



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Nutzung der Beschäftigungspotenziale von Frauen

Zwischenbilanz zu 10 Jahren IAB-Betriebspanel Hessen

Oliver Nüchter
Dr. Christa Larsen
Carina Cornesse

September 2012



Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze.....	2
Beschäftigung von Frauen – (nicht nur) Strategie zur Fachkräftesicherung.....	3
<i>Frauenanteil an Beschäftigung und Qualifikationsstruktur</i>	4
Zahl der beschäftigten Frauen auf Höchststand – Quote bleibt stabil	4
Noch immer niedriger Frauenanteil im Produzierenden Gewerbe	5
Frauen bleiben im Schnitt geringer qualifiziert.....	6
<i>Atypische Beschäftigungsformen</i>	8
Teilzeitquote der Frauen bleibt stabil hoch	8
Anteil befristet beschäftigter Frauen leicht überdurchschnittlich.....	9
<i>Betriebliche Aus- und Weiterbildung</i>	12
Weibliche Auszubildende sind erfolgreicher	12
Weiterbildungsquote der Frauen nur im Baugewerbe unterdurchschnittlich	13
Resumee	15
Methodische Anmerkungen.....	16
Literatur.....	16

Das Wichtigste in Kürze

Eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen hat nicht nur eine zentrale Funktion für deren gesellschaftliche Teilhabe, sondern leistet auch einen wesentlichen Beitrag zur mittel- und langfristigen Fachkräftesicherung in den hessischen Betrieben. Die Daten des IAB-Betriebspanels liefern Anhaltspunkte für eine positive Entwicklung der Frauenbeschäftigung; allerdings gibt es auch andere Befunde. Die wichtigsten Ergebnisse im Einzelnen:

- Die Zahl der in Hessen beschäftigten Frauen lag 2011 mit hochgerechnet 1,325 Mio. auf dem höchsten Stand der Panelbeobachtung. Der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten beträgt seit einigen Jahren konstant etwa 47 Prozent und liegt somit etwa fünf Prozentpunkte höher als vor zehn Jahren.
- Besonders hoch ist der Frauenanteil in der Öffentlichen Verwaltung und insbesondere bei den Sonstigen Dienstleistungen; noch immer relativ wenige Frauen sind im Produzierenden Gewerbe beschäftigt.
- Der Anteil der qualifiziert beschäftigten Frauen an allen beschäftigten Frauen ist angestiegen, liegt jedoch noch immer unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten.
- Der Anstieg der Beschäftigung liegt vor allem an der Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Vor allem die Teilzeitbeschäftigung hat eine deutlich höhere Bedeutung als noch vor zehn Jahren; allein die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen hat in Hessen in diesen Zeitraum um hochgerechnet etwa 140.000 zugenommen. Die Teilzeitquote der Frauen und deren Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten blieben hingegen konstant.
- Auch die befristete Beschäftigung hat an Bedeutung gewonnen. Zwar sind auch hier Frauen etwas häufiger betroffen. Vor allem Wirtschaftszweige, in denen ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen ist, weisen überdurchschnittlich häufig befristete Arbeitsverhältnisse auf.
- Die Beteiligung der Frauen an betrieblicher Aus- und Weiterbildung war 2011 sowohl im Zeitvergleich als auch in Relation zu den Gesamtbeschäftigten überdurchschnittlich hoch. Zudem konnten Frauen bei der Ausbildung in jedem der beobachteten Jahre überdurchschnittlich häufig ihre Ausbildung erfolgreich abschließen.
- Dies wirft im Hinblick auf die Fachkräftesicherung die Frage auf, wie es gelingen kann, die qualifizierten Frauen im Erwerbsleben zu halten und somit mittel- und langfristig die qualifikatorische Lücke zu schließen, die noch immer zu den männlichen Beschäftigten besteht.

Beschäftigung von Frauen – (nicht nur) Strategie zur Fachkräftesicherung

Es ist seit vielen Jahren unumstritten, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen eine zentrale Rolle für deren gesellschaftliche Partizipation spielt und zudem die eigene Absicherung und somit materielle Unabhängigkeit sicherstellt.

Zu diesem Gemeinplatz, der eine hohe Frauenerwerbsquote wünschenswert macht, gesellt sich für die Zukunft noch ein weiterer: Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewinnt die Erschließung aller Arbeitskräftepotenziale immer mehr an Bedeutung. Dies betrifft, neben anderen Zielgruppen wie Älteren oder Geringqualifizierten, auch und besonders die qualifizierten Frauen. Besonders angesichts möglicher drohender Fachkräfteengpässe, die aufgrund der Demografieeffekte zu erwarten sind, hat eine höhere Beteiligung von Frauen an der Erwerbsarbeit eine Schlüsselfunktion bei der Deckung zukünftiger Fachkräftebedarfe.

Kernfrage ist hierbei, auf welche Weise Betriebe dazu beitragen, dass die Beschäftigungspotenziale von Frauen adäquat genutzt werden. Im IAB-Betriebspanel wird eine Vielzahl von geschlechtsspezifischen Beschäftigungsindikatoren erhoben, die seit 2001 auch für Hessen auswertbar sind. Um die vergangene Entwicklung und mögliche Effekte für die zukünftige Fachkräftesicherung in hessischen Betrieben

exakter bestimmen zu können, werden drei Themenfelder näher betrachtet:

- Die Entwicklung der Frauenbeschäftigung und deren Verteilung nach Qualifikationsniveaus,
- der Anteil der Frauen an den atypischen Beschäftigungsverhältnissen im Zeitverlauf und
- eine geschlechtsspezifische Betrachtung der Ausbildungsbeteiligung, der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse sowie der Weiterbildungsbeteiligung.

Aus vorherigen Untersuchungen und der amtlichen Statistik ist zudem bekannt, dass sich die Beschäftigungssituation für Frauen sektoral stark unterscheidet, was wiederum unterschiedliche Folgerungen nach sich zieht. Für die genannten Untersuchungsfelder werden daher Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen vorgenommen, wo immer dies möglich und sinnvoll ist.

