

Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt

Wer macht das Rennen?

Die Aufholjagd der Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt geht weiter. Hier und da ziehen sie bereits an ihren Kollegen vorbei. So schneiden junge Frauen laut Bildungsbericht 2008 in der Schul- und Hochschulbildung besser ab als Männer. Darauf folgt allerdings ein großes Aber. Denn es bestehen noch immer gravierende Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So moniert der OECD-Beschäftigungsausblick 2008 die ungleich schlechteren Perspektiven für Frauen.



Frauen sind aktiver auf dem Arbeitsmarkt ...

Einer der wichtigsten Maßstäbe für die Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt ist die Erwerbsquote. Sie umfasst den Anteil der beschäftigten oder arbeitssuchenden Frauen an der gesamten weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren.

Die Erwerbsquote von ostdeutschen Frauen ist seit Beginn der 1990er Jahre konstant auf einem vergleichsweise hohen Niveau von 73 Prozent. In Westdeutschland wuchs sie von 60 Prozent im Jahr 1991 auf 67 Prozent im Jahr 2006. Wenn sich auch beide Werte noch deutlich unter der 80-Prozent-Marke der männlichen Kollegen bewegen, so zeigt sich doch eine weiterhin steigende Tendenz und damit Annäherung zwischen den Geschlechtern. Im internationalen Vergleich liegt die Erwerbsbeteiligung deutscher Frauen bereits deutlich über dem OECD-Durchschnitt. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Entwicklung der weiblichen Erwerbstätigenquote. Sie beschreibt den Anteil der erwerbstätigen Frauen an der erwerbsfähigen weiblichen Bevölkerung. Das von der Europäischen Union in der Lissabon-Strategie festgelegte Ziel, diese Erwerbstätigenquote EU-weit auf 60 Prozent zu erhöhen, überschritt Deutschland bereits 2006. Im Jahr 2007 lag sie bei 64 Prozent (vgl. Abbildung 1).

... aber mit reduzierter Stundenzahl

Die absolute Zahl der weiblichen Erwerbstätigen ist gestiegen und hat sich auf den ersten Blick dem Beschäftigungsanteil ihrer männlichen Kollegen angenähert. An dieser Stelle steht ein erstes Aber. Denn um die Beschäftigungssituation von Frauen zu beurteilen, greift die absolute Zahl der Beschäftigten allein zu kurz. Berücksichtigt werden müssen auch die Arbeitszeit sowie die Art der Beschäftigung. Waren 2007 knapp 49 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland weiblich, so erbrachten diese nur 41,5 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens der Arbeitnehmer. Der Grund dafür liegt in der zunehmenden Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Diese Art der Beschäftigung macht bereits heute rund ein Viertel aller Beschäftigungsverhältnisse aus. Weit weniger als ein Zehntel aller männlichen Arbeitskräfte arbeiten Teilzeit; bei Frauen sind es fast die Hälfte. Dies ist im EU-weiten Vergleich der zweithöchste Wert.



Abbildung 1

Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-jährigen Frauen in Europa 2007

