

Wissensgesellschaft – Jobmotor für Frauen?

Bremerhavens Beschäftigungslandschaft im
Wandel – eine Untersuchung

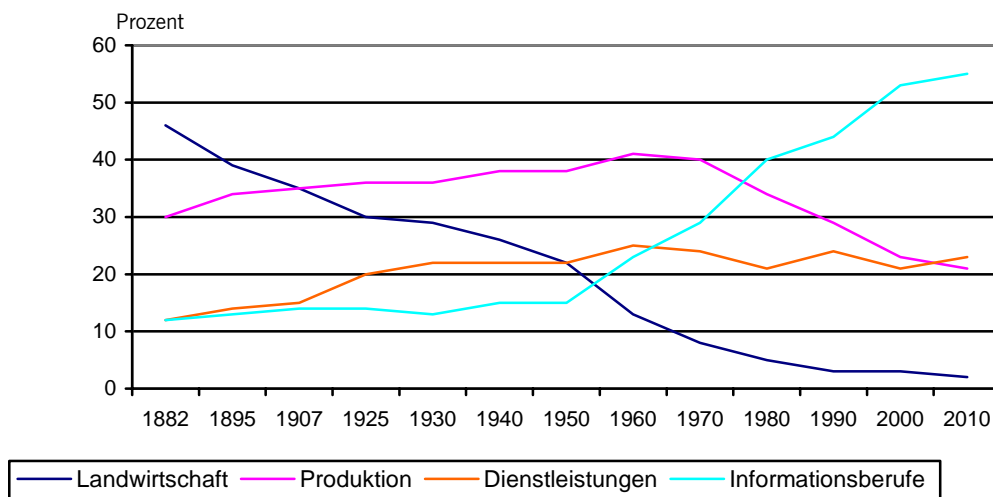
Dr. Marion Salot
Referentin für regionale Wirtschaftspolitik

Bremen, November 2008

1. Wie die Wissensgesellschaft die Arbeitswelt verändert

Der Weg in die Wissensgesellschaft wird inzwischen – nach der Entwicklung von der Agrar- zur Industrie- und von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft – als einer der größten Paradigmenwechsel in der Geschichte der Menschheit angesehen. Deutlich wird dieser Wechsel in der Arbeitswelt: Durch den technologischen Wandel gehen Industriearbeitsplätze verloren, gleichzeitig entstehen immer mehr wissensintensive Dienstleistungen. Grund dafür sind unter anderem die immer komplexer werdenden ökonomischen und sozialen Systeme. In der Folge steigt also der Bedarf beispielsweise an Beratung, Steuerung, Organisation, Logistik, Forschung oder Design. Während früher zur Verdeutlichung der Paradigmenwechsel das Drei-Sektoren-Modell herangezogen wurde, wird dieser Erklärungsansatz inzwischen um einen vierten Sektor erweitert, den Informationssektor.

Abbildung 1: Das Vier-Sektoren-Modell



Quelle: Dostal, 2004

Hierunter fallen alle Beschäftigten, die sich mit der Gewinnung, Verarbeitung, Vermittlung und Verwaltung von Informationen befassen. Wie aus Abbildung 1 ersichtlich wird, stieg der Anteil der Informationsberufe in den vergangenen Jahren rapide an und liegt inzwischen bei mehr als 50 Prozent.

Sowohl die ökonomischen, als auch die gesellschaftlichen Veränderungen, die die Entwicklung zur Wissensgesellschaft begleiten, wirken sich in ganz unterschiedlicher Hinsicht auf unsere Lebens- und Arbeitswelt aus.

1. Bildung wird zum wichtigsten Gut der Gesellschaft

Weil Routinearbeiten zunehmend automatisiert werden und sich der intellektuelle Gehalt der verbleibenden Arbeit erhöht, steigen auch die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. Arbeitsplätze entstehen vor allem für Hochschulabsolventen und -absolventinnen.

2. Der Bedarf an Gemeinschaftsdiensten steigt

Je wichtiger Bildung für das persönliche und berufliche Fortkommen eines Menschen wird, desto stärker sind jene von vornherein aus dem Prozess des Fortschritts ausgeschlossen, die keinen Zugang zu Bildung haben. Weil die Chance auf Bildung immer noch eng mit der sozialen Herkunft verknüpft ist, birgt die Wissensgesellschaft erheblichen sozialen Sprengstoff. Die Kluft zwischen Arm und Reich vergrößert sich. Im Zuge dieser Entwicklung gewinnt zum Beispiel die

Sozialarbeit an Bedeutung. Doch nicht nur im Wohltätigkeitsbereich, auch bei anderen Gemeinschaftsdiensten wird mit Arbeitsplatzzuwächsen gerechnet. Durch das Auflösen traditioneller Familienstrukturen erhöht sich beispielsweise der Bedarf an Kinderbetreuung, und durch den demografischen Wandel steigt die Nachfrage nach Gesundheitsfürsorge und Pflegediensten. Diese Gemeinschaftsdienste werden sich zu den wichtigsten Wachstumssektoren der Zukunft entwickeln.

3. Atypische Beschäftigungsverhältnisse gewinnen an Bedeutung

Um dem zunehmenden Wettbewerbsdruck standhalten zu können, setzen Unternehmen ihr Personal zunehmend „flexibel“ ein: Stammbesetzungen werden reduziert und diese dann – je nach Konjunktur und Auftragslage – wieder aufgestockt, etwa durch befristete Beschäftigung oder den zunehmenden Einsatz von geringfügig Beschäftigten. Diese Entwicklung ist auch für den Boom der Zeitarbeitsbranche verantwortlich. Das „Normalarbeitsverhältnis“, also der klassische, sozialversicherungspflichtige „nine-to-five-Job“ mit geregelterm Einkommen, verliert an Bedeutung. Statt dessen gibt es immer mehr Beschäftigungsverhältnisse mit flexiblen Arbeitszeiten oder erfolgsabhängiger Bezahlung.

4. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen

Durch den Einsatz digitaler Netzwerke wird es immer unwichtiger, wann und wo die Arbeit erbracht wird.

Dass sich im Zuge dieser Veränderungen in erster Linie die Beschäftigungschancen für Frauen verbessern sollen, hat unterschiedliche Gründe:

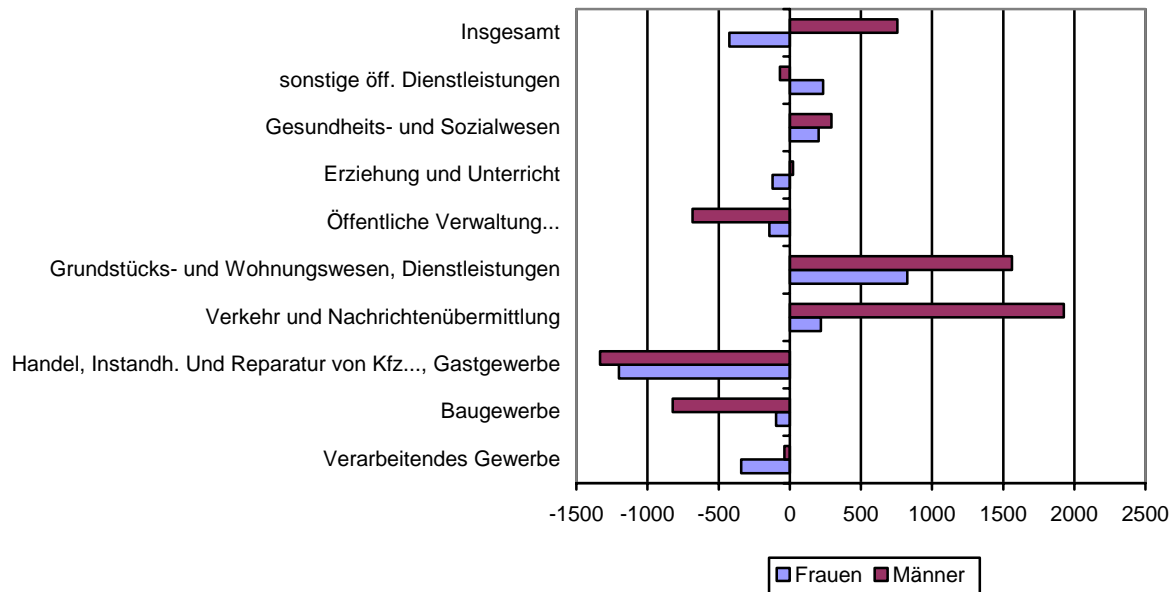
- Zum einen wird häufig vermutet, dass die zunehmende Flexibilisierung von Arbeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert und es somit beiden Elternteilen möglich ist, erwerbstätig zu sein.
- Außerdem wird – wie eben bereits erläutert – für die Zukunft gerade im Bereich der Gemeinschaftsdienste mit einem Arbeitsplatzzuwachs gerechnet. Und hier sind in erster Linie Frauen tätig.
- Dass es Frauen in der Wissensgesellschaft einfacher haben sollen, sich im Berufsleben zu behaupten, wird mit den vergleichsweise guten Bildungsabschlüssen von Mädchen und jungen Frauen begründet. Im Land Bremen sind beispielsweise 62 Prozent der Schulabbrecher/innen männlich, während der Frauenanteil unter den Abiturienten und Abiturientinnen 56 Prozent beträgt. Theoretisch bringen Frauen also bessere Grundvoraussetzungen für die Besetzung eines „Wissensjobs“ mit – sofern Wissensarbeiter und Wissensarbeiterinnen allein durch ihre formale Bildung Zugang zur Arbeit und zur sozialen Stellung haben.

Ob sich die Entwicklung zur Wissensgesellschaft auch auf dem Arbeitsmarkt in Bremerhaven bemerkbar macht, soll im Folgenden untersucht werden.

2. Welche Auswirkungen hat der Strukturwandel auf die Beschäftigungssituation in Bremerhaven?

Wenn wir einen Blick auf die Entwicklung des Strukturwandels in Bremerhaven werfen, fällt sofort ins Auge, dass zwar beide Geschlechter gleichermaßen vom Arbeitsplatzabbau betroffen waren, die Männer aber sehr viel stärker von den Arbeitsplatzgewinnen profitiert haben.

Abbildung 2: Beschäftigtenentwicklung nach Wirtschaftsbereichen und Geschlecht zwischen 1998 und 2007 (in absoluten Zahlen)



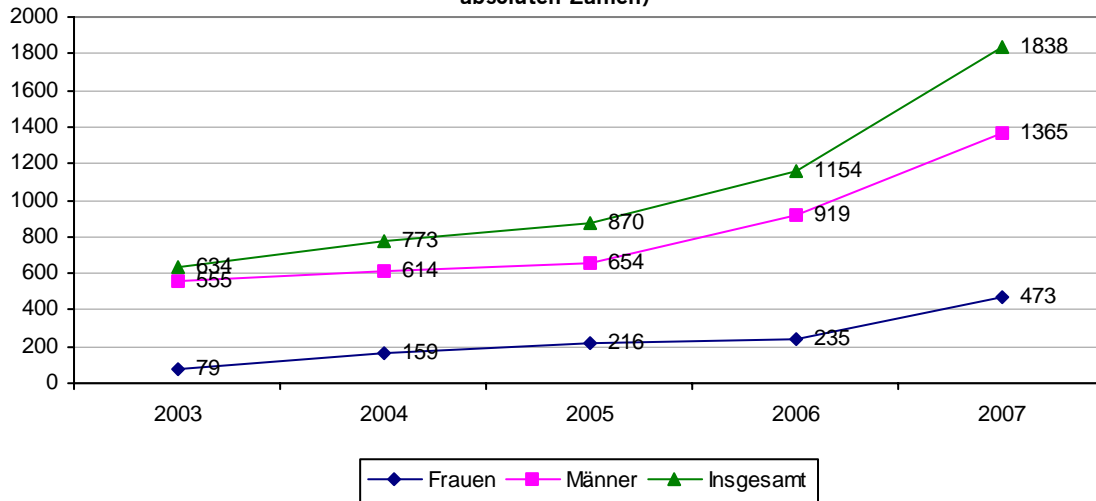
Quelle: Statistisches Landesamt Bremen, eigene Darstellung