Die mit den Daten skizzierten vergangenen Entwicklungen und erwarteten Trends liefern eine Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation von Frauen in hessischen Betrieben; hieraus wiederum lassen sich jene Bereiche eruieren, in welchen die Beschäftigungspotenziale von Frauen noch weiter erschlossen werden können, um damit einen Beitrag zu Sicherung aktueller und zukünftiger Fachkräftebedarfe abzuleiten.

Frauenanteil an Beschäftigung und Qualifikationsstruktur

Eine zentrale Größe zur Bestimmung der Entwicklung der Frauenbeschäftigung ist die einfache Frage, wie viele Frauen in Hessen beschäftigt sind, wobei dies sowohl als absolute Zahl als auch in Relation zur Gesamtbeschäftigung von Belang ist. Unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung ist zudem von Bedeutung, welchen Anteil die qualifizierten Tätigkeiten an der Gesamtbeschäftigung der Frauen haben und ob sich dies in der Vergangenheit verändert hat, um auf diese Weise eine Einschätzung darüber zu haben, wie die Be-

schäftigungspotenziale von Frauen genutzt werden.

Im folgenden Abschnitt wird daher zunächst die absolute Zahl der beschäftigten Frauen in Hessen betrachtet und deren Anteil an allen Beschäftigten im Zeitverlauf ausgewiesen, wobei letzterer zudem nach Wirtschaftszweigen differenziert dargestellt wird. Anschließend gehen wir der Frage nach, wie sich die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten insgesamt und der beschäftigten Frauen in den letzten zehn Jahren entwickelt haben.

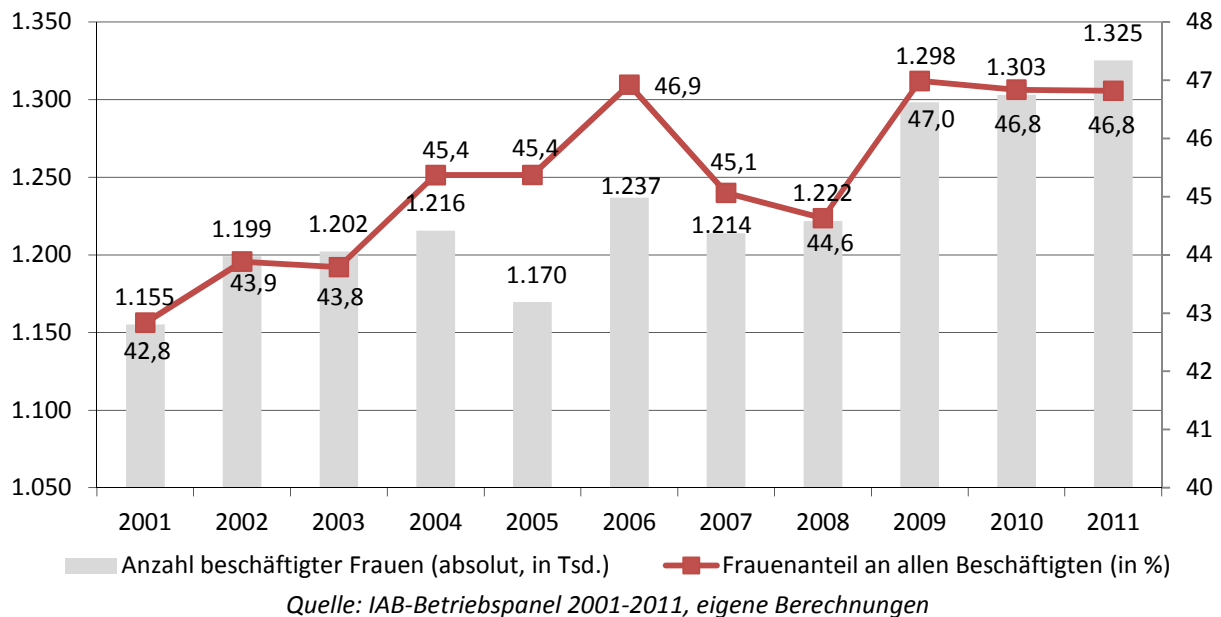
Zahl der beschäftigten Frauen auf Höchststand – Quote bleibt stabil

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist nicht erst in den hier betrachteten letzten zehn Jahren in Bewegung geraten; doch auch in diesem Zeitraum kann eine deutliche Aufwärtsentwicklung beobachtet werden. Während im Jahr 2001 die Gesamtzahl der in Hessen beschäftigten Frauen bei hochgerechnet rund 1,155 Mio. lag, waren es 2011 etwa 1,325 Mio., was den bislang höchsten Wert seit Beginn der Beobachtungen darstellt. Mit anderen Worten: Innerhalb der letzten zehn Jahre ist die Zahl der in Hessen beschäftigten Frauen um rund 170.000 angestiegen.

Dieser deutliche Anstieg bedeutete in der Vergangenheit auch, dass der Anteil der

Frauen an den Gesamtbeschäftigten, der 2001 noch 42,8 Prozent betrug, zunahm. Dieser Trend ist jedoch in den letzten drei Jahren zum Stillstand gekommen: Im Jahr 2009 wurde mit 47,0 Prozent der bisherige Höchststand erreicht; seither bleibt die Quote bei ansteigender Gesamtbeschäftigung in etwa konstant. Ob hier tatsächlich eine „Sättigung“ der Frauenbeschäftigung zu verzeichnen ist, lässt sich derzeit noch nicht sagen; bei einer annähernden Gleichverteilung der Geschlechter auf die Beschäftigten sind große ungenutzte Potenziale in jeden Fall hinsichtlich der reinen Beschäftigtenzahlen eher nicht mehr zu erwarten.

