wurde.

zentriert, sondern flexibel auf längere Zeiträume (bis zur Einschulung, bis zum Zeitpunkt der Beendigung der Grundschule) beziehen könnten. So wären Krankheitstage der Kinder ebenfalls abgedeckt. Natürlich bedarf ein derartiges Modell genauer Absprachen mit dem Betrieb, da dieser i.d.R. den Anspruch auf einen planbaren Mitarbeiterbesatz erhebt. Ein derartiges Modell hat den Vorteil, daß die Konflikte zwischen Betrieb und Elternteil bezüglich des langen beruflichen Ausstiegs gar nicht erst entstehen. Eine Möglichkeit, zur Lösung des Problems auf betrieblicher Ebene beizutragen, ist die Gründung eines Arbeitskreises, der Organisationsstrukturen für Teilzeitstellen entwickelt.

## **II. Qualifizierung**

Innerbetriebliche Qualifizierung dient der Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebes. Sie trägt auf der anderen Seite indirekt dazu bei, das regionale Qualifikationspotential zu erhöhen, da Mitarbeiter bei einem Stellenwechsel bzw. bei plötzlicher Erwerbslosigkeit höhere Qualifikationen mitbringen. So kommt die innerbetriebliche Qualifizierung auch der Region zugute, so wie auf der anderen Seite Anstrengungen seitens der Region zur Anhebung des Qualifikationspotentials den Betrieben der regionalen Wirtschaft nützlich sind. Die Zusammenhänge von betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit, regionaler Entwicklung und dem regionalen Qualifikationsangebot stellt Abb. 23 dar.

Durch Qualifizierung bzw. einen hochwertigen Qualifikationsbestand kommt ein Betrieb zu Flexibilität, Innovationen und Personalentwicklung; allesamt Faktoren für eine Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit. Durch diese wiederum wird die Branchenstruktur einer Region diversifiziert. Im günstigsten Fall ist ein Beschäftigungszuwachs zu erwarten, der durch das Arbeitskräftepotential der Region gedeckt werden kann. An genau diesem Punkt trifft sich der Erfolg regionaler Qualifizierungsstrategien mit dem der betrieblichen Qualifizierung. Stimmt der betriebliche Qualifikationsbedarf mit dem regionalen Qualifikationsangebot überein, dann sind die Ziele einer arbeitsmarktorientierten Regionalentwicklung erreicht.

### **Fazit**

Die Region ist Anbieterin der Qualifizierung und eines gewissen Qualifikationsbestandes an Arbeitskräften, während die Betriebe eine Nachfrage nach Qualifikationen und nach Qualifizierung für ihre Mitarbeiter haben. Die Region hat ein Interesse daran, daß gute Arbeitsplätze für die Arbeitnehmer geschaffen werden, während die Betriebe an einer Erhöhung ihrer Wettbewerbsfähigkeit interessiert sind. Diese wiederum schafft ein stabiles und ausgeglichenes Wirtschaftsklima in der Region, woran wiederum den Vertretern der Region gelegen ist. Über eine zufriedenstellende Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Region können sowohl die Bedürfnisse der Betriebe gedeckt als auch die Wirtschaftsstruktur stabilisiert und diversifiziert werden.

### **5.2.2 Betriebliche Förderungsstrategien in der Untersuchungsregion**

Über die betriebliche Frauenförderung in der Untersuchungsregion gibt es bislang keine empirischen Studien. Hier besteht noch großer Forschungsbedarf. Eine derartige Untersuchung könnte beim Entwickeln von Zukunftsperspektiven eine wichtige Rolle spielen. Es müßten über Fragebögen bestehende Förderungen erfaßt und fehlende skizziert werden. Allgemein kann an dieser Stelle nur festgestellt werden, daß in der Region Klein- und Mittelbetriebe dominieren, deren Möglichkeiten zwar begrenzt sind, die aber bei einem Zusammenschluß mit anderen Trägern, Beratungsinstitutionen und Betrieben durchaus innovative Wege der MitarbeiterInnenförderung gehen könnten.



