

Wie Unternehmen Beschäftigungspotenziale von Frauen noch besser nutzen können

Attraktivität, flexible Arbeitszeitmodelle und Berufsorientierung

KOFA KOMPAKT

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Zentrale Ergebnisse

- Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen spielt insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräfteengpässe auf dem Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle. In den letzten Jahren konnten Unternehmen in einigen Berufen mit einer vermehrten Beschäftigung von Frauen einer weiteren Verschlimmerung der Fachkräfteengpässe entgegenwirken. Unternehmen sind immer stärker gefordert, mit einer gezielten Ansprache von Frauen als attraktiver Arbeitgeber für diese Zielgruppe wahrgenommen zu werden.
- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Inzwischen sind drei von vier Frauen erwerbstätig. Allein zwischen 2013 und 2017 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen um 1,2 Millionen gestiegen. Prozentual besonders stark gestiegen ist die Zahl der hochqualifizierten Frauen mit Hochschul- oder Fortbildungsabschluss (+ 16,3 bzw. + 12,0 Prozent). Bei den beruflich qualifizierten Frauen ohne Fortbildungsabschluss fiel der Anstieg etwas geringer aus (+ 7,4 Prozent). Allerdings macht diese Gruppe mit 8,6 Millionen beschäftigten Frauen nach wie vor die größte Gruppe aus.
- Insgesamt zeigt sich, dass es in Berufen, in denen überproportional viele Frauen oder Männer arbeiten, deutlich mehr Fachkräfteengpässe gibt als in Berufen, die zu etwa gleichen Teilen von Frauen und Männern ausgeübt werden. Zwei Drittel aller Engpassberufe sind männertypische Berufe.
- Dort, wo es 2013 noch besonders viel Potential gab, reagierten die Unternehmen auf die Fachkräfteengpässe, indem sie mehr Frauen eingestellt haben. So ist die Zahl der Frauen in männertypischen Engpassberufen von 192.480 Frauen im Jahr 2013 auf 226.985 im Jahr 2017 gestiegen (Anstieg des Frauenanteils um 12,8 Prozent). In männertypischen Berufen, die 2013 nicht eng waren, war nur ein Anstieg von 5,1 Prozent zu verzeichnen.
- Zwar haben sich die Fachkräfteengpässe in den letzten Jahren in fast allen Berufen verschärft. In männertypischen Engpassberufen, in denen der Frauenanteil gestiegen ist, war diese Entwicklung aber weniger stark.
- Der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit ist zum einen der besseren Infrastruktur bei der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen zu verdanken. Zum anderen haben viele Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert.

Ausführliche Analysen und weitere Fakten über die Fachkräftesituation erhalten Sie unter:
www.kofa.de/fachkraefteengpaesse-verstehen



- Da Frauen in den meisten Familien immer noch den größten Teil der Kinderbetreuung und Pflegearbeit leisten, sind flexible Arbeitszeitmodelle wie beispielsweise Teilzeitarbeit eine der Voraussetzungen für die Erwerbsbeteiligung vieler Frauen. Daher arbeiten Frauen eher in Berufen, wenn es dort die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung gibt. So ist der Frauenanteil in männertypischen Engpassberufen, in denen Unternehmen zusätzliche Teilzeitbeschäftigung geschaffen haben, zwischen 2013 und 2017 um 15,6 Prozent gestiegen.
- Der Grundstein für eine geschlechtsspezifische Berufswahl wird schon sehr früh im Berufsorientierungsprozess von Jungen und Mädchen gelegt. Dementsprechend spielt eine geschlechtsneutrale Berufsorientierung mit einer zielgruppengerechten Ansprache eine zentrale Rolle.
- Gerade junge Mädchen müssen noch systematischer an ein breiteres Berufsspektrum herangeführt werden. Im dualen Ausbil-

dungssystem ist die Zahl der Frauen in den letzten Jahren stark gesunken. Im Jahr 2018 wurden nur 37 Prozent der neuen Ausbildungsverträge von weiblichen Auszubildenden abgeschlossen. Darüber hinaus konzentriert sich mehr als die Hälfte aller Bewerberinnen für Ausbildungsstellen auf zehn Ausbildungsberufe – und das bei 327 anerkannten Ausbildungsberufen im dualen System. Da auf dem Arbeitsmarkt insbesondere Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht werden, ist dies ein wichtiges Handlungsfeld.