Abb. 1: Anzahl beschäftigter Frauen und Anteil an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2011, hochgerechnete absolute Zahlen und Anteile in Prozent

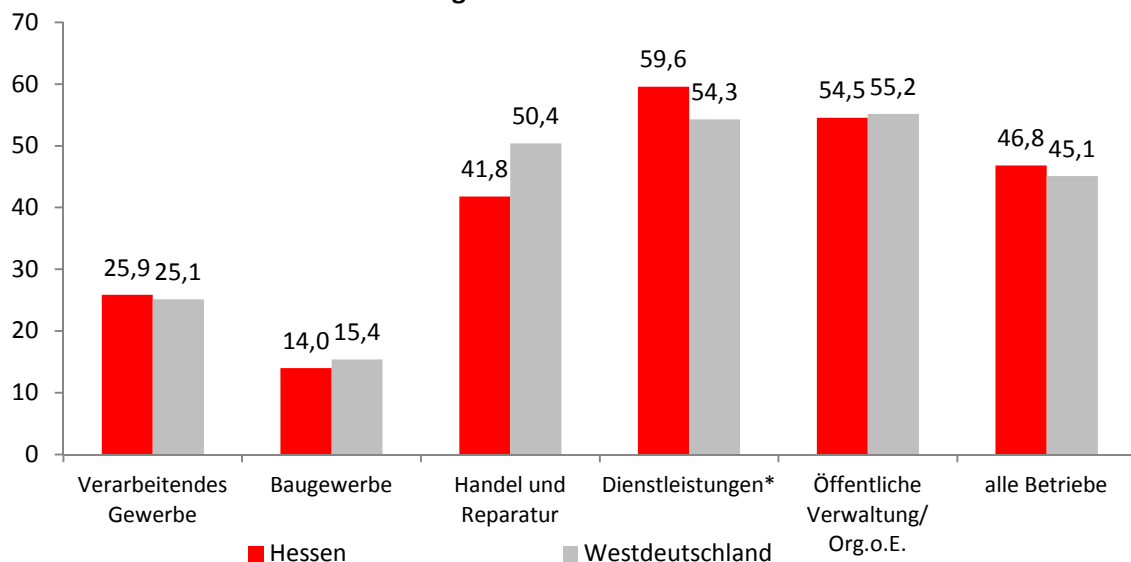


Noch immer niedriger Frauenanteil im Produzierenden Gewerbe

Traditionell bestehen zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren deutliche Unterschiede bezüglich der Frauenbeschäftigung. Dies ist 2011 nicht anders: In den

Dienstleistungsbetrieben, aber auch in der Öffentlichen Verwaltung sind überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt.

Abb. 2: Anteil beschäftigter Frauen an allen Beschäftigten in Hessen 2011 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



*Dienstleistungsbetriebe werden für Westdeutschland nur aggregiert erfasst, daher hier keine weitere Differenzierung

Besonders hoch liegt der Frauenanteil in Hessen im Sektor der Sonstigen Dienstleistungen, zu dem u.a. die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht zählen: Hier sind zwei von drei Beschäftigten in Hessen weiblich.

Ein ganz anderes Bild bietet sich hingegen im Verarbeitenden Gewerbe und vor allem im Baugewerbe. Dort ist nur jeder siebte Beschäftigte weiblich. Auch wenn aufgrund der teilweise hohen körperlichen Anforderungen nicht alle Tätigkeiten im Baubereich gleichermaßen für Frauen geeignet sind, ist hier zweifellos ein noch großes ungenutztes Beschäftigungspoten-

zial vorhanden, zumal die Quote hier unter dem westdeutschen Vergleichswert liegt. Noch deutlicher ist diese regionale Diskrepanz im Handel: Hier sind in Westdeutschland über die Hälfte, in Hessen jedoch nur rund 40 Prozent der Beschäftigten weiblich.

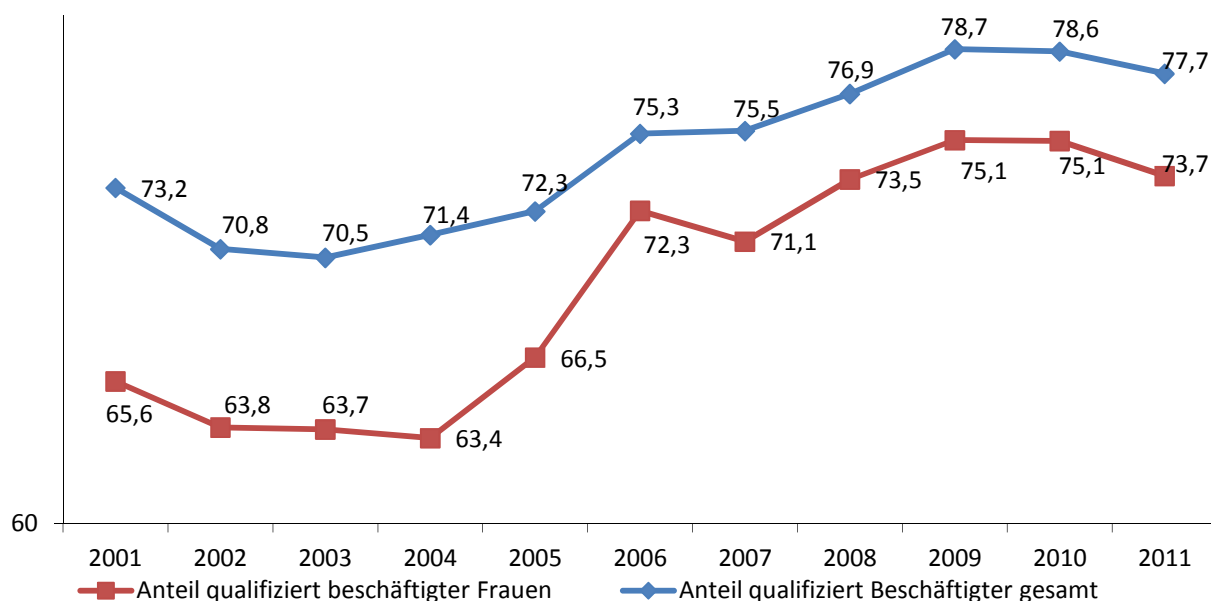
Eine exakte langfristige Betrachtung der Veränderungen kann aufgrund des Wechsels der Wirtschaftszweig-Systematik im Jahr 2008 nicht ausgewiesen werden, punktuelle Vergleiche zeigen jedoch, dass sich strukturell kaum Veränderungen der sektoralen Frauenbeschäftigung ergeben haben.

Frauen bleiben im Schnitt geringer qualifiziert

Ein zentraler Beschäftigungstrend der letzten Jahre und Jahrzehnte ist jener der Höherqualifizierung: Durch den Umbau hin zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft gewinnen qualifizierte Tätigkeiten, die eine Ausbildung oder ein Stu-

dium erfordern, an Bedeutung, während die Beschäftigungschancen für An- und Ungelernte durch den Wegfall einfacher Tätigkeiten aufgrund von Rationalisierungen geringer werden.

Abb. 3: Anteil Qualifizierter* an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001- 2011, eigene Berechnungen

* Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einen Berufs- oder Hochschulabschluss erfordern

Dies betrifft in den hessischen Betrieben beide Geschlechter gleichermaßen, allerdings unterscheiden sich dabei die Ausgangsniveaus deutlich: Im Jahr 2004, das das niedrigste Niveau aufwies, betrug der Anteil der qualifizierten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten über 71 Prozent, bei den beschäftigten Frauen jedoch nur rund 63 Prozent. Seitdem ist der Anteil der qualifizierten Beschäftigten kontinuierlich gestiegen, allerdings ist auch hier in den letzten drei Jahren eine gewisse Stagnation zu beobachten.

Diese Entwicklung bedeutet aber auch, dass die Frauen die qualifikatorische Lücke in der ersten Hälfte des Jahrzehnts zwar deutlich verringern konnten, seitdem aber der Anteil der qualifiziert beschäftigten Frauen relativ konstant etwa vier Prozentpunkte unter dem der Gesamtbeschäftigten lag. Unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung wird somit deutlich, dass gerade in einer höheren Beschäftigungsquote qualifizierter Frauen ein wesentlicher Beitrag zur zukünftigen Fachkräftesicherung liegen kann.

Atypische Beschäftigungsformen

Eingangs wurde die mittlerweile erreichte annähernde Gleichverteilung der Beschäftigung auf beide Geschlechter genannt. Dies ist allerdings nur bei vordergründiger Betrachtung der reinen Kopffzahlen zutreffend. Noch immer bestehen deutliche Unterschiede v.a. im Arbeitszeitvolumen zwischen Männern und Frauen; insbesondere die sehr viel höhere Teilzeitquote von Frauen ist hierbei maßgeblich (vgl. Wanger 2012). Teilzeitbeschäftigung war und ist eine Frauendomäne, wofür vor allem die Notwendigkeit der Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen, aber auch steuerliche Anreize (Ehegattensplitting) ursächlich sind.

Eine weitere atypische Beschäftigungsform, die in der Vergangenheit deutlich an Bedeutung gewonnen hat, ist die befristete Beschäftigung. Auch hiervon sind Frauen häufiger betroffen als Männer, wenn auch der Unterschied zwischen den Geschlechtern bundesweit weniger bedeu-

tend ist als bei der Teilzeit (vgl. Hohendanner 2012). Anders als bei einer Teilzeitbeschäftigung, der auch der Wunsch der Beschäftigten nach mehr Zeitautonomie zugrunde liegen kann, beruht eine befristete Beschäftigung jedoch in der Regel nicht auf dem Wunsch der Beschäftigten, weshalb ein geschlechtsspezifischer Unterschied zugleich ein Indikator für eine größere Beschäftigungsunsicherheit von Frauen sein kann.

Im Folgenden wird daher der Frage nachgegangen, wie sich diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse in den hessischen Betrieben in den letzten zehn Jahren entwickelt haben, und welche geschlechtsspezifischen Differenzen hierbei bestehen. Dies lässt dann unter Umständen Rückschlüsse auf bestehende und noch nicht gehobene Potenziale, bspw. durch Ausweitung des Arbeitsvolumens von Teilzeitbeschäftigten zu.

Teilzeitquote der Frauen bleibt stabil hoch

Schon der erste Blick zeigt, dass die Zunahme der Frauenbeschäftigung insgesamt in den letzten zehn Jahren fast ausschließlich dem deutlichen Zuwachs der Zahl teilzeitbeschäftigter Frauen geschuldet ist: Waren 2001 in Hessen hochgerechnet etwa 471.000 Frauen in Teilzeit beschäftigt, betrug deren Zahl im Jahr 2011 über 603.000.

Dass diese Zunahme keine geschlechtsspezifischen Ursachen hat, wird jedoch durch den Blick auf den (in der Grafik nicht