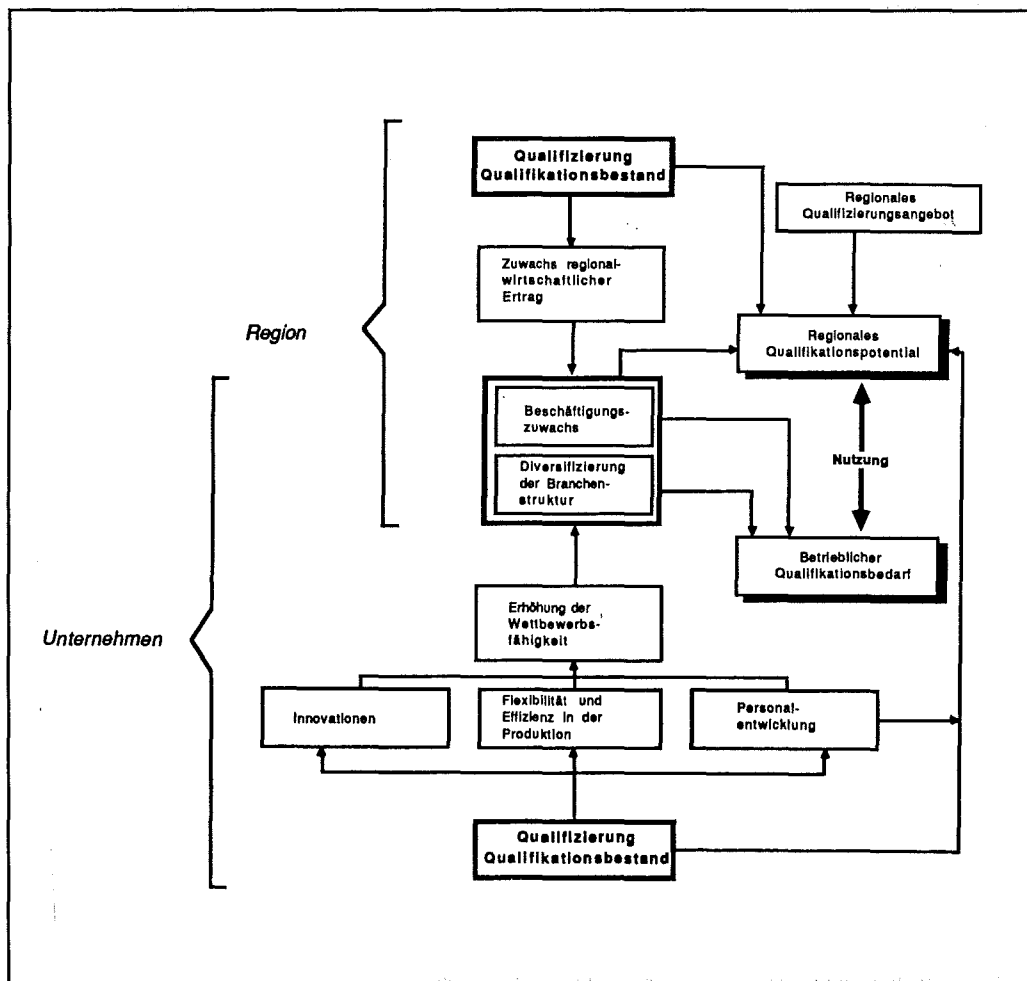


Abb. 23 Qualifizierung und regionale Entwicklung (Quelle: BÜCHEL/ KÜNZLE 1990:34)

Betriebe, die MitarbeiterInnenförderung betreiben wollen, finden in der Regel ihre individuellen Mittel und Wege.

Betrachtet man die Stellenanzeigen der Lokalzeitungen, ist dabei festzustellen, daß die Stellenausschreibungen allesamt geschlechtsunspezifisch erfolgen. Klare Aufforderungen an Frauen, sich zu bewerben bzw. das Versprechen, Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen, finden sich äußerst selten. Es gibt in der Region keinen Betrieb, der für eine hervorragende Frauenförderungs politik bekannt wäre. Betriebliche MitarbeiterInnenförderung zählt zu den Betriebsinterna. Das Gleiche gilt für Leistungen zur Unterstützung von MitarbeiterInnen mit Familienaufgaben. Welche Absprachen bezüglich der freiwilligen Leistungen und Zugeständnisse an MitarbeiterInnen in der Familienphase getroffen werden, ist von Betrieb zu Betrieb verschieden und hängt zum einen von Spielräumen der Betriebe und zum anderen von der Bereitschaft, in bestimmte MitarbeiterInnen zu investieren, ab. Betriebe mit Betriebskindergärten gibt es in der Untersuchungsregion nicht.

Was die innerbetriebliche Qualifizierung angeht, so ist eine Zunahme von **innerbetrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen**, die von Weiterbildungsinstitutionen im Betrieb durchgeführt werden, zu beobachten. Es gibt verschiedene Gründe dafür, so ge-

nannte 'Inhouse'-Seminare zu veranstalten: diese können zielgruppenspezifisch sein (eine bestimmte Mitarbeiter-Art, die in verschiedenen Abteilungen beschäftigt ist), nach Schulungsinhalten (z.B. ein Computerprogramm, welches von mehreren Abteilungen benutzt wird) oder nach Abteilungen ausgestaltet sein. Vorteile dieser Seminarkategorie gegenüber dem Besuch von Weiterbildungsangeboten sind beispielsweise die genaue Abstimmung auf gewünschte Inhalte bzw. Bedürfnisse des Betriebs bzw. der MitarbeiterInnen. Den 'Inhouse-Seminaren' wird außerdem eine hohe Effizienz nachgesagt: Durch intensives, zeitlich begrenztes Lehren der Inhalte am Arbeitsplatz wird in der Regel ein konzentriertes Lernen erzielt. Sollen auch in der Familienphase befindliche MitarbeiterInnen teilnehmen, ist deren frühzeitige Information notwendig, da ihre Abwesenheit von zuhause meist einer gewissen Organisation bedarf.