- Jungen und Mädchen unterscheiden sich in ihren Interessen und Erwartungen an Ausbildung und Berufswelt. So sind bei Mädchen beispielsweise künstlerisch-sprachliche oder auch soziale Interessen stärker ausgeprägt als bei Jungen. Unternehmen können damit punkten, wenn sie diese Interessen von Mädchen direkt adressieren und aufzeigen, welche Möglichkeiten in ihren Ausbildungsberufen bestehen, diese zu entfalten.

1. Berufe mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil sind besonders häufig von Fachkräfteengpässen betroffen

In geschlechtstypischen Berufen gibt es deutlich mehr Fachkräfteengpässe als in Berufen, die zu etwa gleichen Teilen von Frauen und Männern ausgeübt werden – unabhängig davon, ob es sich dabei um einen männer- oder einen frauentypischen Beruf¹⁾ handelt. Die meisten Fachkräfteengpässe liegen in männertypischen Berufen vor. Knapp zwei Drittel aller Engpassberufe sind männertypische Berufe (Tabelle 1). Hierbei muss berücksichtigt werden, dass es auch fast drei Mal so viele Männerberufe wie Frauenberufe gibt. Aber auch innerhalb der männertypischen Berufe gibt es anteilig mehr Engpassberufe (59,4 Prozent) als innerhalb der frauentypischen Berufe (38,1 Prozent).

¹⁾ Als männertypischer/frauentypischer Beruf wird ein Beruf bezeichnet, wenn mehr als 70 Prozent der Beschäftigten männlich/weiblich sind (siehe KOFA-Studie 4/2017).

In den männertypischen Engpassberufen sind Frauen gerade auf Ebene der beruflich Qualifizierten, wo es die größten Lücken auf dem Arbeitsmarkt gibt, in vielen Berufen wenig vertreten.

Tabelle 1:
Anzahl der Engpassberufe nach Geschlechtstypik

	Geschlechtstypik		
	frauentypische Berufe	Mix-berufe	männertypische Berufe
kein Engpassberuf	83	210	156
Engpassberuf	51	73	228

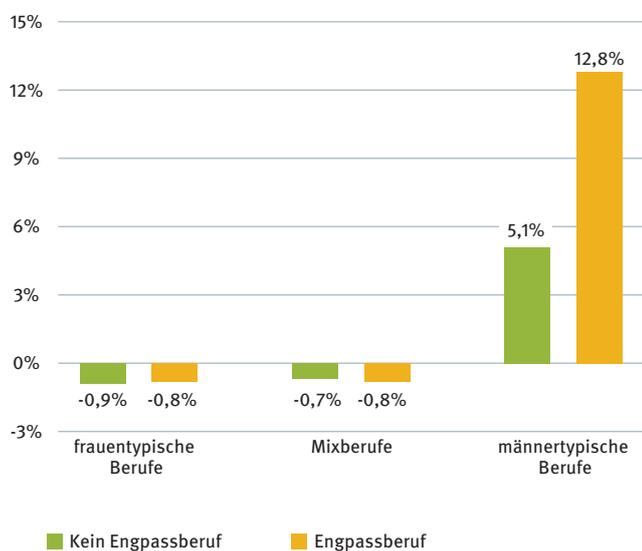
Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit (BA), 2018; Stand: 31. Dezember 2017

In männertypischen Berufen, die 2013 zu den Engpassberufen zählten, ist der Frauenanteil stärker gestiegen (+ 12,8 Prozent) als in männertypischen Berufen, die 2013

nicht eng waren (+ 5,1 Prozent) (Abbildung 1). Absolut ist die Anzahl der Frauen in männertypischen Engpassberufen von 192.480 Frauen im Jahr 2013 auf 226.985 im Jahr 2017 gestiegen (+ 34.505).

Der Frauenanteil in frauentypischen Engpassberufen ist dagegen sogar leicht gesunken. Dies spricht dafür, dass es in diesen Berufen umgekehrt gelungen ist, mehr Männer für diese Berufe zu gewinnen.