Die größten Jobverluste gab es im Einzelhandel. Hier gingen seit 1998 mehr als 1.800 Arbeitsplätze verloren. Das entspricht einem Stellenabbau von 35 Prozent. Diese Entwicklung war eine Folge des massiven Kaufkraftverlustes der durch die Werttenkrise und den Abzug der US-amerikanischen Streitkräfte hervorgerufen wurde.

Weitere Wirtschaftsbereiche, die in den vergangenen Jahren in überdurchschnittlichem Umfang von Beschäftigungseinbußen betroffen waren, sind das Baugewerbe (minus 919 Arbeitsplätze zwischen 1998 und 2007) und die öffentliche Verwaltung (minus 827).

Arbeitsplatzgewinne gab es vor allem im Verkehr und in der Nachrichtenübermittlung, was auf die hervorragende Entwicklung des Hafens zurückzuführen ist. Dass hier deutlich mehr Männer als Frauen von den Beschäftigungszuwächsen profitieren, ist deshalb nicht besonders überraschend. Aber auch im Dienstleistungsbereich sind vor allem Arbeitsplätze für Männer entstanden. Dies erklärt sich dadurch, dass der Löwenanteil der Beschäftigungszuwächse auf den Boom in der Leiharbeitsbranche zurückzuführen ist.

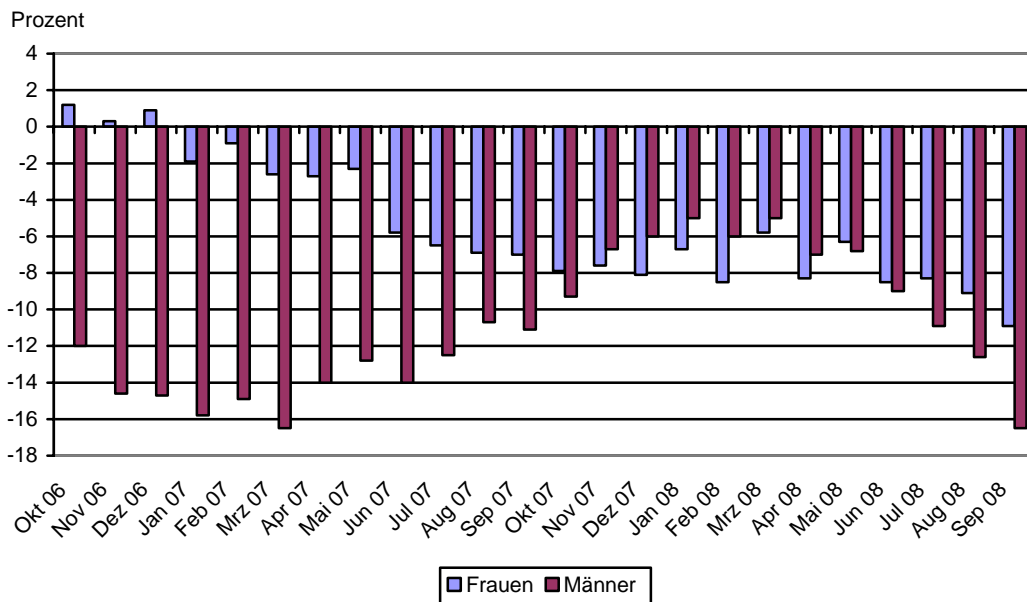
Abbildung 3: Beschäftigtenentwicklung in der Zeitarbeitsbranche in Bremerhaven (in absoluten Zahlen)



Quelle: Strüßmann (Arbeitnehmerkammer), 2008

Seit 2003 sind in der Zeitarbeit in Bremerhaven 1.200 Arbeitsplätze entstanden, aber nur 400 für Frauen. Der Männeranteil in dieser Branche beträgt 75 Prozent. Auch ein nach Geschlecht differenzierter Blick auf die Entwicklung der Arbeitslosenquoten zeigt, dass Männer viel stärker von den Arbeitsplatzzuwächsen der jüngsten Vergangenheit profitiert haben als Frauen.

Abbildung 4: Entwicklung der Arbeitslosenquoten bei den Männern und Frauen im Vergleich zum Vorjahresmonat (Oktober 2006 bis September 2008)



Quelle: Agentur für Arbeit Bremerhaven

Ende 2006 hat die Arbeitslosigkeit unter den Frauen sogar noch zugenommen, während die der Männer um bis zu 14 Prozent zurückging. In dieser Zeit sind in erster Linie in der Zeitarbeit Arbeitsplätze entstanden. Außerdem stieg die Nachfrage nach Metall- und Elektroberufen. Ab Mitte 2007 machten sich die Stellenzuwächse in der Logistik bemerkbar. Mit dem Ende des Jahres 2007 war der Rückgang der Arbeitslosigkeit bei den Frauen kurzfristig höher als bei den

Männern. In dieser Zeit sind im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen neue Arbeitsplätze entstanden. In den vergangenen Monaten haben allerdings wieder die Männer stärker von den neu geschaffenen Arbeitsplätzen profitiert.

Zwischen Oktober 2005 und September 2008 ist die Arbeitslosenquote bei den Männern von 25,4 Prozent auf 16,8 Prozent und bei den Frauen von 21,8 Prozent auf 17,5 Prozent zurückgegangen.

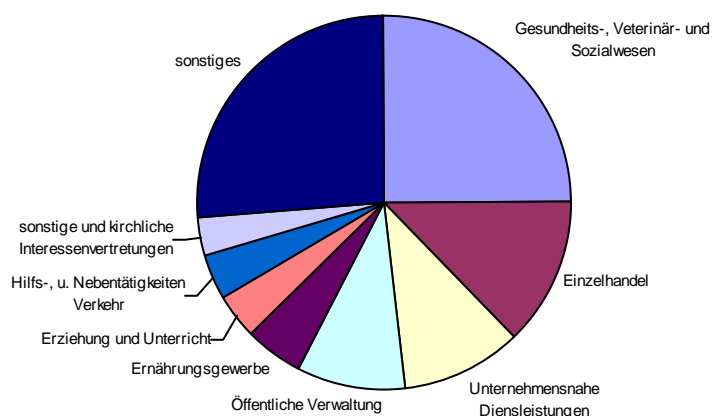
Seit 1998 hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer zugenommen, während die der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen gesunken ist. Hierdurch hat sich der Frauenanteil unter den Beschäftigten reduziert, und zwar von 45 Prozent im Jahr 1998 auf 43,5 Prozent im Jahr 2007. In Bremen-Stadt hingegen hat sich der Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1998 und 2007 von 40 Prozent auf 42,7 Prozent erhöht; in Deutschland im selben Zeitraum von 43,9 Prozent auf 45 Prozent. Die Entwicklung in Bremerhaven verläuft also gegen den Trend: Während deutschlandweit Frauen stärker von Beschäftigungszuwächsen profitieren oder Männer stärker von Beschäftigungseinbußen betroffen sind, ist die Lage in Bremerhaven genau umgekehrt.

Auch perspektivisch wird in der Seestadt vor allem in den klassischen Männerberufen mit Beschäftigungszuwächsen gerechnet, zum Beispiel in der Offshore-Windenergie und in der Logistik. In beiden Branchen ist der Frauenanteil ziemlich gering.

3. Der Arbeitsmarkt für Frauen in Bremerhaven

Um herauszufinden, in welchen Bereichen sich für Frauen in Zukunft die besten Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben können, werfen wir zunächst einen Blick auf die Branchen, in denen die meisten weiblichen Beschäftigten tätig sind.

Abbildung 5: Wo arbeiten die meisten Frauen in Bremerhaven?



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen

Knapp 5.000 oder ein Viertel aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeitet im **Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen**. Hierunter fallen Krankenhäuser, Arztpraxen, Erziehungs- und Altenwohnheime, Kinderkrippen und so weiter. Das sind genau die Bereiche,

denen für die Zukunft Beschäftigungszuwächse vorausgesagt werden. Tatsächlich sind hier zwischen 1998 und 2007 auch fast 500 neue Arbeitsplätze entstanden, gut 200 davon für Frauen. Der Frauenanteil in diesem Wirtschaftsabschnitt beträgt 80 Prozent. Allerdings sind nur fünf Prozent der hier beschäftigten Frauen, aber 25 Prozent der Männer hochqualifiziert. Frauen sind also, obwohl sie diesen Wirtschaftsbereich eindeutig dominieren, immer noch in deutlich schlechter bezahlten Funktionen vorzufinden als Männer. Hinzu kommt, dass sich gerade im Gesundheits- und Sozialwesen die Arbeitsbedingungen durch den steigenden Kostendruck kontinuierlich verschlechtern. Im Zuge dieser Entwicklung wurden auch vermehrt Vollzeitarbeitsplätze durch Teilzeitstellen ersetzt, was vornehmlich die Frauen betraf. 2007 waren ein Drittel aller Arbeitsplätze im Gesundheits- und Sozialwesen Teilzeitstellen – und diese sind zu fast 100 Prozent mit Frauen besetzt.

Im **Einzelhandel** sind mit 2.500 Beschäftigten zu 75 Prozent Frauen tätig. Hier waren Frauen und Männer gleichermaßen vom Stellenabbau der vergangenen Jahre betroffen. Wie auch im Gesundheitsbereich wurden Vollzeitarbeitsplätze durch Teilzeitarbeitsplätze ersetzt. Zusätzlich steigt die Bedeutung der Minijobs in dieser Branche. Der Anteil der Teilzeibeschäftigung beträgt im Einzelhandel in Bremerhaven inzwischen 39 Prozent. 86 Prozent dieser Teilzeitstellen sind von Frauen besetzt.

Insgesamt sind also fast 40 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen in Bremerhaven im Einzelhandel und im Gesundheits- und Sozialwesen tätig, also in Branchen, die häufig prekäre, schlecht abgesicherte Arbeitsplätze mit unregelmäßigen Arbeitszeiten und relativ schlechten Karrierechancen aufweisen.

Hinzu kommt, dass der Frauenanteil unter den prekären Beschäftigungsverhältnissen insgesamt überdurchschnittlich hoch ist – nicht nur, aber auch in Bremerhaven. Das heißt, sie haben weit häufiger als Männer Arbeitsplätze, die keine dauerhafte autonome, ökonomische Existenz sichern: So sind beispielsweise in Bremerhaven knapp 90 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Umgekehrt arbeitet jede zweite sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frau in Teilzeit. Und auch bei den Minijobs dominieren die Frauen. Hier liegt ihr Anteil bei mehr als 60 Prozent.

Diese Entwicklungen sprechen zunächst nicht unbedingt dafür, dass sich in Bremerhaven die Jobchancen für Frauen in den vergangenen Jahren verbessert haben oder perspektivisch verbessern werden.

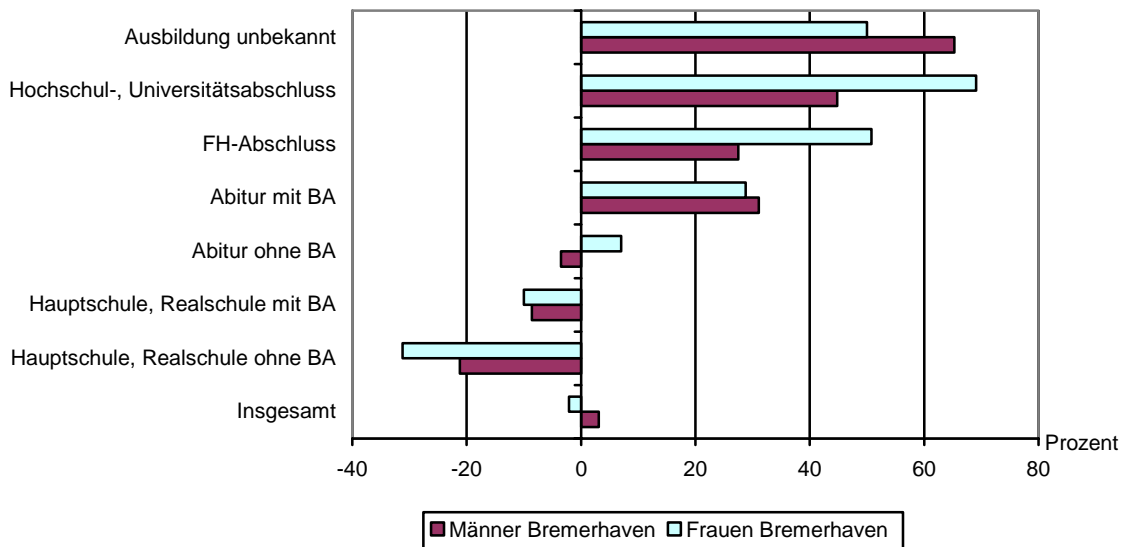
Es gab aber auch Bereiche, in denen in größerem Umfang neue Frauenarbeitsplätze entstanden sind:

- 642 neue Jobs gab es bei den **unternehmensnahen Dienstleistungen**. 90 Prozent dieser Arbeitsplatzzuwächse sind der Zeitarbeitsbranche zuzuordnen, der Rest geht auf die Nachfrage der Call-Center zurück.
- Außerdem gab es nur zwei Wirtschaftsbereiche, in denen die Frauen stärker von den Arbeitsplatzzuwächsen profitiert haben als die Männer:
 - **Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige Vereinigungen** (Hierunter fallen beispielsweise Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter, Parteien, Organisationen des Gesundheitswesens, Jugend- und Verbraucherorganisationen und so weiter. Zwischen 1998 und 2007 sind hier 251 Arbeitsplätze für Frauen und 29 für Männer entstanden.)
 - **Forschung und Entwicklung**

4. Beschäftigungspotenziale für hochqualifizierte Frauen in Bremerhaven

In Abbildung 6 wird nach Geschlecht differenziert dargestellt, bei welchen Qualifikationsniveaus es zu Beschäftigungseinbußen kam und wo neue Arbeitsplätze entstanden sind. Hier werden zwei Dinge deutlich: Erstens, dass die Beschäftigungschancen kontinuierlich mit dem Qualifikationsniveau ansteigen und zweitens, dass dies ganz besonders auf Frauen zutrifft. Gerade für Frauen in Bremerhaven verbessern sich also die Jobchancen durch einen höheren Bildungsabschluss enorm.

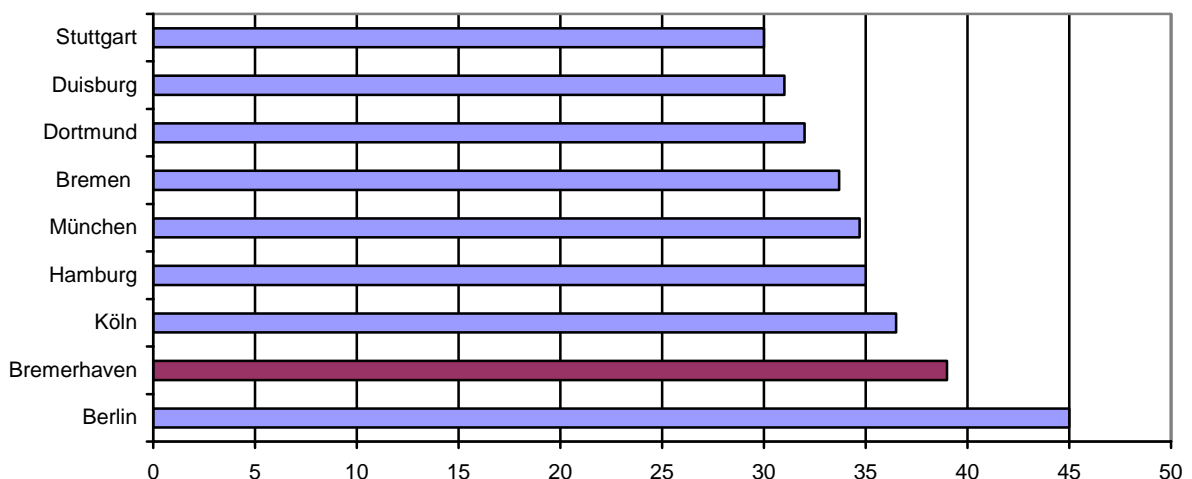
Abbildung 6: Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Qualifikationsniveau und Geschlecht in Bremerhaven (1998 bis 2007)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen, eigene Darstellung

In Bremerhaven ist außerdem der Frauenanteil an allen hochqualifizierten, sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 39 Prozent besonders hoch. Er liegt damit nicht nur deutlich über dem Niveau von Bremen-Stadt, wo er 33 Prozent beträgt, sondern er ist auch im Vergleich zu anderen deutschen Großstädten überdurchschnittlich:

Abbildung 7: Frauenanteil unter den hochqualifizierten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Städtevergleich (2007)

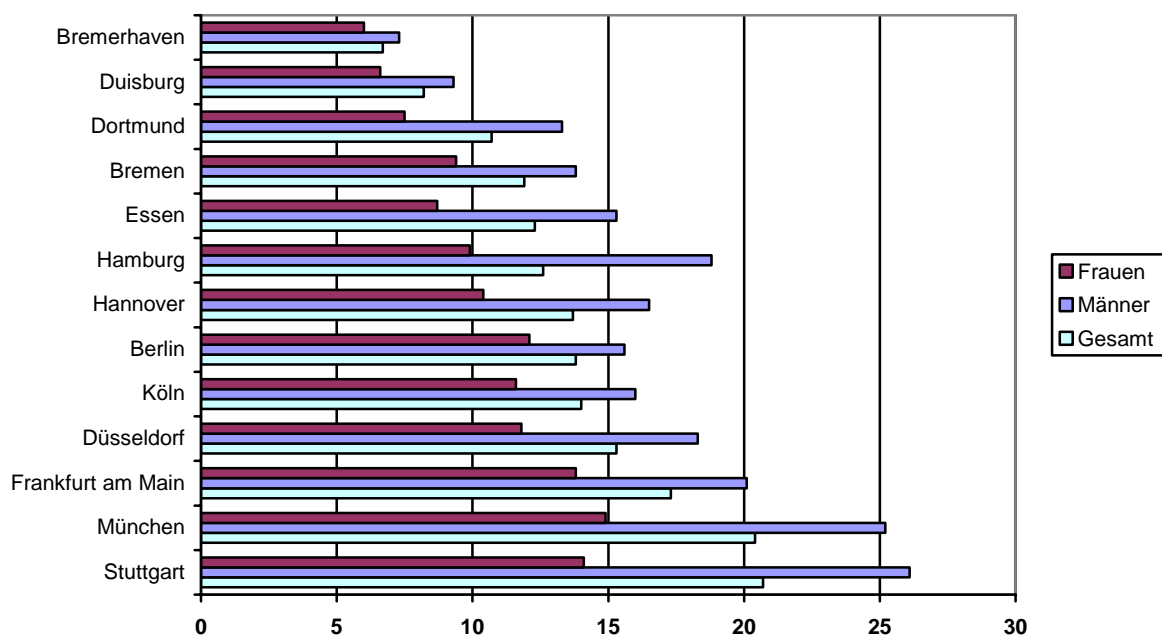


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Landesamt Bremen, eigene Darstellung

Interessant ist dieser verhältnismäßig hohe Frauenanteil im hochqualifizierten Bereich besonders vor dem Hintergrund, dass gerade die Hochschule Bremerhaven eine Fächerkombination aufweist, die in erster Linie Männer anspricht: Der Frauenanteil unter den Studienrenden in Bremerhaven liegt bei etwa 37 Prozent. Bei den Absolventen und Absolventinnen ist er noch etwas niedriger. Zum Vergleich: An der Bremer Universität beträgt er 56 Prozent, im bundesdeutschen Durchschnitt 52 Prozent.

Der hohe Frauenanteil unter den Hochqualifizierten wird allerdings dadurch relativiert, dass die Akademikerquote (also der Anteil der Hochschul- oder Universitätsabsolventen und –absolventinnen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) in Bremerhaven mit 6,7 Prozent insgesamt weit unter dem Bundesdurchschnitt liegt.

Abbildung 8: Akademiker/-innenquote im Städtevergleich (2007)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Landesamt Bremen, eigene Darstellung

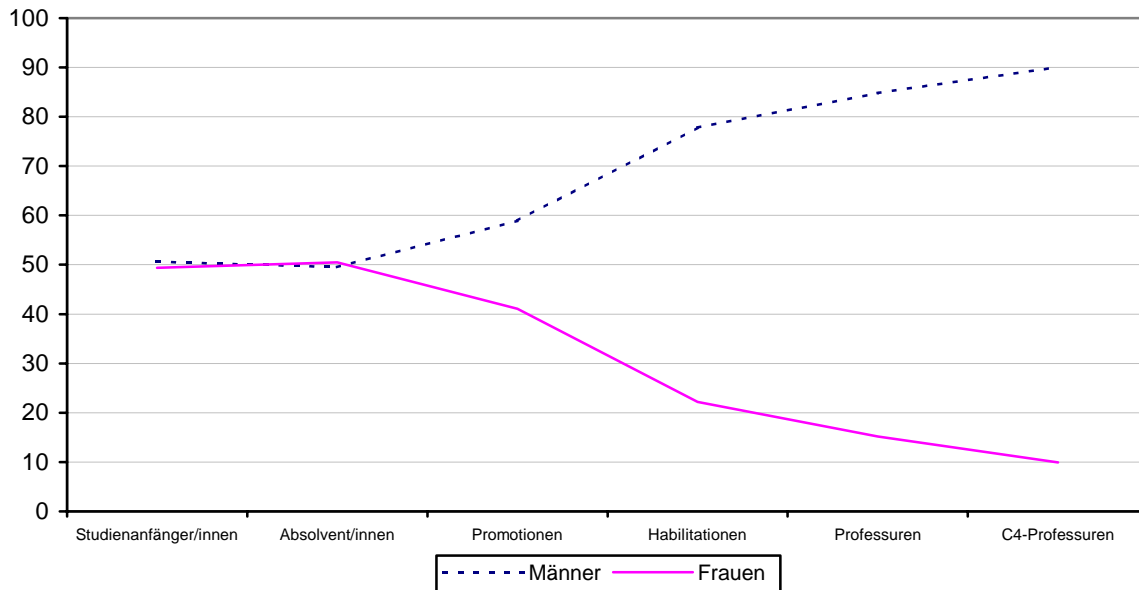
Wie die Übersicht zeigt, trifft das auch auf Bremen-Stadt zu, obwohl die Akademikerquote hier mit zwölf Prozent fast doppelt so hoch ist wie in Bremerhaven. In den sogenannten Wachstumsregionen wie Stuttgart oder München liegt er sogar bei mehr als 20 Prozent. Das Bundesland Bremen weist hier also einen erheblichen Nachholbedarf auf – vor allem angesichts des sehr ehrgeizigen Ziels, bis zum Jahre 2010 zu den zehn führenden Technologieregionen Deutschlands gehören zu wollen.

Die Übersicht verdeutlicht aber noch eine andere Tendenz: Je höher der Akademikeranteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist, desto größer ist auch der Abstand zwischen den Männern und den Frauen. In Duisburg beispielsweise liegt die Akademikerquote bei den Frauen bei knapp sieben Prozent, bei den Männern bei gut neun Prozent. In Stuttgart hingegen sind über 26 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Männer Akademiker, aber nur 14 Prozent der Frauen. Offensichtlich scheinen auch im hochqualifizierten Bereich die Jobchancen für Männer deutlich besser und Frauen in innovativen Zukunftsbranchen (Windenergie, IT-Branche, Logistik) nicht nur in Bremerhaven, sondern insgesamt in Deutschland unterrepräsentiert zu sein.

Dennoch: Der Bereich Forschung und Entwicklung (FuE) in Bremerhaven entwickelt sich gerade für Frauen ausgesprochen vielversprechend. Für sie sind in den vergangenen Jahren drei Mal so viele Arbeitsplätze entstanden wie für Männer. Der Frauenanteil ist im Zuge dieser Entwicklung von 45 Prozent auf 51 Prozent gestiegen. Das ist ein vergleichsweise hoher Wert. Er ist doppelt so hoch wie im Durchschnitt bei den bundesdeutschen öffentlich geförderten Forschungseinrichtungen. Dort liegt er bei 26 Prozent.

Dass ein hoher Frauenanteil aber nicht viel darüber aussagt, in welchen Positionen die Frauen in der Wissenschaft tätig sind, zeigt Abbildung 9.

Abbildung 9: Scherendiagramm Männer und Frauen in der Wissenschaft (2006)



Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland

Hier wird deutlich, dass der Frauenanteil im Verlauf der akademischen Laufbahn in der Wissenschaft rapide sinkt. Bei den Absolvent/-innen liegt der Frauenanteil bei mehr als 50 Prozent, bei den C4- beziehungsweise W3-Professuren aber nur noch bei zehn Prozent. Die Situation an öffentlich geförderten Forschungseinrichtungen¹ sieht ähnlich aus, allerdings ist der Frauenanteil unter den C4- beziehungsweise W-3-Professuren mit 4,6 Prozent sogar noch niedriger. In den höchsten Leitungspositionen der Forschungseinrichtungen liegt der Frauenanteil zwischen einem und sechs Prozent und ist damit äußerst gering. Selbst im Alfred-Wegener-Institut sinkt der Frauenanteil in den höheren Besoldungsgruppen deutlich. Bei den Doktorandinnen liegt er zwar noch bei mehr als 60 Prozent. Allerdings sind nur 37 Prozent der Post-Doc-Stellen mit Frauen besetzt. In den hohen Gehaltsstufen (A13 plus) beträgt er 23 Prozent und bei den C-4 beziehungsweise W3-Professuren unter zehn Prozent. Auch in diesem für Frauen sehr vielversprechenden Beschäftigungsfeld muss also die positive Entwicklung mit einem „Aber“ versehen werden.

¹ Hier wurden die Zahlen der Max-Planck-Gesellschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft, der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried-Wilhelm-Leibniz und der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren zugrunde gelegt.

5. Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Zahlen zur Entwicklung der Beschäftigungssituation in Bremerhaven keine eindeutige Antwort auf die Frage zulassen, ob die Wissensgesellschaft die Jobchancen für Frauen tatsächlich verbessert. Allerdings wurde deutlich, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten für Hochqualifizierte gestiegen sind und dass dies ganz besonders auf die Frauen zutrifft: In der Seestadt ist ihr Anteil unter den Hochqualifizierten mit 39 Prozent weit höher als beispielsweise in Köln, Hamburg oder Bremen. Dies ist besonders vor dem Hintergrund erstaunlich, dass der Frauenanteil unter den Hochschulabsolventen wegen der technisch-orientierten Ausrichtung der Fachbereiche unterdurchschnittlich ist. Der Frauenanteil in der Forschung und Entwicklung ist in Bremerhaven mit 51 Prozent sogar doppelt so hoch wie im Durchschnitt bei den öffentlich geförderten Forschungseinrichtungen. Und schließlich haben die Arbeitsplätze für Frauen mit Hochschulabschluss in den vergangenen Jahren um 70 Prozent zugenommen und sich damit deutlich dynamischer entwickelt als die der Männer, die um 48 Prozent angestiegen sind.

Relativiert werden diese optimistisch stimmenden Zahlen allerdings dadurch, dass die Akademikerquote insgesamt in Bremerhaven sehr niedrig ist. Hier gibt es also einen erheblichen Nachholbedarf.

Parallel zu der positiven Entwicklung im hochqualifizierten Bereich hat allerdings – insgesamt gesehen – der Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten abgenommen, während er beispielsweise in Bremen und in Deutschland steigt. Dies kommt dadurch zustande, dass sich der Strukturwandel in Bremerhaven vor allem auf die Beschäftigungssituation für Männer positiv ausgewirkt hat. Denn Arbeitsplatzzuwächse gab es in erster Linie in Bereichen, in denen Frauen nur unterdurchschnittlich vertreten sind: in der Hafenvirtschaft und bei der Zeitarbeit. Und weil perspektivisch weiterhin vor allem in männerdominierten Branchen wie der Windenergie und der Logistik neue Arbeitsplätze entstehen, zeichnet sich auch keine Trendwende ab.

Deutlich wurde auch, dass besonders viele Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind und in Branchen, in denen die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung zu wünschen übrig lassen.

Die eingangs formulierten Thesen zur Beschäftigungsentwicklung in der Wissensgesellschaft haben sich also zumindest für Bremerhaven nur teilweise bestätigt. Dass insbesondere die Frauen von den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt profitieren, kann keineswegs geschlussfolgert werden. Im Gegenteil: Eine weitere schwerpunktmäßige Förderung von Zukunftsfeldern wie der Logistik, der Offshore-Windenergie und anderen könnte Frauen sogar weiter aus dem Erwerbsleben zurückdrängen, wenn nicht von Seiten aller Beteiligten – also der Politik, den Arbeitgebern, der ARGE und der Agentur für Arbeit – aktiv gegengesteuert wird.

6. Handlungsfelder

Grundsätzlich gibt es aus Sicht der Arbeitnehmerkammer Handlungsbedarfe in folgenden Feldern:

Das Bildungssystem verbessern!

- In der Wissensgesellschaft ist Bildung der Schlüssel zum Arbeitsmarkt. Beschäftigungsgewinne gab es in Bremerhaven in den vergangenen Jahren nur für Menschen, die mindestens über Abitur und eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Die Zahlen zur Beschäftigungsentwicklung in Bremerhaven haben wieder einmal bestätigt, dass die Chancen auf dem Arbeitsmarkt kontinuierlich mit dem Qualifikationsniveau ansteigen, vor allem für Frauen. Um dieser Entwicklung auch in Zukunft gerecht zu werden, muss weiter intensiv an einer Verbesserung des Schulsystems gearbeitet werden, gerade im Hinblick auf bildungsferne Schichten.
- Verbesserungsbedarf im Bildungssystem gibt es auch in Bezug auf die Durchlässigkeit. So müssen sowohl die Möglichkeiten erleichtert werden, zwischen zunächst eingeschlagenen Bildungswegen zu wechseln. Aber auch die Zugangsbedingungen für ein Studium an der Hochschule müssen flexibler werden. Dies würde auch einen wichtigen Beitrag leisten, um die Akademiker/-innenquote in Bremerhaven zu erhöhen, die noch viel zu niedrig ist.

Die Hochschule ausbauen!

- Begleitend muss deshalb an einem weiteren Ausbau der Hochschule gearbeitet werden. Denn sie nimmt eine wichtige Querschnittsfunktion ein, wenn es darum geht, den Strukturwandel zu flankieren, junge Leute in die Stadt zu ziehen und das Image Bremerhavens zu verbessern. Auch in Zeiten extremer Haushaltsnotlage ist es nicht nur anachronistisch, sondern sogar kontraproduktiv, Kürzungen im Hochschulsektor vorzunehmen.
- Ganz im Gegenteil sollte die Entwicklung von praxisnahen und berufsbegleitenden Studiengängen in Erwägung gezogen werden.

Mehr Frauen an die Hochschule!

- An der Hochschule Bremerhaven liegt der Frauenanteil weit unter dem Durchschnitt, was angesichts des technisch-orientierten Fächerangebots nicht überrascht. Deshalb sollte geprüft werden, ob es möglich wäre, das Portfolio zu erweitern und frauenfreundlicher zu gestalten.
- Vor dem Hintergrund der demografischen Strukturen in Bremerhaven könnte etwa über die Einrichtung von Studiengängen in der Gesundheitswirtschaft nachgedacht werden. Dies könnte auch zu einer Erhöhung des Frauenanteils unter den hochqualifizierten Beschäftigten im Bereich „Gesundheit und Soziales“ beitragen.

Mehr Frauen in die Zukunftsbranchen!

- Vor allem vor dem Hintergrund, dass zumindest kurz- bis mittelfristig in erster Linie in klassischen „Männerberufen“ mit Arbeitsplatzzuwächsen zu rechnen ist, müssen Arbeitgeber, Politik, Agentur und ARGE nach Wegen suchen, um auch Frauen den Zugang zu diesen Branchen zu ermöglichen und schmackhaft zu machen.
- Parallel sollten von der Agentur und der ARGE zielgruppenspezifische Programme zur Qualifizierung von Frauen für den Gesundheitsbereich stärker in den Fokus genommen werden.
- Um die Transparenz der geschlechtsspezifischen Effekte der Strukturpolitik zu erhöhen, sollte die Wirtschaftsförderung regelmäßig evaluieren, wie sich die Maßnahmen auf die Beschäftigungssituation von Männern und Frauen auswirkt.

Mehr Frauen in Führungspositionen!

- Insbesondere im Bereich Gesundheit und Soziales, aber auch im Wissenschaftssektor sollte verstärkt darauf gedrungen werden, dass die Dominanz von Frauen in diesen Branchen auch in den gut bezahlten Führungspositionen sichtbar gemacht wird.

Last not least besteht akuter Handlungsbedarf rund um das Thema „Frauen in prekärer Beschäftigung“, das natürlich kein Bremerhavener Phänomen darstellt und deshalb auch von der lokalen Politik nur schwer zu beeinflussen ist. Um hier eine spürbare Verbesserung zu erzielen, sollten die Minijobs abgeschafft und ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden.

Dr. Marion Salot
Referentin für regionale Strukturpolitik
Arbeitnehmerkammer Bremen