### Fazit

Betriebsspezifische Frauenförderung ist in der Region kaum erforscht. Die Tatsache, daß nur wenige Großbetriebe vor Ort sind, führt dazu, daß es kein Beispiel eines Betriebskindergartens gibt. Dieser ist erst ab einer höheren MitarbeiterInnenzahl rentabel. Bezüglich der innerbetrieblichen Qualifizierung ist ein gewisser Markt feststellbar, was eine sehr erfreuliche Entwicklung ist, da die Betriebe offensichtlich von den Vorteilen einer Investition in ihre Mitarbeiter informiert sind.

### 5.3 Anforderungen an das Individuum: die Frau selbst

Eine Förderung der Frauenerwerbstätigkeit kann nicht nur von außen erfolgen. Auch das **Individuum** selbst, in diesem Fall die Mitarbeiterin, ist gefragt, Ressourcen einzubringen. Es geht hier im wesentlichen um das eigene Engagement, sowohl zu Einstellungsfragen als auch von der Bereitschaft, Mittel einzubringen, um die eigene Erwerbssituation zufriedenstellend zu gestalten.

Frauen sollten bei ihrer Lebens- und Berufsplanung auch die **Realität der Betriebe** sehen, und sie sollten, soweit möglich, bei den Anstrengungen zur Vereinbarkeit ihrer familiären und beruflichen Lebensrealität diese **berücksichtigen**. So sollten sich weibliche Mitarbeiter vor Beginn der Familienphase um Gespräche mit der Personal- bzw. der Unterehmsleitung bemühen und verschiedene Möglichkeiten der Berufsrückkehr diskutieren. Der Gesetzgeber schreibt nicht vor, daß sich die Frau zu Beginn der Familienphase bereits deren Dauer festlegt. Dies macht es für den Betrieb (und für die Mutterschaftsvertretung) unmöglich, den Arbeitsablauf zu planen. Hier sollten so früh als möglich (u.U. während der Familienphase) Absprachen bzw. Absichtsbekundungen gemacht werden.

Ist die Mitarbeiterin in der Familienphase, sollte sie von sich aus den **Kontakt zum Betrieb** von sich aus **suchen** und eventuell auch anbieten, bei Personalknappheit stundenweise **einzuspringen**, bzw. der Vertretung **beratend** zur Seite zu stehen. So könnte auch die Berufserfahrung als Ressource des Betriebes weiterhin partiell genutzt werden. Auch Möglichkeiten zur **Heimarbeit** könnten sich für eine Kontakterhaltung zum Betrieb als sinnvoll erweisen. In dieser Phase kann die Frau bereits ausprobieren, in welcher Form Beruf und Familie zu verbinden sind und welche Infrastruktur dafür nötig wird. Grundsätzlich ist den Frauen zu raten, sich **rechtzeitig** um den **Aufbau einer privaten Organisationsstruktur** (z.B. zusätzliche Kinderbetreuung, Arbeits-tellung im Haushalt) zu kümmern. Dies erleichtert den Einstieg immens.

Allgemein wird die Tendenz sichtbar, daß MitarbeiterInnen mit beruflichen Aufstiegsambitionen in Zukunft vermehrt zu einem Entgegenkommen bereit sein müssen. So wird des öfteren gefordert, daß sich beispielsweise die Bereitschaft, auch **während der**

**Freizeit an Fortbildungsveranstaltungen** teilzunehmen, entwickeln muß. Hierbei werden vielfach einvernehmliche Regelungen über die Investitionen in berufliche Weiterbildung diskutiert: Der Betrieb kommt für die Kosten der Fortbildung auf, die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer führt diese als Gegenleistung in seiner Freizeit durch, um den Betrieb nicht auch noch mit den Kosten des Arbeitsausfalles zu belasten. Immerhin ist berufliche Fortbildung auch eine Investition in die eigene berufliche Zukunft. Diese Tendenzen sind jedoch nicht unproblematisch, da beispielsweise für MitarbeiterInnen mit Familienaufgaben oftmals die Weiterbildung in der Freizeit mit einem hohen Organisationsaufwand verbunden ist. Können diese aus diesem Grund nicht teilnehmen, sind sie gegenüber den KollegInnen ohne Familienaufgaben benachteiligt.

### **Fazit**

Durch eigenes Engagement und das Einbringen eigener Ressourcen kann die Situation am Arbeitsplatz i.d.R. positiv mitgestaltet werden. Insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann so eine fruchtbare Basis der Zusammenarbeit mit gegenseitigem Entgegenkommen geschaffen werden. Durch individuelle Absprachen können zur Förderung der MitarbeiterInnen individuelle Lösungen auf betrieblicher Ebene geschaffen werden.

## 6 Zusammenfassung

Die vorliegende Studie zeigt, daß die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen nicht nur aus frauenpolitischen Gründen, sondern vielmehr auch aus regionalökonomischen Gründen sinnvoll ist. Frauen sind häufig unzureichend und unzufrieden beschäftigt und stellen ein weitgehend ungenutztes oder ungenügend ausgeschöpftes Potential auf dem Arbeitsmarkt dar. Dies ist für weite Teile der Bundesrepublik zu beobachten. Entsprechend dem regionalen Ansatz des EURES-Institutes werden in der vorliegenden Studie die wirtschaftliche Situation einer Region unter dem Blickwinkel der Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt betrachtet. Das dieser Studie zugrundeliegende Untersuchungsgebiet besteht aus der Wirtschaftsregion Freiburg, die den Stadtkreis Freiburg und die beiden Landkreise Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen umfaßt.

Die Studie ist folgendermaßen aufgebaut:

Zuerst wird der Stellenwert aufgezeigt, der der Entwicklung des Arbeitsmarktes in der potentialorientierten Regionalentwicklung zukommt. Im Anschluß daran werden Prognosen über die Entwicklung des Arbeitsmarktes für Frauen in der Bundesrepublik Deutschland für die nächsten Jahre vorgestellt (derartige Prognosen gibt es leider nicht auf regionaler Ebene, die Aussagen der führenden deutschen Arbeitsmarktforscher können jedoch für Regionen mit ihren Arbeitsmarktcharakteristika aufschlußreich sein, indem sie speziell für diese interpretiert werden). Es gilt, auf die zu erwartende Entwicklung vorbereitet zu sein und auf die Veränderungen zu reagieren. In diesem Sinne werden hier zwei Abfederungs- bzw. Förderungsstrategien vorgeschlagen. Es handelt sich um Anstrengungen im Bereich der Qualifizierung und um die Verbreitung flexiblerer Arbeitsmodelle, die dazu beitragen können, zu verhindern, daß weibliche Arbeitskräfte aus dem Arbeitsmarkt herausfallen. Diese sind nämlich aufgrund der strukturellen Faktoren der Frauenerwerbstätigkeit besonders vom Arbeitsplätzeabbau bedroht. Den strukturellen Faktoren der Frauenerwerbstätigkeit widmet sich ein umfassendes Kapitel dieser Studie.

Im Anschluß an diesen eher theoretischen Teil der Studie folgt die Untersuchung der Frauenerwerbstätigkeit in der Region Freiburg. Zunächst wird der Raum als Gesamtheit vorgestellt: seine natürlichen Grundlagen, die Siedlungs- und bevölkerungsstruktur und, ganz wichtig für dieses Thema, Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur der Region. Dabei wird deutlich, daß die Region Freiburg ein stark dienstleistungsdominierter Raum ist. Während im städtischen Gebiet die Büroberufe überwiegen, ist der ländliche Raum eher vom Tourismusgewerbe und vom Gesundheitsbereich geprägt. Die Untersuchung der Struktur der Frauenerwerbstätigkeit ergibt, daß Frauen meist in niedrigqualifizierten und niedrig bezahlten Bereichen beschäftigt sind, was umso mehr verwundert, wenn man sich die Zahlen der Universitätsabsolventinnen Freiburgs sieht. Eine nähere Analyse des Qualifizierungsbereichs und der Zahlen Schülerinnen und Studentinnen ergibt, daß die Ausbildungswahl der Frauen vielfach an den Bedürfnissen der regionalen Wirtschaft vorbeigeht.

Gleichzeitig läßt sich bei der Analyse der Wirtschaftsentwicklung der Region feststellen, daß eine Wirtschaftsförderung hauptsächlich in männerdominierten Bereichen erfolgt: Die starke Technikorientierung der Wirtschaftszweige überläßt auch weiterhin den Frauen mit ihren typischen Qualifizierungen nur eine Nebenrolle auf dem Arbeitsmarkt. Gefordert wird daher, daß parallel zu den bereits geförderten Wirtschaftszweigen seitens der regionalen Entscheidungsträger auch Bereiche gefördert werden, die qualifizierte Arbeitsplätze für Frauen in der Region schaffen. Dies könnten beispiels-

weise der Medienbereich sowie qualifizierte Bereiche im Kongreßtourismus und in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit sein.

Auch müssen Anstrengungen unternommen werden, um die regionale Wirtschaft mit den Qualifizierungsträgern der Region zu vernetzen. Eine Politik in der Region, die junge Menschen für einen überregionalen Markt ausbildet und sich stattdessen ihre Arbeitskräfte überregional anwerben muß, ist im Sinne der Regionalentwicklung als verfehlt zu betrachten. Die Aus- und Weiterbildungslandschaft sollte sich stärker an den Bedürfnissen der regionalen Wirtschaft orientieren, während die Wirtschaft ihrerseits aber auch stärker das Qualifizierungspotential der Region nutzen sollte.