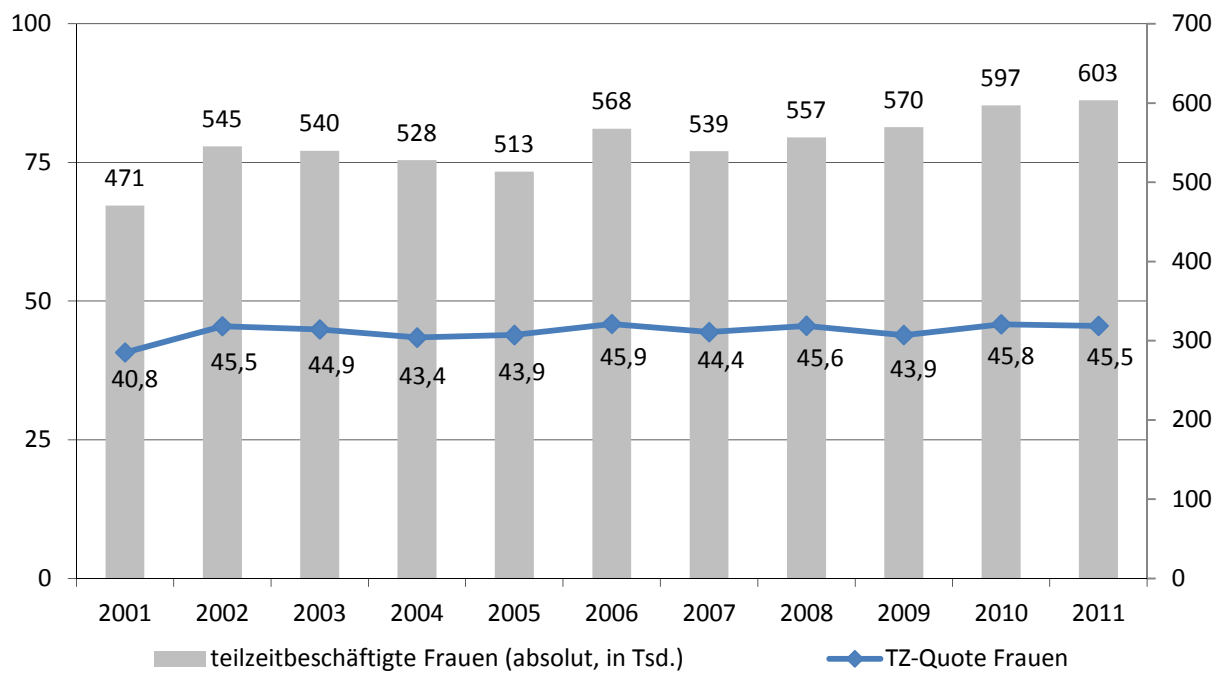
ausgewiesenen) Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten klar: Dieser lag in den vergangenen Jahren stets bei etwa 80 Prozent, d.h. vier von fünf Teilzeitbeschäftigten waren und sind weiblich.

Eine andere Zahl stieg in diesem Zeitraum leicht an, die deutlich stärker die bestehenden Arbeitszeitdifferenzen illustriert: Der Anteil der teilzeitbeschäftigten an allen beschäftigten Frauen lag 2001 bei rund 40 Prozent und liegt mittlerweile konstant bei etwa 45 Prozent, d.h. dass fast jede

zweite erwerbstätige Frau in Hessen in Teilzeit arbeitet, während dies auf nur etwa jeden elften Mann zutrifft. Insbesondere in jenen Fällen, in denen die Teilzeitbeschäftigung ein unfreiwilliges Arrangement (bspw. aufgrund unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten) ist, bestehen hier beträchtliche ungenutzte

Fachkräftepotenziale bei den beschäftigten Frauen. Die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit in Stunden und/oder Köpfen bietet quantitativ das größte Potenzial, um entstehende Fachkräfteengpässe durch die Aktivierung betriebsinterner Ressourcen zu decken.

Abb. 4: Anzahl teilzeitbeschäftigter Frauen und Teilzeitquote der beschäftigten Frauen in Hessen 2001-2011 (hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2011, eigene Berechnungen

Diese Potenziale sind jedoch eher in mittel- und langfristiger Perspektive von Bedeutung. Vor dem Hintergrund des demografiebedingten Rückgangs an Arbeitskräften wird zwar mit einem mittelfristigen Rückgang der Teilzeitbeschäftigung gerechnet, da sich die Betriebe immer weni-

ger leisten können, speziell die qualifizierten Tätigkeiten auf zu viele Köpfe zu verteilen; die bisherige stetige Zunahme der Zahl der Teilzeitbeschäftigten liefert jedoch noch keine Indizien für eine derartige Entwicklung.

Anteil befristet beschäftigter Frauen leicht überdurchschnittlich

Ein noch deutlicher Zuwachs als bei der Teilzeitbeschäftigung lässt sich in der Vergangenheit bei den befristeten Arbeits-

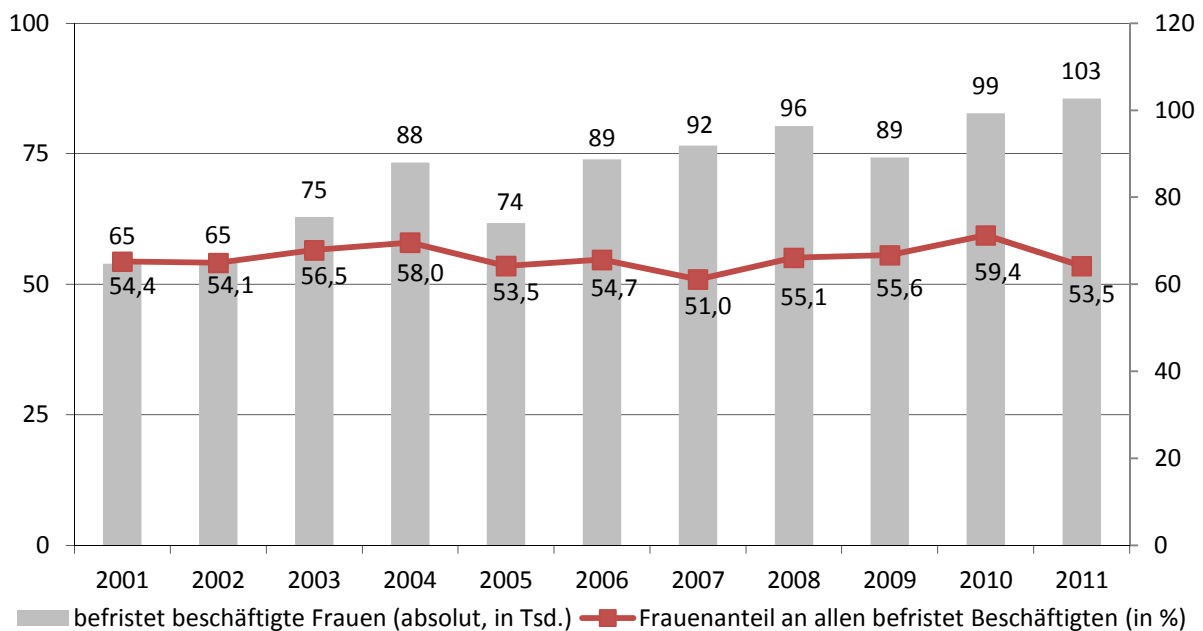
verhältnissen beobachten. Im Jahr 2001 betrug die Zahl der befristet Beschäftigten in Hessen noch hochgerechnet 119.000,

im Jahr 2011 lag die Zahl bei etwa 192.000, was knapp zehn Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entspricht. Auch für die Zukunft ist mit einer weiteren Zunahme der Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse zu rechnen, da hier große Flexibilisierungsmöglichkeiten für die Betriebe liegen. Dies wird zudem illustriert durch einen Blick auf die neu eingestellten Arbeitskräfte: Mittler-

weile wird etwa die Hälfte der Neueinstellungen befristet beschäftigt, unabhängig vom Geschlecht.

