

Wydra-Somaggio, Gabriele; Konradt, Ingo

Research Report

Frauenerwerbstätigkeit in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz: Verfestigte Strukturen oder Möglichkeit zur Deckung des Fachkräftebedarfs

IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, No. 01/2015

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Wydra-Somaggio, Gabriele; Konradt, Ingo (2015) : Frauenerwerbstätigkeit in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz: Verfestigte Strukturen oder Möglichkeit zur Deckung des Fachkräftebedarfs, IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, No. 01/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/178131>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1/2015

Frauenerwerbstätigkeit in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz

Verfestigte Strukturen oder Möglichkeit zur Deckung des
Fachkräftebedarfs

Gabriele Wydra-Somaggio
Ingo Konradt

ISSN 1861-1540

IAB Rheinland-Pfalz-Saarland
in der Regionaldirektion

Rheinland-Pfalz-
Saarland

Frauenerwerbstätigkeit in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz

Verfestigte Strukturen oder Möglichkeit zur Deckung des
Fachkräftebedarfs

Gabriele Wydra-Somaggio (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland)

Ingo Konradt (IAB)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	9
1 Hintergrund	11
2 Erwerbssituation der Frauen 2013 – Beschreibung der Erwerbspotenziale in Rheinland-Pfalz	13
2.1 Entwicklung der Erwerbssituation von Frauen	13
2.2 Teilzeitbeschäftigung unter Frauen	14
2.3 Geringfügige Beschäftigung bei Frauen	18
2.4 Erwerbssituation von ausländischen Frauen	20
3 Bereiche mit hohem Fachkräftebedarf	23
3.1 Bestimmung der Engpassbereiche	23
3.2 Frauenbeschäftigung in den Engpassbereichen	27
3.3 Beschäftigungsformen in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz	31
4 Weiteres Erwerbspotenzial bei Frauen	32
4.1 Arbeitslosigkeit in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz	33
4.2 Neueinstellungen in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz	34
4.3 Weiblicher Fachkräftenachwuchs in Rheinland-Pfalz	36
5 Fazit	40
Literatur	42
Anhang	44

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Differenz zwischen Erwerbsquoten (EWQ) und Erwerbstätigenquoten (ETQ) der Frauen zwischen 2003 und 2012 in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland (in Prozentpunkten)	14
Abbildung 2:	Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung der Frauen nach Alter in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)	15
Abbildung 3:	Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung der Frauen nach Bildungsabschluss in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)	17
Abbildung 4:	Geringfügige Beschäftigung der Frauen nach Alter in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)	18
Abbildung 5:	Geringfügige Beschäftigung der Frauen nach Qualifikation in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)	19
Abbildung 6:	Beschäftigungsquotienten der deutschen und ausländischen Frauen nach Alter in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)	21
Abbildung 7:	Qualifikationsstruktur der beschäftigten Ausländerinnen gesamt und nach Alter in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)	22
Abbildung 8:	Anteile der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen nach Branchen in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)	27
Abbildung 9:	Beschäftigungsentwicklung insgesamt und der Frauen zwischen 2008 und 2013 nach Engpassbranchen für Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2008 bzw. 2013)	28
Abbildung 10:	Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten ausländischen Frauen auf die Branchen in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)	30
Abbildung 11:	Arbeitslosenquotienten in den Engpassberufen für Männer und Frauen in Rheinland-Pfalz (in %, Juni 2013)	33
Abbildung 12:	Anteil der Frauen in den neu begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnissen nach Engpassberufen in Rheinland-Pfalz (in %, II. Quartal 2013)	35
Abbildung 13:	Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge und Anteil nach Geschlecht in den Top-Ten-Ausbildungsberufen in Rheinland-Pfalz (in %, 30. September 2013)	37
Abbildung 14:	Studienanfängerinnen nach Studienfach in Rheinland-Pfalz (in %, 2012)	38
Abbildung 15:	Erfolgsquoten nach Studienfach und nach Geschlecht (in %, 2012)	39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Überblick über die Engpassberufe der 15- bis 64-Jährigen in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)	24
Tabelle 2:	Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Engpassberufen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Branchen in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)	26
Tabelle 3:	Beschäftigungsformen der Frauen in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)	31

Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Engpassberufen nach Branchen in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)	44
--------------	--	----

Zusammenfassung

Aufgrund des demografischen sowie des technologischen Wandels wachsen Berufsgruppen in unterschiedlichem Maße. Vor allem die Bereiche, in denen die Arbeitskräftenachfrage stärker als das Arbeitskräfteangebot steigt, sind durch einen Fachkräftengpass gekennzeichnet. Um diese Differenz auszugleichen, müssen Potenziale genutzt werden, die unter anderem in der Frauenerwerbstätigkeit zu suchen sind. Dabei hat sich das Potenzial der Frauen, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, also die Nichterwerbspersonen, deutlich reduziert, wie die Steigerung der Erwerbsbeteiligung in den letzten Jahren zeigt. Insbesondere die Erwerbstätigenquote der Frauen ist deutlich gestiegen und liegt in Rheinland-Pfalz nunmehr bei 67 % (2012). Trotz dieser positiven Entwicklung bleibt das Potenzial unter den Frauen hoch, nicht nur bezüglich des Arbeitsvolumens, sondern auch bezüglich der Verteilung der beschäftigten Frauen auf einzelne Berufssegmente. Es stellt sich die Frage, inwieweit weiteres Potenzial bei den beschäftigten Frauen – insbesondere in den Engpassberufen – vorhanden ist und genutzt werden kann.

In Rheinland-Pfalz arbeiten 51 % der Frauen in Teilzeit. Dieser Anteil an Teilzeitbeschäftigten steigt mit dem Alter und sinkt mit einem höheren Bildungsabschluss. Etwa 21 % der Frauen arbeiten als ausschließlich geringfügige Beschäftigte, wobei Frauen zwischen 15 und 24 Jahren am häufigsten von dieser Beschäftigungsart betroffen sind. Dagegen sinkt der Anteil der Frauen in geringfügiger Beschäftigung mit der Höhe des Bildungsabschlusses. Die identifizierten Engpassbereiche liegen entweder im technischen oder im sozialen Bereich, sind also entweder männer- oder frauendominierte Berufe. Lediglich ein Mischberuf, in dem Frauen und Männer in nahezu gleichen Teilen beschäftigt sind, ist unter den Berufen mit erhöhtem Fachkräftebedarf. In den männerdominierten Engpassberufen ist die Teilzeitquote unter Frauen stark unterdurchschnittlich, in den frauendominierten Engpassberufen arbeiten sie überdurchschnittlich häufig in Teilzeit. Dagegen hängt der Anteil der Frauen in geringfügiger Beschäftigung in den Engpassbereichen von der Höhe des Anforderungsniveaus ab. Je höher der geforderte Bildungsabschluss ist, desto niedriger ist der Anteil der Frauen in geringfügiger Beschäftigung. Insgesamt ist der Anteil dieser Beschäftigungsart aber sehr gering. Das bedeutet, dass das Potenzial unter den beschäftigten Frauen weitestgehend ausgeschöpft ist. Der Arbeitslosenquotient der Frauen in den technischen Engpassberufen ist zum Teil höher als derjenige der Männer, was prinzipiell auf ein vorhandenes, wenn auch geringes, Arbeitsangebot hindeutet, das nur begrenzt genutzt wird. Dies könnte entweder auf eine geringere Einstellungsbereitschaft gegenüber Frauen im technischen Bereich, auf die weniger optimalen Arbeitsbedingungen hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder aber auf mangelnde formale Qualifikationen hindeuten. Allerdings wird das Arbeitsangebot immer noch nicht durch weiblichen Fachkräftenachwuchs erweitert, da die Schulabgänger in traditionellen Berufswahlmustern verharren. Auch Studienanfängerinnen wählen weiterhin eher geistes- als natur- bzw. ingenieurwissenschaftliche Studiengänge. Diese schließen sie dann aber, sofern sie nicht vorher abbrechen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als die Männer erfolgreich ab.

Keywords: Engpassbereiche, Frauenerwerbstätigkeit, Rheinland-Pfalz

Wir danken Uwe Sujata und Daniel Werner für ihre hilfreichen Kommentare und Anmerkungen sowie Jochen Stabler für die redaktionelle Unterstützung.

1 Hintergrund

Der Strukturwandel hat in den letzten Jahren neue Berufe entstehen bzw. die Nachfrage in bereits bestehenden Berufen steigen lassen. Diese Entwicklung führt in manchen Bereichen zu einer zunehmenden Nachfrage nach Fachkräften, die mit dem vorhandenen Arbeitskräfteangebot nicht ausreichend bedient werden kann. Bereits heute haben je nach gesuchtem Bildungsabschluss zwischen 30 und 60 % der KMUs große bis sehr große Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen (BMWE 2014). Insbesondere lässt sich für technische und Gesundheitsberufe ein verfestigter Fachkräftebedarf feststellen (BMWE 2014; BMWi 2013; BA 2013). Hierbei wurden vor allem Fachkräfte mit mittlerem Bildungsabschluss nachgefragt. So erforderten 41 % der Engpassberufe im August 2013 Fachkräfte mit mittlerem Qualifikationsniveau, also einem dualen Berufsabschluss. Dagegen fragten zum selben Zeitpunkt mit 37 % etwas weniger Betriebe Hochqualifizierte zur Besetzung von Stellen in Engpassberufen nach (BMWi 2013). Die Nachfrage nach mittleren Bildungsabschlüssen ist demnach weiterhin hoch und es ist zu erwarten, dass sie künftig auf diesem Niveau bleiben wird. Aufgrund dessen werden Fachkräfteengpässe auf der mittleren Qualifikationsebene prognostiziert (Maier et al. 2014). Weiter verschärft wird die Fachkräftesituation durch den demografischen Wandel. Bedingt dadurch steigt einerseits das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen, andererseits wird das Erwerbspersonenpotenzial geringer. Je nach Berufsfeldern können diese Entwicklungen weiter unterschiedlich voranschreiten.

In der Diskussion, wie diesem Engpass zu begegnen sei, war und ist eine Strategie, die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen zu erhöhen. Für die regionalen Entscheidungsträger spielen dabei vor allem die Erwerbssituation (Entwicklungen der Erwerbsbeteiligung) und die bestehenden Erwerbspotenziale, die sich durch Arbeitslosigkeit, aber auch aus dem aktuell getätigten Arbeitsvolumen unter den Erwerbstätigen vor Ort ergeben, eine entscheidende Rolle. Ergebnis politischer Entscheidungen sowie wirtschaftlicher Einflüsse ist somit auch der Anstieg der Erwerbsbeteiligung unter Frauen: Die Erwerbsquote für Frauen, die das Verhältnis von Erwerbstätigen und Erwerbslosen zur Bevölkerung – jeweils bezogen auf die Frauen (15 bis unter 65 Jahre) – angibt, ist in Rheinland-Pfalz zwischen 2003 und 2012 um sieben Prozentpunkte auf 70 % deutlich gestiegen. Die Erwerbstätigenquote – das Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und der erwerbsfähigen Bevölkerung¹ – stieg in dieser Zeit sogar um über acht Prozentpunkte auf 67,4 % an. Diese Zahlen bescheinigen einen Rückgang der Differenz zwischen Arbeitsangebot der Frauen (in Form der Erwerbsquote) und Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften (in Form der Erwerbstätigenquote), die Schere zwischen Angebot und Nachfrage ist kleiner geworden: Der im Vergleich zur Erwerbsquote stärkere Anstieg der Erwerbstätigenquote zeigt, dass mehr Frauen nicht nur für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bereit sind, sondern diese tatsächlich auch realisieren (können). So hat sich die Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt deutlich verbessert.

¹ Die erwerbsfähige Bevölkerung umfasst Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren.

Um den Fachkräftebedarf zu decken, sind die Möglichkeiten, Fachkräftepotenziale durch Aktivierung der Frauen aus Arbeitslosigkeit bzw. der Nichterwerbspersonen² deutlich gesunken. Daher wird das Potenzial unter den erwerbstätigen Frauen ermittelt.

Hier gilt es nunmehr zu erörtern, inwieweit weiteres Fachkräftepotenzial bei den Beschäftigungsformen sowie bei der Zahl der gearbeiteten Stunden vorhanden ist. Studien zeigen, dass Potenziale unter bereits erwerbstätigen Frauen bei der Arbeitszeit bestehen: Deutschland weist im europäischen Vergleich mit die höchste Teilzeitquote auf (45 %) mit einer relativ geringen Anzahl an gearbeiteten Stunden (18,6 Stunden/Woche) (siehe Fortschrittsbericht des BMAS 2014). Die geringe Arbeitszeit ist dabei nicht von allen Frauen gewollt, denn ein beträchtlicher Anteil der Frauen wünscht sich, mehr Stunden zu arbeiten. Aber auch der Anteil der Frauen, die nicht ihrer Qualifikation entsprechend tätig sind, insbesondere beim Wiedereinstieg nach einer längeren Erwerbspause, bietet weiteres Potenzial, den Fachkräftengpass zu reduzieren (Diener et al. 2013).

Neben den Indikatoren wie Arbeitszeit und Beschäftigungsform ist aber auch die Berufs- und Branchenebene eine weitere Möglichkeit, die Erwerbssituation von Frauen zu beschreiben und daraus Potenziale aufzudecken. Deshalb ist es sinnvoll, die Situation der Frauenerwerbstätigkeit zu betrachten, indem nicht mehr nur der Frage nachgegangen wird, wie mehr Frauen in Erwerbstätigkeit gebracht werden können, sondern inwieweit es möglich ist, bereits erwerbstätige Frauen intensiver in den Arbeitsmarkt zu integrieren und in welchen Arbeitsmarktbereichen die Ausübung der Erwerbstätigkeit stattfinden kann. Günstige Beschäftigungsmöglichkeiten bieten insbesondere Branchen, die einen erhöhten Fachkräftebedarf aufweisen, die so genannten Engpassbereiche, deren Nachfrage über dem bestehenden Angebot liegt, die also nur bedingt durch das vorhandene Angebot gedeckt werden kann. Eine genauere Untersuchung nach der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstruktur zeigt, dass die manuellen technischen Berufe vorwiegend von Männern ausgeübt werden, während in sozialen und Büroberufen vor allem Frauen tätig sind (Hausmann/Kleinert 2014, Achatz 2005; Anker 1998). So sind auch die technischen Engpassbereiche eine Männerdomäne. Der zunehmende Fachkräftebedarf könnte durch zusätzliches Erwerbspersonenpotenzial von Frauen gedeckt werden. Hierfür müssen Frauen aber die vorhandenen Qualifikationen einsetzen können bzw. die notwendigen Qualifikationen erlangen.

Daher ist in der vorliegenden Analyse die effektive Nutzung des Arbeitskräftepotenzials der Frauen gerade im Hinblick auf die Diskussion um den Fachkräftebedarf von besonderem Interesse. Im Mittelpunkt der Analyse stehen hierbei die Engpassbereiche, deren Bedarf nicht durch das vorhandene Arbeitsangebot (Erwerbstätige und Arbeitslose mit der gesuchten Qualifikation) gedeckt werden kann. Es wird untersucht, wie die Erwerbssituation der Frauen in den Engpassbereichen ist. Konkret wird der Frage nachgegangen, inwieweit Potenzial bei Frauen in diesen Bereichen besteht und inwieweit dieses genutzt wird. Hierbei

² Die Stille Reserve ist Teilmenge der Nichterwerbspersonen. Sie kann als Potenzial betrachtet werden, da darin Personen enthalten sind, die grundsätzlich bereit sind, Arbeit aufzunehmen, dies aber aus diversen Gründen (bspw. fehlende Kinderbetreuung) kurzfristig nicht anstreben. Dagegen sind die Nichterwerbspersonen, die nicht der Stillen Reserve angehören in dem Sinne nicht bereit, eine Tätigkeit aufzunehmen, da sie arbeits- bzw. berufsunfähig sind oder nicht im erwerbsfähigen Alter (in der Regel Jugendliche unter 15 Jahre). Sie sind zwar auch Potenzial, das aber nicht unmittelbar dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht.

liegt der Fokus auf der Beschäftigungssituation der Frauen insgesamt, ebenso wie auf der Struktur der verschiedenen Beschäftigungsformen, wie Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung. Die Analyse stellt mehr eine Bestandsaufnahme als eine Entwicklungsperspektive der Frauenerwerbstätigkeit dar, an Hand derer aufgezeigt werden kann, wo das Potenzial in den unterschiedlichen Beschäftigungsformen am höchsten ist.

Die Analyse ist wie folgt gegliedert: In Kapitel 2 wird die Erwerbssituation für Frauen in 2013 an Hand verschiedener Indikatoren beschrieben. In Kapitel 3 werden zunächst die Engpassbereiche identifiziert und auf Basis derer, die Beschäftigungssituation im Hinblick auf die Beschäftigungsformen dargestellt. In Kapitel 4 wird auf die Möglichkeiten der Erschließung weiteren Erwerbspersonenpotenzials, insbesondere unter Arbeitslosen, bei Neueinstellungen und beim Fachkräftenachwuchs, eingegangen. Kapitel 5 schließt mit einem Fazit.