Abbildung 1: Veränderung des Frauenanteils an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 2013 und 2017



Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit (BA), 2018

1.1 Unternehmen konnten mit einer vermehrten Beschäftigung von Frauen einer weiteren Verschlimmerung der Engpässe entgegenwirken

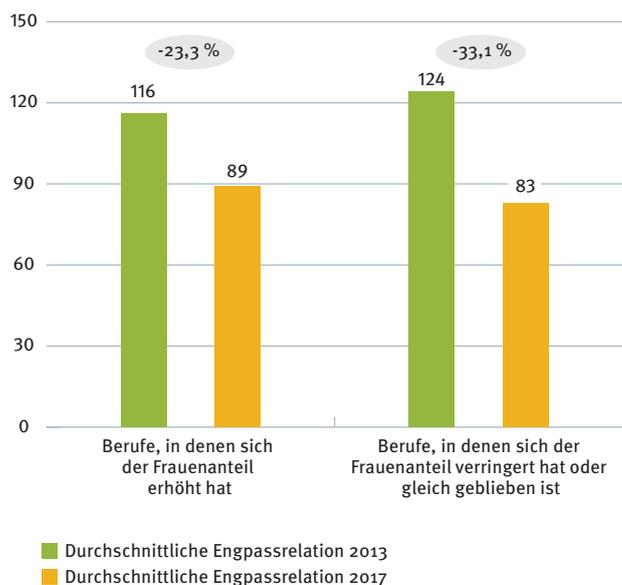
Insgesamt hat sich die Engpasssituation in den letzten Jahren kontinuierlich verschärft. Es zeigt sich jedoch, dass in männertypischen Engpassberufen, in denen Unternehmen den Frauenanteil erhöhen konnten, sich die Fachkräfteengpässe weniger stark verschärft haben als in anderen männertypischen Engpassberufen.

Die Engpassrelation gibt an, wie viele Arbeitslose mit der passenden Qualifikation auf 100 gemeldete Stellen kommen. Eine geringe Engpassrelation gibt somit einen verschärften Engpass aus Unternehmenssicht an. Insgesamt hat sich die Engpassrelation in allen Berufen verringert und die Probleme der Unternehmen, passend qualifizierte Fachkräfte zu finden, haben sich verschlimmert. Allerdings ist die Verringerung der Engpassrelation in Berufen

mit gestiegenem Frauenanteil schwächer: So verringerte sich die Engpassrelation in männertypischen Engpassberufen, in denen der Frauenanteil gesunken ist, um gut ein Drittel von 124 auf 83 (- 33,1 Prozent). In männertypischen Engpassberufen, in denen der Frauenanteil gestiegen ist, hat sich die Engpassrelation lediglich um ein Viertel von 116 auf 89 verringert (- 23,3 Prozent) (Abbildung 2).

Besonders stark ist die Zahl der hochqualifizierten Frauen mit Hochschul- oder Fortbildungsabschluss gestiegen (+ 16,3 Prozent bzw. + 226.968 und + 12,0 Prozent bzw. + 170.174). Bei den beruflich qualifizierten Frauen fiel der Anstieg etwas geringer aus (+ 7,4 Prozent bzw. + 597.764), allerdings macht diese Gruppe mit 8,6 Millionen beschäftigten Frauen nach wie vor die größte Gruppe aus.

Abbildung 2: Zusammenhang zwischen Frauenanteil und durchschnittlicher Engpassrelation in männertypischen Engpassberufen; Arbeitslose je 100 gemeldete Stellen



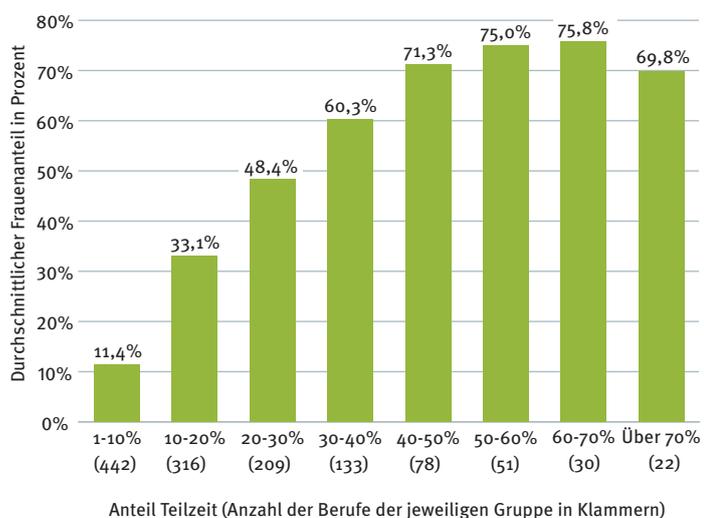
Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit (BA), 2018

Doch wie ist es Unternehmen gelungen, mehr Frauen für sich zu gewinnen?

2. Flexible Arbeitsbedingungen erhöhen die Attraktivität von Berufen für Frauen

Der Anteil von Frauen in bestimmten Berufen und der Anteil der Beschäftigten, die in diesen Berufen in Teilzeit arbeiten, hängen eng zusammen (Abbildung 3).

Abbildung 3: Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Frauenanteil



Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit (BA), 2018

Daher zeigt sich, dass Frauen tendenziell eher in männertypische (Engpass-)Berufe gehen, wenn es in diesen Berufen auch Teilzeitangebote gibt. Zusätzlich kann die Möglichkeit, flexible Arbeitszeitangebote zu nutzen, für mehr Frauen Anreiz sein, in Teilzeit oder sogar in Vollzeit zu arbeiten, da dies die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben fördert.

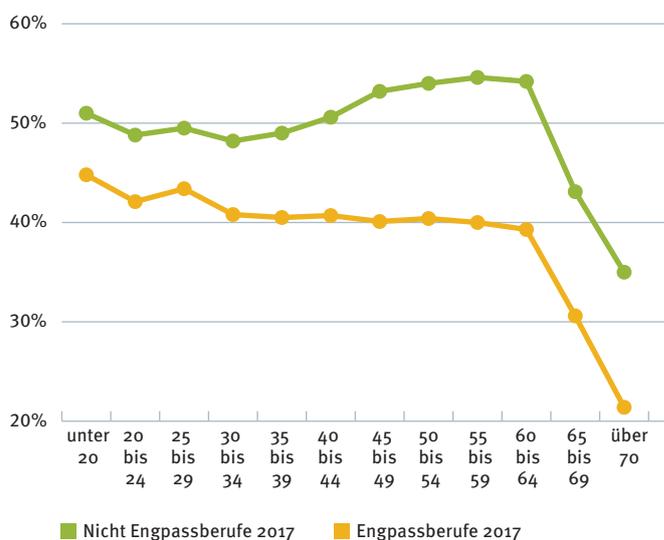
2.1 Unternehmen können den Wiedereinstieg von Frauen nach der Familienphase noch gezielter fördern

Nicht immer gelingt die Rückkehr von gut qualifizierten Müttern nach der Familienphase in den Arbeitsmarkt. Auch andere familiäre Verpflichtungen, wie beispielsweise die Pflege von Angehörigen, führen insbesondere bei Frauen dazu, dass sie weniger arbeiten als sie könnten bzw. möchten.

In der Altersgruppe, in der viele Frauen typischerweise aus der Familienphase zurückkommen, ist der Frauenanteil an allen Beschäftigten in Nicht-Engpassberufen höher als in Engpassberufen (Abbildung 4).

Dies kann verschiedene Ursachen haben. So können Angebote für flexible Arbeitsbedingungen fehlen, die eine Vereinbarkeit zulassen, oder es mangelt an passenden Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg wie beispielsweise Qualifizierungsangebote oder zielgruppengerechte Stellenanzeigen. Hinzu kommt, dass sich viele Frauen in der Altersgruppe 45+ vielleicht von vornherein gegen bestimmte – vorwiegend männertypische – Engpassberufe entschieden haben. Hier spielt die Berufsorientierung eine wichtige Rolle (siehe Kapitel 3).