## 7 Literatur

- Magister erkunden die Wirtschaft. (1993): In: UNI - Perspektiven für Beruf und Arbeitsmarkt Heft Nr. 19, S. 53-56.
- Arbeitsamt Freiburg (1994): Die Struktur des Arbeitsamtsbezirks Freiburg. Arbeitsmarktdaten nach Gemeinden.
- BfA, Bundesanstalt für Arbeit (1993): Arbeitsmarktreport für Frauen - Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen, Teil I: Situation und Tendenzen. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) Nr. 50/ 93 v. 15. Dezember 1993, S. 3215-3222.
- BfA, Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1994): Arbeitsmarktreport für Frauen. Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen. Situation und Tendenzen. Nürnberg. (= Beilage zu: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Heft 1)
- Blinkert, Baldo (1993): Aktionsräume von Kindern in der Stadt. Eine Untersuchung im Auftrag der Stadt Freiburg. Schriftenreihe des Freiburger Instituts für angewandte Sozialwissenschaft e.V. (FIFAS) Band 2. Freiburg.
- BMBAu (Hg.) (1990): Nachbarschaftsladen 2000 und Tele- Servicecenter für den ländlichen Raum. Grundlagenstudie. Bonn: Bundesministerium für Raumordnung, Bauwesen und Städtebau. (= Schriftenreihe Forschung Nr. 476)
- BMBAu (Hg.) (1994): Nachbarschaftsladen Gallen. Ein Beispiel für den erfolgreichen Existenzaufbau im ländlichen Raum. Bonn.
- BMBW (Hg.) (1994): Arbeitskräftebedarf in Deutschland bis 2010. Bonn: Herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft.
- Braszeit, Anne/ Müller, Ursula/ Richter-Witzgall, Gudrun/ Stackelbeck, Martina (1988): Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen. Dortmund. (Beiträge aus der Forschung der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) Bd. 28; Kurzfassung)
- Büchel, Dominik/ Künzle, Daniel (1990): Vorschläge für eine qualifikationsorientierte Regionalpolitik. Zürich: Verlag der Fachvereine. (= ORL-Bericht 84/ 1990)
- Bullinger, Dieter (1989): Größer als erwartet - Der unternehmensnahe Dienstleistungssektor. In: Freiburger Wirtschaftsreport, S. 10-12.
- CEDEFOP (1986): Regionalentwicklung und Berufsbildung. Analyse und Steuerung der Beziehungen Regionalentwicklung - Berufsbildung. Erfahrung und Ausblick. Berlin.
- CEDEFOP flash (1990): Kurzbericht über die Untersuchung von zukunftsprospektiven für die Berufsbildung und Qualifikationen. Bonn.
- CEDEFOP, Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Hrsg.) (1990): Beiträge zum Seminar über "Unternehmensgründung: die Rolle der Ausbildung im Rahmen der politischen Förderungsmaßnahmen", Berlin Juni 1990. Berlin: CEDEFOP. (= CEDEFOP Dokument)
- Derenbach, Rolf (1982): Qualifikation und Innovation als Strategie der regionalen Entwicklung. In: Informationen zur Raumentwicklung Heft Nr. Heft 6/ 7, S. S. 449-462.