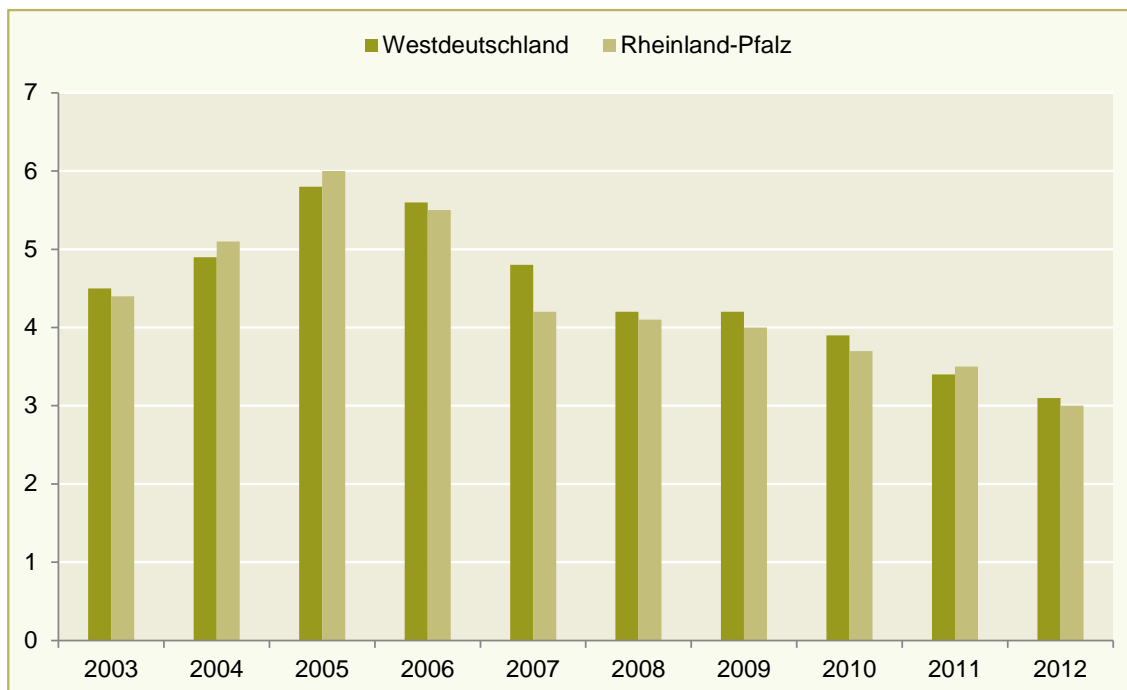
2 Erwerbssituation der Frauen 2013 – Beschreibung der Erwerbspotenziale in Rheinland-Pfalz

2.1 Entwicklung der Erwerbssituation von Frauen

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Der Anstieg der Erwerbstätigenquote lag zwischen 2003 und 2012 bei 8,4 Prozentpunkten und damit um über einen Prozentpunkt höher als der Anstieg der Erwerbsquote. 2013 waren in Rheinland-Pfalz 46 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten³ Frauen. Dass der Arbeitsmarkt für die Frauen in der letzten Dekade aufnahmefähiger geworden ist, zeigt der Unterschied zwischen Erwerbstätigen- und Erwerbsquote. Dieser kann als Indikator für die Deckung von Arbeitsangebot und -nachfrage gesehen werden. Eine große Differenz spricht daher für eine geringe Aufnahmefähigkeit bzw. für eine niedrige Passung von Anforderungen der zu besetzenden Stellen und den Voraussetzungen der Erwerbspersonen. Dagegen zeigt eine kleine Differenz eine gute Passung von Angebot und Nachfrage. Die Entwicklung dieser beiden Indikatoren für die Frauen in Rheinland-Pfalz beschreibt die folgende Abbildung 1:

³ Im vorliegenden Beitrag werden die Auszubildenden aufgrund ihrer Sonderstellung im Arbeitsmarkt nicht betrachtet. Das bedeutet, dass allen Auswertungen die Kennzahl „sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne Auszubildende“ zu Grunde liegt. Darüber hinaus wurden die Daten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vor der Revision für die Auswertungen verwendet. Die Revision hatte kaum Folgen für die strukturellen Zusammensetzungen der im Beitrag betrachteten Aspekte.

Abbildung 1: Entwicklung der Differenz zwischen Erwerbsquoten (EWQ) und Erwerbstätigenquoten (ETQ) der Frauen zwischen 2003 und 2012 in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland (in Prozentpunkten)



Quelle: Statistisches Amt der Europäischen Union; eigene Berechnungen.

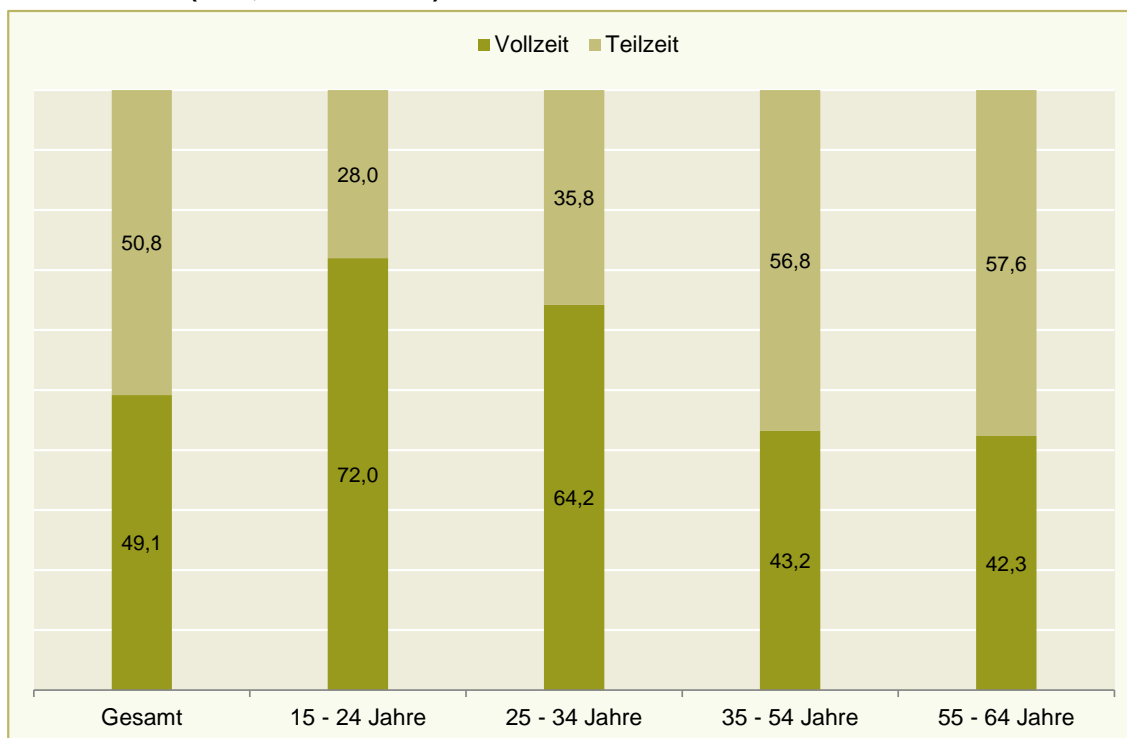
In Rheinland-Pfalz sank die Differenz zwischen Erwerbsquote und Erwerbstätigenquote über den gesamten Zeitraum, was auf eine dynamischere Entwicklung der Erwerbstätigenquote im Vergleich zur Erwerbsquote schließen lässt. Allerdings stieg zwischen 2003 und 2005 zunächst die Differenz zwischen Erwerbs- und Erwerbstätigenquote auf sechs Prozentpunkte an. Dieser Zeitraum war geprägt von wirtschaftlicher Rezession und geringer Arbeitsnachfrage, was Folgen nicht nur für die Frauen hatte. So sank in diesem Zeitraum die Erwerbstätigkeit, während sich die Erwerbsquote, bedingt durch den Anstieg der Erwerbslosigkeit, kaum veränderte. In der darauf folgenden Periode (2006–2012) ging die Differenz kontinuierlich auf drei Prozentpunkte zurück. Dieser Abschnitt war vor allem durch den wirtschaftlichen Aufschwung geprägt, der den Trend der steigenden Frauenerwerbstätigkeit sicher begünstigte. Darüber hinaus wirkten auch wirtschaftspolitische Maßnahmen, die vor allem während der Finanzkrise die Situation auf dem Arbeitsmarkt und damit auch die Arbeitsnachfrage stabilisierten.

2.2 Teilzeitbeschäftigung unter Frauen

Für eine Bestandsaufnahme wird die Beschäftigungssituation der Frauen unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet. Ein wesentlicher Indikator ist die Struktur der Arbeitszeit bei Männern und Frauen. Hier zeigen sich erhebliche Unterschiede, die sich in den vergangenen Jahren noch weiter vergrößert haben. Denn diese positive Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist hier vorwiegend auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäfti-

gung zurückzuführen. So arbeitete 2013⁴ über die Hälfte der beschäftigten Frauen in Teilzeit, bei den Männern waren dies nur knapp 9 %. Die Teilzeitquoten der Frauen unterscheiden sich je nach Merkmalen erheblich.⁵ Folgende Abbildung zeigt den Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen nach Altersgruppen.

Abbildung 2: Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung der Frauen nach Alter in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Insgesamt gingen in Rheinland-Pfalz 49 % der Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Die Vollzeitquote der Frauen in Rheinland-Pfalz sinkt mit dem Alter: Der Anteil der Frauen, die 2013 in Vollzeit arbeiteten, war in der jüngsten Altersgruppe mit 72 % am höchsten. Bei den jüngeren Frauen lag der Anteil der Vollzeitbeschäftigung um 23 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der weiblichen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz. Diese Lebensphase ist vorwiegend geprägt vom Erwerbseinstieg und der Verfestigung der Erwerbskarriere, die in der Regel die Ausübung der Beschäftigung in Vollzeit verlangt. In der Altersgruppe der 25-bis 34-Jährigen geht der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Frauen auf 64 % zurück. Frauen ab 35 Jahren arbeiten deutlich häufiger als die jüngeren in Teilzeit. Der Anteil an Vollzeitbeschäftigten sinkt in den beiden älteren Altersgruppen (der über 35-Jährigen) um weitere 20 Prozentpunkte und ist mit jeweils 42 % unter dem Durchschnitt.

⁴ Es werden die Daten zum 30.6. eines jeden Jahres dargestellt.

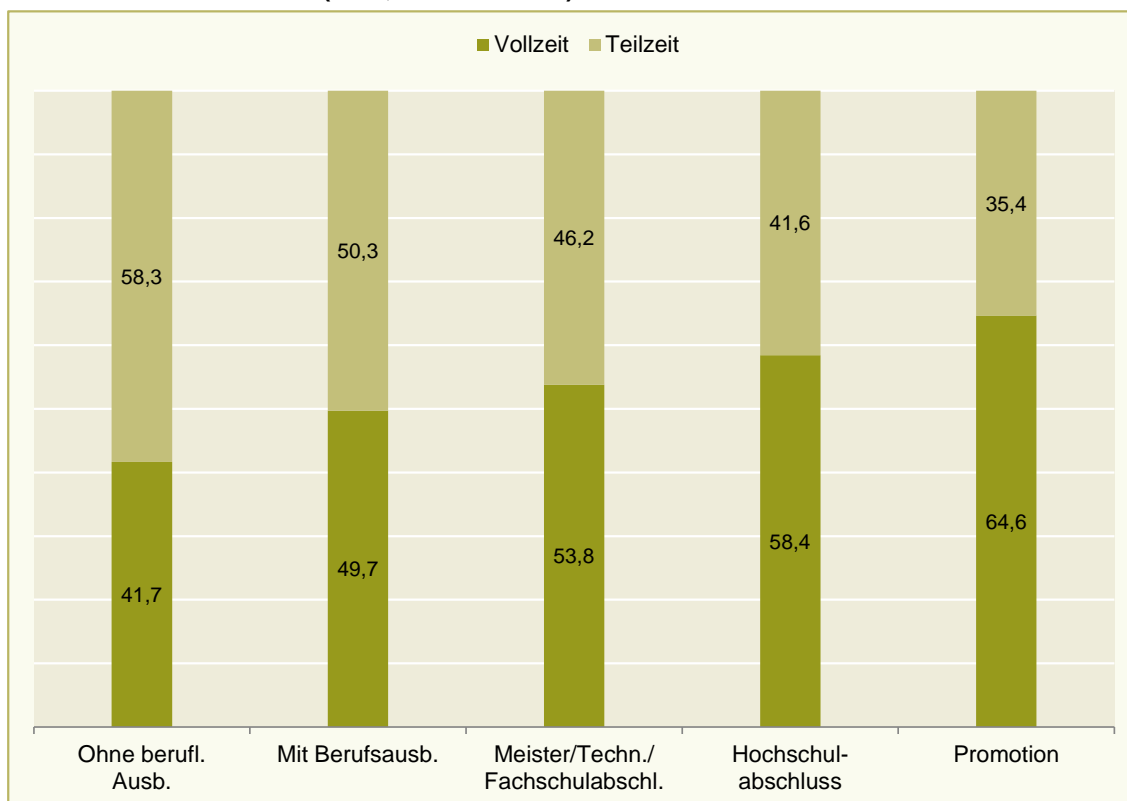
⁵ Aufgrund der Umstellung der Berufsklassifikation der BA von der KLdBA88 auf die Berufsklassifikation 2010 änderten sich auch die Meldungen zur Arbeitszeit. In Folge dessen können keine Aussagen über die zeitliche Entwicklung des Beschäftigungsvolumens getroffen werden.

Zwar ist die Vollzeitquote unter den jungen Frauen am höchsten, allerdings arbeiten nicht wenige dieser Frauen bereits in diesem Alter in Teilzeit. Auch in dieser Altersgruppe sind Frauen häufiger in Teilzeit tätig als Männer; junge Männer weisen jedoch die höchste Teilzeitquote unter allen Männern auf.⁶ Die relativ hohe Teilzeitbeschäftigung von weiblichen wie männlichen Beschäftigten zwischen 15 und 24 Jahren lässt sich durch betriebliche Gründe erklären. Mit dieser Beschäftigungsform können Betriebe flexibel ihren Fachkräftebedarf an vorübergehende Produktionsengpässe bzw. -spitzen anpassen (Vogel 2009, Wanger 2011). Der Aspekt der Familiengründung gewinnt erst ab der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen an Gewicht. Junge Frauen mit Kindern arbeiten zwar vermehrt bald nach der Geburt wieder, tun dies aber in Teilzeit, da diese die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung oder Betreuung von älteren Angehörigen mit dem Beruf am ehesten ermöglicht. Frauen, die den Altersgruppen über 35 Jahren angehören, gehen daher eher einer Teilzeit- als einer Vollzeittätigkeit nach, weil die Familie im Vordergrund steht, weil steuerliche Anreize fehlgeleitet werden (Ehegattensplitting) bzw. sie sich aber auch nach Jahren der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr vorstellen können, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen (Diener et al. 2013).

Voll- und Teilzeitquoten unterscheiden sich nicht nur eindeutig zwischen den beiden Geschlechtern und nach Altersgruppen, sondern auch nach dem Bildungsniveau. Daher ist bei der Betrachtung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung ebenfalls der Zusammenhang zwischen Berufsabschluss und Beschäftigungsform zu erkennen. Abbildung 3 weist die Art der Beschäftigung nach Niveau des Berufsbildungsabschlusses auf.

⁶ Männer zwischen 15 und 24 Jahren üben zu knapp 14 % eine Teilzeittätigkeit aus. Dies ist die höchste Quote bei den Männern, differenziert nach Alter.

