

Fachkräfteengpässe | 16.07.2015 | Lesezeit 4 Min.

Rollenklischees überwinden

Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten, ihre Stellen zu besetzen – doch das trifft keineswegs auf alle Positionen gleichermaßen zu. Denn es gibt große Unterschiede zwischen frauen- und männertypischen Berufen. Folglich sind ganz unterschiedliche Gegenmaßnahmen nötig.

Nennen wir den jungen Mann Niklas. Als Zerspanungsmechaniker bedient und programmiert er hochkomplexe Maschinen zur Herstellung von Flugzeugteilen. Niklas ist dabei nahezu ausschließlich von Kollegen umgeben, denn fast 98 Prozent der 168.000 Beschäftigten in der spanenden Metallbearbeitung sind männlich. In diesem Beruf herrscht zudem ein anhaltender Fachkräfteengpass – das bedeutet, dass zwischen August 2011 und April 2015 bundesweit die Zahl der Arbeitslosen nicht ausreichte, um alle offenen Stellen zu besetzen.

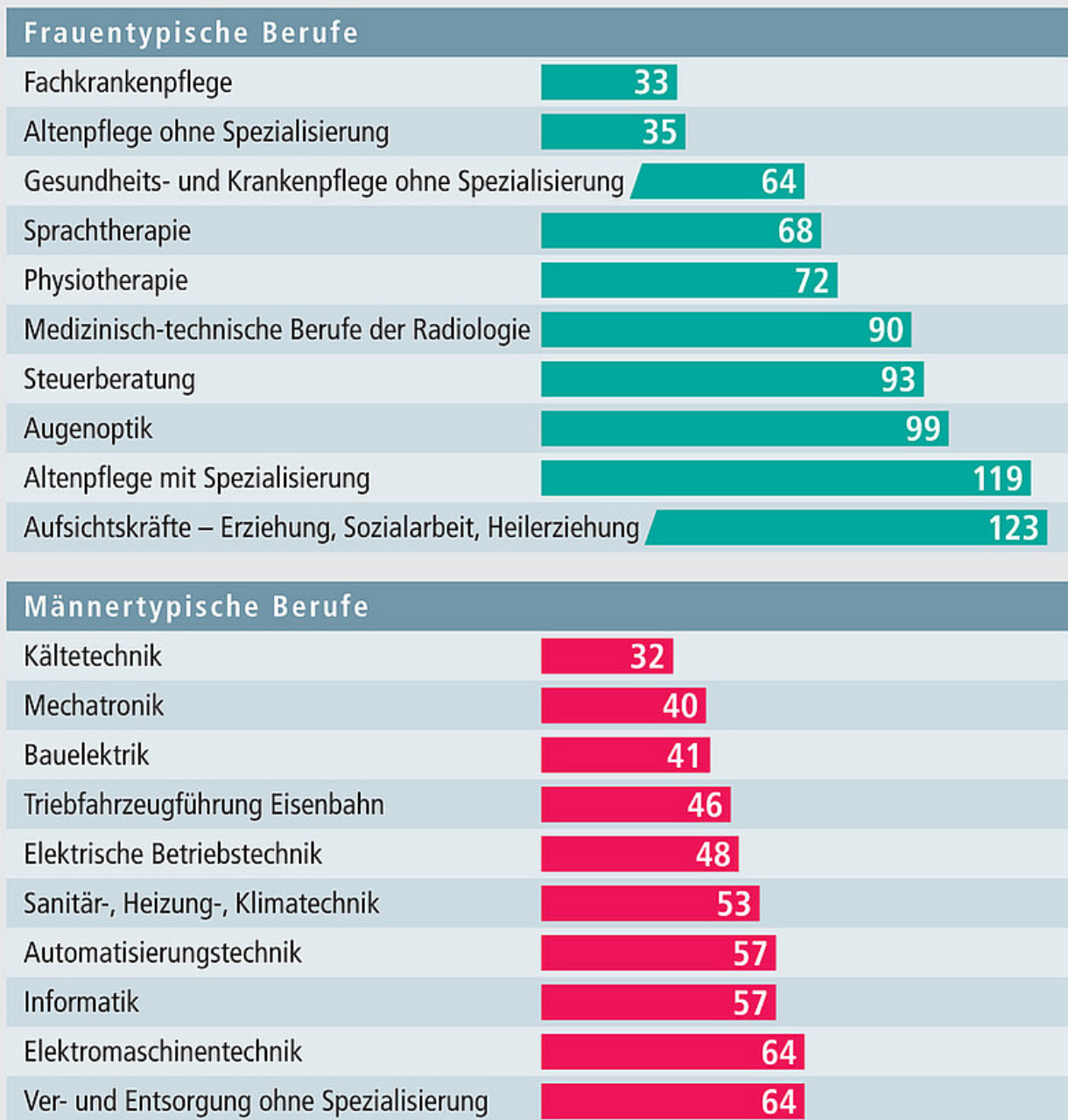
Das Pendant zu Niklas und der Zerspanungstechnik könnte Johanna heißen und in der Altenpflege arbeiten – beide zusammen stehen für das Phänomen, dass sowohl das Ausmaß der Fachkräfteengpässe als auch die betroffenen Berufe sehr stark vom Geschlecht abhängen.