in Prozent

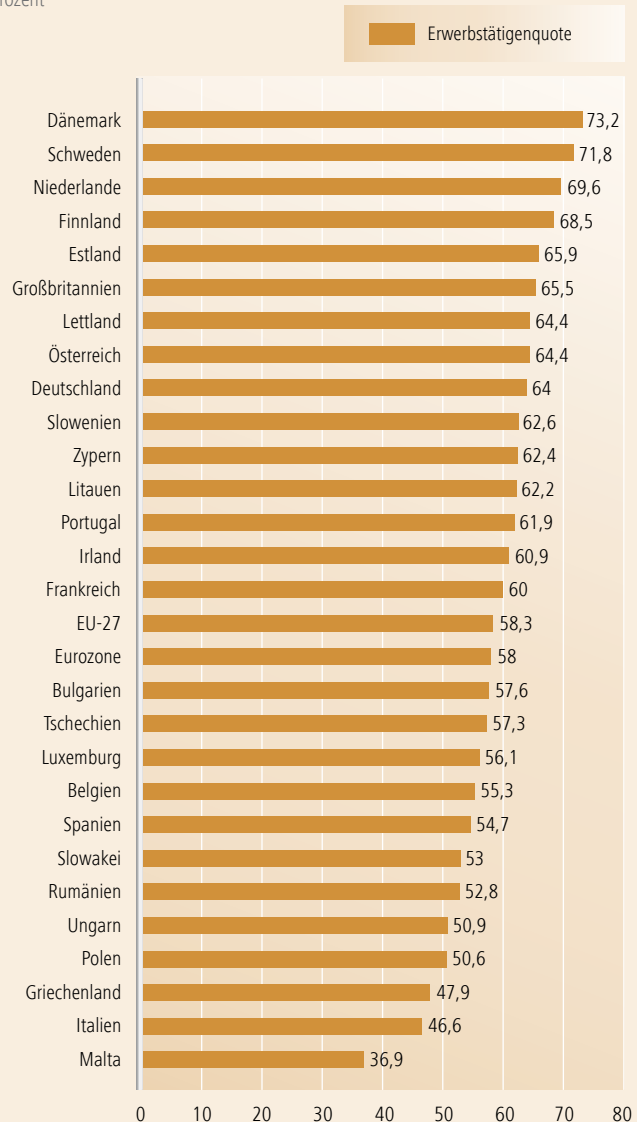
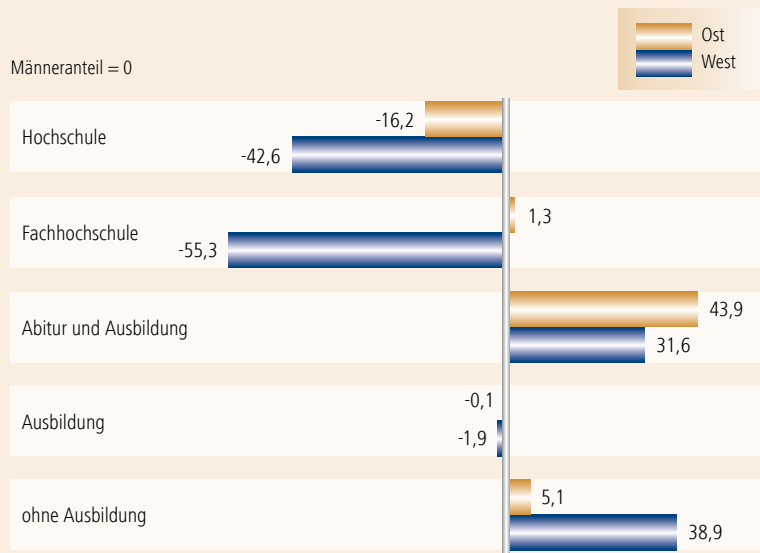


Abbildung 2

Bildungsstruktur von weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu Männern 2004

in Prozent

Männeranteil = 0



Quelle: IABS

©IAB

Die Gründe für diese Entwicklung liegen einerseits in der Entscheidung von Frauen, Teilzeitarbeitsangebote anzunehmen, um der immer noch vorherrschenden gesellschaftlichen Rollenvorstellung im familiären Bereich gerecht zu werden. Andererseits ist die Annahme einer Teilzeitstelle, vor allem in Ostdeutschland, oft dem Risiko geschuldet, stattdessen arbeitslos zu sein. Welcher der Gründe im speziellen Fall auch zutreffen mag – die Entwicklung der ungleich verteilten Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern ist bedenklich.

Gleiches oder höheres Bildungsniveau ...

Eine Aufholjagd von Frauen lässt sich, wie oben bereits angesprochen, im Bildungsbereich ausmachen. In Westdeutschland ist der Anteil von gering qualifizierten Frauen an allen beschäftigten Frauen derzeit knapp 39 Prozent höher als bei Männern, allerdings mit abnehmender Tendenz (vgl. Abbildung 2). Besteht bei den hochqualifizierten Frauen mit (Fach-)Hochschulabschluss auch noch größerer Nachholbedarf, so gleicht sich die weibliche Bildungsstruktur bei den Qualifizierten dem männlichen Muster an. Die Gruppe mit (Fach-)Hochschulreife und abgeschlossener Berufsausbildung liegt bereits heute bei den beschäftigten Frauen um knapp 32 Prozent höher als bei Männern. Es lässt sich also eine Annäherung in Sachen Bildungsabschlüsse zwischen den Geschlechtern in Westdeutschland feststellen. In Ostdeutschland findet schon ein Überholmanöver statt. Dort haben erwerbstätige Frauen heute bereits mit ihren männlichen Kollegen gleichgezogen. Vor allem die Gruppe mit (Fach-)Hochschulreife kombiniert mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ist unter den weiblichen Erwerbstätigen relativ zu ihren männlichen Kollegen um knapp 44 Prozent größer. Bei der Gruppe der Fachhochschulabsolventen ist kein Unterschied mehr festzustellen.

Junge Frauen ziehen mit ihren (Aus-)Bildungsabschlüssen an ihren männlichen Kollegen vorbei. Der Frauenanteil an Schulabgängern mit Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss ist stark zurückgegangen, ihr Anteil bei den Absolventen mit (Fach-)Hochschulreife hat dagegen massiv zugenommen. Im Jahr 2007 waren schon über 55 Prozent dieser Gruppe weiblich.



Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Geschlechteraufteilung an deutschen (Fach-)Hochschulen wider. So sind rund 50 Prozent aller Studienanfänger weiblich. Da die Abbrecherquote bei Frauen deutlich niedriger liegt als bei Männern, schließen mit 52 Prozent auch mehr Frauen als Männer ein Studium ab.

Insgesamt verfügen junge Frauen bereits jetzt über eine bessere Schul- und Hochschulausbildung als gleichaltrige Männer. Demnach konnte vor allem das weibliche Geschlecht von der Bildungsexpansion in Deutschland profitieren. Bildungsexpansion bezeichnet die kontinuierliche Höherqualifizierung der Bevölkerung und somit den Umstand, dass von der jungen Generation mehr Menschen einen höheren Bildungsabschluss erhalten als von der Elterngeneration.

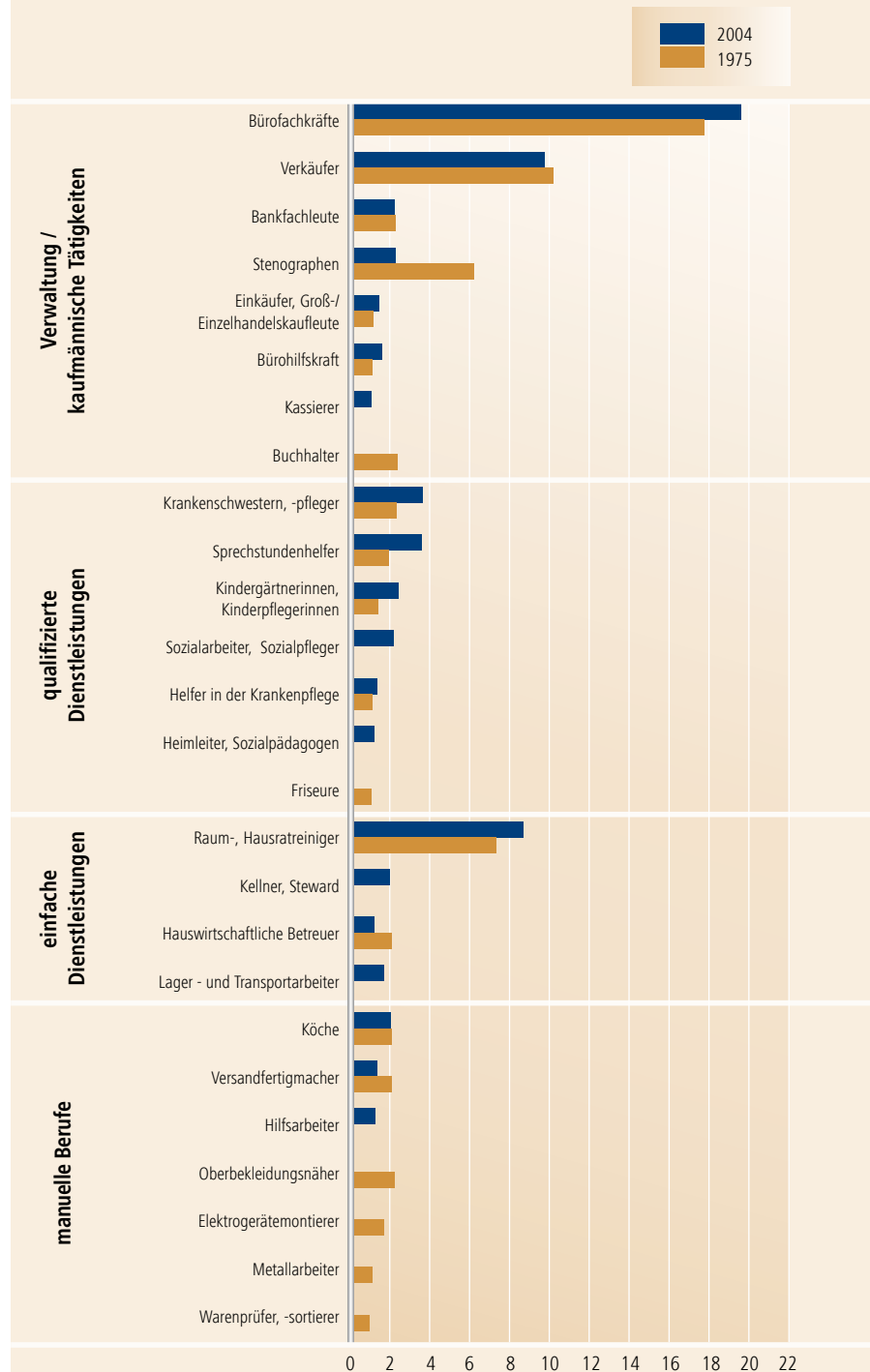
... aber nach wie vor unterschiedliche Berufsfelder ...

Frauen, besonders junge, scheinen also in Bezug auf Bildung formal bessere Startbedingungen für die Erwerbskarriere zu haben. An dieser Stelle erfolgt ein zweites großes Aber. Trotz ähnlicher Bildungsniveaus gehen die Geschlechter weiterhin „getrennte“ Wege auf dem Arbeitsmarkt. Immer noch herrscht eine sehr starke Differenzierung nach Tätigkeitsfeldern und Berufen. Man spricht hier von „horizontaler Segregation“ auf dem Arbeitsmarkt. Dies zeigt sich sowohl bei der Studienfach- als auch bei der Berufswahl. Vor allem in technischen Bereichen und in Naturwissenschaften sind Frauen weiterhin stark unterrepräsentiert. Ihre Anteile an den Studienanfängern sind in den letzten Jahren sogar leicht gesunken. In den Studiengängen Mathematik/Naturwissenschaften lag dieser 2004 bei 45 Prozent, 2006 bei 41 Prozent. Ein noch dunkleres Bild zeichnet sich bei den Ingenieurwissenschaften ab, wo nur 20 Prozent der Studienanfänger weiblich sind. Stark vertreten sind sie hingegen unter anderem im Bereich Sprach- und Kulturwissenschaften (74 Prozent), in Gesundheits- und Medizinern (67 Prozent) und in Kunststudiengängen (65 Prozent). In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften konnten sie mit 53 Prozent gleichziehen.

Abbildung 3

Die 20 häufigsten Berufe von Frauen in Westdeutschland 2004 und 1975

in Prozent



Quelle: IABS

©IAB

Nicht nur an der Hochschule, sondern auch bei der Wahl der Ausbildungsberufe konzentrieren sich Männer und Frauen meist auf vom eigenen Geschlecht dominierte Arbeitsfelder. Auffällig ist dabei das eingeschränkte Berufswahlspektrum von Frauen. Während zwei Drittel aller beschäftigten Männer in ca. 40 verschiedenen Berufen arbeiten, konzentriert sich der gleiche Anteil weiblicher Beschäftigter auf nur etwa 20. An dieser Situation hat sich in den letzten drei Jahrzehnten in den alten Bundesländern, aber auch in den neuen Bundesländern seit der Wende kaum etwas geändert. Im Laufe der Zeit wandelte sich allerdings die Art der gewählten Berufe. Während die 20 „weiblichen“ Berufe noch 1975 – abgesehen von kaufmännischen Feldern – aus dem einfachen manuellen Tätigkeitsbereich stammten, liegen einfache und qualifizierte soziale Dienstleistungen zwischenzeitlich bei Frauen in Westdeutschland vorne (vgl. Abbildung 3 auf Seite 25). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für Ostdeutschland. Bürofachkraft ist in beiden Landesteilen nach wie vor der häufigste Beruf. Zukunftsorientierte Arbeitsgebiete aus dem Bereich der Technik oder IT gibt es unter den 20 meistgewählten Berufen von Frauen nicht. Ebenso wie bei handwerklichen Tätigkeiten dominieren dort noch immer Männer.