Abbildung 3: Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung der Frauen nach Bildungsabschluss in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)



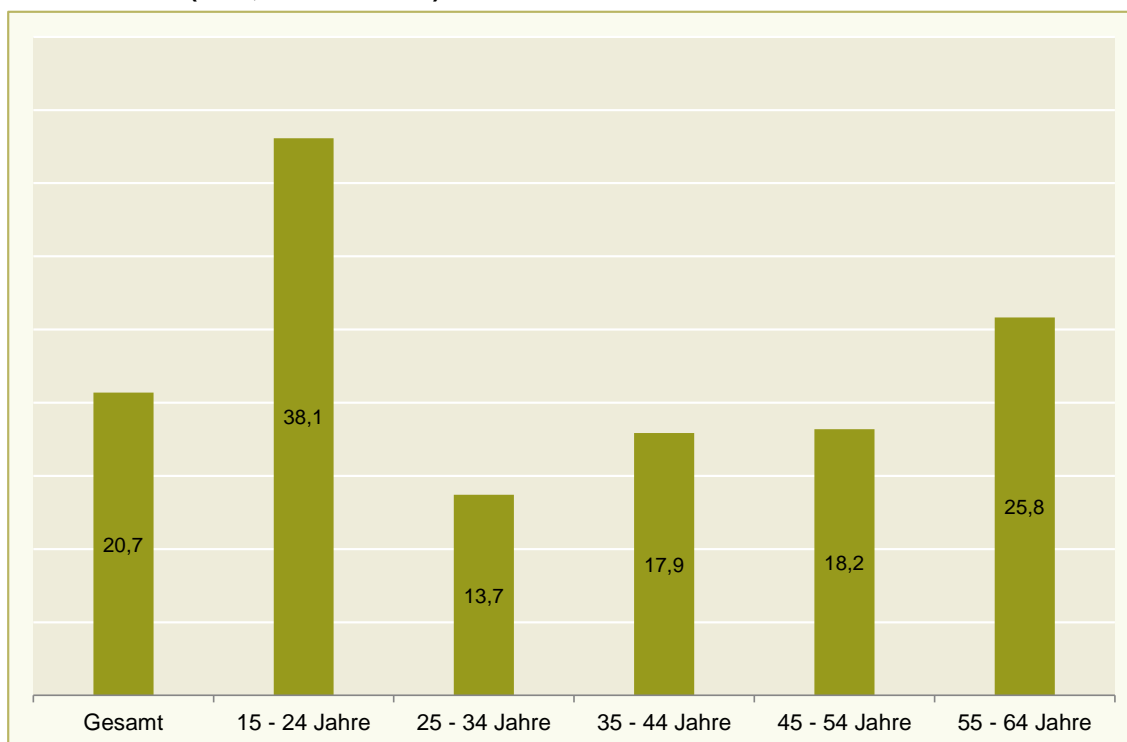
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Es lässt sich ein positiver Zusammenhang feststellen: Je höher der berufliche Bildungsabschluss ist, desto niedriger ist die Teilzeitquote der Beschäftigten bzw. je höher die Vollzeitquote. Frauen ohne Berufsabschluss haben mit knapp 42 % unter allen Frauen ohne Berufsabschluss die niedrigste Vollzeitquote. Eine überdurchschnittliche Vollzeitquote haben Frauen mit einem Hochschulabschluss bzw. einer Promotion (58 % bzw. knapp 65 %). Gründe für den positiven Zusammenhang liegen einerseits darin begründet, dass die Anzahl der Kinder mit Höhe der Bildung abnimmt (Statistisches Bundesamt 2012). Je mehr Kinder zu betreuen sind, desto weniger wahrscheinlich lässt sich dies mit einer Vollzeiterwerbstätigkeit vereinbaren. Darüber hinaus werden in Zukunft auch die Anteile derjenigen steigen, die ältere Angehörige zu pflegen haben. Dies dürfte aber unabhängig von der Qualifikation sein. Schließlich kann die höhere Vollzeitquote unter den Höherqualifizierten durch den Wunsch getrieben sein, die höheren Bildungsinvestitionen, die durch das Studium entstanden sind, zu amortisieren sowie das erlangte Wissen weiter einzusetzen. Daher ist die Vollzeitquote bei höherqualifizierten Frauen, selbst wenn sie Kinder haben, höher als im Durchschnitt (Eichhorst et al. 2011). Allerdings bietet die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden bei den Höherqualifizierten noch Möglichkeiten für die Erschließung weiteren Erwerbspotenzials.

2.3 Geringfügige Beschäftigung bei Frauen

Im Jahr 2013 betrug der Anteil der weiblichen ausschließlich geringfügig Beschäftigten⁷ an allen beschäftigten Frauen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende + ausschließlich geringfügige und kurzfristige Beschäftigung) in Rheinland-Pfalz knapp 21 %. Wie auch beim Beschäftigungsvolumen konzentriert sich die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung auf bestimmte Personengruppen unter den Frauen. So ist die geringfügige Beschäftigung je nach Alter unterschiedlich ausgeprägt.

Abbildung 4: Geringfügige Beschäftigung der Frauen nach Alter in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

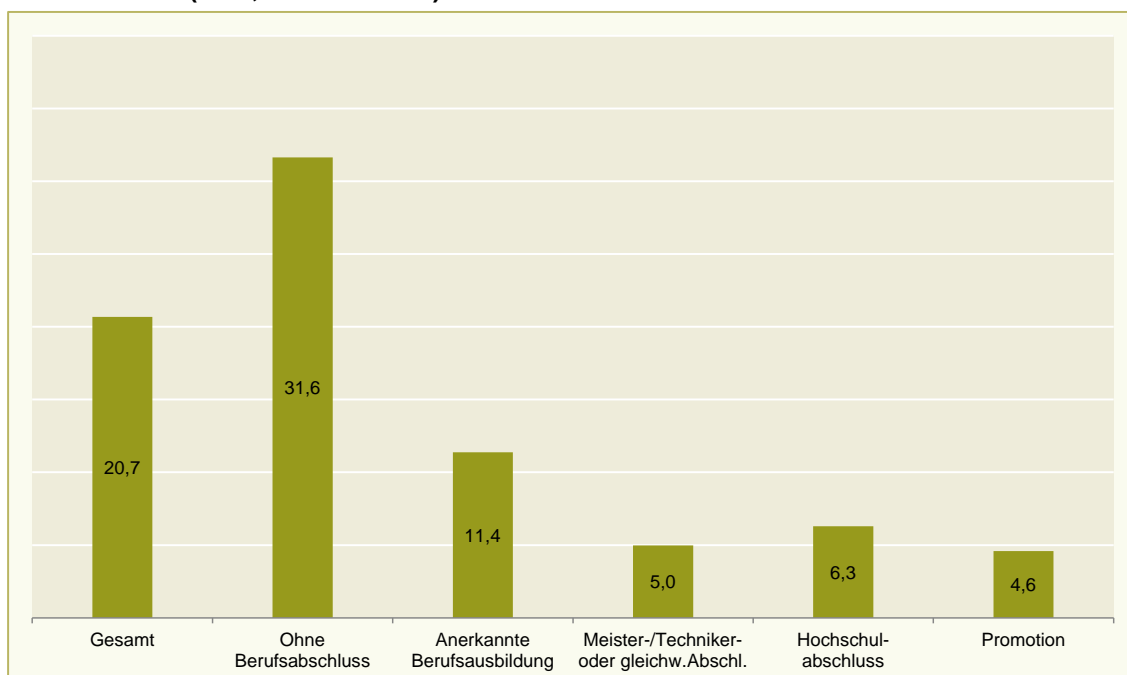
Am häufigsten sind Frauen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren geringfügig beschäftigt. In dieser Altersgruppe ist ein geringfügig entlohnter Job eine Möglichkeit, das Studium bzw. die Ausbildung zu finanzieren. Für die 25- bis 34-Jährigen sinkt der Anteil an geringfügiger Beschäftigung zunächst um ca. 24 Prozentpunkte, er steigt ab dann aber mit dem Alter wieder an. Knapp 26 % der Frauen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren sind geringfügig beschäftigt. Die Gründe für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung sind ähnlich wie diejenigen, die bei der Aufnahme einer Teilzeittätigkeit aufgeführt wurden. Auch hier spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem bei Frauen zwischen 35 und 44 Jahren eine bedeutende Rolle. Dies stimmt mit Ergebnissen von Studien überein, nach denen verheiratete Frauen mit Kindern vermehrt einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. So ist diese

⁷ Es werden die ausschließlich geringfügig Beschäftigten dargestellt, da diese in erster Linie Potenzial bieten. Geringfügig Beschäftigte im Nebenjob haben meist einen Hauptjob, der kaum weiteres Potenzial zulässt. Im Folgenden entspricht die Formulierung geringfügige Beschäftigte immer der ausschließlich geringfügig Beschäftigten.

Erwerbsform sicherlich für Frauen attraktiv, deren familiäre Rahmenbedingungen (Kinderbetreuung, Ehegattensplitting) die Ausübung dieser Erwerbsform fördern. Vor allem Frauen nehmen eine geringfügige Beschäftigung auf, weil sie so einerseits Familie und Beruf, trotz zum Teil immer noch nachteiliger Betreuungssituation, besser vereinbaren können. Andererseits gibt es vor allem für verheiratete Paare mit der Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung steuerliche Vergünstigungen, die Anreize für eine reguläre Beschäftigung minimieren. Hier zeigen sich wirtschaftspolitische Fehlanreize durch das Steuersystem, indem der Besserverdienende, bislang meist noch der Mann, steuerliche Vorteile genießt, wenn der andere Partner nicht oder nur sehr wenig arbeitet. Vor allem in der mittleren Altersgruppe, dem prime age auf dem Arbeitsmarkt (Haupterwerbsalter, das zwischen 25 und 54 Jahren liegt (bspw. OECD 2013)), ist das Ausüben einer geringfügigen Beschäftigung zumindest für einen Teil freiwilliger Natur.

Zwei Drittel der geringfügig beschäftigten Frauen, zu denen Informationen zum Berufsabschluss vorliegen, haben eine anerkannte Berufsausbildung. Eine Differenzierung nach Qualifikationsniveaus zeigt aber auch hier eine unterschiedliche Betroffenheit. So ist ein negativer Zusammenhang zwischen dem Anteil an geringfügiger Beschäftigung und dem Qualifikationsniveau zu erkennen.

Abbildung 5: Geringfügige Beschäftigung der Frauen nach Qualifikation in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Fast ein Drittel der Frauen ohne beruflichen Abschluss arbeiten in geringfügiger Beschäftigung. Sobald Frauen einen formalen Berufsabschluss haben, sinkt der Anteil der geringfügigen Beschäftigung um mindestens 20 Prozentpunkte. Nur etwa 6 % der Frauen mit Hochschulabschluss sind geringfügig beschäftigt. Unter den Jüngeren, die keinen oder einen mittleren Berufsabschluss haben, befindet sich ein beträchtlicher Anteil von Studierenden. Die Ausübung dieser Erwerbsform dient zur Finanzierung des Studiums bzw. zur Gewinnung an

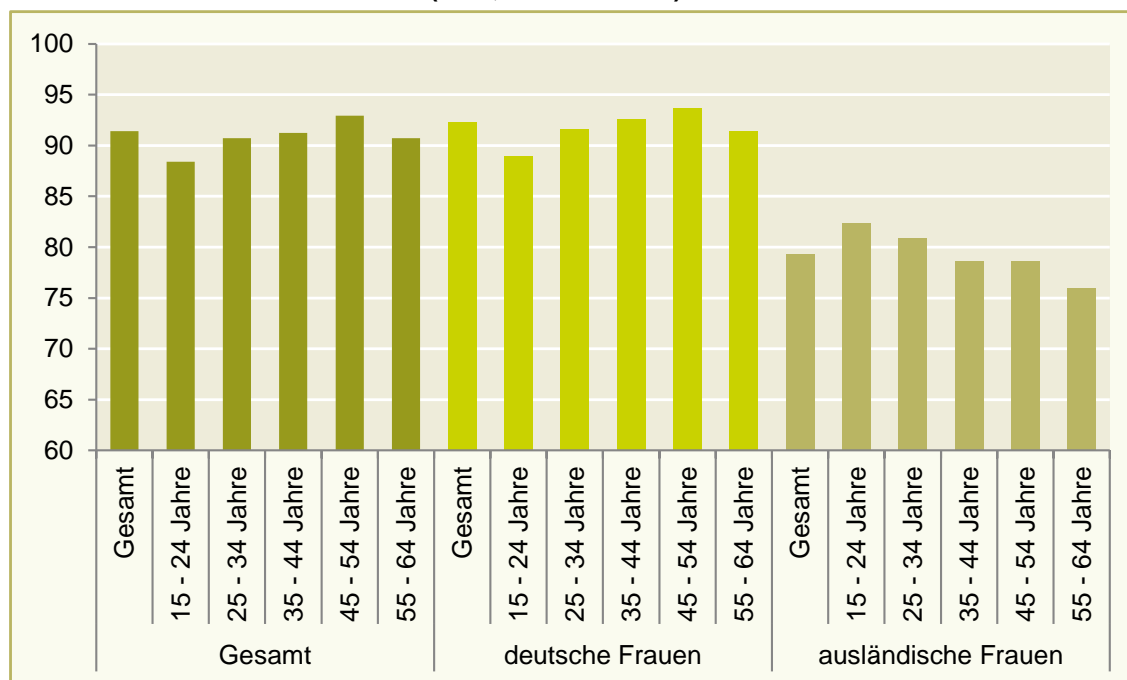
Arbeitserfahrung. Immerhin trifft dies in Deutschland auf 16 % der Frauen in geringfügiger Beschäftigung zu (BMFSJF 2012). Dabei befinden sich nach Beendigung des Studiums knapp 40 % entweder in einer Vollzeit oder einer Teilzeitbeschäftigung. Für eine geringfügige Beschäftigung, die während des Studiums ausgeübt wird, kann demnach kein eindeutiger Klebeeffekt festgestellt werden (BMFSJF 2012).

Wenn es auch den Anschein hat, dass die geringfügige Beschäftigung für einen Teil der Frauen eine freiwillige Entscheidung ist – gerade wenn diese nur auf einen bestimmten Lebensabschnitt begrenzt sein soll – so liegt doch auch ein starker Klebeeffekt in der geringfügigen Beschäftigung vor (vgl. Studie des BMFSJF 2012): Ein Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist umso unwahrscheinlicher, je länger einer geringfügigen Beschäftigung nachgegangen wird (kleiner Brückeneffekt in reguläre Beschäftigung). Darüber hinaus ist das Ergebnis dieser Studie, dass der Übergang von einer geringfügigen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden/Woche für über die Hälfte der Frauen nicht gelingt. 49 % der Frauen wünschen aber explizit die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Für diese Frauen zeigt sich daher, dass eine geringfügige Beschäftigung keine Brückenfunktion in eine reguläre Beschäftigung darstellt. Für diese Gruppe gilt es, Maßnahmen zu ergreifen, die Rahmenbedingungen für eine Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung schaffen. Dies ist vor dem Hintergrund des erhöhten Fachkräftebedarfs besonders notwendig, da durch die geringfügige Beschäftigung, die für die Frauen oftmals auch keine ausbildungsadäquate Beschäftigung (siehe auch BMFSJF 2012) bedeutet, Fachkräftepotenzial verloren geht.

2.4 Erwerbssituation von ausländischen Frauen

In der Diskussion zur Deckung des Fachkräftebedarfs ist neben den Frauen insgesamt die Gruppe der ausländischen Frauen näher zu betrachten. Die Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur unterscheidet sich stark von den Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Es lässt sich feststellen, dass Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft weiteres Potenzial zur Deckung des Fachkräftebedarfs stellen. Grundlage zur Beschreibung der Beschäftigungssituation bietet die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Diese gibt lediglich Auskunft über ausländische Frauen. Zu der größeren Gruppe der Migranten werden nur in der Arbeitslosenstatistik Daten erfasst. Zu dem Personenkreis der Migranten zählen neben den Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft auch Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, die selbst im Ausland oder von denen mindestens ein Elternteil geboren wurden oder die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen haben. An allen sozialversicherungspflichtig weiblichen Beschäftigten machen die ausländischen Frauen ca. 6 % aus. Die Beschäftigungsquotienten stellen den Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländerinnen an der Summe aus den sozialversicherungspflichtig beschäftigten ausländischen Frauen und den arbeitslos gemeldeten ausländischen Frauen dar.

Abbildung 6: Beschäftigungsquotienten der deutschen und ausländischen Frauen nach Alter in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)

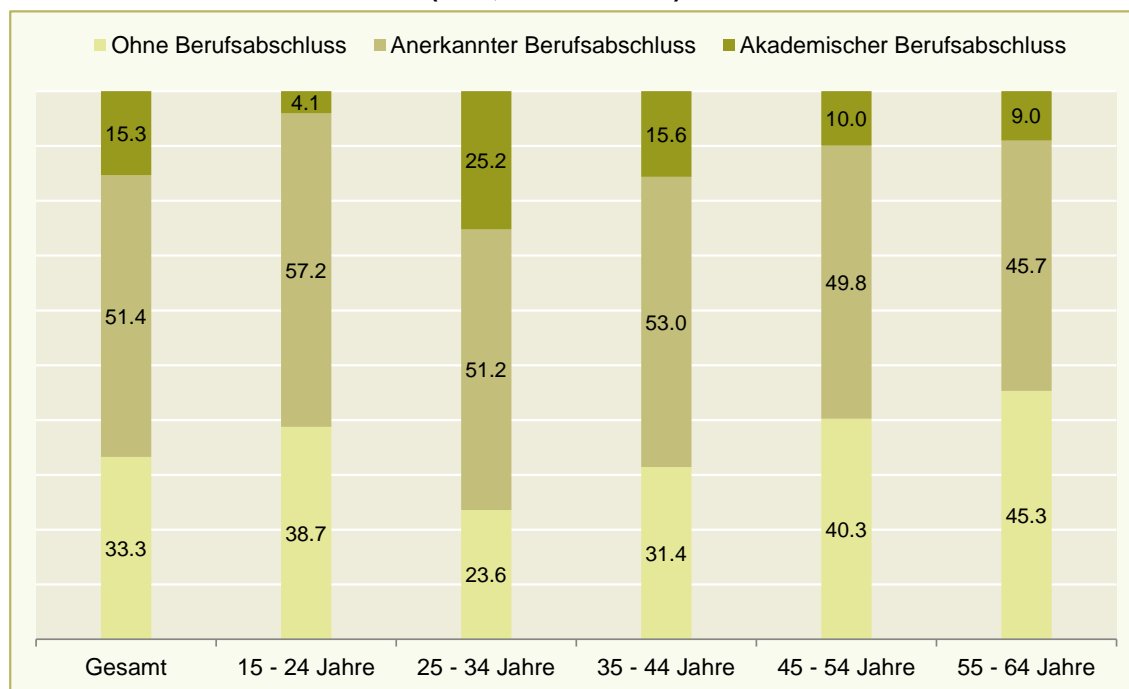


Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Der Beschäftigungsquotient der Frauen insgesamt liegt über 90 %. Über die verschiedenen Altersgruppen verändert er sich nur leicht. Unterschiede sind vor allem zwischen deutschen und ausländischen Frauen zu erkennen. Der Beschäftigungsquotient der ausländischen Frauen liegt mit einem Durchschnittswert von knapp 80 % deutlich unter dem Durchschnitt der deutschen Frauen. Während die Teilhabe am Arbeitsmarkt für die deutschen Frauen mit dem Alter tendenziell steigt, sinkt dieser für die ausländischen Frauen kontinuierlich. Für die 55- bis 64-Jährigen Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt dieser bei 75 %. Dies bedeutet wiederum, dass es unter älteren ausländischen Frauen einen hohen Anteil an Arbeitslosen gibt. Ausländische Frauen – insbesondere die Älteren unter ihnen – haben geringere Chancen als deutsche Frauen sich am Arbeitsmarkt zu beteiligen. Zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sind Veränderungen in der betrieblichen Einstellungsbereitschaft notwendig (Burkert/Kettner 2010). Denn ausländischen Frauen haben in der Regel nicht den Zugang zu adäquaten beruflichen und sozialen Netzwerken, die bei der Arbeitsplatzsuche wichtig sind. Ebenso bedienen sich auch Betriebe ihrer bewährten sozialen Netzwerke, die, wenn sie ethnisch abgegrenzt sind und nicht hinterfragt werden, ein strukturelles Hindernis für ausländischen Frauen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt stellen (Burkert/Garloff 2013).