Analog verlief die Entwicklung bei den befristet beschäftigten Frauen, deren Anzahl im gleichen Zeitraum von knapp 65.000 auf etwa 103.000 anstieg, was anteilig in etwa der gesamten Zunahme entspricht.

Abb. 5: Anzahl befristet beschäftigter Frauen und Anteil an allen befristet Beschäftigten in Hessen 2001-2011 (hochgerechnete absolute Zahlen, Anteile in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2011, eigene Berechnungen

Entsprechend konstant blieb demnach der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen befristet Beschäftigten im Untersuchungszeitraum. Durchschnittlich sind um die 55 Prozent der befristet Beschäftigten weiblich, was um etwa zehn Prozentpunkte über deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Hessen liegt. Mit anderen Worten: Das Risiko, befristet beschäftigt zu werden, ist für Frauen ungleich höher als für Männer, steigt aber im

Beobachtungszeitraum nicht überdurchschnittlich an.

Ein genauerer Blick auf die Verteilung der befristet Beschäftigten offenbart jedoch, dass dies weniger als Indiz einer strukturellen Benachteiligung als vielmehr möglicher Effekt der geschlechtsspezifischen Verteilung auf die Wirtschaftszweige ist: Gerade in jenen Sektoren, in den überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, ist die Befristung von Beschäfti-

gungsverhältnissen besonders weit verbreitet. Insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung, den wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie zentralen Teilen der Sonstigen Dienstleistungen wie den Bereichen Erziehung und Unterricht und dem Sozialwesen finden sich sowohl ein hoher Frauenanteil als auch überdurchschnittlich oft befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Von der mit der Befristung verbundenen Arbeitsplatzunsicherheit sind Frauen

demnach zwar häufiger betroffen, was auch durch deren überdurchschnittlichen Anteil an allen neueingestellten und ausgeschiedenen Beschäftigten belegt wird; die Gründe hierfür sind jedoch struktureller Natur. Die mit der Befristung verbundenen Vorteile für die Betriebe wiederum lassen nicht erwarten, dass kurzfristig der Trend zu immer mehr befristeten Beschäftigungsverhältnissen gebrochen wird.

Betriebliche Aus- und Weiterbildung

Unter den Strategien, die die hessischen Betriebe zur zukünftigen Fachkräftesicherung präferieren, haben die betriebliche Aus- und Weiterbildung Schlüsselfunktionen zur Deckung der eigenen Fachkräftebedarfe (vgl. Nüchter/Larsen 2012). Zudem ist vor dem Hintergrund weiter steigender Anforderungen an die Beschäftigten eine erfolgreiche berufliche Bildung eine zentrale Voraussetzung für eine dau-

erhafte Beteiligung am Erwerbsleben, wobei insbesondere Frauen, wie oben gezeigt, qualifikatorisch noch Nachholbedarf haben.

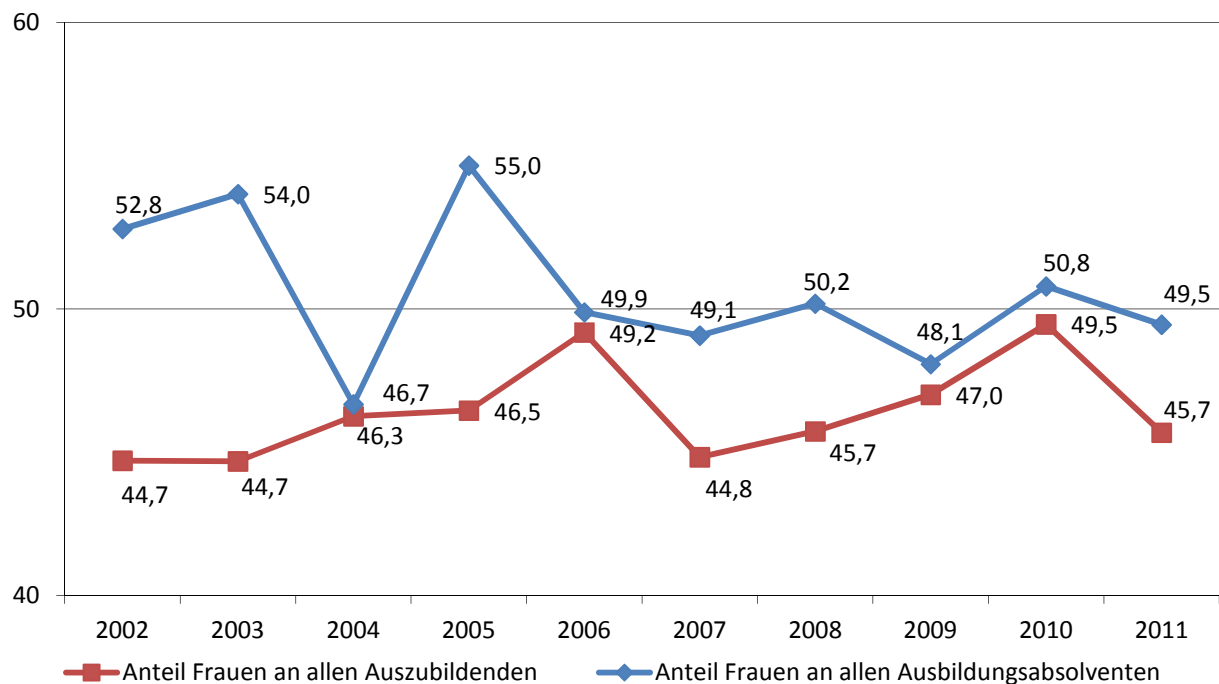
Dies wirft die Frage auf, ob die Frauen in gleichem Maße an der betrieblichen Aus- und Weiterbildung beteiligt sind wie ihre männlichen Kollegen, und ob sich hierbei Veränderungen in den letzten zehn Jahren beobachten lassen.

