

# Materialsammlung

## Fachkräftebedarf der Wirtschaft

### C Ansatzpunkte für Therapien

#### **C6 Arbeitsmarkt für Frauen**

**Kathrin Dressel / Corinna Kleinert – Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“**

Eine Strategie, einem künftigen Fachkräftebedarf zu begegnen, ist die stärkere Einbindung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Angesichts ihrer Zugewinne auf allen Ebenen des Bildungs- und Ausbildungssystems bilden sie eine immer bedeutendere Gruppe des qualifizierten Erwerbspersonenpotenzials. In Bezug auf die reinen Erwerbsquoten gibt es allerdings bei (hoch-)qualifizierten Frauen kaum noch Ausschöpfungsspielräume. Der genauere Blick auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen zeigt jedoch, dass im Hinblick auf das Arbeitsvolumen noch erhebliche Potenziale vorhanden sind: 2004 besetzten Frauen nur ein gutes Drittel der Vollzeitarbeitsplätze, aber drei Viertel aller Teilzeitstellen und konnten so lediglich 41 Prozent zum Arbeitsvolumen beitragen, obwohl 49 Prozent aller Beschäftigten weiblich waren. Insbesondere die familiäre Einbindung versperrt vielen Frauen den Weg in Vollzeitarbeit. So öffnet sich die Lücke zwischen Beschäftigten- und Arbeitsvolumenanteilen von Frauen besonders stark im Alter von Anfang bis Mitte 30 – also in der Phase der Familiengründung (Wanger 2005). Es ist daher notwendig, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Nicht nur der Staat, auch die Betriebe sollten dabei stärker als bisher in die Pflicht genommen werden, um Frauen eine kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Lediglich in 14 Prozent aller Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten gibt es betriebliche, tarifliche oder freiwillige Vereinbarungen für eine familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung. Insbesondere Programme, die über die Möglichkeit von Teilzeiterwerbstätigkeit hinausgehen, wie etwa die Bereitstellung von Kinderbetreuung, werden vergleichsweise selten angeboten (Allmendinger et al. 2006).

Die Förderung kontinuierlicher Vollzeitbeschäftigung von Frauen kann auch einen Beitrag leisten, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Die IAB-Führungskräftestudie zeigt, dass derzeit in der obersten Führungsebene von Betrieben nur jede vierte Stelle von einer Frau besetzt ist. In großen Betrieben sinkt der Anteilswert sogar auf unter zehn Prozent (Kleinert et al. 2007). Eine Erhöhung des weiblichen Führungskräfteanteils würde nicht nur die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern, sondern auch zur besseren Nutzung von Humankapital beitragen.

Ausschöpfungspotenziale gibt es auch hinsichtlich des Berufsspektrums der Frauen. So zeigen Ergebnisse des IAB, dass sich Frauen stärker als Männer auf wenige Berufsgruppen konzentrieren und nach wie vor kaum in typische „Männerdomänen“ eindringen. Um hier einen Ausgleich zu schaffen, reicht es allerdings nicht, stärker für diese Berufe zu werben – auch die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen von Frauen in diesen Berufen müssen verbessert werden. Analysen des IAB zur Arbeitsmarktlage von Ingenieurinnen und Informatikerinnen haben in diesem Zusammenhang gezeigt, dass sie gegenüber ihren männlichen Fachkollegen deutlich benachteiligt sind: Sie finden sich auf niedrigeren Positionen, sind häufiger befristet beschäftigt und etwa doppelt so häufig arbeitslos (Plicht & Schreyer 2002).

### **Literatur**

Allmendinger, Jutta/Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2006): Förderung der Chancengleichheit - Ganz schön schwierig. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 64-69.

Kleinert, Corinna/Kohaut, Susanne/Brader, Doris/Lewerenz, Julia (2007): Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. IAB-Bibliothek, Nr. 02. Frankfurt am Main u. a.: Campus Verlag.

Plicht, Hannelore/Schreyer, Franziska (2002): Ingenieurinnen und Informatikerinnen – schöne neue Arbeitswelt? IAB-Kurzbericht Nr. 11/2002.

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