- Derenbach, Rolf (1984): Berufliche Kompetenz und selbsttragende regionalwirtschaftliche Entwicklung. Plädoyer für eine qualitative Regionalpolitik auf der Grundlage von Qualifikation und Innovation. In: Informationen zur Raumentwicklung Heft Nr. 1/ 2, S. 63-78.
- Die Grünen im Europäischen Parlament (1991): Neuigkeiten aus Westeuropa. Die Institutionen und Strukturbeihilfeprogramme der Europäischen Gemeinschaft. Brüssel.
- Drude, Michael (1989): Distanz, aber keine Berührungsängste - Hochschulforschung und Wirtschaft. In: Freiburger Wirtschaftsreport, S. 35-38.
- Engelen-Kefer, Ursula (1989): Frauenerwerbstätigkeit und demographischer Wandel. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der BfA. (Erwerbstätigkeit und Generationenvertrag)
- Freiburg Wirtschaft und Touristik (Hrsg.) (1989): Freiburger Wirtschaftsreport 89/ 90. Freiburg i.Br.
- Freiburg Wirtschaft und Touristik (Hrsg.) (1990): Freiburg Report 1991. Das Magazin der Wirtschaftsregion. Freiburg i.Br.
- Freiburg Wirtschaft und Touristik (Hrsg.) (1991a): Freiburg Report 1992. Das Magazin der Wirtschaftsregion. Freiburg i.Br.
- Freiburg Wirtschaft und Touristik (Hrsg.) (1993): Freiburg Report 1993/ 94. Das Magazin der Wirtschaftsregion. Freiburg i.Br.
- Giencke, Rolf-Peter (1986): Raumordnerische Analysen und Perspektiven zur Wirtschaftsstruktur und zum Arbeitsmarkt in der Region Südlicher Oberrhein. In: RVSO, Regionalverband Südlicher Oberrhein (Hrsg.): Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Freiburg, S. 7- 52. (= Veröffentlichungen des Regionalverbands Südlicher Oberrhein Nr. 13)
- Gizard, Xavier/ Bernard, Martine (1984): Regionalentwicklung und Berufsbildung. Analyse und Steuerung der Beziehungen Regionalentwicklung - Berufsbildung Erfahrung und Ausblick. In: Interregionales Forum vom 24. bis 26. Oktober 1984 CEDEFOP Berlin (Hrsg.): . Berlin.
- Goeken, Silvia/ Kolvenbach, Franz-Josef/ Schwartz, Wolfgang/ Stutzer, Erich (1993): Frauen in ländlichen Räumen Baden- Württembergs. Strukturen, Probleme, Meinungen. Stuttgart: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg. (= Materialien und Berichte der Familienwissenschaftlichen Forschungsstelle im Statistischen Landesamt Baden-Württemberg, Heft 25)
- Hagen, Kornelia (1994): Erfahrungen mit Teilzeitarbeit in der betrieblichen Praxis. In: KOBRA (Hrsg.): Familienfreundliche Arbeitszeiten - (k)eine Utopie ?!. Berlin, S. 15-38.
- Hahne, Ulf (1985): Regionalentwicklung durch Aktivierung intraregionaler Potentiale. Zu den Chancen "endogener" Entwicklungsstrategien. München. (= Schriften des Instituts für Regionalforschung der Universität Kiel, Bd. 8)
- Heidinger, Franz (1991): Softwarelandschaft Oberrhein. Zukunftschance der Region. In: Freiburg Wirtschaft und Touristik (Hg.) Freiburger Wirtschaftsreport 1992. o.O.
- Klein, Angelika/ Großmann, Nina (1992): Flexible Arbeitszeiten im Trend: Verbreitung und Entwicklungstendenzen neuer Arbeitszeitmodelle in ausgewählten Branchen der baden- württembergischen Wirtschaft. Forschungsbericht des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation. Politik für Arbeitnehmer, Bd. 3, Herausgegeben vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Frauen Baden-Württemberg, Stuttgart.

- Krieger, Volker (1993): Die neue 15. Fakultät der Albert-Ludwigs- Universität. In: Freiburg Wirtschaft und Touristik (Hg.) Freiburg Report 1993/ 94. Das Magazin der Wirtschaftsregion. o.O.
- Kühl, Jürgen (1993): Chronik der Arbeitsmarktpolitik. Prognosen/ Projektionen mit arbeitsmarktpolitischer Bedeutung. In: Mitteilungen des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Heft Nr. 2, S. 267-279.
- Künzle, Daniel/ Büchel, Dominik (1989): Weiterbildung als Strategie für Region und Betrieb. In: Berichte zur Orts-, Regional- und Landesplanung, ORL-Bericht Heft Nr. 77.
- Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald, Dezernat 3/ Amt für Strukturplanung und Wirtschaftsförderung (1991): Wirtschaftsstruktur und Standortbedingungen im Landkreis Breisgau- Hochschwarzwald: Stärken-Schwächen-Profil. Freiburg.
- Lickert, B. (1993): Die beruflichen Schulen in Freiburg i. Br. In: Amt für Statistik und Einwohnerwesen der Stadt Freiburg (Hrsg.): Berufliche Schulen. Freiburg, S. 12-20.
- Marshall, Ray (1982): Thesen zu einer qualitativen Entwicklungspolitik für ländliche Regionen in westlichen Industriestaaten. In: Informationen zur Raumentwicklung Heft Nr. Heft 6/ 7, S. 443-448.
- Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie Baden- Württemberg (1991): Qualifikationsbedarf 2000. Endbericht des Arbeitskreises beim Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes Baden-Württemberg. Stuttgart.
- Möller, Carola (1987): "Die haben wir dann sehr gerne, diese Damen.." - Ergebnisse und Konsequenzen aus einem Forschungsprojekt über ungeschützte Arbeitsverhältnisse. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis Heft Nr. 19, S. 56- 66.
- Möller, Carola (1994): Erwerbstätigkeit von Frauen in der Rezession in Deutschland. In: Wegner, Martina (Hrsg.): Frauen in der Rezession. Probleme - Chancen - Perspektiven. Dokumentation der internationalen Fachtagung v. 16./ 17. Juni 1994 in Freiburg. Freiburg i.Br.: EURES-Institut für regionale Studien in Europa.
- Morgenstern, Vera (1992): Frauenförderung im öffentlichen Dienst. In: Informationen für die Vermittlungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit Heft Nr. 51, S. 3135-3137.
- Müller, Georg/ Chaberny, Annelore/ Stooss, Friedemann (1991): Berufe-Atlas. Wirtschafts- und Arbeitsmarktindikatoren nach Regionen. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der BfA. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)
- Müller, Günter/ Strauß, Ralf/ Karduck, Achim/ Schoder, Detlef (1994): Medienstandort Freiburg - ein Beitrag zur Standortplanung. Gesamtkonzeption im Auftrag der Freiburg Wirtschaft und Touristik GmbH. Freiburg: Albert-Ludwigs- Universität, Institut für Informatik und Gesellschaft, Abteilung Telematik.
- Münzenmaier, Werner (1987): Sektorale Wirtschaftsstruktur und ihre Veränderung in den Stadt- und Landkreisen. Ergebnisse der Bruttowertschöpfung zu Marktpreisen 1970 bis 1984. In: Baden- Württemberg in Wort und Zahl 5/ 87, S. 171-177.
- Nägele, Frank (1992): Möglichkeiten und Grenzen der eigenständigen Regionalentwicklung in touristisch geprägten Räumen. Ein Vergleich von zwei Raumeinheiten im Allgäu. Universität Konstanz, Konstanz. (Verwaltungswissenschaftliche Diplomarbeit)