Ein weiterer Grund für die geringe Erwerbsbeteiligung neben dem betrieblichen Einstellungsverhalten und der individuellen Arbeitsplatzsuche könnten die mangelnden bzw. nicht adäquaten Qualifikationen sein. Die folgende Abbildung zeigt die Qualifikationsstruktur unter den ausländischen Frauen.

Abbildung 7: Qualifikationsstruktur der beschäftigten Ausländerinnen gesamt und nach Alter in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Die Abbildung zeigt die Qualifikationsstruktur der ausländischen Frauen unterteilt nach keinem, mittlerem und hohem Berufsabschluss. Die Qualifikationsstruktur von den sozialversicherungspflichtig beschäftigten ausländischen Frauen unterscheidet sich eindeutig von derjenigen der deutschen Frauen. Zwar liegt der Anteil der ausländischen Frauen mit akademischem Abschluss (15 %) über demjenigen der deutschen Frauen (8 %), aber vor allem der Anteil der Ungelernten fällt unter den ausländischen Frauen mit 33 % um 20 Prozentpunkte höher aus als derjenige der Deutschen (ca. 13 %). Entsprechend verfügen weniger ausländische Frauen über einen mittleren Berufsabschluss. Die Qualifikationsunterschiede zwischen den Altersgruppen bei den ausländischen Frauen sind groß. Der Trend zu einer Höherqualifizierung der jüngeren Altersgruppen ist – bedingt durch das niedrigere Qualifikationsniveau – deutlicher zu erkennen als bei den deutschen Frauen. Obwohl sich Personen zwischen 15 und 24 Jahren noch vorwiegend im Bildungssystem befinden, ist der Anteil derer ohne Berufsabschluss schon niedriger als der Anteil der Frauen über 45 Jahre, aber mit knapp 39 % weiterhin sehr hoch. Der Grund hierfür liegt möglicherweise an der erhöhten Notwendigkeit (gegenüber deutschen Frauen), das Studium bzw. die Ausbildung durch eine Beschäftigung selbst zu finanzieren. Der Anteil der ausländischen Frauen mit einem mittleren Berufsabschluss in der Altersgruppe zwischen 15 und 24 Jahren ist mit 57 % um 4 Prozentpunkte höher als bei der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen und um über 11 Prozentpunkte höher als bei der ältesten Altersgruppe. Ein Viertel der Frauen in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen haben einen akademischen Abschluss, bei den 45- bis 54-Jährigen sind es immerhin 10 % und bei den älteren noch 9 %. Allerdings haben 40 % der ausländischen Frauen zwischen 45 und 54 Jahren und 45 % derjenigen mit 55 Jahren und älter keinen Ab-

schluss.⁸ Dieses geringe Qualifikationsniveau erschwert die Arbeitsmarktintegration und könnte die niedrige Beschäftigungsquote dieser Altersgruppen mit erklären. So stellt das Bildungsniveau bei den ausländischen Frauen ein enormes Potenzial dar. Kann dies weiter gesteigert werden bzw. ausländische Bildungsabschlüsse anerkannt bzw. ergänzt werden, so vergrößert sich das Arbeitsangebot, möglicherweise auch um benötigte Qualifikationen (vgl. Burkert/Garloff 2013).

3 Bereiche mit hohem Fachkräftebedarf

Die Erwerbstätigkeit der Frauen bietet hinsichtlich des hohen Anteils der Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung noch Potenzial. Inwieweit diese Potenziale auf Branchen- und Berufsebene ausgeschöpft sind, lässt sich durch die Struktur der Frauenerwerbstätigkeit an Hand der Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigung der Frauen in den Engpassberufen und -branchen zeigen.

3.1 Bestimmung der Engpassbereiche

Der Arbeitsmarkt ist unterschiedlichen Entwicklungen unterworfen. Einerseits haben (kurzfristige) Nachfrageentwicklungen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Steigt die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen eines Bereiches, werden auch mehr Fachkräfte nachgefragt. Andererseits ist der Arbeitsmarkt langfristig durch den Megatrend demografischer Wandel sowie durch technologischen Wandel und der daraus resultierenden Produktivitätssteigerung geprägt. Aufgrund dessen wird in Rheinland-Pfalz das Erwerbspersonenpotenzial zwischen 2012 und 2025 um 186.000 Personen (ca. 9 %) zurückgehen. Diese Entwicklung wird direkten Einfluss auf die Größe des Fachkräfteangebots haben. Indirekten Einfluss auf die Nachfrage nach und auf das Angebot an Fachkräften wird der demografische Wandel über die veränderte Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen haben. Vom Fachkräfteengpass besonders betroffen sind dann solche Bereiche, in denen sich der demografische Wandel stärker als in anderen Bereichen auf die Größe des Arbeitskräfteangebots auswirkt, in denen aber zugleich vermehrt Fachkräfte benötigt werden. Entsprechend sind die einzelnen Bereiche unterschiedlich stark betroffen. Fachkräftebedarf entsteht unter anderem als Folge von Fluktuation, also aus den frei werdenden Stellen (durch Abgänge) und wie schnell diese frei gewordenen Stellen wieder besetzt werden können, aber auch aufgrund von neu geschaffenen Stellen. Engpassbereiche werden von Seiten der Bundesagentur für Arbeit an Hand unterschiedlicher Kennzahlen identifiziert (für genauere Ausführungen siehe BA 2014). Unter anderem sind sehr lange Vakanzzeiten in Bereichen mit neu zu besetzenden Stellen ein Indikator. Als sehr lange Vakanzzeiten gelten hier vereinfacht Stellenbesetzungszeiten, die länger als der Durchschnitt waren (im Juni 2013 betrug die durchschnittliche Vakanzzeit 84 Tage)⁹ (BA 2013a). Als weiteres Kriterium wird das Verhältnis der Arbeitslosen zu den gemeldeten Stellen herangezogen. Ein Fachkräfteengpass herrscht dann vor, wenn weniger

⁸ Zu beachten ist, dass für einen relativ großen Anteil der Ausländerinnen keine Angaben zum Bildungsabschluss vorliegen. Der Anteil mit unbekanntem Abschluss betrug bei den Ausländerinnen ca. 1/3, bei den deutschen Frauen ca. 15 %. Der Anteil mit beruflichem Abschluss könnte unterzeichnet sein.

⁹ Bspw. betrug die Vakanzzeit für die Berufsgruppe „Maschinenbau und Betriebstechnik“ 99 Tage und für die Gesundheitsberufe, Krankenpflege 111 Tage (BA 2013a).

als drei Arbeitslose auf eine gemeldete Stelle kommen. Nach dieser Abgrenzung lassen sich insbesondere die Berufsfelder im technischen, Informatik- sowie Gesundheits- und Sozialbereich als Engpassbereiche identifizieren (BA 2013b). Welche gesamtwirtschaftliche Bedeutung und welche Struktur sie aufweisen, zeigt folgende Tabelle:

Tabelle 1: Überblick über die Engpassberufe der 15- bis 64-Jährigen in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)

Tätigkeit nach Klb2010	Verschiedene Merkmale der 15- bis 64-Jährigen			
	Beschäftigte	Anteil an der Gesamtwirtschaft	Frauenanteil	Anteil der Ü55-Jährigen
Metallbau und Schweißtechnik	16.230	1,3	1,7	18,1
Maschinenbau- und Betriebstechnik	53.320	4,4	6,8	17,4
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt-, Schiffbautechnik	16.085	1,3	1,4	13,9
Mechatronik und Automatisierungstechnik	2.717	0,2	3,9	9,3
Energietechnik	15.800	1,3	1,5	16,5
Elektrotechnik	12.780	1,1	14,0	16,4
Technische Forschung und Entwicklung	4.882	0,4	9,4	11,0
Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau	7.792	0,6	33,5	14,6
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	9.147	0,8	0,4	13,2
Ver- und Entsorgung	7.948	0,7	1,9	20,1
Informatik	6.065	0,5	17,2	10,3
Softwareentwicklung und Programmierung	4.375	0,4	13,8	6,7
Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	822	0,1	7,5	6,1
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	41.248	3,4	82,5	15,8
Human- und Zahnmedizin	9.876	0,8	49,6	15,5
Altenpflege	16.141	1,3	88,3	17,1

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Fast 19 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind in den in Tabelle 1 aufgelisteten Engpassberufen tätig. Ein Teil der Fluktuation findet über den altersbedingten Abgang von Beschäftigten statt. Weisen die Engpassberufe einen hohen Anteil an älteren Arbeitnehmern (55 Jahre und älter) auf, so ist neben dem voraussichtlichen Zusatzbedarf an Fachkräften aufgrund der steigenden Nachfrage mittelfristig auch ein steigender Ersatzbedarf von Fachkräften zu erwarten. Die Tabelle zeigt den Anteil der Beschäftigten über 55 Jahre in den Engpassberufen. Insgesamt liegt der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahren auf dem Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz bei 17,5 % und damit um anderthalb Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnitt. Einen überdurchschnittlichen Anteil an älteren Beschäftigten weisen vor allem die Ver- und Entsorgungsberufe auf (20 %), ebenso wie die Metallbauer und Schweißtechniker. Einen durchschnittlichen Anteil an älteren Beschäftigten haben die Maschinenbau- und Betriebstechnikberufe. Relativ junge Berufe sind die Informatikberufe (mit einem Anteil der über 55-Jährigen von 10 %) sowie die Berufe der Softwareentwicklung und der Programmierung (ca. 7 %). In diesen Berufen entstand erst in den letz-

ten Jahrzehnten eine steigende Nachfrage. Auch die Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr ist ein relativ junger Beruf. In diesem Bereich könnte es aber vielmehr an arbeitsrechtlichen Bedingungen liegen, die die Ausübung des Berufs des Lokomotivführers vor allem jüngeren Arbeitnehmern vorbehält, etwa wenn die Fahrtauglichkeit älterer Lokführer nicht mehr gewährleistet ist und sie anderweitig im Betrieb eingesetzt werden. Darüber hinaus sind die älteren Beschäftigten noch verbeamtet worden, sodass der Anteil der älteren Arbeitnehmer höher als ausgewiesen liegen dürfte. Schließlich wird aufgrund des demografischen Wandels der Anteil der über 55-Jährigen in allen Engpassbereichen weiter steigen (siehe u.a. auch Tivig et al. 2013), aber nicht stärker als im Durchschnitt. Der Fachkräfteengpass wird aber nicht nur Folge des demografischen Wandels sein, sondern auch Folge der steigenden Nachfrage nach den angebotenen Produkten (Brenzel et al. 2013).

Die Engpassbereiche sind durch eine hohe geschlechtsspezifische Konzentration gekennzeichnet. Es sind entweder die frauendominierten Berufe, wie die sozialen Berufe, oder die männerdominierten Berufe, wie die technischen Berufe vertreten. Mit Ausnahme der Human- und Zahnmedizin (der Frauenanteil liegt hier bei knapp 50 %) sind Mischberufe, in denen genauso viele Männer wie Frauen arbeiten, nicht vertreten. So ist der Frauenanteil in den Engpassbereichen einer großen Spannweite unterworfen. Dabei haben die technischen Engpassbereiche den niedrigsten Frauenanteil, während der Gesundheits- und Sozialbereich den höchsten aufweist. Lediglich 0,4 % der Beschäftigten in der Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik sind Frauen, dagegen sind es 88 % in der Altenpflege bzw. knapp 83 % in den Gesundheitsberufen. Dazwischen liegen die anderen Bereiche, jedoch mit einem Frauenanteil weit unter 50 %. Dabei stellen Frauen mit einem Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufen Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau einen noch relativ hohen Anteil. Auch in den Informatikberufen (einschließlich Softwareentwicklung und Programmierung) liegt der Frauenanteil mit ca. 17 % relativ hoch. 14 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der Elektrotechnik bzw. in der Softwareentwicklung und in der Programmierung sind Frauen. Insgesamt bleibt festzustellen, dass in den Engpassbereichen Berufe mit einer hohen geschlechtsspezifischen Segregation vertreten sind, wie sie in Studien der Berufsforschung (siehe u.a. Hausmann/Kleinert 2014) festgestellt wurden. Daraus könnten sich Chancen für Frauen in den technischen Engpassberufen ergeben, umgekehrt könnten sich aber auch Chancen für Männer in den Gesundheitsberufen eröffnen.

Da die Beschäftigungssituation nicht zuletzt auch von den Branchen abhängt, in denen die Fachkräfte tätig sind, werden im Nachfolgenden die Wirtschaftszweige aufgezeigt, in denen Beschäftigte in Engpassberufen einen großen Anteil ausmachen. Tabelle 2 zeigt die identifizierten Branchen, die mindestens ein Viertel der Beschäftigten in den genannten Engpassberufen beschäftigen.

Tabelle 2: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Engpassberufen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Branchen in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)

Tätigkeit nach Kibd2010	Gesamt	Verarbeitendes Gewerbe	Energieversorgung	Wasserversorgung, Abwasser-/Abfallent., Beseitigung von Umweltverschmutzung	Information und Kommunikation	Gesundheits- und Sozialwesen
Berufe - Gesamt	100	100	100	100	100	100
Metallbau und Schweißtechnik	1,3	3,8	0,4	0,8	0,0	0,0
Maschinenbau- und Betriebstechnik	4,4	14,0	3,3	3,7	2,0	0,1
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt-, Schiffbautechnik	1,3	0,9	0,5	1,7	0,1	0,0
Mechatronik und Automatisierungstechnik	0,2	0,6	0,5	0,3	0,3	0,0
Energietechnik	1,3	1,8	19,6	2,2	0,2	0,2
Elektrotechnik	1,1	1,5	7,6	0,3	7,7	0,1
Technische Forschung und Entwicklung	0,4	0,9	0,4	0,1	0,9	0,0
Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau	0,6	1,4	1,2	0,5	0,2	0,0
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	0,8	0,2	3,0	2,1	0,0	0,1
Ver- und Entsorgung	0,7	0,5	3,8	25,8	0,2	0,1
Informatik	0,5	0,4	0,5	0,1	6,5	0,2
Softwareentwicklung und Programmierung	0,4	0,3	0,0	0,0	8,6	0,0
Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	3,4	0,1	0,0	0,0	0,0	23,6
Human- und Zahnmedizin	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	5,7
Altenpflege	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	9,5

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Als Engpassbranchen können insbesondere die Energieversorgung, die Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzung, die Information und Kommunikation und das Gesundheits- und Sozialwesen identifiziert werden. Die höchste Konzentration von Engpassberufen weist das Gesundheits- und Sozialwesen auf: Knapp 39 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten arbeiten in der Gesundheits- und Krankenpflege, in der Human- oder Zahnmedizin oder als Altenpfleger/in. Ungefähr 27 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Energieversorgung sind als Energie- oder Elektrotechniker tätig. Knapp 26 % der Beschäftigten im Bereich Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzung arbeiten in Berufen der Ver- und Entsorgung. Die Informations- und Kommunikationsbranche beinhaltet gleich drei der Engpassberufe. Es sind Elektrotechniker, Informatiker sowie Softwareentwickler und Programmierer zu einem hohen Anteil in diesen Branchen vertreten. Die Tabelle