Männertypische Berufe sind von den Engpässen am stärksten betroffen (Grafik):

In fast einem Viertel der 277 untersuchten männertypischen Berufe fehlt es anhaltend an Fachkräften.

Wo Fachkräfte fehlen

Durchschnittliche Zahl der Arbeitslosen je 100 gemeldete offene Stellen zwischen August 2011 und April 2015



Berufsgattungen mit durchschnittlich mindestens 100 Arbeitslosen
Ursprungsdaten: Bundesagentur für Arbeit

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2015 IW/Medien · iwv 29

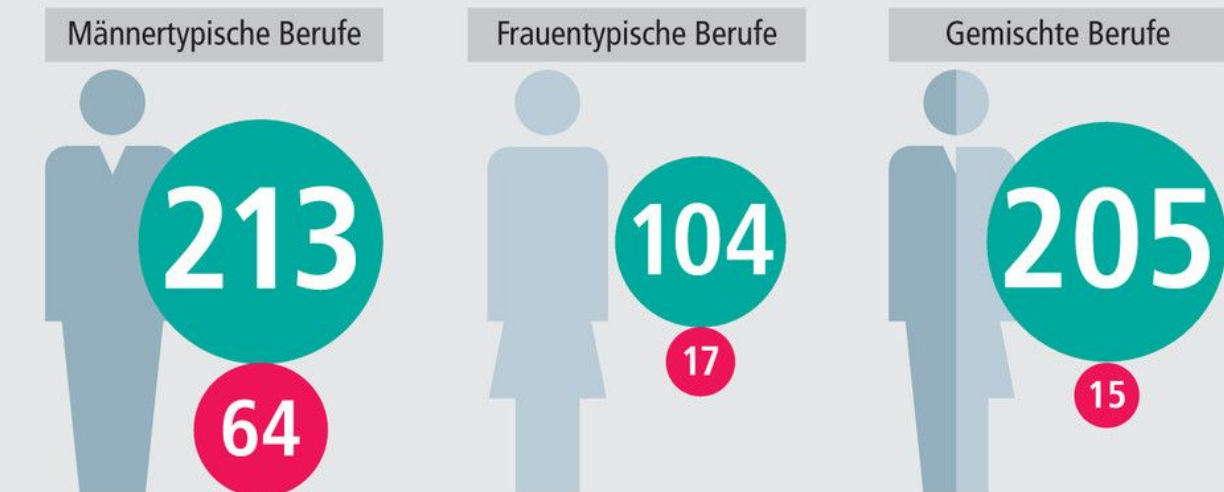
Zu den männertypischen Berufen – das sind jene, in denen mindestens 70 Prozent der Beschäftigten männlich sind – zählen vor allem Berufe mit körperlich anstrengenden Tätigkeiten. In der Bau- und Gebäudetechnik etwa beträgt die Frauenquote insgesamt 6 Prozent, wobei die Spanne von 0,3 Prozent in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik bis 24 Prozent bei den Bauingenieuren reicht. Die größten Engpässe sind im naturwissenschaftlich-technischen Bereich und im Handwerk zu finden (Grafik):

In den männertypischen Berufen fehlen vor allem Kältetechniker, Mechatroniker und Bauelektriker – hier kommen auf je 100 gemeldete offene Stellen maximal 41 Arbeitslose.

Fachkräfteengpässe: Typisch Mann, typisch Frau

Es handelt sich um einen frauen- bzw. männertypischen Beruf, wenn über 70 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Beruf weiblich bzw. männlich sind. Sind beide Geschlechter zu mindestens 30 Prozent vertreten, spricht man von einem gemischten Beruf.

■ Berufe ohne anhaltende Engpässe ■ Berufe mit anhaltenden Engpässen



Stand: Juni 2014; Berufsgattungen mit durchschnittlich mindestens 100 Arbeitslosen
Ursprungsdaten: Bundesagentur für Arbeit

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien · iwd 29

Frauentypische Berufe mit Fachkräfteengpässen sind fast ausschließlich im Bereich Gesundheit, Soziales und Bildung zu finden: 15 der 17 Engpassberufe gehören dazu. Angeführt wird das Ranking von der Fachkrankenpflege. Hier kommen auf 100 gemeldete offene Stellen nur 33 Arbeitslose. In der Altenpflege ist die Situation ähnlich angespannt. In beiden Berufen sind rund 80 Prozent der Beschäftigten weiblich.

