

Neues Bewusstsein

Der Fachkräftemangel lässt sich nicht allein durch Zuwanderer und bessere Qualifizierung beheben. Nötig ist vor allem eine höhere Frauenerwerbsquote, sagt Klaus Zimmermann.

Alle reden von der drohenden Fachkräftelücke, weil unsere Bevölkerung dramatisch schrumpft und schon 2015 in Deutschland etwa drei Millionen Arbeitskräfte fehlen werden. Prompt erleben wir, typisch deutsch, einen wahren Glaubenskrieg: Die einen empfehlen eine bessere Qualifizierung jener, die bisher auf dem Arbeitsmarkt kaum eine Chance haben. Die anderen fordern mehr Zuwanderung.

Beides ist richtig und notwendig, doch greifen diese Maßnahmen angesichts der Dimension des Problems zu kurz. Wir brauchen eine dritte Strategie – und müssen das weibliche Erwerbspotenzial besser ausschöpfen. Bis zu 2,4 Millionen Frauen könnten zusätzlich für den Arbeitsmarkt gewonnen werden, wenn sich die Rahmenbedingungen verbesserten. Dies aber setzt einen Paradigmenwechsel im Denken und Handeln von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft voraus.

Ansatzpunkte liefert die Familienpolitik in Frankreich oder Schweden. Dort erhalten Eltern zwar geringere direkte Transferleistungen. Dafür sind öffentliche Hilfen wie Kinderkrippen und Ganztagsschulangebote umso umfassender. Familie und Beruf lassen sich so offenkundig besser vereinbaren. Aktuelle Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung zeigen, dass auch bei uns der Ausbau der staatlich geförderten Tagesbetreuung für Kinder bis zu drei Jahren zu einem signifikanten Anstieg der weiblichen Erwerbstätigkeit führen würde – vor allem bei Frauen, die bisher noch keine Kinder haben, sowie in der Gruppe der Frauen mit relativ hohen Bildungsabschlüssen.

Unser deutsches Problem ist ein ganz spezifisches: Auf den ersten Blick liegt der Anteil erwerbstätiger Frauen über dem EU-Durchschnitt. So beträgt die Beschäftigungsquote von Frauen europaweit 58,7 Prozent, in Deutschland sind es 66,1 Prozent. Länder wie die Niederlande, Finnland, Schweden oder Dänemark schneiden allerdings deutlich besser ab. Spitzenreiter Norwegen erreicht 74,1 Prozent. In Deutschland arbeiten viele Frauen nur in Teilzeit, ihr Anteil in der Altersgruppe von 25 bis 49 Jahren liegt bei 39 Prozent. In Frankreich sind es 23 Prozent.

Bessere Betreuungsangebote sind die wichtigste Maßnahme, die berufliche Mobilität von Frauen zu stärken. Darum wäre es ökonomisch verfehlt, den Ausbau der Betreuungsplätze für Kleinkinder oder in Ganztagschulen durch den allgemeinen Spardruck zu bremsen. Das Kostenproblem ist durchaus lösbar. Die Abschaffung des Ehegattensplittings würde Steuermehreinnahmen von über 30 Milliarden Euro einbringen. Damit könnten nicht nur dringliche Maßnahmen der Familienförderung finanziert, sondern auch die Arbeitsbereit-

schaft erhöht werden. Eine wachsende Frauenerwerbstätigkeit führt zu zusätzlichen Wachstumsimpulsen durch die Verlagerung von Haushalts- in Marktproduktion und stärkt so die Binnennachfrage. Goldman Sachs hat errechnet, dass das Bruttosozialprodukt um neun Prozent zulegen könnte, würde das Potenzial an weiblichen Arbeitskräften voll ausgeschöpft.

NUR 2,5 PROZENT DER FÜHRUNGSKRÄFTE SIND WEIBLICH

Um dies zu erreichen, sind auch die Unternehmen gefordert. Erst 3,5 Prozent der Firmen bieten bisher Betriebskindergärten an. Auch ist es notwendig, Frauen stärker in Berufsfeldern zu fördern, die traditionell nicht zu ihren Domänen gehören. So ist zwar mehr als die Hälfte aller Studierenden weiblich; aber bei den Ingenieuren, einem der Mangelberufe, liegt der Anteil der Absolventinnen eher bei 10 als bei 20 Prozent. Auch bei den weiblichen Selbstständigen gibt es noch Nachholbedarf. Frauen gründen anders, weil sie eher geisteswissenschaftliche Fächer studieren oder noch immer Büro-, Verkaufs- und soziale Tätigkeiten favorisieren, in denen Existenzgründungen eher selten sind. Teils fehlt es allerdings auch an der Risikobereitschaft.

Ebenso sind Frauen im Top-Management und auf der mittleren Führungsebene noch stark unterrepräsentiert. Lediglich 2,5 Prozent der Vorstandsmitglieder der 200 größten deutschen Unternehmen sind Frauen, obwohl sie 45 Prozent der BWL-Studierenden stellen. Diese Diskrepanz ist ökonomisch fatal, sind doch Unternehmen mit hohem Frauenanteil im Top-Management bei Produktivität und Motivation erfolgreicher, wie Studien zeigen. Laut McKinsey haben Betriebe mit vielen weiblichen Führungskräften die Krise signifikant besser bewältigt.

Jede Frau, die beruflich nicht in die Position kommt, für die sie qualifiziert ist, kostet uns Wachstum. Unternehmen, Politik und Gesellschaft entwickeln allmählich ein neues Bewusstsein, allerdings geschieht dies noch zu langsam. Das Thema „Frauen – Familie – Beruf“ ist die volkswirtschaftliche Kardinalfrage. Die öffentliche und akademische Debatte darüber kann zu einer Blaupause beitragen, die wir jetzt brauchen: einen nationalen Fahrplan zur Erhöhung des weiblichen Beschäftigungspotenzials.

Allerdings drängt die Zeit. Nur wenn wir dem Thema höchste Priorität einräumen, bekommen wir noch die Kurve, bevor die Demografie endgültig die Gestaltungshoheit übernimmt. ■

MEHR ZUM THEMA

■ Der Verein für Socialpolitik, die wichtigste Vereinigung von Ökonomen in Deutschland, beschäftigt sich in dieser Woche auf seiner Tagung in Kiel mit dem Schwerpunktthema Familienökonomie.



Klaus Zimmermann
ist Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung in Berlin und Direktor des Instituts zur Zukunft der Arbeit in Bonn.