Abbildung 4: Der Frauenanteil in Engpassberufen und Nicht-Engpassberufen nach Altersgruppen

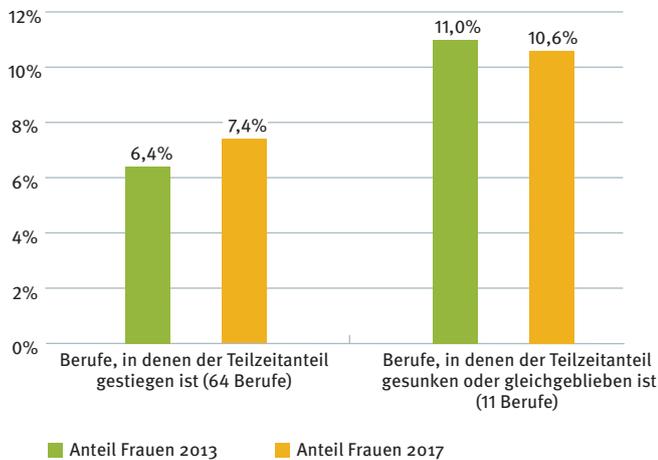


Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit (BA), 2018

2.2 In männertypischen Engpassberufen, in denen zusätzliche Teilzeitbeschäftigung geschaffen wurde, hat sich der Frauenanteil erhöht

In männertypischen Engpassberufen, in denen Unternehmen zusätzliche Teilzeitbeschäftigung geschaffen haben, ist der Frauenanteil zwischen 2013 und 2017 um einen Prozentpunkt und damit um 15,6 Prozent gestiegen (Abbildung 5). Dies entspricht 30.545 zusätzlich beschäftigten Frauen. In Berufen, in denen Unternehmen keine entsprechende Teilzeitbeschäftigung geschaffen haben, ist der Anteil um 0,4 Prozentpunkte gesunken.

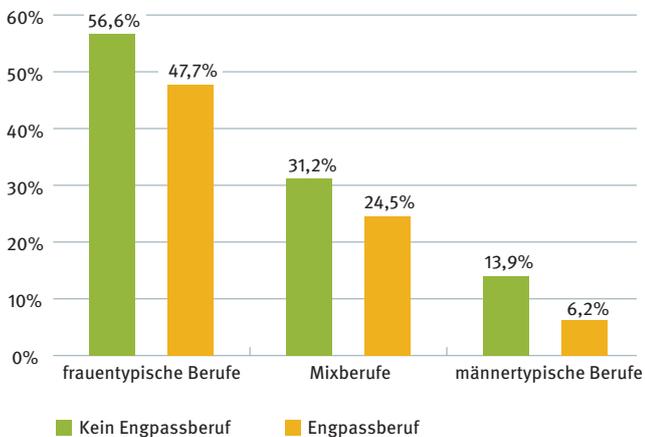
Abbildung 5: Veränderung des Frauenanteils in männertypischen Engpassberufen zwischen 2013 und 2017 in Abhängigkeit von zusätzlicher Teilzeitbeschäftigung



Hinweis: Nur Berufe, bei denen es zusätzliche Teilzeitbeschäftigung gab und die Zahl der Vollzeitbeschäftigten mindestens konstant geblieben ist.
Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit (BA), 2018

Die Schaffung von Teilzeitangeboten ist jedoch kein Allheilmittel, um Fachkräfteengpässe zu lindern. Viele frauentypische Engpassberufe sind schon heute durch hohe Teilzeitanteile gekennzeichnet (Abbildung 6). In der Altenpflege, einem Beruf mit einem flächendeckenden Fachkräftemangel, arbeiten 53 Prozent aller (überwiegend weiblichen) Beschäftigten in Teilzeit. Dementsprechend sind in vielen frauentypischen Engpassberufen andere Handlungsempfehlungen gefragt als in vielen männertypischen Berufen, die durch (zusätzliche) Teilzeitangebote für neue Zielgruppen attraktiv werden können.