Dass in frauentypischen Berufen insgesamt weniger Engpässe bestehen als in männertypischen Berufen, hat einen Grund: Frauen konzentrieren sich bei der Berufswahl auf weniger Berufe als Männer – und diese Berufe sind meistens durch eine hohe Beschäftigtenzahl geprägt. In der von Frauen dominierten Gesundheits- und Krankenpflege zum Beispiel gibt es 583.000 Beschäftigte. Im männertypischen Engpassberuf Kältetechnik dagegen arbeiten nur 8.300 Beschäftigte.

Gemischte Engpassberufe, die sich durch ein recht ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auszeichnen, gibt es relativ wenige. Nur 15 der 205 untersuchten Berufe dieser Kategorie haben ein anhaltendes Problem mit Fachkräfteengpässen. Dazu zählen beispielsweise die Steuerberatung, die Systemgastronomie, aber auch einige Berufe aus dem Bereich Gesundheit, Soziales und Bildung.

Arbeitgeber und Politik sind gleichermaßen gefordert, das Problem der geschlechterbezogenen Engpassberufe anzugehen. Dabei können folgende Ansätze helfen:

1. **Stereotypes Geschlechterdenken überwinden:** Durch eine stärkere Einbindung von Männern in frauentypische Berufe und umgekehrt erschließt sich den Unternehmen ein zusätzliches Potenzial an Nachwuchs- und Fachkräften. Allerdings braucht es dazu Geduld, denn das Aufbrechen geschlechterspezifischer Berufswahlmuster gelingt nicht von heute auf morgen. Erste Erfolge gibt es in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen. Dort ist die Zahl der Absolventinnen zwischen 2000 und 2013 von rund 15.000 auf knapp 33.000 gestiegen.
1. **Gezielte Nachwuchssicherung:** Bei der Suche nach Auszubildenden müssen die Unternehmen versuchen, auch in Zusammenarbeit mit den Schulen Klischees abzubauen. Besonders vielversprechend sind zum Beispiel Berufsorientierungstage, Betriebsbesichtigungen oder Projektwochen, die den jungen Leuten Gelegenheit geben, durch einen praxisnahen Einblick in den Berufsalltag herauszufinden, ob ihnen ein vermeintlich untypischer Beruf vielleicht doch Spaß macht.
1. **Kinderbetreuung weiter ausbauen:** Gerade frauentypische Berufe bergen ein großes Fachkräftepotenzial, das gehoben werden könnte. Gut eine Millionen Beschäftigte in Engpassberufen arbeitet in Teilzeit, davon allein 670.000 im Bereich Gesundheit, Soziales und Bildung. Der Großteil dieser Teilzeitkräfte sind Frauen, und viele von ihnen verzichten nur deshalb auf eine Vollzeitstelle, weil sie Familie und Beruf nicht unter einen Hut bringen können.

Die Politik hat diese Problematik erkannt und bereits große Anstrengungen unternommen, Betreuungsmöglichkeiten zu schaffen, damit mehr Frauen ihre Arbeitszeit ausweiten können. Allerdings gibt es noch Verbesserungspotenzial, zum Beispiel könnten mehr Grundschulen Ganztagsbetreuung anbieten.

1. **Familienfreundliche Personalpolitik:** Vor allem in den männertypischen und meist auf Vollzeit ausgelegten Berufen der M+E-Industrie könnten die Unternehmen zusätzliche Anreize für Frauen schaffen, die ausdrücklich nur

Teilzeit arbeiten wollen, damit die Familie nicht zu kurz kommt. Doch auch viele junge Männer wissen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schätzen. Mit Telearbeit, Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeit können die Unternehmen ihre Attraktivität für beide Geschlechter erhöhen.

Fachkräfteengpass

Ein Fachkräfteengpass liegt vor, wenn die gemeldeten Arbeitslosen nicht ausreichen, um die offenen Stellen zu besetzen. Da im Schnitt nur etwa jede zweite offene Stelle bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wird, geht man bereits dann von einem Engpass aus, wenn auf je 100 gemeldete offene Stellen weniger als 200 Arbeitslose kommen.

Kernaussagen in Kürze:

- Viele Unternehmen in Deutschland suchen Fachkräfte
- Die Fachkräfteengpässe betreffen je nach Geschlecht unterschiedliche Berufe
- Deshalb braucht es auch unterschiedliche Strategien dagegen