- Ochs, Christiane/ Seifert, Hartmut (1992): Frauen und Arbeitsmarktpolitik. In: WSI-Mitteilungen 7/ 92.
- Otten, Dieter (1987): Es gibt nichts Gutes, außer man tut es.. Technik- und wirtschaftssoziologische Anmerkungen zur Zukunft kooperativer/ selbstverwalteter Betriebe. In: Kück/ Loesch (Hrsg.): Finanzierungsmodelle selbstverwalteter Betriebe. Frankfurt: Campus.
- Pierret, M. (1990): Regionalentwicklung und Berufsbildung. Problematik der Evaluierung. In: CEDEFOP flash 5/ 90.
- Priewe, Jan (1994): Arbeitszeitmodelle - Neue Wege der Arbeitszeitverkürzung. In: KOBRA (Hrsg.): Familienfreundliche Arbeitszeiten - (k)eine Utopie ?!. Berlin, S. 54-65.
- Regierungspräsidium Karlsruhe (1993b): 4. Dreiländer-Kongreß: Wirtschaftsraum Oberrhein - ein Modell in Europa. Arbeitsgruppe 2: Märkte und Standortfaktoren im Wandel. Stuttgart.
- Regierungspräsidium Karlsruhe (1993e): 4. Dreiländer-Kongreß: Wirtschaftsraum Oberrhein - ein Modell in Europa. Arbeitsgruppe 5: Chancen und Aufgaben einer abgestimmten Politik für den Wirtschaftsraum Oberrhein. Stuttgart.
- Richter, Gudrun (1994): Beruf und Familie - Arbeitszeitpolitik für Eltern kleiner Kinder als Instrument zur Annäherung zweier Lebenswelten. In: KOBRA (Hrsg.): Familienfreundliche Arbeitszeiten - (k)eine Utopie ?!. Berlin, S. 4-14.
- Robert, Jaques (1982): Endogene Entwicklungsstrategie und Berufsbildung: Ansätze und Projekte aus EG-Ländern. In: Informationen zur Raumentwicklung Heft Nr. Heft 6/ 7, S. 463-474.
- Rosenberger-Balz, Christel (1993c): Frauen als Existenzgründerinnen unter besonderer Berücksichtigung der Wiedereinsteigerinnen im ländlichen Raum. Fakten, Handlungsansätze, Perspektiven. Freiburg: EURES-Institut für regionale Studien in Europa. (= EURES discussion paper dp-27, ISSN 0938-1805)
- Rosenberger-Balz, Christel (1994a): Les créatrices d'affaire, en particulier les femmes voulant se réinsérer dans la vie professionnelle en milieu rural. Freiburg: EURES-Institut für regionale Studien in Europa. (= EURES discussion paper dp-28, ISSN 0938-1805) [= traduction du dp-27]
- Rosenberger-Balz, Christel (1994b): Existenzgründerinnen im ländlichen Raum der Wirtschaftsregion Freiburg. Freiburg: EURES- Institut für regionale Studien in Europa. (= EURES discussion paper dp-30, ISSN 0938-1805)
- Rosenberger-Balz, Christel/ Schleicher-Tappeser, Ruggero/ Zimmermann, Monika (1991): Umweltakademie Freiburg: Ein Vorschlag für Profil und Arbeitsschwerpunkte. Das Freiburger Potential in Umweltwissenschaften und Umweltbildung - Freiburger Standortvorteile - Mögliche Programmschwerpunkte. Eine Untersuchung im Auftrag der Stadt Freiburg i.Br. Freiburg: EURES- Institut für regionale Studien in Europa. (= EURES Report 2)
- RVSO, Regionalverband Südlicher Oberrhein (1991): Regionalplan '92 - Entwurf. Freiburg: RVSO. (Manuskript)
- Schätzle, W. (1993): Zusammenfassender Überblick. In: Amt für Statistik und Einwohnerwesen der Stadt Freiburg (Hrsg.): Berufliche Schulen. Freiburg, S. 5-11.
- Schiersmann, Christiane (1992): Frauenerwerbstätigkeit - Chance und Herausforderung für die betriebliche Personalpolitik - ein Problemaufriß. In: Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (Hrsg.): Dokumentation über den Workshop Frau und Wirtschaft. Stuttgart, S. 45-78.