Abbildung 6: Teilzeitanteil in frauentypischen, männertypischen und Mixberufen



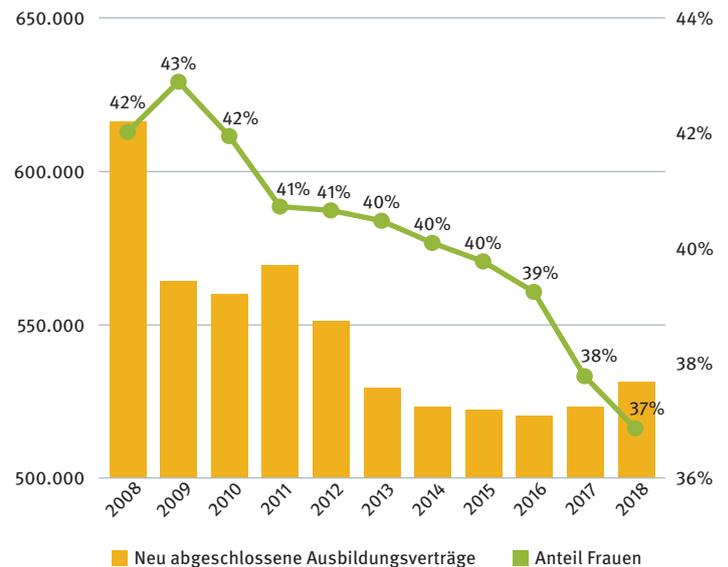
Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit (BA), 2018

3. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Berufen beginnt schon bei der Berufsorientierung

Es zeigt sich, dass je ausgeglichener das Geschlechterverhältnis in einem Beruf, umso geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass es in diesem Beruf Fachkräfteengpässe gibt. Der Grundstein für eine geschlechtsspezifische Berufswahl wird schon sehr früh im Berufsorientierungsprozess von Mädchen und Jungen gelegt. Gerade junge Mädchen müssen noch systematischer an ein breiteres Berufsspektrum herangeführt werden. So konzentriert sich mehr als die Hälfte aller Bewerberinnen für Ausbildungsstellen (55 Prozent) auf zehn Ausbildungsberufe – und das bei 327 anerkannten Ausbildungsberufen im dualen System (BA, 2019).

Viele Unternehmen sind schon heute sehr aktiv, um Mädchen gezielt auch für männertypische Berufe und ihre Unternehmen zu begeistern (z.B. Teilnahme am Girls' Days). In akademischen Männerberufen beispielsweise im MINT-Bereich gelingt die Gewinnung von Frauen teilweise schon gut, aber bei Ausbildungsberufen ist das Interesse der Frauen an männertypischen Berufen sogar leicht rückläufig (Anger et al., 2018).

Abbildung 7: Entwicklung des Frauenanteils an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen



Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), 2019

Auch unabhängig von der Fachrichtung münden immer weniger Mädchen in eine Ausbildung im dualen System ein (Abbildung 7). Während 2002 noch 43 Prozent aller Ausbildungsanfänger im dualen System weiblich waren, waren es 2018 nur noch 37 Prozent.

Diese Entwicklung hängt auch damit zusammen, dass immer mehr Jugendliche Abitur machen und studieren möchten. 2017 waren 54,4 Prozent aller Abiturienten Mädchen (Statistisches Bundesamt, 2018).

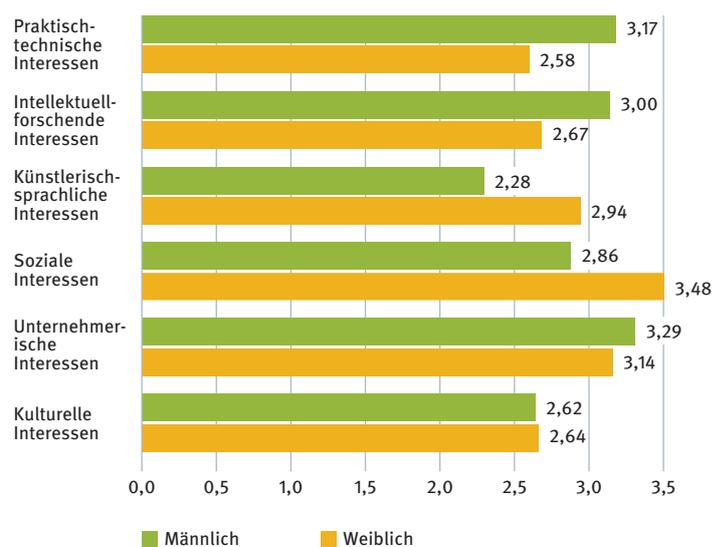
Für die Berufswahl spielen viele Aspekte eine Rolle. Nach wie vor sind Gespräche mit Eltern und Freunden ganz zentral. Wichtig ist für Jugendliche also, was andere Menschen über einen Beruf bzw. ein Unternehmen denken (IfD Allensbach, 2017).