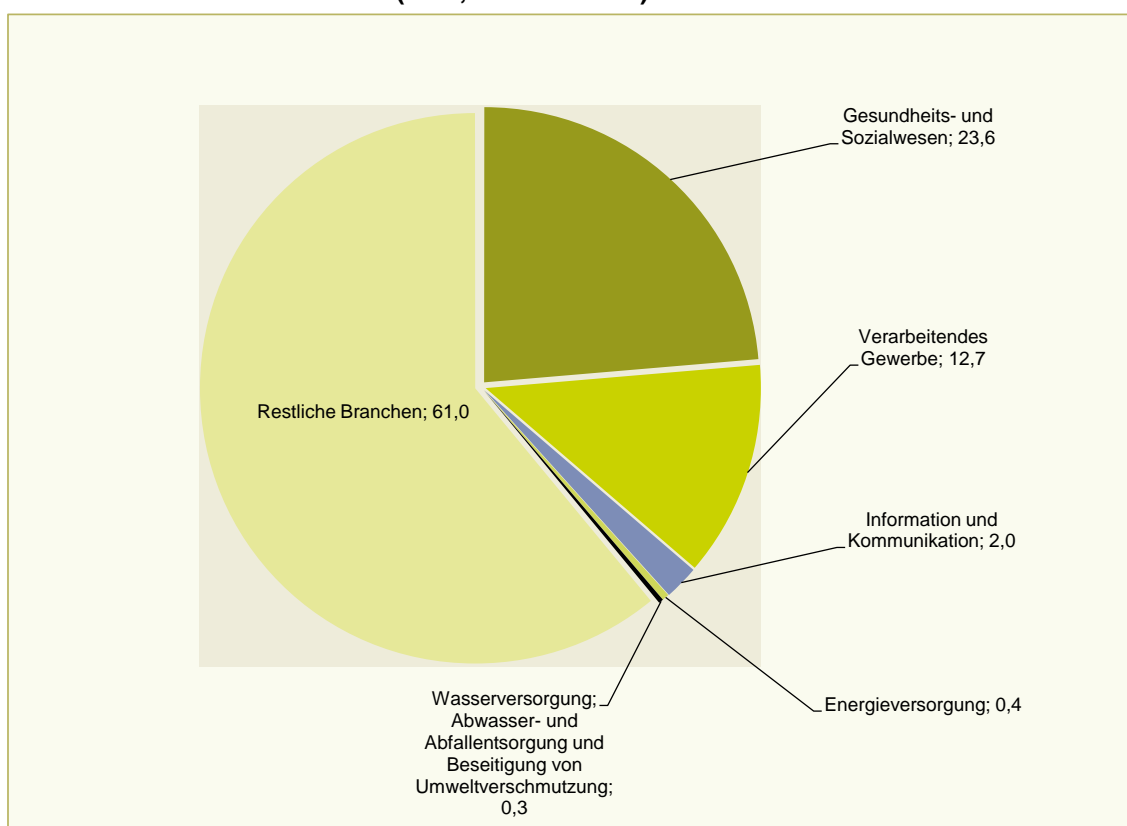
zeigt, dass sich die Engpassbereiche auf wenige Wirtschaftszweige konzentrieren. Von einem erhöhten Fachkräftebedarf ist schließlich nur ein Teil des Arbeitsmarktes betroffen (siehe Anhang).

Anhand der beschriebenen Engpassbereiche auf Berufs- und Branchenebene wird in den folgenden Abschnitten die Erwerbssituation der Frauen näher erläutert.

3.2 Frauenbeschäftigung in den Engpassbereichen

Die geschlechtsspezifische Segregation auf Berufsebene zeigt sich auch auf Branchenebene, wie an Hand der Verteilung der Frauen auf die Wirtschaftszweige zu sehen ist.

Abbildung 8: Anteile der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen nach Branchen in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)



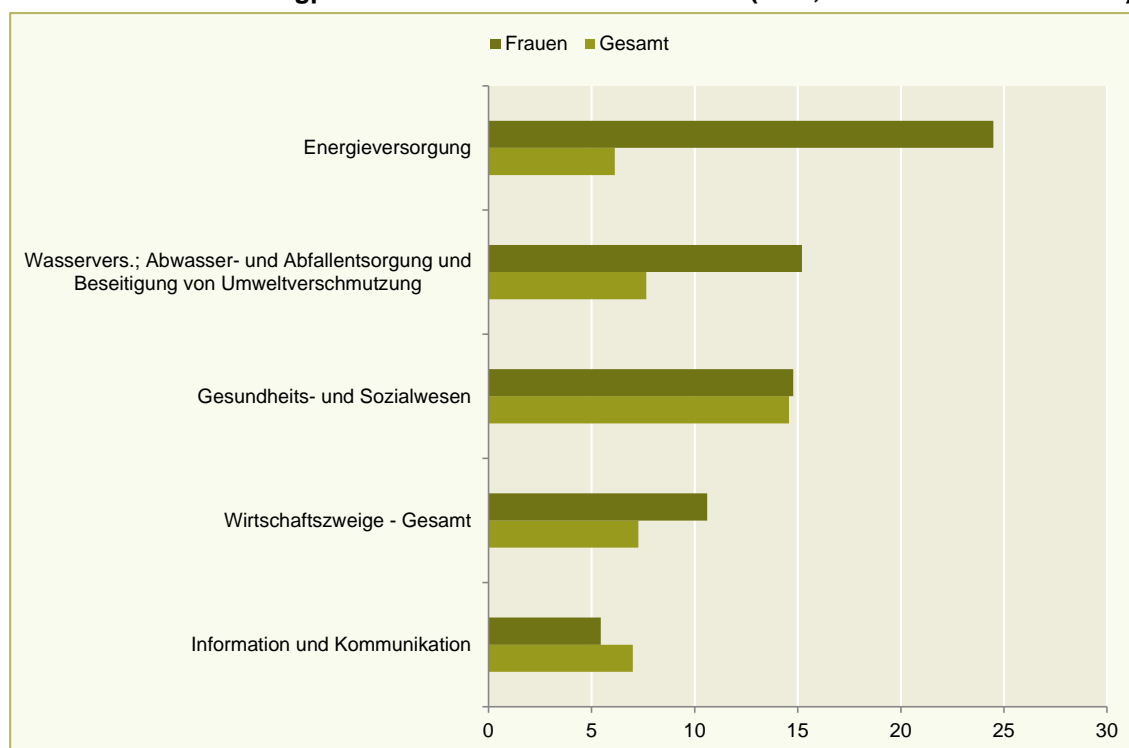
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Wie Abbildung 8 zeigt, ist die Branche, auf die sich die meisten Frauen verteilen das Gesundheits- und Sozialwesen. Hier waren knapp 24 % aller weiblichen Beschäftigten und damit die meisten Frauen in Rheinland-Pfalz beschäftigt. Im Handel waren ungefähr 16 % der Frauen 2013 sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dieser Bereich hat trotz des Rückgangs der ausländischen – insbesondere der europäischen – Nachfrage von einem Anstieg der Binnennachfrage und ab 2010/11 auch wieder von der ausländischen, insbesondere der chinesischen, Nachfrage profitiert. Schließlich sind knapp 13 % aller Frauen im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt, der Branche, die besonders von konjunkturellen Entwicklungen

abhängig ist. Frauen waren aber von den Auftragseinbrüchen nur indirekt betroffen, da sie im Verarbeitenden Gewerbe vorwiegend Verwaltungstätigkeiten ausüben.¹⁰ In den drei genannten Branchen sind 53 % der weiblichen Beschäftigten, also über die Hälfte, konzentriert.¹¹ Auf die Branchen, für die ein erhöhter Fachkräftebedarf kennzeichnend ist, konzentrieren sich relativ wenige Frauen. 2 % der Frauen sind in der Informations- und Kommunikationsbranche beschäftigt. Kaum vertreten sind sie in der Energieversorgung (0,4 %) und im Bereich Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzung (0,3 %).

Um den Anteil der Frauen in den Engpassbranchen zu erhöhen, müsste die Beschäftigungsentwicklung der Frauen in diesen Bereichen über der branchenspezifischen Beschäftigungsentwicklung liegen. Die Abbildung zeigt die Beschäftigungsentwicklung der Frauen für Rheinland-Pfalz zwischen 2008 und 2013 für die einzelnen Branchen. Über alle Branchen hinweg nahm die Beschäftigung bei den Frauen in Rheinland-Pfalz mit 11 % zwischen 2008 und 2013 überdurchschnittlich zu; differenziert nach Branchen und Berufen, fällt die Beschäftigungsentwicklung sehr unterschiedlich aus.

Abbildung 9: Beschäftigungsentwicklung insgesamt und der Frauen zwischen 2008 und 2013 nach Engpassbranchen für Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2008 bzw. 2013)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

¹⁰ Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise waren vor allem im Produktionsbereich, einem männerdominierten Bereich, zu sehen. Hier sank die Beschäftigung in den Jahren 2008 und 2009 deutlich.

¹¹ Diese Konzentration ist weniger ausgeprägt als bei den Männern. 57 % der Männer sind vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Bereich Handel, Reparatur und Instandhaltung beschäftigt.

Die Beschäftigungsentwicklung zeigt große Branchenunterschiede auf. Die Engpassbranchen Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzung sowie die Information und Kommunikation hatten zwischen 2008 und 2013 eine insgesamt durchschnittliche Beschäftigungsentwicklung. Die Energieversorgung ist leicht unterdurchschnittlich gewachsen. Dagegen legte das Gesundheits- und Sozialwesen um mehr als 14 % zu und lag mit dieser Wachstumsrate über der durchschnittlichen Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz. Ebenso unterschiedlich ist die Beschäftigungsentwicklung für die Frauen verlaufen. In allen Engpassbranchen nahm die Frauenbeschäftigung stärker zu als der Branchendurchschnitt, außer bei der Information und Kommunikation. In diesem Bereich ist die Frauenbeschäftigung zwischen 2008 und 2013 weniger stark gestiegen. Eine durchschnittliche Beschäftigungsentwicklung für Frauen zeigt das Gesundheits- und Sozialwesen. Diese Entwicklung scheint zunächst verwunderlich, da doch das Gesundheitswesen zu den expandierenden Bereichen gehört. Dass die Frauen hier nicht überdurchschnittlich Anteile gewonnen haben, liegt an der bereits ohnehin hohen Konzentration in diesem Bereich. Ein anderes Bild zeigt sich im Bereich Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzung sowie in der Energieversorgung. Dort ist die Beschäftigungsentwicklung der Frauen stark überdurchschnittlich, allerdings ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau (15 % bzw. 25 % gegenüber 2008). Allerdings ist die positive Entwicklung weniger durch den Zuwachs des Frauentails in den Engpassberufen zu erklären, als vielmehr durch die steigende Nachfrage im Verwaltungsbereich, dessen Bedarf aufgrund des Branchenwachstums ebenfalls zunimmt. Die Engpassbereiche werden demnach vor allem noch durch das männliche Arbeitsangebot mit Fachkräften bedient.

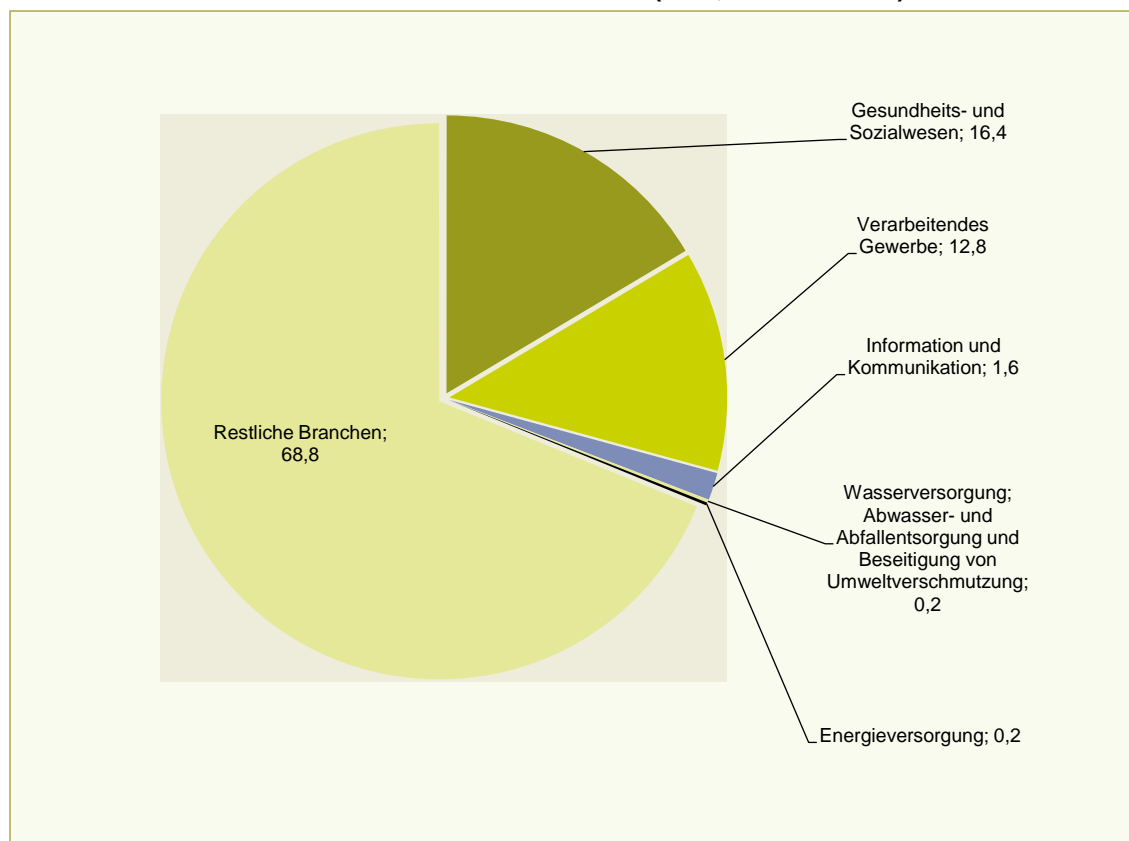
Dadurch schlägt sich die dynamischere Beschäftigungsentwicklung der Frauen gegenüber der Gesamtentwicklung nicht in einem Anstieg des Frauenanteils in den betrachteten Engpassbranchen nieder.¹² So blieb der Frauenanteil in den Engpassbranchen über die Zeit recht konstant. Die geringen Veränderungen des Frauenanteils in den Branchen zwischen 2008 und 2013 zeigen verfestigte Strukturen, die schwer aufzubrechen sind. Die geschlechtsspezifische Segregation in den Engpassbranchen wird mittelfristig weiterhin Bestand haben, weil diese bedingt ist durch die Konzentration der Qualifikationen für die technischen Bereiche auf die Männer und für den Gesundheits- und Sozialbereich auf die Frauen. Es ist zu erwarten, dass der steigende Fachkräftebedarf weiterhin durch die Männer in den technischen Bereichen bzw. durch die Frauen im Gesundheits- und Sozialbereich gedeckt werden wird, das Arbeits- und Fachkräfteangebot also schwer durch das andere Geschlecht erweitert würde.

¹² Auf dem rheinland-pfälzischen Arbeitsmarkt äußert sich die überdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung in einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil. Mit 46 % lag der Frauenanteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten über dem westdeutschen Durchschnitt. Diese Entwicklung wurde dadurch gestützt, dass Frauen vor allem in Branchen, wie dem Gesundheits- und Sozialwesen, tätig waren, die konjunkturellen Schwankungen wenig unterworfen sind. Diese Schwankungen hatten aber gerade zwischen 2008 und 2013 während der Finanz- und Wirtschaftskrise negative Beschäftigungseffekte insbesondere in konjunkturabhängigen Branchen. Schließlich zählt vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen zu den Wachstumsbranchen.

Beschäftigte ausländische Frauen

Vor dem Hintergrund zur Erschließung weiterer Fachkräftepotenzial in den Engpassbereichen hilft ein Blick auf die Verteilung der Beschäftigung von ausländischen Frauen auf die Wirtschaftszweige.

Abbildung 10: Verteilung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten ausländischen Frauen auf die Branchen in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Die Konzentration auf die Wirtschaftszweige ist bei ausländischen Frauen weniger stark als bei deutschen. Knapp 45 % der ausländischen Frauen befinden sich in den drei von ihnen am häufigsten besetzten Branchen. Aufgrund der als im Durchschnitt der Frauen geringeren Konzentration können für die ausländischen Frauen hauptsächlich fünf Wirtschaftszweige ausgemacht werden, in denen sie arbeiten: Im Gesundheits- und Sozialwesen, im Gastgewerbe, in den sonstigen Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Handel. Zwar arbeiten die meisten ausländischen Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen und damit in einem wachsenden Bereich, der bereits heute von einem erhöhten Fachkräftebedarf geprägt ist. Allerdings sind sie auch häufig in Branchen tätig, die weniger positive Beschäftigungsaussichten vorweisen, wie das Gastgewerbe oder die sonstige wirtschaftlichen Dienstleistungen. In dieser Branche sind sie häufig in der Gebäudebetreuung bzw. in der Arbeitnehmerüberlassung tätig. In den Branchen mit Engpassberufen ist der Anteil der beschäftigten ausländischen Frauen sehr gering. Gründe können einerseits die mangelnde Verfügbarkeit über die notwendigen Qualifikationen für diese Bereiche sein. Andererseits können zwar die adäquaten Qualifikationen vorhanden sein, diese müssen aber erst anerkannt werden.

Bis der Anerkennungsprozess abgeschlossen ist, arbeiten ausländische Frauen zunächst in anderen einfacher zugänglichen Berufsbereichen. Dauert die Anerkennung lange, kann der Klebeffekt wirken, das heißt ausländische Frauen wollen in keinem anderen Bereich mehr arbeiten oder können dies auch nicht mehr, da das vorhandene Fachwissen abgewertet und veraltet ist. Die Wahrscheinlichkeit einer ausbildungsinadäquaten Beschäftigung erhöht sich dann, wenn die Anforderungen formal nicht erfüllt werden. Dies birgt jedoch ein großes Potenzial, da prinzipiell Fachkräfte vorhanden sein könnten, die „nur“ in die Engpassbereiche umgelenkt werden müssten.

3.3 Beschäftigungsformen in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz

Weitere Indikatoren zur Beschreibung der Beschäftigungssituation von Frauen in den Engpassberufen sind die Teilzeitquote sowie der Anteil der geringfügigen Beschäftigten. Der steigende Bedarf an Fachkräften kann nicht nur durch die Erhöhung der Beschäftigtenzahl gedeckt werden, sondern auch durch ein höheres Arbeitszeitvolumen. Tabelle 3 zeigt entsprechend den Anteil der Frauen, die in den Engpassberufen in Teilzeit oder in geringfügiger Beschäftigung arbeiten.

Tabelle 3: Beschäftigungsformen der Frauen in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)

Tätigkeit nach KldB 2010	Frauenanteil	davon:	Anteil der geringfügigen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung
		Teilzeit	
Berufe – Gesamt	46,4	50,8	20,7
Metallbau und Schweißtechnik	1,7	20,4	17,9
Maschinenbau- und Betriebstechnik	6,8	21,8	9,1
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt-, Schiffbautechnik	1,4	23,1	7,8
Mechatronik und Automatisierungstechnik	3,9	16,8	2,7
Energietechnik	1,5	24,8	9,7
Elektrotechnik	14,0	23,4	10,8
Technische Forschung und Entwicklung	9,4	19,6	2,5
Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau	33,5	34,0	5,0
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	0,4	31,6	15,6
Ver- und Entsorgung	1,9	25,3	20,6
Informatik	17,2	31,8	4,4
Softwareentwicklung und Programmierung	13,8	48,6	2,9
Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	7,5	19,4	-
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	82,5	55,9	4,4
Human- und Zahnmedizin	49,6	36,5	1,0
Altenpflege	88,3	60,3	7,8

Anm.: In Zellen mit - sind die Fallzahlen der Frauen (<3) zu gering. Sie wurden daher anonymisiert.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Insgesamt betrachtet, ist die Beschäftigungssituation der Frauen in den Engpassberufen eher positiv zu bewerten. Der Anteil derjenigen, die in Teilzeit arbeiten, liegt in nahezu allen technischen Berufen mit erhöhtem Fachkräftebedarf weit unter dem gesamten Durchschnitt. So arbeiten als Mechatronikerinnen und Automatisierungstechnikerinnen nur knapp 17 % in Teilzeit. Die Teilzeitquote der technischen Zeichnerinnen liegt, obwohl in diesem Beruf Frauen relativ stark vertreten sind, mit 34 % ebenfalls unter dem Durchschnitt. Nahe der durchschnittlichen Teilzeitquote arbeiten dagegen Frauen in der Softwareentwicklung und Programmierung. Deutlich überdurchschnittlich in Teilzeit tätig sind Frauen in den sozialen Engpassberufen. In den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen arbeiten 56 % nicht die volle tarifliche Arbeitszeit, in der Altenpflege sind es sogar 60 %.¹³ Das Beschäftigungsvolumen der Frauen in den Engpassberufen liegt damit tendenziell höher als im Gesamtdurchschnitt. Zwar ist Potenzial im Hinblick auf die Arbeitszeit vorhanden, die Größe des Potenzials unterscheidet sich aber deutlich je nach Beruf. Berufe mit geringerem Anteil an in Teilzeit arbeitenden Frauen stellen ein geringeres Potenzial als Berufe mit einem höheren Teilzeitanteil.

In allen Engpassberufen liegt der Anteil der geringfügig beschäftigten Frauen unter dem Durchschnitt in Höhe von 20,7 %. Die höchsten Werte an geringfügigen Beschäftigten sind im Bereich der Ver- und Entsorgung (20,6 %), Metallbau- und Schweißtechnik (17,9 %) und Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik (15,6 %) zu finden. Dies entspricht aber immer noch fast dem Durchschnittswert. Den niedrigsten Anteil weist die Human- und Zahnmedizin auf (1 %). Bereits diese Werte lassen eine Struktur erkennen: In Engpassberufen, die vor allem von Beschäftigten mit mittlerem Berufsabschluss ausgeübt werden, arbeiten tendenziell mehr Frauen als geringfügig Beschäftigte als in Engpassberufen mit einem höheren Anforderungsniveau.

Schließlich zeigt sich aber, dass die wenigen beschäftigten Frauen in den technischen Engpassbereichen eher einer Vollzeiterwerbstätigkeit sowie einer regulären Beschäftigung nachgehen als Frauen in anderen Berufsbereichen. Aus diesen Zahlen könnte geschlossen werden, dass Chancen für Frauen vorhanden sind, einer Tätigkeit nachzugehen, die positive Beschäftigungsaussichten und zugleich ein höheres Lohnniveau verspricht oder die dem Wunsch nach einer höheren Arbeitszeit entgegenkommt. Allerdings muss die höhere Arbeitszeit und damit zusammenhängend die höhere Vollzeitquote auch vor dem Hintergrund der vorherrschenden Arbeitsbedingungen gesehen werden, die eine Teilzeittätigkeit möglicherweise nur im begrenzten Maße zulassen. Hier könnten weitere Maßnahmen unterstützend wirken, Familienbetreuung und Beruf in Einklang zu bringen und so die Attraktivität der Engpassbereiche für Frauen zu erhöhen.

4 Weiteres Erwerbspotenzial bei Frauen

Neben dem Potenzial der beschäftigten Frauen in den Engpassbereichen, das lediglich in geringem Maße durch Erhöhung der Arbeitszeit sowie durch Reduzierung der geringfügigen Beschäftigung vorhanden ist, gilt es nun weiteres Potenzial zu bestimmen. Im Folgenden

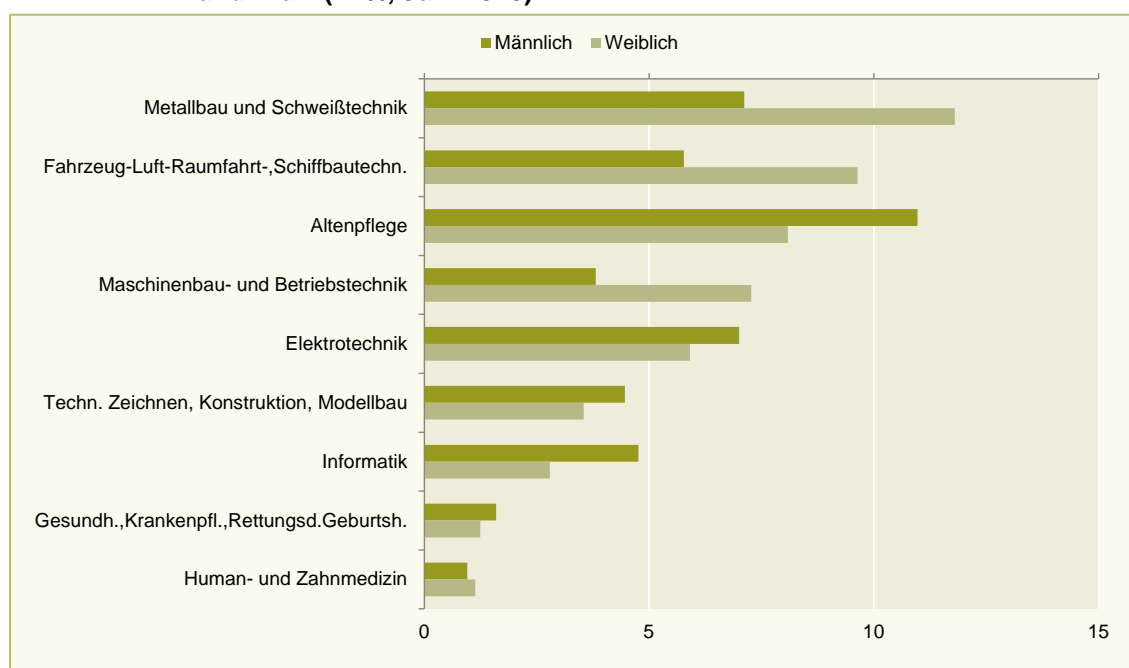
¹³ Diese hohe Teilzeitquote liegt nicht nur an der starken Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung, sondern auch an dem geringen Angebot an Vollzeitstellen.

wird gezeigt, wie hoch das Potenzial des Arbeitskräfteangebots unter Frauen mit Qualifikationen in den Engpassbereichen ist. Es werden Determinanten wie die Höhe der Arbeitslosigkeit, der Neueinstellungen sowie der Fachkräftenachwuchs der verschiedenen Qualifikationsebenen beschrieben.

4.1 Arbeitslosigkeit in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz

Die in den Engpassbereichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beschreiben nicht das vollständige Arbeitskräfteangebot. Die Arbeitslosen wie auch die Nichterwerbspersonen müssen hinzugezählt werden, um ein vollständiges Bild zu erhalten. Da über die Nichterwerbspersonen in dieser Genauigkeit (nach Berufen) keine Aussage getroffen werden kann, konzentriert sich dieser Abschnitt auf die Arbeitslosen in den identifizierten Engpassbereichen. Es wird der Arbeitslosenquotient abgebildet, der an Hand des Verhältnisses der Zahl der Arbeitslosen mit einem Zielberuf zu der Summe der Zahl der Arbeitslosen mit einem Zielberuf und der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) in dem entsprechenden Beruf berechnet wird.¹⁴ Mit diesem Quotienten kann man eine Aussage über die Chancen in dem jeweils betrachteten Beruf treffen bzw. wie hoch das potenzielle Angebot mit der entsprechenden Ausbildung für die identifizierten Engpassberufe ist, aber nicht abgerufen wird bzw. werden kann. Die folgende Abbildung zeigt die Arbeitslosenquotienten in den Engpassberufen für die Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter.

Abbildung 11: Arbeitslosenquotienten in den Engpassberufen für Männer und Frauen in Rheinland-Pfalz (in %, Juni 2013)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

¹⁴ In dieser Berechnung sind die arbeitslosen Personen auf Helferniveau berücksichtigt, da auch sie Potenziale zur Linderung des Fachkräftebedarfs stellen können.

Der Arbeitslosenquotient¹⁵ für Frauen liegt in einigen Engpassberufen deutlich über demjenigen der Männer. Im Verhältnis zu allen Frauen mit dieser Ausbildung sind die Frauen insbesondere im Metallbau und der Schweißtechnik, in der Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik sowie im Maschinenbau und Betriebstechnik deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als ihre männlichen Kollegen. Erstere gehören auch zu den Engpassberufen mit einem relativ hohen Anteil an Frauen in geringfügiger Beschäftigung. Hier scheinen Frauen besonders geringe Chancen auf eine Beschäftigung zu haben. Insgesamt zeigt die geschlechtsspezifische Differenz der Arbeitslosenquotienten, dass Frauen durchaus ein Potenzial zur Deckung des Fachkräftebedarfs darstellen. Umgekehrt lässt sich hinsichtlich dieser Kennzahl auch ein Potenzial bei den Männern insbesondere in der Altenpflege erkennen. Hier liegt der Arbeitslosenquotient der Männer deutlich über demjenigen der Frauen. Insgesamt kann festgehalten werden, dass ein Arbeitsangebot desjenigen Geschlechts, das die betrachteten Engpassberufe nicht dominiert, prinzipiell vorhanden ist, aber nicht genutzt wird. Letztlich müssen die Chancen steigen, dass diese Arbeitskräfte eingesetzt werden können. Gründe für dieses nicht genutzte Potenzial können erstens in den ungleich verteilten Zugangschancen zu den Berufen liegen, die für Frauen und Männer gelten. Hier könnte eine Diskriminierung vorliegen, wenn Arbeitgeber Frauen mit der notwendigen Qualifikation aufgrund ihres Geschlechts nicht in einem technischen (Engpass-) Beruf einstellen, weil sie ihnen bspw. weniger zutrauen als Männern. Zweitens könnten Frauen auch deswegen nicht beschäftigt sein, weil die Arbeitsbedingungen in dem technischen Bereich hinsichtlich Vereinbarkeit von Lebensumständen (wie bspw. Familien- oder Pflegeverpflichtungen) und Beruf nur unzureichend ausgestaltet sind. Entsprechend könnte sich auch das geringe Lohnniveau für Männer mit einem Berufsabschluss in der Altenpflege negativ auf eine Aufnahme einer Beschäftigung auswirken, insbesondere dann wenn, der Mann eine Familie zu versorgen hat. Schließlich ist der Anteil der arbeitslosen Personen ohne die entsprechende formale Qualifikation sehr hoch – vor allem in der Altenpflege suchen viele Personen eine Beschäftigung auf Helferniveau. Fachkräfte in diesen Bereichen sind kaum noch vorhanden. Jedoch gibt es Personen, die bereit sind in den Engpassberufen (auf Helferniveau) zu arbeiten, aber keine Tätigkeit finden, weil Fachkräfte gesucht werden. Gerade diese Personen stellen Potenzial dar, das genutzt werden kann, wenn gezielt Ausbildungen oder Weiter- und Fortbildungen angeboten werden, um die nötigen formalen Qualifikationen zu erlangen.

4.2 Neueinstellungen in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz

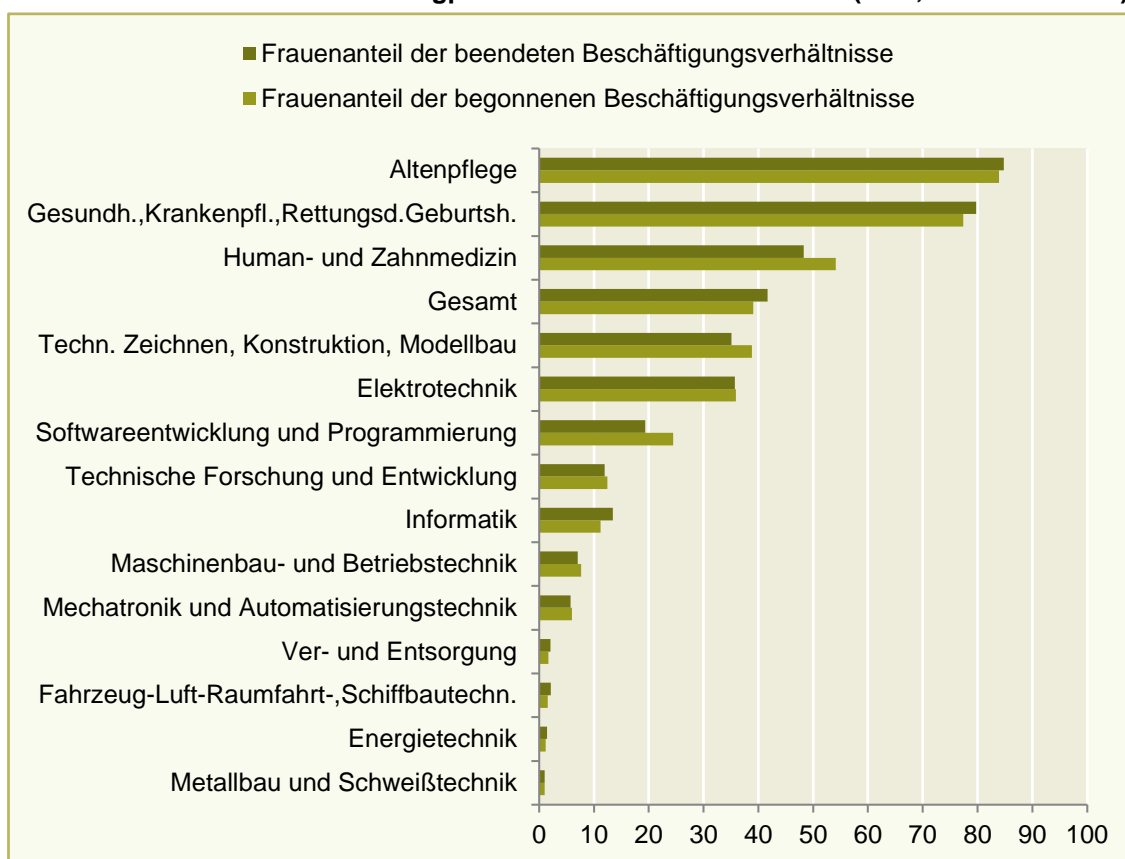
Bislang wurde die Beschäftigungssituation der Frauen an Hand von Bestandsgrößen dargestellt. Bestandsgrößen sind aber das Ergebnis von Stromgrößen, also von Zu- und Abgängen in den bzw. aus dem Arbeitsmarkt. Diese werden durch begonnene und beendete Beschäftigungsverhältnisse dargestellt. Vor allem die Ströme können so eine hohe Nachfrage abdecken. Denn das Verhältnis der einzelnen Ströme zueinander beschreibt die Veränderung der Nachfrage in den einzelnen Bereichen. Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung

¹⁵ Der Arbeitslosenquotient wird nicht dargestellt für die Engpassberufe Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik; Ver- und Entsorgung; Mechatronik und Automatisierungstechnik; Softwareentwicklung und Programmierung; Energietechnik; Technische Forschung und Entwicklung sowie Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr aufgrund zu niedriger Fallzahlen bei den Arbeitslosen (<20). Hier ist, auch wenn sich als Ergebnis ein relativ hoher Arbeitslosenquotient ergibt, kaum Potenzial durch Frauen vorhanden.

zung der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse zeigt vielmehr die unterschiedliche Dynamik der Frauen und Männer zueinander, die aber immer auch vor dem Hintergrund des Frauenanteils unter den Beschäftigten in den Berufen gesehen werden muss.

Im Zeitraum April bis Juni 2013 lagen der Anteil der von Frauen beendeten Beschäftigungsverhältnisse bei 42 % und der Anteil der von Frauen begonnenen Beschäftigungsverhältnisse bei 39 %.¹⁶ Gegenüber 2008 stieg der Anteil der Frauen an allen neu begonnen Beschäftigungsverhältnissen um etwas mehr als einen Prozentpunkt. Jedoch sind deutliche Unterschiede bei Beendigungen und Neueinstellungen von Frauen in den Berufen zu erkennen. Hier liegt vor allem bei der ausschließlichen Betrachtung der Engpassberufe eine starke Segregation vor, die wiederum Ergebnis der geschlechtsspezifischen Segregation in den Berufen ist. Abbildung 12 zeigt für 2013 den Anteil der Frauen an allen beendeten bzw. neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen in den Berufen, die einen Fachkräfteengpass zeigen. Die Berufe sind nach den höchsten Frauenanteilen von begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnissen geordnet.

Abbildung 12: Anteil der Frauen in den neu begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnissen nach Engpassberufen in Rheinland-Pfalz (in %, II. Quartal 2013)



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

¹⁶ Begonnene Beschäftigungsverhältnisse beschreiben sowohl die Beschäftigungsverhältnisse, die zum ersten Mal in diesem Bereich tätig sind, wie auch die Beschäftigungsverhältnisse, die aufgrund eines Betriebswechsels neu begonnen werden.

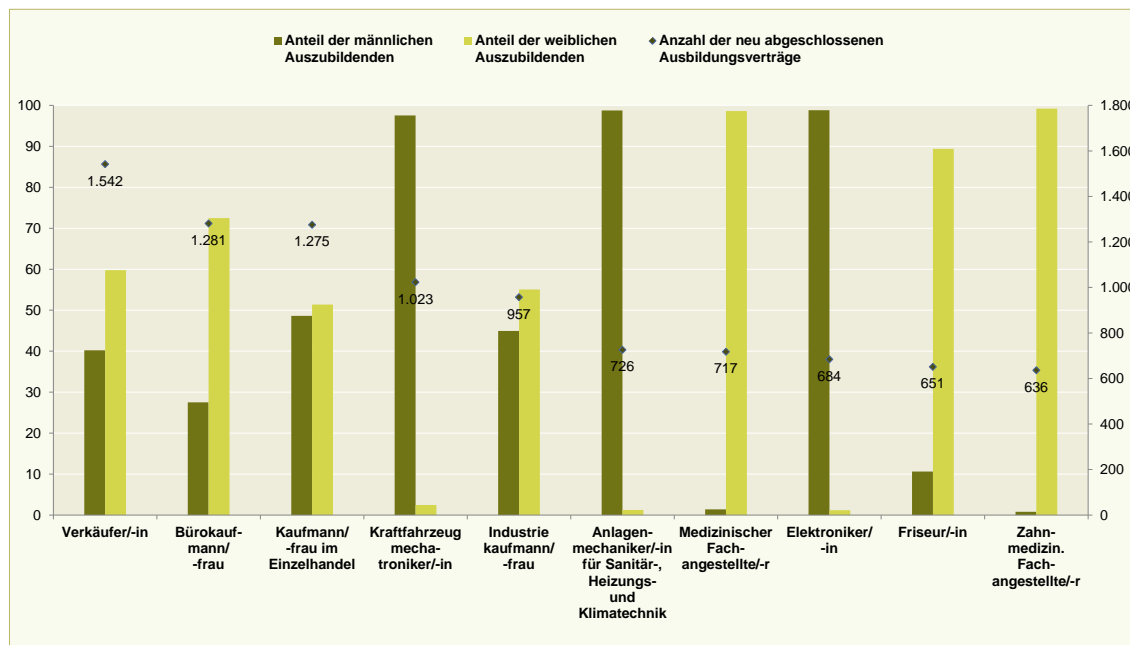
Der Anteil der von Frauen begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse variiert in den Engpassberufen kaum. Jedoch unterscheidet sich der Anteil der Frauen, die eine Beschäftigung begonnen und/oder beendet haben, zwischen den Engpassberufen erheblich. Ca. 80 % der Beschäftigungsverhältnisse werden in den Gesundheitsberufen von Frauen beendet. Das sind die Berufe, die ohnehin frauendominiert sind. In der Altenpflege und in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen liegt jeweils der Anteil der von Frauen begonnenen Beschäftigungsverhältnisse um ein bzw. zwei Prozentpunkte leicht unter dem der beendeten Beschäftigungsverhältnisse. Dadurch werden in diesen Bereichen prozentual mehr Beschäftigungsverhältnisse von Männern begonnen als beendet, dennoch wird die Fachkräftenachfrage immer noch zu 4/5 von Frauen aus dem Arbeitskräfteangebot gedeckt.

Ebenfalls überdurchschnittlich viele Frauen nehmen eine Tätigkeit als Human- bzw. Zahnmedizinerin auf (53 %). Der relative Anteil unter den von Frauen begonnenen Beschäftigungsverhältnissen liegt nunmehr über dem der beendeten Beschäftigungsverhältnisse (48 %). Im Durchschnitt liegt der Anteil der von Frauen neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse mit ca. 40 % im Berufsbereich des technischen Zeichnens, der Konstruktion, des Modellbaus ebenfalls relativ hoch. Bei diesen Berufen handelt es sich um den technischen Engpassbereich mit dem höchsten Frauenanteil. In der Softwareentwicklung und Programmierung lag der Anteil der Frauen bei den neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen über dem der von Frauen beendeten Beschäftigungsverhältnisse. Auch in der technischen Forschung und Entwicklung sowie in der Maschinenbau- und Betriebstechnik begannen mehr Frauen ein Beschäftigungsverhältnis als von ihnen beendet wurde. Allerdings könnte dies am sehr niedrigen Niveau des Frauenanteils liegen. Insgesamt ist in Berufen die Fluktuation am höchsten, in denen Frauen ohnehin stark vertreten sind. In Bezug zum Frauenanteil an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den einzelnen Berufen ist die Dynamik jedoch nicht überdurchschnittlich hoch. Die Beschäftigungsströme in den einzelnen Engpassberufen unterscheiden sich zwischen Frauen und Männern kaum, sodass dort bislang kaum Potenzial zur Gewinnung von Fachkräften des jeweils weniger dominierenden Geschlechts besteht.

4.3 Weiblicher Fachkräftenachwuchs in Rheinland-Pfalz

Obwohl die Beschäftigung von Frauen deutlich gestiegen ist und die Berufsstruktur auf dem Arbeitsmarkt sich bedingt durch den Wandel in der Wirtschaftsstruktur verändert hat, besteht immer noch ein geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten. So sind weiterhin die Gesundheits- und Sozialberufe, Büroberufe oder auch personennahe Dienstleistungsberufe (wie Friseurin) Frauendomänen. Dahingegen werden technische Berufe – also gerade die Berufe mit erhöhtem Fachkräftebedarf – und verarbeitende Berufe vor allem von Männern ausgeübt (siehe auch Hausmann/Kleinert 2014). Diese Geschlechtersegregation lässt sich auch bei der Betrachtung der Top-Ten-Ausbildungsberufe erkennen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verdeutlicht diese Struktur der Verteilung der Männer und Frauen in den zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen in Rheinland-Pfalz.

Abbildung 13: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge und Anteil nach Geschlecht in den Top-Ten-Ausbildungsberufen in Rheinland-Pfalz (in %, 30. September 2013)



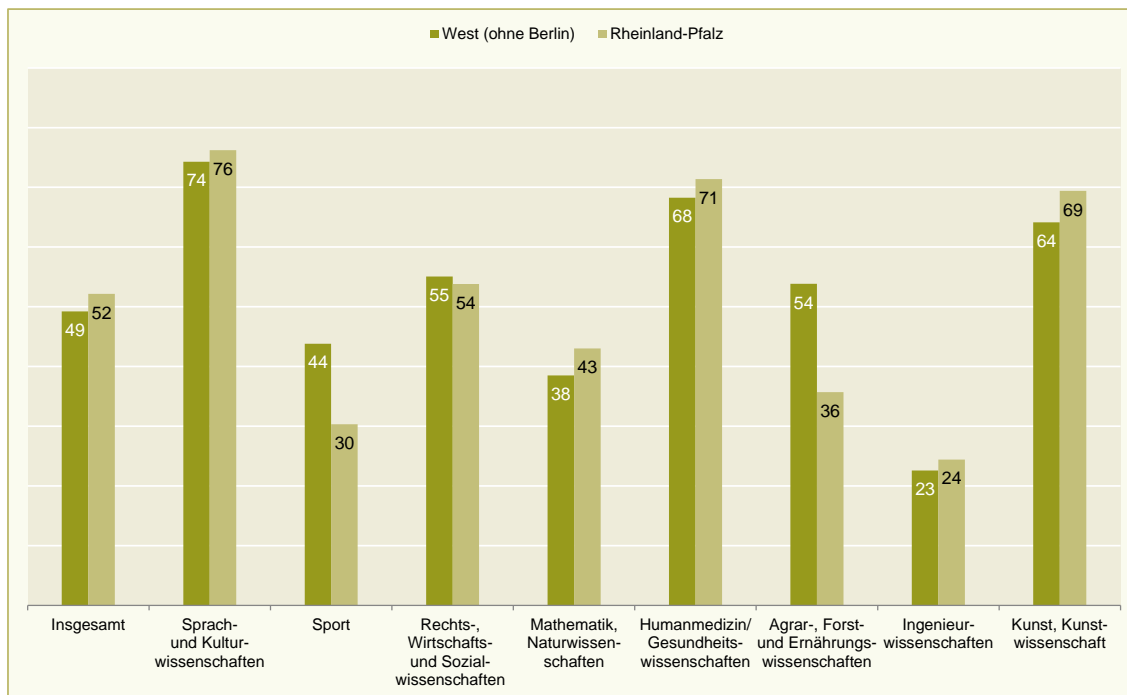
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; eigene Darstellung.

Unter den zehn beliebtesten Ausbildungsberufen der Ausbildungsanfängerkohorte 2013 sind fünf der identifizierten Engpassberufe. Der geringe Frauenanteil in den Engpassberufen spiegelt sich in den Ausbildungsberufen wider. So sind weibliche Auszubildende in den Bereichen Kraftfahrzeugmechatroniker, Anlagenmechaniker sowie Elektroniker rar. Der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden liegt dort nicht einmal bei je 5 %. Diese Zusammensetzung erklärt auch den niedrigen Frauenanteil in den Engpassberufen. Über die zur Deckung des Bedarfs benötigten Qualifikationen verfügen vor allem die Männer, das heißt das Angebot an Frauen ist für die Engpassbereiche nicht vorhanden. Dagegen kehrt sich das Verhältnis in den medizinischen Berufen (für (Zahn-)medizinischen Fachangestellten) um. Hier machen Frauen an allen Auszubildenden fast 100 % aus. Zudem erlernen Frauen immer noch sehr häufig Berufe zur Bürofachkraft, Verkäuferin oder Friseurin. Dies sind aber zugleich Berufe, deren Nachfrage nach Fachkräften zwar vorhanden, aber nicht akut ist, was womöglich auch begrenzte Berufsperspektiven bedeutet. Es würde den Betrieben wie auch den Arbeitskräften selbst helfen, wenn die Chancen der jungen Frauen erhöht würden, die gefragten Berufe zu erlernen. Die Frauen könnten dadurch ein höheres Einkommen erzielen. Ebenso könnte sich die Wahrscheinlichkeit, ein nicht atypisches Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen bzw. die Möglichkeit, zeitlich mehr zu arbeiten – sofern die Rahmenbedingungen es zulassen – erhöhen.

Viele der Engpassberufe haben auch deswegen einen erhöhten Fachkräftebedarf, weil es vor allem an Spezialisten und Experten, wie bspw. im Bereich Mechatronik und Automatisierungstechnik, Maschinenbau und Betriebstechnik, Elektrotechnik oder Informatik und Softwareentwicklung und Programmierung, fehlt, das heißt an Arbeitskräften mit mindestens einem Hochschulabschluss. Die Studienwahl unter den Geschlechtern spielt zur Fachkräftedeckung auch hier eine bedeutende Rolle. Zwar lässt sich die Segregation auch für die Stu-

dienfachwahl erkennen, jedoch ist sie weniger stark ausgeprägt als bei der beruflichen Ausbildung.

Abbildung 14: Studienanfängerinnen nach Studienfach in Rheinland-Pfalz (in %, 2012¹⁷)



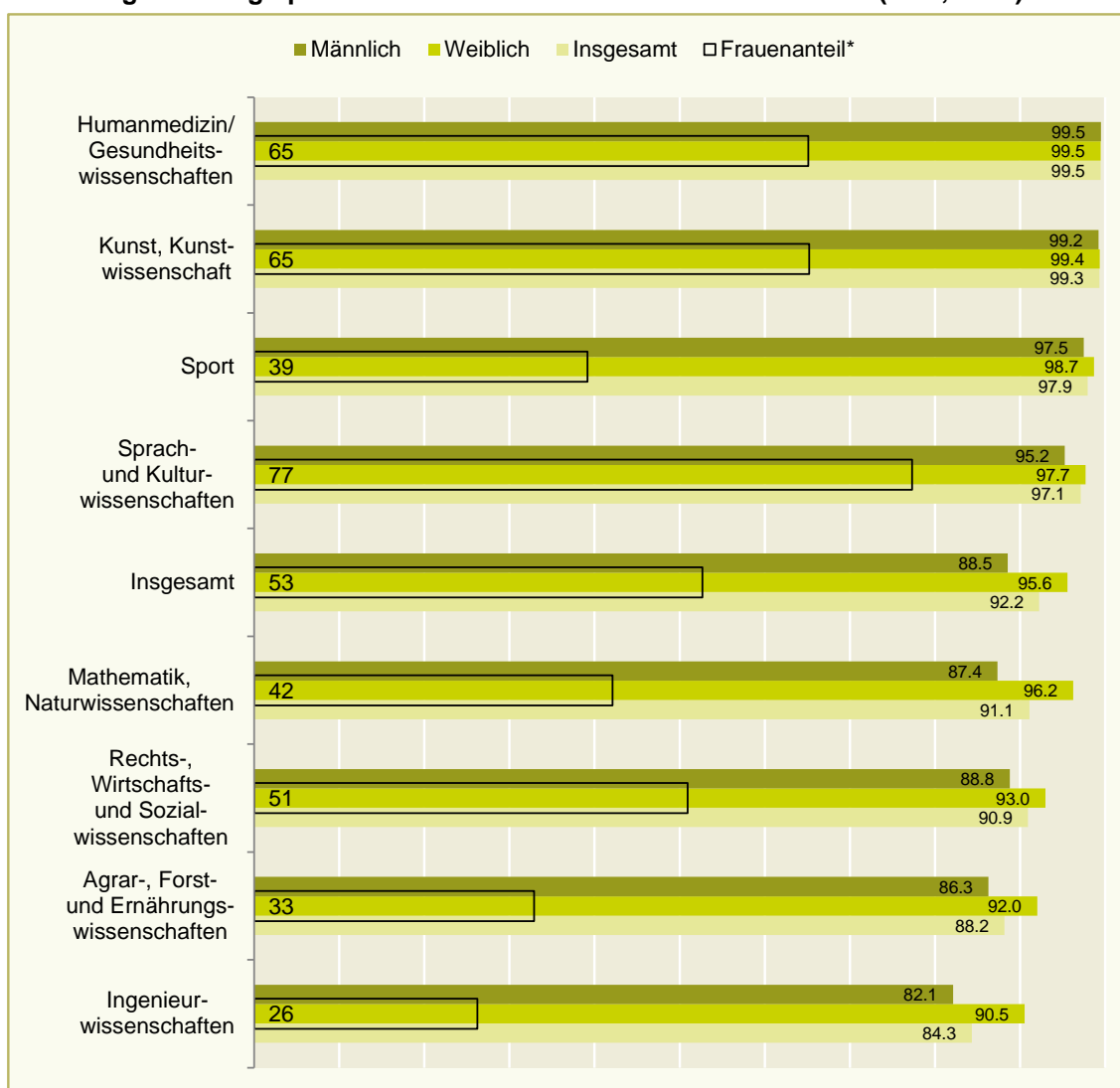
Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz; eigene Darstellung.