Weibliche Auszubildende sind erfolgreicher

In den letzten Jahren lag der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden konstant zwischen 44,7 und 49,5 Prozent, und somit zumeist leicht über dem Frauenanteil

an der Gesamtbeschäftigung. Nachdem in den Jahren 2007 bis 2010 eine stetige Zunahme zu verzeichnen war, ging der Anteil 2011 auf 45,7 Prozent zurück.

Abb. 6: Anteil von Frauen an allen Auszubildenden und allen Ausbildungsabsolventen in Hessen 2002-2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 -2011, eigene Berechnungen

Interessanter als diese reine Bestandsaufnahme der Ausbildungsbeteiligung ist jedoch der Vergleich mit den Anteilen bei den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen. Im Jahr 2011 waren 49,5 Prozent aller Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen konnten, weiblich. Auch in allen anderen Jahren der Vergangenheit lag der Frauenanteil bei den Absolventen über deren Anteil an den Auszubildenden überhaupt, in einigen Jahren um über acht Prozentpunkte. Mit anderen Worten: Die weiblichen Auszubildenden schaffen es deutlich häufiger als ihre männlichen Pendanten, ihre begonnene Ausbildung auch erfolgreich zu beenden.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich bei Betrachtung der Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung. Im letzten Untersuchungsjahr 2011 wurden etwa 67 Prozent aller erfolgreichen Ausbildungsabsolven-

ten von ihren Betrieben übernommen, was die höchste Übernahmequote der letzten zehn Jahre darstellt. Bei den weiblichen Absolventen lag die Quote mit 64 Prozent leicht darunter. Dies ist jedoch nicht als Indikator für schlechtere Arbeitsmarktchancen weiblicher Auszubildender oder gar als Grund für die niedrigere Qualifikationsstruktur weiblicher Beschäftigter zu sehen, denn ein Blick auf die letzten zehn Jahre zeigt, dass in der Vergangenheit mal die männlichen, mal die weiblichen Absolventen eine höhere Übernahmequote hatten, ohne dass sich hierin ein konjunkturelles oder strukturelles Muster abbildete. Daraus leitet sich ab, dass Frauen zu Beginn ihrer beruflichen Karriere mindestens qualifikatorisch gleich auf mit Männern sind und dann im Verlauf der Zeit ihre Potenziale zur Erwerbstätigkeit schlechter nutzen als Männer.

Weiterbildungsquote der Frauen nur im Baugewerbe unterdurchschnittlich

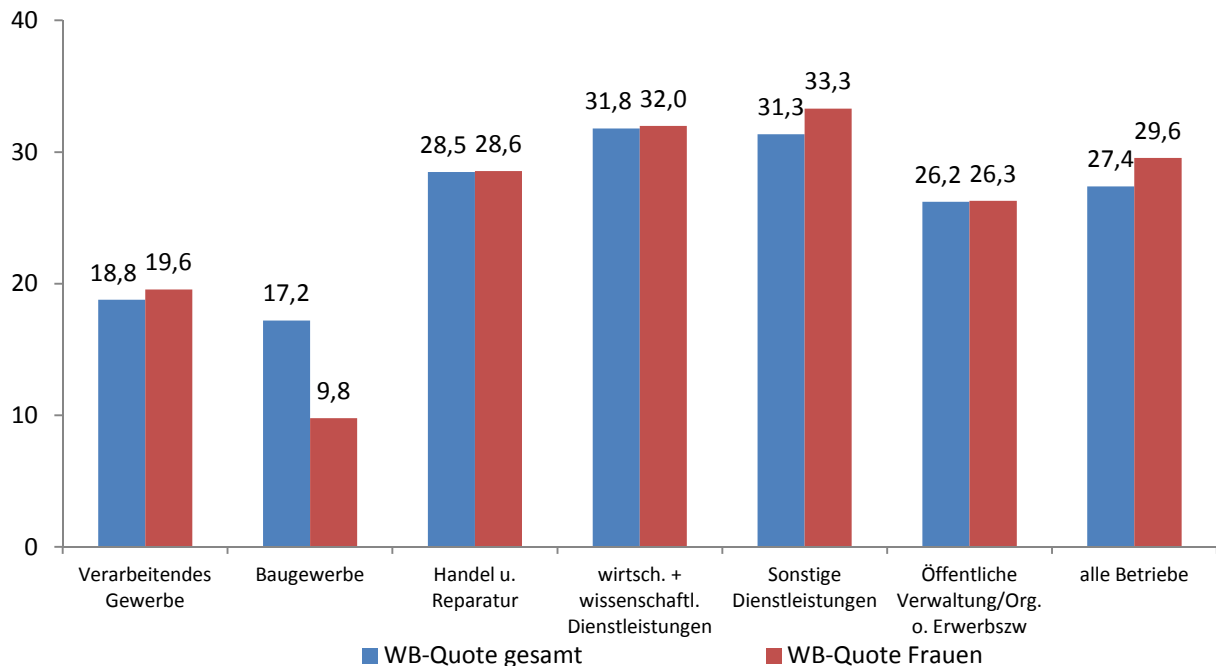
Einen noch höheren Stellenwert zur Fachkräftesicherung als die betriebliche Ausbildung hat die betriebliche Weiterbildung (vgl. Nüchter / Larsen 2012), was sich auch den betrieblichen Aktivitäten widerspiegelt. Noch nie in den vergangenen zehn Jahren lag die Zahl der weiterbildenden Betriebe höher als im Jahr 2011, und die Zahl der hiervon profitierenden Beschäftigten erreichte mit hochgerechnet ca. 777.000 ebenfalls einen Höchststand (vgl. Nüchter/ Larsen 2012).

Die Weiterbildungsbeteiligung der weiblichen Beschäftigten lag in der Vergangen-

heit mal unter, mal über dem Wert für alle Beschäftigten, ein „frauenspezifisches“ betriebliches Weiterbildungsverhalten ist nicht auszumachen. Im Jahr 2011 lag die Quote der weitergebildeten an allen beschäftigten Frauen mit 29,6 Prozent deutlich über der Weiterbildungsquote für alle Beschäftigten, die 27,4 Prozent betrug.

Interessanter als diese Gesamtbetrachtung ist hier ein Blick auf die sektoralen Differenzen. Grundsätzlich sind die Frauen in fast allen Wirtschaftszweigen in jeweils leicht höherem Maße an Weiterbildung beteiligt als ihre männlichen Kollegen.

Abb. 7: Weiterbildungsquote gesamt und bei beschäftigten Frauen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2011, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, eigene Berechnungen

Die einzige Branche, in der das geschlechtsspezifische Weiterbildungsverhalten deutlich abweicht ist die Branche in der am seltensten Frauen anzutreffen sind. Zugleich ist das die einzige Branche, in der die Weiterbildungsquote der weiblichen Beschäftigten deutlich unter dem

Durchschnitt liegt: das Baugewerbe. Mit anderen Worten: Gerade in jener Branche, die ohnehin die wenigsten Frauen beschäftigt, werden diese deutlich seltener an Weiterbildungen beteiligt, wodurch wiederum die bestehenden Qualitätsunterschiede verstärkt werden.

Resumee

Eingangs wurde festgestellt, dass unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen notwendig ist. Tatsächlich belegen die Zahlen des IAB-Betriebspanels, dass die Zahl der in Hessen beschäftigten Frauen in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gestiegen ist und im Jahr 2011 einen bisherigen Höchststand erreicht hat. Dieser positive Befund allein ist jedoch in gewisser Weise irreführend, da er wesentliche Entwicklungen außer Acht lässt. So ist der Anstieg der Zahl der beschäftigten Frauen in erster Linie auf einen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen, und auch die absolute Zahl der befristet beschäftigten Frauen liegt um über 50 Prozent höher als noch vor zehn Jahren. Zudem ist der Anteil der qualifiziert beschäftigten Frauen zwar deutlich höher als zu Beginn des Jahrtausends, liegt aber noch immer unter dem Vergleichswert aller Beschäftigten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

- Frauen sind seltener als Männer qualifiziert beschäftigt; somit werden vorhandene Potenziale von Frauen bisher zu wenig genutzt.
- Frauen sind öfter als Männer in Teilzeit beschäftigt, was häufig unfreiwillig geschieht. Durch Aufstockung von Arbeitszeiten ließen sich immense Potenziale heben, insbesondere in jenen Bereichen mit aktuell hoher Fachkräftenachfrage und hohen Frauenanteilen wie z.B. der Pflege.
- Frauen sind öfter als Männer in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen. Damit sind sie öfter von sicherer beruflicher Orientierung ausgeschlossen.

Die drei Aspekte zeigen deutlich, dass es hohe Beschäftigungspotenziale bei Frauen gibt, die noch nicht genutzt werden und einen großen Beitrag leisten können, um auch zukünftige Engpässe zu entspannen.

Dass die Frauen seitens der Betriebe als zentrale Zielgruppe bei der Fachkräfterekrutierung erkannt wurden, zeigt deren Beteiligung an den betrieblichen Bildungsaktivitäten: Bei der betrieblichen Weiterbildung war im Jahr 2011 der Anteil der Frauen im Zeitvergleich überdurchschnittlich hoch. In der betrieblichen Ausbildung ist darüber hinaus zu beobachten, dass die weiblichen Auszubildenden deutlich häufiger ihre Ausbildung erfolgreich abschließen als ihre männlichen Kollegen, und dies durchgängig während der letzten zehn Jahre.

Der Befund, dass Frauen bei der beruflichen Ausbildung seit langem erfolgreicher sind, zugleich aber in der Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten durchgängig hinter ihren männlichen Kollegen liegen, wirft allerdings die Frage auf, an welchen Punkten des Erwerbslebens diese Dequalifizierung stattfindet und was die Gründe hierfür sind. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels ist dies nicht zu beantworten; andere Untersuchungen legen jedoch nahe, dass es betrieblicher und politischer Rahmenbedingungen bedarf, die über eine verbindliche Kinderbetreuung hinausgehen.

Sicher ist in jedem Fall, dass eine stabile Erwerbsbeteiligung gerade qualifizierter Frauen eine Schlüsselfunktion bei der mittel- und langfristigen Fachkräftesicherung darstellt.

Methodische Anmerkungen

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung durchführt.

Durch die Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit wurde eine Aufstockung der befragten Betriebe möglich, so dass seit der Befragungswelle 2001 die Entwicklung hessischer Betriebskennzahlen untersucht und aktuelle Daten im Lichte einer längerfristigen Entwicklung bewertet werden können, was große Vortei-

le gegenüber reinen Querschnittserhebungen bietet.

Der Report zur Frauenbeschäftigung ist nach dem Report zum betrieblichen Fachkräftebedarf und jenem zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsverhalten der dritte aus der Befragungswelle 2011. Die Auswertungen basieren auf der Befragung von 988 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Soweit nicht anders genannt, beziehen sich die hier angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel Hessen.

Literatur

Hohendanner, Christian (2012): Befristete Arbeitsverhältnisse: Auch Mann trägt kurz, in: IAB-Forum 1/2012, S. 62-67, Nürnberg

Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2012): Fachkräftesicherung durch Aus- und Weiterbildung. Zwischenbilanz zu 10 Jahren IAB-Betriebspanel Hessen, unter: <http://doku.iab.de/externe/2012/k120726306.pdf>

Wanger, Susanne (2012): Arbeitszeitpotentiale von Frauen. Wunschlängen und wahre Größen, in: IAB-Forum 1/2012, S. 18-25, Nürnberg

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de