

Holger Schäfer / Jörg Schmidt / Oliver Stettes

Beschäftigungsperspektiven von Frauen

Eine arbeitsmarktökonomische Analyse im Spiegel
der Gleichstellungsdebatte

Positionen

Beiträge zur Ordnungspolitik
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Holger Schäfer / Jörg Schmidt / Oliver Stettes

Beschäftigungsperspektiven von Frauen

Eine arbeitsmarktökonomische Analyse im Spiegel
der Gleichstellungsdebatte

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://www.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-24154-5 (Druckausgabe)

ISBN 978-3-602-45954-4 (E-Book|PDF)

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2013 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Druck: Hundt Druck GmbH, Köln

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Der Arbeitsmarkt für Frauen	6
2.1	Erwerbsbeteiligung von Frauen	6
2.2	Arbeitslosigkeit und Erwerbswünsche von Frauen	10
2.3	Entwicklung und Strukturen der Erwerbstätigkeit von Frauen	13
3	Beschäftigung von Frauen aus personalökonomischer Perspektive	16
3.1	Konzeptionelle Vorüberlegungen	16
3.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	20
3.3	„Gläserne Türen“ und „gläserne Decken“ als Karrierehemmnisse für Frauen	24
3.4	Die unbereinigte Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern und der Einfluss von Erwerbspausen	31
3.5	Zur Aussagekraft der bereinigten Entgeltlücke	34
4	Gleichstellungsinitiativen im Spiegel der Ordnungspolitik	37
4.1	Gesetzliche Initiativen für mehr Frauen in Führungspositionen und mehr Entgeltgleichheit	37
4.2	Bewertung potenzieller Staatseingriffe in die Entgeltgestaltung	40
4.3	Bewertung potenzieller Staatseingriffe in die Besetzungsregeln von Führungspositionen	42
4.4	Ansatzpunkte für effektive und effiziente Staatseingriffe zur Förderung der Chancengleichheit	44
5	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	46
	Literatur	48
	Kurzdarstellung / Abstract	55
	Die Autoren	56

1

Einleitung

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) geht davon aus, dass sich die Zahl der in Deutschland potenziell zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen bis zum Jahr 2025 um 6,5 Millionen Personen verringern wird, wenn die Erwerbsquote gleich bleibt und man die positiven Effekte von Zuwanderung unberücksichtigt lässt (BA, 2011, 7).¹ Bis zum Jahr 2050 könnte der Fachkräftengap sogar bis auf 17,7 Millionen Menschen steigen (Brücker, 2010). Um den demografisch bedingten Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zu entschärfen, müssen die in Deutschland noch vorhandenen Arbeitskräftereserven besser ausgeschöpft werden. Außer für Ältere, Personen mit Migrationshintergrund und Zuwanderer gilt dies auch für Frauen. Um die Wachstumskräfte zu stärken, muss aus volkswirtschaftlicher Perspektive das Beschäftigungspotenzial von Frauen durch geeignete Rahmenbedingungen gestärkt werden.

Aber auch jedes einzelne Unternehmen steht vor der Herausforderung, in Zukunft Fachkräfte in ausreichender Anzahl zu gewinnen und an sich zu binden, um auf seinen Absatzmärkten nachhaltig erfolgreich zu sein. Mit der verstärkten Integration von Frauen in die Arbeitsprozesse – aber auch anderer Gruppen des Arbeitsmarktes, deren Erwerbsbeteiligung unterdurchschnittlich ist – erwachsen zusätzliche, differenzierte personalpolitische Herausforderungen. Die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen, persönlichen Interessen und ehrenamtlichen Aktivitäten in den verschiedenen Lebensphasen mit den jeweils aktuellen beruflichen Anforderungen steht dabei im Mittelpunkt des Interesses. Dabei müssen die Unternehmen allerdings stets die ökonomischen Notwendigkeiten im Auge behalten, die durch Bedingungen im wirtschaftlichen Umfeld und die Anforderungen der Arbeitsorganisation entstehen.

Die Aktivierung des Beschäftigungspotenzials von Frauen steht nicht nur aus mikro- und makroökonomischen Effizienzerwägungen auf der wirtschaftspolitischen Agenda, sondern auch mit Blick auf die Forderung nach Chancengleichheit für Frauen und Männer im Erwerbsleben (Sachverständigenkommission, 2011, 6). Dabei wird neben dem Aspekt der Vereinbarkeit

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird nur die männliche Sprachform verwendet. Alle personenbezogenen Aussagen gelten jedoch stets für Frauen und Männer gleichermaßen.