Mädchen für männertypische Ausbildungsberufe zu begeistern, erfordert also besonderes Engagement der Unternehmen mit einer gezielten Ansprache der jungen Mädchen. Und nur durch weibliche Vorbilder in verschiedenen Berufen kann nach und nach ein Wandel der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Berufen stattfinden.

Gerade die steigende Zahl an Abiturientinnen ist eine wichtige Zielgruppe für Unternehmen. Um als Ausbildungsbetrieb für Mädchen attraktiv zu sein, ist ein zielgruppengerechtes Marketing entscheidend. Jungen und Mädchen unterscheiden sich in ihren Interessen und Erwartungen an die Ausbildung. So sind bei Mädchen beispielsweise künstlerisch-sprachliche oder auch soziale Interessen stärker ausgeprägt (Abbildung 8). Unternehmen können damit punkten, wenn sie diese Interessen von

Mädchen direkt adressieren und aufzeigen, welche Möglichkeiten in ihren Ausbildungsberufen bestehen, diese zu entfalten. Insbesondere wenn in dem Unternehmen schon weibliche Auszubildende beschäftigt sind, können diese als Vorbild dienen und gezielt als Botschafterinnen in Schulen oder auf Ausbildungsmessen eingesetzt werden.

Abbildung 8: Berufliche Interessen von Abiturienten nach Geschlecht



1 = interessiert mich wenig, 5 = interessiert mich sehr;
Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis des NEPS, 2017 (KOFA-Studie 3/2017)

Literatur

Anger, Christina / Koppel, Oliver / Plünnecke, Axel / Röben, Enno / Schüler, Ruth Maria, 2018, MINT-Herbstreport 2018. MINT – Qualifizierung und Zuwanderung zur Stärkung von Forschung und Digitalisierung. Gutachten für BDA, BDI, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2018/MINT-Herbstreport-2018.pdf [19.2.2019]

Bundesagentur für Arbeit – BA, 2019, Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (Monatszahlen), Deutschland, – September 2018, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201809/iiiia5/ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-d-0-201809-pdf.pdf> [19.02.2019]

Burstedde, Alexander / Risius, Paula, 2017, Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Rezepte gegen den Fachkräftemangel: Internationale Fachkräfte, ältere Beschäftigte und Frauen finden und binden, KOFA-Studie 4/2017, Studie im Rahmen des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA), <https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-studie-42017-fachkraefteengpaesse-in-unternehmen-reaktionen-auf-den-fachkraeftemangel> [19.2.2019]

IfD Allensbach – Institut für Demoskopie Allensbach, 2017, Die McDonald's Ausbildungsstudie 2017 – Job von morgen! Schule von gestern. Ein Fehler im System?, https://karriere.mcdonalds.de/docroot/jobboerse-mcd-career-blossom/assets/documents/McD_Ausbildungsstudie_2017.pdf [19.2.2019]

Risius, Paula / Malin, Lydia / Flake, Regina, 2017, Ausbildung oder Studium? Wie Unternehmen Abiturienten bei der Berufsorientierung unterstützen können, KOFA-Studie 3/2017, Studie im Rahmen des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA), https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/KOFA-Studie_Ausbildung_oder_Studium.pdf [19.2.2019]

Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018, Bildung und Kultur – Allgemeinbildende Schulen, Schuljahr 2017/18, Fachserie 11, Reihe 1, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bildung-ForschungKultur/Schulen/AllgemeinbildendeSchulen2110100187004.pdf?__blob=publicationFile [20.2.2019]

Autoren: Dr. Anika Jansen, Dr. Regina Flake, Dr. Lydia Malin
Stand: Februar 2019