

Zimmermann, Klaus F.

Working Paper

Das Wachstum der Zukunft ist weiblich

IZA Standpunkte, No. 48

Provided in Cooperation with:

IZA – Institute of Labor Economics

Suggested Citation: Zimmermann, Klaus F. (2012) : Das Wachstum der Zukunft ist weiblich, IZA Standpunkte, No. 48, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/91833>

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.

IZA Standpunkte Nr. 48

Das Wachstum der Zukunft ist weiblich

Klaus F. Zimmermann

März 2012

Das Wachstum der Zukunft ist weiblich

Klaus F. Zimmermann

IZA und Universität Bonn

IZA Standpunkte Nr. 48
März 2012

IZA

Postfach 7240
53072 Bonn

Tel.: (0228) 3894-0
Fax: (0228) 3894-180
E-Mail: iza@iza.org

Die Schriftenreihe "IZA Standpunkte" veröffentlicht politikrelevante Forschungsarbeiten und Diskussionsbeiträge von IZA-Wissenschaftlern, IZA Research Fellows und IZA Research Affiliates in deutscher Sprache. Die Autoren sind für den Inhalt der publizierten Arbeiten verantwortlich. Im Interesse einer einheitlichen Textzirkulation werden Aktualisierungen einmal publizierter Arbeiten nicht an dieser Stelle vorgenommen, sondern sind gegebenenfalls nur über die Autoren selbst erhältlich.

ZUSAMMENFASSUNG

Das Wachstum der Zukunft ist weiblich^{*}

Um den deutschen Arbeitsmarkt demografiefest zu machen, bedarf es einer stärkeren Aktivierung des Potenzials weiblicher Erwerbspersonen bei gleichzeitiger Steigerung der Geburtenrate. Der vorliegende Beitrag zeigt Handlungsoptionen zur Lösung dieser beiden zentralen Zukunftsaufgaben auf und weist dabei der Schaffung besserer Betreuungsangebote eine Schlüsselrolle zu.

JEL-Codes: J13, J16, J21

Schlagworte: Demografischer Wandel, Fachkräftemangel, Fertilität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Familienpolitik, Kinderbetreuung, Frauenerwerbsquote

Kontaktadresse:

Klaus F. Zimmermann
IZA
Postfach 7240
D-53072 Bonn
E-Mail: direktor@iza.org

* Eine gekürzte Fassung dieses Beitrags ist das Grußwort des Autors zur *women&work* Messe, die am 5. Mai 2012 im World Congress Center Bonn (WCCB) stattfindet.

Zentrale Zukunftsaufgaben auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Unser Arbeitsmarkt steht vor einer Zeitenwende: Nicht mehr der Mangel an Arbeitsplätzen, sondern der Mangel an Arbeitskräften wird zur zentralen Herausforderung einer zukunftsorientierten Beschäftigungspolitik. Dringlichste politische Aufgabe der kommenden Jahre ist es also, den deutschen Arbeitsmarkt demografiefest zu machen. Bisher ist er leider auf die dramatischen demografischen Veränderungen nur unzureichend vorbereitet.

Zwei Aspekte sind dabei wichtig:

Erstens: Wie kommen wir in Deutschland wieder zu einer höheren Geburtenrate? Mit der jährlichen Zahl der Geburten stehen die Deutschen inzwischen an hinterer Stelle in der Europäischen Union. Eine nachhaltige Trendwende ist – trotz der neuen Priorität Familienpolitik – noch nicht klar erkennbar. Die Geburtenentwicklung in Deutschland stagniert nach Jahren starker Rückläufigkeit vielmehr auf niedrigem Niveau. So kamen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2009 bei uns rund 665.000 Kinder zur Welt, nicht einmal halb so viele wie 1964. Zwar kletterte die Geburtenzahl im Jahr 2010 geringfügig auf rund 678.000 Kinder, aber es wären jährlich mindestens 1,1 Millionen Neugeborene erforderlich, um einer Bevölkerungsabnahme und einer wachsenden Verzerrung des Altersaufbaus entgegenzuwirken.

Zweitens: Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels müssen wir unser weibliches Erwerbspotenzial besser nutzen. Nach Berechnungen der OECD könnten bis zu 2,4 Millionen Frauen bei veränderten Rahmenbedingungen wie einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis zum Jahr 2025 zusätzlich für den Arbeitsmarkt gewonnen werden – vor allem in der wichtigen Gruppe der Frauen mit relativ hohen Bildungsabschlüssen. Flexiblere Arbeitszeiten, die der Familiensituation angepasst werden, sind ein wichtiges Element, um diesen Prozess zu fördern. So könnten nach einer Studie des IZA bis zu 1,5 Millionen Vollzeitstellen allein durch aktuell nicht erwerbstätige Mütter besetzt werden, wenn sie in ihrem jeweiligen Beruf die Möglichkeit hätten, die Arbeitszeit flexibler und damit familienfreundlicher zu gestalten (vgl. Eichhorst et al., 2011).

Wenn wir die beiden Zukunftsaufgaben – mehr Kinder einerseits, mehr weibliche Arbeitskräfte andererseits – lösen wollen, setzt dies ein verändertes Denken und Handeln in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft voraus.