... und Hierarchiestufen

Große Unterschiede herrschen jedoch nicht nur in der Wahl der Tätigkeitsfelder. Andauernde Geschlechterungleichheit zeigt sich ebenso deutlich in der hierarchischen Stellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben, in der sogenannten „vertikalen Segregation“. Noch immer besetzen verhältnismäßig sehr wenige Frauen Führungspositionen. Dieses Phänomen ist unter dem Begriff „gläserne Decke“ bekannt: je mehr Stufen eine Frau auf der Karriereleiter bereits erklommen hat, desto größer werden die Hindernisse, zur nächsten hinaufzuklettern. Die Erklärungen für diese Erscheinung sind vielfältig. Dazu zählen mitunter auch Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechungen. Immer noch ist es schwierig, Kinder und Karriere gut miteinander zu vereinbaren. Kinder alleine können dieses Ausbremsen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt allerdings nicht erklären. In der Literatur bezeichnet man das Phänomen als „statistische Diskriminierung“: Weil Frauen im gebärfähigen Alter wegen Schwangerschaft und Erziehungszeit ausfallen könnten, werden sie bei der Besetzung von Führungspositionen oft nicht adäquat berücksichtigt. Das trifft alle Frauen, nicht nur Mütter.



Fazit

Ein differenzierter Blick auf die Beschäftigungssituation von Frauen zeigt, dass in den letzten Jahren zwar mehr Frauen in den Arbeitsmarkt integriert wurden, der Beschäftigungszuwachs allerdings vorrangig auf Teilzeitarbeit zurückgeht. Auch wegen des demografischen Wandels muss das Ziel sein, das Arbeitskräftepotenzial von Frauen besser zu nutzen, d.h. mehr Frauen für den Arbeitsmarkt zu aktivieren und ihre Beteiligung zu erhöhen. Um ihre soziale Teilhabe zu gewährleisten, sollte besonders die Vollzeitbeschäftigung von Frauen steigen. Dazu ist eine Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nötig, vor allem in Form von Kinderbetreuungsplätzen und Ganztagschulen. Auch Unternehmen müssen weiterhin ihren Teil dazu beitragen.

Bei Schulabschlüssen haben Frauen bereits die Nase vorne, können diesen Vorsprung allerdings noch unzureichend im Berufsleben umsetzen. Nicht nur bei den Karrierechancen hinken sie hinterher. Viele Frauen wählen oft nur zwischen wenigen, vom gleichen Geschlecht dominierten Berufen, die nicht selten relativ schlecht bezahlt sind. Eine Steigerung des Frauenanteils in Männerdomänen wie Naturwissenschaften und Ingenieurberufen

ist unerlässlich, auch im Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel. Aktionen wie „Girls' Day“ und andere Schnuppertage weisen in die richtige Richtung. Sie informieren junge Mädchen über Berufe in zukunftsorientierten Feldern wie Technik und IT und fördern den Bewusstseinswandel von Frauen bezüglich ihres Berufswahlspektrums. Auch auf Seiten der Unternehmen bewirken solche Veranstaltungen ein Umdenken.

Zur Angleichung der Arbeitsmarktbedingungen von Frauen und Männern bedarf es jedoch eines grundlegenden Wandels der bestehenden Rollenbilder unter Mitwirkung aller gesellschaftlichen Akteure.

Literatur

Achatz, Juliane (2008): Die Integration von Frauen in Arbeitsmärkten und Organisationen. In: S. M. Wilz (Hrsg.), *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen*, (Hauger Studentexte zur Soziologie), Wiesbaden, S. 105-138.

Kleinert, Corinna; Kohaut, Susanne; Brader, Doris; Lewerenz, Julia (2007): *Frauen an der Spitze – Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte*, Frankfurt am Main u.a.

Wanger, Susanne (2005): *Frauen am Arbeitsmarkt: Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit*, IAB-Kurzbericht 22/2005.



Die Autorin



Marion König

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe des Direktors am IAB.
marion.koenig@iab.de