Die Abbildung 14 zeigt, dass auch hier eine Segregation bei den Studienanfängern vorherrscht. Zwar beginnen in Rheinland-Pfalz zum Studienjahr 2012 mehr Frauen als Männer ein Studium. Die Frauen entscheiden sich aber hauptsächlich für Sprach- und Kulturwissenschaften, Humanmedizin sowie Kunst und Kunstwissenschaften. In diesen Studienfächern macht der Frauenanteil zwischen 69 % und 76 % aus. Die Studienfächer, die für Berufe in den Engpassbereichen qualifizieren und damit später positive Beschäftigungsaussichten in den (technischen) Engpassbereichen ermöglichen, weisen einen geringen Anteil an Studienanfängerinnen auf. Immerhin über 40 % der Studierenden in Mathematik und Naturwissenschaften sind weiblich, in den Ingenieurwissenschaften ist dieser Anteil mit knapp über 20 % aber deutlich geringer. Entscheiden sich mehr Frauen für ein Studium, das Fachkräfte für Engpassbereiche ausbildet, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, die erworbenen Qualifikationen auch entsprechend einzusetzen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Wissen brachliegt, ist gegenüber Studiengängen mit weniger guten Beschäftigungsperspektiven, wie bspw. den sprach- und kulturwissenschaftlichen oder der Kunst bzw. den kunstwissenschaftlichen Studiengängen, geringer. Allerdings liegt die Konzentration von Frauen, wie die Zahlen aus der Abbildung oben verdeutlichen, in den sprach- und kulturwissenschaftlichen Fächergruppen oder in der Kunst bzw. in den kunstwissenschaftlichen Fächergruppen deutlich höher als in den naturwissenschaftlichen Fächergruppen. Letztlich ist aber für die Deckung des Fachkräf-

¹⁷ Das Studienjahr umfasst alle Studierenden, die im Sommersemester 2012 und im Wintersemester 2012/13 ihr Studium in Rheinland-Pfalz begonnen haben.

tebedarfs entscheidend, wer tatsächlich einen Studienabschluss erreicht. Die Struktur des Anteils der Frauen bei den Absolventen in den Fächergruppen entspricht derjenigen zu Beginn des Studiums. Die Erfolgsquoten geben an, wie hoch der Anteil der erfolgreichen Absolventen gegenüber den Studierenden ist, die insgesamt zur Abschlussprüfung angetreten sind, also wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass ein Prüfling sein Studium erfolgreich abschließt.

Abbildung 15: Erfolgsquoten nach Studienfach und nach Geschlecht (in %, 2012)



Anm.: *an allen Prüflingen im Prüfungsjahr 2012

Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz; eigene Darstellung.

Zunächst ist zu erkennen, dass die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes bis zum Ende des Studiums eine leicht größer werdende Tendenz zeigt. Der Frauenanteil in den männerdominierten Studienfächern, wie bspw. Mathematik und Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften, aber auch in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften¹⁸,

¹⁸ Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften haben den höchsten Rückgang des Frauenanteils bis zum Ende des Studiums mit ca. fünf Prozentpunkten zu verzeichnen.

sinkt zum Ende des Studiums nur leicht um ein bis zwei Prozentpunkte. Aber dieser leichte Rückgang des Frauenanteils zeigt dennoch, dass die Abbrecherquote unter Frauen etwas höher zu sein scheint als unter Männern. Mit ca. 92 % ist die Erfolgsquote in Rheinland-Pfalz relativ hoch. Insgesamt weisen Frauen eine deutlich höhere Erfolgsquote auf als Männer. 96 % der weiblichen Prüflinge schließen ihr Studium mit Erfolg ab, bei den männlichen sind es nur 89 %. Die Erfolgsquoten variieren zwischen den Studienfächern stark: Prüflinge in Humanmedizin sowie Kunst und Kunstwissenschaften schließen zu fast 100 % das Studium erfolgreich ab. Ausgerechnet in den Studienfächern, die vorwiegend Berufe mit erhöhtem Fachkräftebedarf bedienen, ist der Anteil der erfolgreichen Studierenden relativ gering. So liegt die Erfolgsquote bei den Ingenieurwissenschaften mit 84 % deutlich unter dem Durchschnitt. Nur leicht unter dem Durchschnitt liegen die Erfolgsquoten in Mathematik und Naturwissenschaften mit 91 %. Die Diskrepanz bei den Erfolgsquoten zwischen den Studienfächern lässt sich einerseits durch die unterschiedlich hohen Anforderungen erklären, die bei niedrigen Erfolgsquoten von einem höheren Anteil der Studierenden nicht erfüllt werden kann. Dies könnte insbesondere für die naturwissenschaftlichen Studiengänge zutreffen. Gerade in diesen Fächern kann der Fachkräftepool durch Frauen erhöht werden, da sie wesentlich höhere Erfolgsquoten als Männer aufweisen. Bei der Betrachtung der Erfolgsquoten nach Geschlecht reduzieren sich die Unterschiede der Anteile von Männern und Frauen unter den Absolventen deutlich, insbesondere in den männerdominierten Studienfächern. Hier ist die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Studienabschlusses bei Frauen zwischen sechs und neun Prozentpunkte höher als bei den Männern. 91 % der Prüfungskandidatinnen in den Ingenieurwissenschaften schließen ihr Studium erfolgreich ab, gegenüber 82 % unter den Prüfungskandidaten. In Mathematik liegt diese Quote für Frauen bei 96 %, für Männer bei 88 %. Gründe für die Diskrepanz werden in diversen Studien durch den größeren Erfolg der Frauen im Studium erklärt, das heißt sie erzielen die besseren Noten (BMBF 2005). Montmarquette et al. (2002) erklären die höheren Erfolgsquoten bei Frauen dadurch, dass Männer bei der Wahl des Studienfaches die späteren finanziellen Gewinne berücksichtigen, die sie bei erfolgreichem Studienabschluss erzielen können. Dabei nehmen sie die Möglichkeit in Kauf, das Studium ohne Erfolg zu beenden. Hier wäre ein Ansatzpunkt, die Frauen in ihrer Berufswahl zu stärken, insbesondere diejenigen, die nicht frauentypische Berufe wählen.

5 Fazit

Anhand einer Bestandsaufnahme wurde die Erwerbssituation der Frauen insgesamt und in den Engpassbereichen dargestellt. In diesem Kontext wurden die Entwicklungen der Frauenerwerbstätigkeit in einem Vergleich der Altersgruppen miteinander beschrieben. Insgesamt zeigen sich positive Entwicklungen, dennoch sind Frauen immer noch mit weniger positiven Beschäftigungsbedingungen bzw. -aussichten als die Männer in den Arbeitsmarkt integriert. Die Teilzeitquote von Frauen liegt im Durchschnitt bei knapp 51 %, dabei unterscheiden sich die Quoten zwischen den Altersgruppen und zwischen den Qualifikationsniveaus zum Teil erheblich. Dies hat unterschiedliche Gründe: Zu nennen sind hier vor allem betriebliche, insbesondere bei den jüngeren Frauen, aber auch familiäre Ursachen für die Frauen ab 35 Jahren. Der durchschnittliche Anteil der Frauen in geringfügiger Beschäftigung liegt bei 22 %. Auch hier unterscheiden sich die Quoten je nach Alter und Qualifikation erheblich. Der

Anteil bei den 15- bis 24-Jährigen ist besonders hoch, weil diese oftmals einen Job zur Finanzierung der Ausbildung bzw. des Studiums ausüben.

Die alleinige Betrachtung der Engpassberufe zeigt eine deutlich geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes. Frauen sind vor allem in den Gesundheits- und Sozialbereichen beschäftigt, während sie in den technischen Engpassbereichen kaum vertreten sind. In den Branchen, in denen Beschäftigte mit Engpassberufen einen Anteil von ca. 25 % ausmachen, ist die Beschäftigungsentwicklung für Frauen größtenteils überproportional gestiegen. Allerdings ist dies hauptsächlich auf einen Zuwachs im Verwaltungsbereich zurückzuführen, weil Frauen in den Engpassbranchen als Bürofachkraft eingestellt werden. Arbeiten Frauen aber in einem Beruf mit erhöhtem Fachkräftebedarf, so tun sie dies überdurchschnittlich oft in Vollzeit und unterdurchschnittlich häufig in geringfügiger Beschäftigung. Hier scheint kaum Potenzial vorhanden zu sein. Anders sieht es bei der Betrachtung der Arbeitslosigkeit unter den Frauen mit einem Engpassberuf als Zielberuf aus. Dort ist der Arbeitslosenquotient zum Teil deutlich höher als derjenige der Männer, was auf ein quantitatives Potenzial schließen lässt, das aktiviert werden muss. Frauen scheinen aber auch eine geringe Arbeitsmarktfrequenz aufzuweisen, da weniger als die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen beendet bzw. begonnenen werden. Allerdings werden in den männerdominierten Engpassbereichen von Frauen nicht mehr Beschäftigungsverhältnisse begonnen als beendet. Der Fachkräftebedarf wird nicht durch eine vermehrte Einstellung von Frauen gedeckt, was aber auch nur bedingt möglich ist, da sich einerseits die Männer stärker in den technischen Engpassberufen konzentrieren und andererseits in diesen Bereich kaum weiblicher Fachkräftenachwuchs folgt. Dies gilt sowohl für das mittlere wie auch für das hohe Qualifikationsniveau, wie der Frauenanteil in den Ausbildungsberufen im technischen Bereich und in den naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern zeigt. Für alle aufgezeigten Indikatoren zeigen sich mit Blick auf die Geschlechter verfestigte Strukturen. Weiblicher Fachkräftenachwuchs bietet daher nur wenig Potenzial zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den (technischen) Engpassbranchen, da diese Strukturen bis in die jüngsten Altersgruppen, also bis zu den Arbeitsmarkteinsteigern hineinreichen. Dabei bieten gerade die Engpassbereiche, da sie im Wachstum begriffen sind, gute Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten für weibliche Arbeitskräfte. Ebenso kann der Wunsch nach einer höheren Arbeitszeit in den Engpassbereichen besser realisiert werden, wie der hohe Anteil an weiblichen Beschäftigten in Vollzeit vermuten lässt. Allerdings zeigen die Vollzeitquoten und die Arbeitslosenquotienten unter Frauen auch, dass das Potenzial nicht voll ausgeschöpft ist. Gründe sind hier noch derart gestaltete Arbeitsbedingungen, unter denen sich der Beruf nicht optimal mit der Familie vereinbaren lässt. Wenn jedoch die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes reduziert werden könnte und dadurch die Frauen mehr Gewicht vor allem in den technischen Berufen erlangen würden, könnten sie möglicherweise ihre Interessen besser durchsetzen und den Zugang zu dem (erlernten) Engpassberuf verbessern.

Literatur

Achatz, Juliane (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 263–301.

Anker, Richard (1998): Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world. Genf.

BA (2013a): Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) (KIdB 2010), Analytikreport der Statistik. Juni 2013, Nürnberg 2013.

BA (2013b): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Fachkräfteengpassanalyse Juni 2013. Arbeitsmarktberichterstattung Juni 2013, Nürnberg.

BA (2014): Arbeitskräftenachfrage und Fachkräfteengpass. Methodenbericht des Statistik Service der Bundesagentur für Arbeit, November 2014, Nürnberg.

BMAS (2014): Fortschrittsbericht 2013 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung, Berlin.

BMBF (2005): Frauen im Studium. Langzeitstudie 1983 – 2004. Deutschland von morgen. Bonn, Berlin.

BMFSJF (2012): Frauen im Minijob - Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf“, Berlin.

BMWE (2014): Fachkräfteengpässe in Unternehmen. In vielen Berufsgattungen bestehen seit längerem Engpässe, Berlin.

BMWI (2013): Engpassanalyse 2013. Besondere Betroffenheit in den Berufsfeldern Energie und Elektro- sowie Maschinen- und Fahrzeugtechnik, Berlin.

Brenzel, Hanna; Kettner, Anja; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Müller, Anne; Rebien, Martina; Röttger, Christof; Szameitat, Jörg (2013): Neueinstellungen im Jahr 2012: Strukturwandel und Demografie prägen die Personalsuche. (IAB-Kurzbericht, 17/2013), Nürnberg.

Burkert, Carola; Garloff, Alfred (2013): Vergebene Möglichkeiten: Potenziale der Migranten und Migrantinnen nutzen. In: S. Hessen & E. S. Europäische Kommission (Hrsg.), Potenziale nutzen. Demografischer Wandel und Arbeitsmarktentwicklung in Hessen, Frankfurt am Main, S. 9–12.

Burkert, Carola; Kettner, Anja (2010): Potenziale der Migranten nutzen. In: Clavis, H. 3, S. 6–7.

Diener, Katharina; Götz, Susanne; Schreyer, Franziska; Stephan, Gesine (2013): Lange Erwerbsunterbrechungen von Frauen: Beruflicher Wiedereinstieg mit Hürden. (IAB-Kurzbericht, 24/2013), Nürnberg.

Eichhorst, Werner; Kendzia, Michael J.; Peichl, Andreas; Pestel, Nico; Siegloch, Sebastian; Tobsch, Verena (2011): Aktivierung von Fachkräftepotenzialen: Frauen und Mütter (Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales) . IZA Research Report Nr. 39.

Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. (IAB-Kurzbericht, 09/2014), Nürnberg.

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Helmrich; Robert (2014): Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung. Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 unter Berücksichtigung von Lohnentwicklungen und beruflicher Flexibilität, Bonn.

Montmarquette, Claude; Cannings, Kathy; Mahseredjian, Sophie (2002): How do young people choose college major?. In: Economics of Education Review, Vol. 21(6), 543–556.

OECD (2013): Employment Outlook 2013, Paris.

Statistisches Bundesamt (2012): Geburten in Deutschland 2012. Wiesbaden.

Tivig, Thusnelda, Henseke, Golo; Neuhaus, Jens (2011): Berufe im Demografischen Wandel. Alterungstrends und Fachkräfteangebot, Dortmund.

Vogel, Claudia (2009): Teilzeitbeschäftigung: Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerb-sübergänge von Frauen. In: Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung, Jg. 42, H. 2, S. 170–181.

Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. (IAB-Kurzbericht, 09/2011), Nürnberg, 8 S.

Anhang

Tabelle A 1: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Engpassberufen nach Branchen in Rheinland-Pfalz (in %, 30. Juni 2013)

Tätigkeit nach Kld2010	Gesamt	Verarbeitendes Gewerbe	Energieversorgung	Wasserversorgung, Abwasser-/Abfallent., Beseitigung von Umweltverschmutzung	Information und Kommunikation	Gesundheits- und Sozialwesen
Berufe - Gesamt	100	24,5	0,7	0,8	2,5	13,6
Metallbau und Schweißtechnik	100	69,9	0,2	0,5	0,1	0,3
Maschinenbau- und Betriebstechnik	100	77,7	0,5	0,7	1,1	0,3
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt-, Schiffbautechnik	100	17,3	0,3	1,0	0,1	0,2
Mechatronik und Automatisierungstechnik	100	61,4	1,7	1,0	3,1	0,2
Energietechnik	100	34,6	10,8	1,4	0,4	1,6
Elektrotechnik	100	33,8	5,2	0,3	18,2	0,8
Technische Forschung und Entwicklung	100	53,7	0,7	0,3	5,6	0,2
Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau	100	51,4	1,4	0,6	1,0	0,2
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	100	7,2	2,9	2,2	0,0	1,6
Ver- und Entsorgung	100	19,0	4,2	31,1	0,6	1,6
Informatik	100	17,5	0,7	0,2	32,7	4,4
Softwareentwicklung und Programmierung	100	17,4	0,0	0,0	60,2	0,5
Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	100	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	100	0,4	0,0	0,0	0,0	94,4
Human- und Zahnmedizin	100	1,4	0,0	0,0	0,0	93,6
Altenpflege	100	0,0	0,0	0,0	0,0	96,8

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

In der Reihe IAB-Regional Rheinland-Pfalz-Saarland sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
03/2014	Otto, Anne; Neu, Nathalie; Schieler, Manuel; Wydra- Somaggio, Gabriele	Gender Pay Gap beim Berufseinstieg von Hochschulabsolven- ten
02/2014	Copestake, Silvina; Lu- dewig, Oliver; Stabler, Joch- en; Weyh, Antje	Arbeitsplatzdynamik im Saarland
01/2014	Agossa, Milhoub Tozet; Ludewig, Oliver; Stabler, Jochen; Weyh, Antje	Arbeitsplatzdynamik in Rheinland-Pfalz
03/2013	Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Hell, Stefan; Otto, Anne; Schaade, Peter	Attraktivität der Standorte Hessen und Rheinland-Pfalz für (jun- ge) Fachkräfte
02/2013	Hell, Stefan; Otto, Anne	Arbeitnehmerüberlassung im Saarland und in Westdeutschland

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](#):

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland
Nr. 01/2015

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/RPS/2015/regional_rps_0115.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter
<http://www.iab.de/de/publikationen/regional/rheinland-pfalz-saarland.aspx>

ISSN 1861-1540

Rückfragen zum Inhalt an:

Gabriele Wydra-Somaggio
Telefon 0681.849 268
E-Mail gabriele.wydra-somaggio2@iab.de