- Schleicher-Tappeser, R./ Chr. Rosenberger-Balz/ Chr. Hey (1992): Perspektiven ökologischer Regionalentwicklung in Südbaden. Pfaffenweiler: Centaurus Verlag. (EURES-Report Nr. 1, 220 S.)
- Schulverwaltungsamt Freiburg (Hg.) (1992): Die Freiburger beruflichen Schulen. Eine Übersicht. Freiburg.
- Siegenführ, Thea/ Wagner, Peter (1993): "BioMed" - Standort Freiburg. In: Freiburg Wirtschaft und Touristik (Hg.) Freiburg Report 1993/ 94. Das Magazin der Wirtschaftsregion. o.O.
- Stadt Freiburg i.Br. (1989a): Ergebnisse der Arbeitsstättenzählung vom 25. Mai 1987 in Freiburg i.Br. Freiburg. (= Sonderberichte des Amtes für Statistik und Einwohnerwesen der Stadt Freiburg i. Br.: Ergebnisse der Volks-, Berufs-, Gebäude-, Wohnungs- und Arbeitsstättenzählung 1987, Heft 2)
- Stadt Freiburg i.Br. (1989b): Alleinerziehende in Freiburg im Breisgau. Sonderberichte des Amtes für Statistik und Einwohnerwesen der Stadt Freiburg i. Br.: Ergebnisse der Volks-, Berufs-, Gebäude-, Wohnungs- und Arbeitsstättenzählung 1987, Heft 2. o.O.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (1993a): Struktur der Löhne und Gehälter in Baden-Württemberg. In: Statistisch- prognostischer Bericht 1992/ 93: Daten-- Analysen-Perspektiven, S. 61-89.
- Tenholt, Hermann (1990): Solarstadt Freiburg - Sonnenenergie in der Offensive. In: Freiburg Wirtschaft und Touristik (Hg.) Freiburg Report 1991. Das Magazin der Wirtschaftsregion. o.O.
- Thoss, Rainer (1984): "Endogene Entwicklung": Ein Konzept zwischen Utopie und Realität. In: Informationen zur Raumentwicklung Heft Nr. 1/ 2, S. 1-20.
- Tressel, R. (1988): Aspekte der wirtschaftlichen Situation in Freiburg i. Br. Sonderberichte des Amtes für Statistik und Einwohnerwesen. Freiburg i. Br.: Amt für Statistik und Einwohnerwesen der Stadt Freiburg im Breisgau.
- Tressel, R. (1992): Freiburg und sein Umland im Wandel. Sonderberichte des Amtes für Statistik und Einwohnerwesen. Freiburg i. Br.: Amt für Statistik und Einwohnerwesen der Stadt Freiburg im Breisgau.
- Tressel, R./ Schätzle, W. (1991): Volks-, Berufs-, Gebäude-, Wohnungs- und Arbeitsstättenzählung 1987. Sonderberichte des Amtes für Statistik und Einwohnerwesen. Freiburg i. Br.: Amt für Statistik und Einwohnerwesen der Stadt Freiburg im Breisgau.
- Wegner, Martina (Hrsg.) (1994): Frauen in der Rezession. Probleme - Chancen - Perspektiven. Dokumentation der internationalen Fachtagung v. 16./ 17. Juni 1994 in Freiburg. Freiburg i.Br.: EURES-Institut für regionale Studien in Europa.
- Wirtschaftsjunioren Freiburg (1991): Wirtschaftspolitik für die Region Südlicher Oberrhein. Ein Memorandum der Wirtschaftsjunioren Freiburg. Freiburg.
- Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (1991): "Qualifikationsbedarf 2000" - Endbericht des Arbeitskreises "Qualifikationsbedarf 2000" beim Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes Baden-Württemberg. Stuttgart.
- WirtschaftsWoche (1994): Zwei Fliegen. In: WirtschaftsWoche Heft Nr. 9, S. 72-76.
- Zwiener, R. (1993): Verteilungsprobleme in Westdeutschland. In: DIW-Wochenbericht Heft Nr. 31, S. 50ff.