Die Schlüsselrolle der Familienpolitik

Deshalb fordert das IZA seit langem, die verschiedenen familienpolitischen Leistungen in Deutschland von jährlich rund 200 Milliarden Euro stärker auf die frühkindliche Betreuung zu konzentrieren, um diesen Frauen bessere Berufsperspektiven zu bieten (vgl. u.a. Zimmermann et al., 2008; Zimmermann et al., 2009; Schneider und Zimmermann, 2010).

Wie es besser gehen könnte, dafür liefert die Familienpolitik in Ländern wie Frankreich oder Schweden interessante Hinweise. Dort erhalten Eltern zwar geringere direkte Transferleistungen wie Kindergeld. Dafür sind öffentliche Hilfen wie etwa Kinderkrippen und Ganztagschulen umso umfassender. Familie und Beruf lassen sich auf diesem Weg offenkundig besser vereinbaren.

Unser deutsches Problem ist ein ganz spezifisches: Auf den ersten Blick liegt der Anteil von erwerbstätigen Frauen bei uns über dem EU-Durchschnitt. Im Jahr 2009 waren 71,4 Prozent der deutschen Frauen erwerbstätig. Dies übertrifft den Durchschnittswert der 15 alten EU-Staaten von 65,9 Prozent, doch Länder wie die Niederlande, Finnland, Schweden, Dänemark schneiden noch deutlich besser ab. In Dänemark sind zum Beispiel 77,3 Prozent der Frauen berufstätig.

Denn in Deutschland arbeiten sehr viele Frauen nur in Teilzeit. So liegt deren Anteil in der Altersgruppe von 25 bis 49 Jahren hierzulande bei 39 Prozent, aber in Frankreich bei lediglich 23 Prozent.

Bessere Betreuungsangebote sind also die wichtigste Maßnahme, die berufliche Verfügbarkeit von Frauen zu stärken. Eine gestiegene Frauenerwerbstätigkeit führt wiederum zu zusätzlichen Wachstumsimpulsen durch die Verlagerung von Haushalts- in Marktproduktion und stärkt die Binnennachfrage. So hat Goldman Sachs errechnet, dass das deutsche Bruttoinlandsprodukt um neun Prozent gesteigert werden könnte, wenn das Potenzial an weiblichen Arbeitskräften voll ausgeschöpft würde (Daly, 2007).

Weibliche Potenziale endlich besser nutzen

Jede Frau, die beruflich nicht in die Position kommt, für die sie qualifiziert ist, kostet uns Wachstum. Umgekehrt stabilisieren Frauen schon heute in ganz erheblichem Maße unseren Arbeitsmarkt.

Das Potenzial ist vorhanden: Frauen sind längst nicht mehr das schwache Geschlecht, sondern das starke – vor allem was ihre Bildung und Qualifikation betrifft. So sind 55 Prozent der Abiturienten und 51 Prozent der Hochschulabsolventen weiblich.

Dennoch sind Frauen im unternehmerischen Topmanagement und auf der mittleren Führungsebene noch deutlich unterrepräsentiert. So sind weiterhin nur 30 Prozent der Führungskräfte weiblich und lediglich 2,5 Prozent der Vorstandsmitglieder der 200 größten deutschen Unternehmen sind Frauen (vgl. Holst und Schimeta, 2011). Ebenso verdienen Frauen noch immer bis zu 20 Prozent weniger als gleich qualifizierte Kollegen. Diese Diskrepanzen sind auch ökonomisch falsch, denn Unternehmen mit hohem Frauenanteil sind hinsichtlich Produktivität, Motivation und Rentabilität besonders erfolgreich. So erzielen Firmen mit vielen Frauen auf der ersten Führungsebene eine höhere Eigenkapitalrendite.

Auch in der Zukunft brauchen wir weiter ein stabiles Wachstum. Unser Wachstum der Zukunft ist deshalb weiblich!

Literatur

- Daly, Kevin (2007): „Gender Inequality, Growth and Global Ageing“, *Global Economics Paper* No. 154. Goldman Sachs.
- Eichhorst, Werner, Paul Marx und Verena Tobsch (2011): „Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten – ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels“, *IZA Research Report* No. 33. Bonn: Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Holst, Elke und Julia Schimeta (2011): „29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen“, *Wochenbericht des DIW Berlin* 3/2011, 2-10.
- Schneider, Hilmar und Klaus F. Zimmermann (2010): „Agenda 2020: Strategien für eine Politik der Vollbeschäftigung“, *IZA Standpunkte* Nr. 24. Bonn: Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Zimmermann, Klaus F., Michael C. Burda, Kai A. Konrad, Friedrich Schneider, Hilmar Schneider, Jürgen von Hagen und Gert G. Wagner (2008): „Petersberger Erklärung“, *Wirtschaftsdienst* 12, 814-815.
- Zimmermann, Klaus F., Hilmar Schneider, Werner Eichhorst, Holger Hinte und Andreas Peichl (2009): „Vollbeschäftigung ist keine Utopie: Arbeitsmarktpolitisches Programm des IZA“, *IZA Standpunkte* Nr. 2. Bonn: Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA).