

Mehr Fachkräfte:

Saarland holt bei Frauenerwerbsquote gegenüber dem Bund auf

IHK: Betreuungsangebote weiter bedarfsgerecht ausbauen

Von Dr. Carsten Meier

Die Personalengpässe nehmen zu. Vor allem der Mangel an Fachkräften wird in den Unternehmen der Saarländischen Wirtschaft zunehmend zur Wachstumsbremse. Laut einer Umfrage der IHK Saarland klagt inzwischen branchenübergreifend und über alle Größenklassen hinweg ein Drittel der Betriebe darüber, dass die Personalknappheit die Geschäftstätigkeit stark beeinträchtigt – und dies trotz hoher Ausbildungsbereitschaft, strategischer Personalplanung und innovativer Personalakquise. Die Folge: Die Kunden- und Auftragsakquise leidet, bestehende Aufträge können nicht abgearbeitet werden, Expansionsstrategien werden nicht oder nur verzögert umgesetzt, das Umsatzwachstum stag-

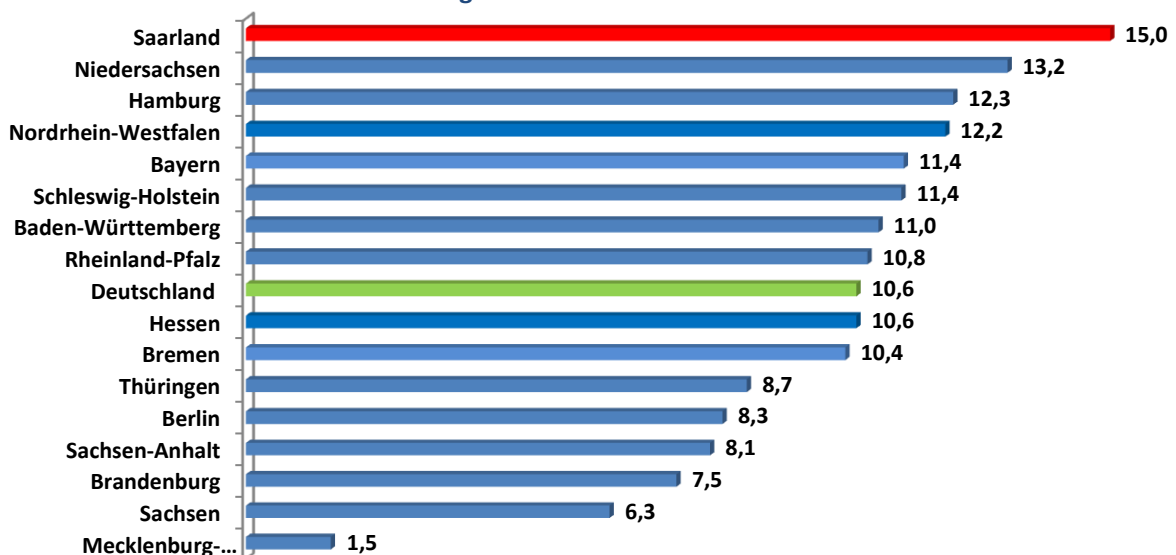
niert und die Wettbewerbsfähigkeit sinkt.

Um die angespannte Situation zu entschärfen, müssen insbesondere die Erwerbspotenziale von Zuwanderern, Älteren und Frauen noch stärker in den Blick genommen werden. Zumindest bei der Frauenerwerbsquote holt das Saarland deutlich auf: Um 15 Prozent ist der Anteil der Frauen, die dem saarländischen Arbeitsmarkt im Alter von 15 bis 64 Jahren zur Verfügung stehen, seit dem Jahr 2005 gestiegen. Dies ist an sich eine beeindruckende Dynamik – vor allem auch in Relation zur eher bescheidenen Entwicklung in vielen anderen Bundesländern (siehe Graphik 1).

Graphik 1:

Frauenerwerbsquote: Saarland im Dynamikranking auf Rang 1

Entwicklung von 2005 bis 2017 in v. H.



Quelle: Eurostat; Graphik: IHK Saarland

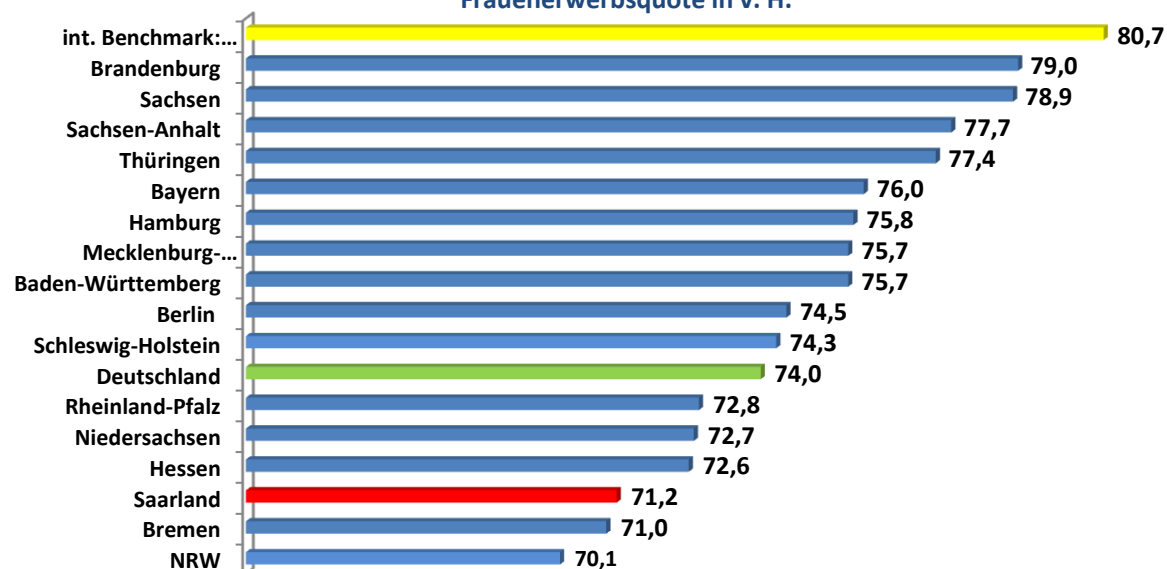
Doch der Schein trügt ein wenig, denn der steile Aufstieg des Saarlandes ist auch das Ergebnis einer niedrigeren Ausgangsbasis. Und beim Niveauranking der Bundesländer liegt das Saarland trotz der Fortschritte der vergangenen Jahre im weiterhin im unteren Drittel (Saar: 71,2 Prozent, Bund: 74,0 Prozent). Noch deutlicher wird der Abstand, wenn die skandinavischen Länder – und hier insbesondere Schweden (80,7 Prozent, siehe Graphik 2) – als Benchmark herangezogen

werden. Ursächlich für die niedrige Gesamtquote im Saarland ist insbesondere der geringere Anteil der erwerbstätigen Frauen in der Gruppe der Ü55-Jährigen (62 Prozent) und in der Altersgruppe der 25- bis 34-jährigen (74,1 Prozent). Hier beträgt der Rückstand gegenüber dem Bund jeweils gut fünf Prozentpunkte, während sich der Abstand bei den unter 25-Jährigen und mittleren Altersgruppen auf weniger als zwei Prozentpunkte beläuft. Bei den 35- bis 44-Jährigen liegt er sogar knapp über dem

Bundesschnitt (Graphik 3). Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass der berufliche Wiedereinstieg junger Mütter im Saarland nach der Elternzeit besonders gut gelingt. Hauptgrund für den Rückstand insgesamt gegenüber dem Bundesschnitt ist zumindest bei den älteren Jahrgängen die montan-industrielle Vergangenheit sowie der höhere Anteil an Schichtarbeit in der produktionsori-

Graphik 2:

... aber weiterhin im Niveauranking deutlich unter dem Bundesschnitt Frauenerwerbsquote in v. H.



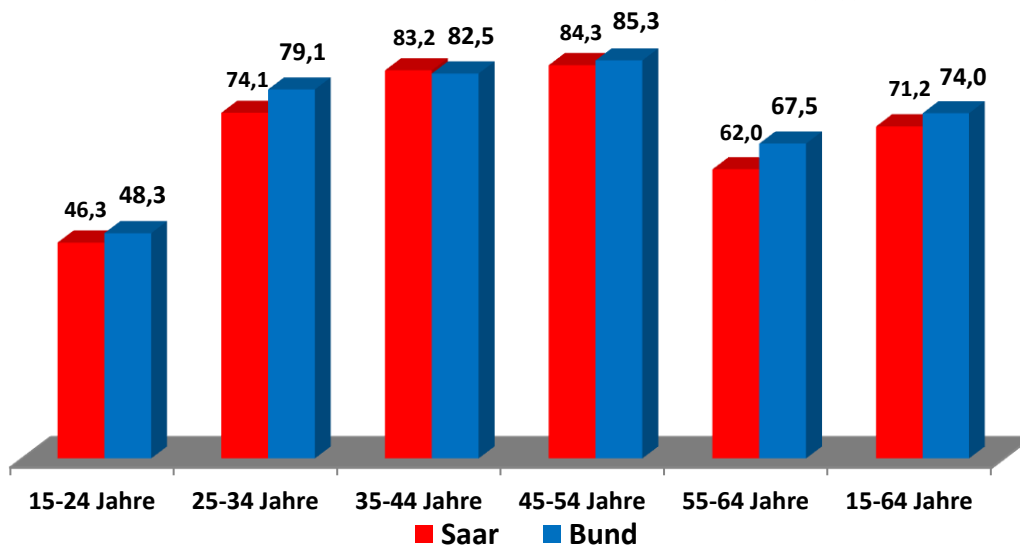
Quelle: Eurostat - Labour Force Statistics, Graphik: IHK Saarland

entierten Saarwirtschaft – Rahmenbedingungen also, die nicht immer den individuellen Vorstellungen über eine familienfreundliche Arbeitswelt entsprechen und daher zu anderen Erwerbsbiographien geführt haben. Positiv ist aber der Trend: So ist die Erwerbsquote seit 2005 deutlich gestiegen. Den größten Zuwachs verzeichnet die Altersgruppe der Ü55-Jährigen (+ 24,5 Prozentpunkte), gefolgt von den 45- bis 54-Jährigen (+ 12,1 Prozentpunkte).

Graphik 3:

In einigen Altersgruppen teils deutlicher Rückstand gegenüber dem Bund

Anteil der erwerbstätigen Frauen an der Gesamtzahl der im Saarland in der jeweiligen Altersgruppe lebenden Frauen in v. H.



Quelle: Eurostat - Labour Force Statistics, Graphik: IHK Saarland

Beachtliches Potenzial für den Arbeitsmarkt

Auch wenn es in den letzten Jahren gelungen ist, mehr Frauen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen, gilt dennoch weiterhin: Das Saarland muss gerade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels das Beschäftigungspotenzial von Frauen noch erheblich besser nutzen. Anspruch und Ziel muss es sein, die Frauenerwerbsquote bis 2025 auf Bundesniveau und bis 2030 auf schwedisches Niveau zu steigern. Die Chance hierzu bietet die „stille Reserve“. Zu ihr zählen saarlandweit rund 100.000 Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Wenn es gelingt, aus dieser Reserve heraus das Bundesniveau zu erreichen, würden dem saarländischen Arbeitsmarkt 2025 im Vergleich zum Jahr 2017 rund 8.800 Frauen mehr zur Verfügung stehen (orientiert am schwedischen Niveau: plus 30.800 bis 2030). Auf diese Weise könnte die sich abzeichnende

Fachkräftelücke durch den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials in Saarland um mehr als 100.000 Personen bis zum Jahr 2030 deutlich verringert werden.

Neben der Erhöhung der Frauenerwerbsquote ist ein weiterer Ansatzpunkt die Steigerung des Arbeitsvolumens der bereits erwerbstätigen Frauen im Saarland (rund 218.000). Denn der bisherige Zuwachs der Erwerbstätigkeit ist weitestgehend auf eine zunehmende Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Wenn nur ein Teil dieser Frauen künftig statt in Teilzeit in Vollzeit oder in vollzeitnaher Teilzeit tätig wäre, würde das Beschäftigungsvolumen erheblich steigen. Dass dies prinzipiell realisierbar ist, verdeutlicht folgender Befund: Seit 2006 ist laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) sowohl die Anzahl als auch der Anteil der Frauen, die lediglich deshalb eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, weil sie keine Aussicht auf eine Vollzeitstelle haben,

deutlich gesunken. Viele Frauen arbeiten also überwiegend in Teilzeit, weil sie sich hierfür bewusst entschieden haben – aber auch deshalb, weil die Betreuungsinfrastruktur noch nicht so familienfreundlich ist, wie sie sein müsste, damit mehr Mütter Familie und Beruf vereinbaren und damit für den Arbeitsmarkt gewonnen werden können.

Gemeinsam für ein familienfreundliches Saarland

Im Rahmen des „Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar“ wurde intensiv beraten, wie Politik und Wirtschaft noch stärker als bisher durch gute Rahmenbedingungen dazu beitragen können, mehr Frauen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Das „Arbeitsprogramm zur Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit“ aus dem Jahr 2016 enthält dazu wichtige Handlungsfelder mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen. Die IHK hat sich in diesen Prozess engagiert eingebracht und wirbt selbst seit vielen Jahren im Rahmen der Politikberatung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch den bedarfsgerechten Ausbau der Betreuungsangebote. Dass es hier unübersehbare Fortschritte gibt, zeigt etwa der Blick auf die Zahl der Kitaplätze und Ganztagschulen. Ein Teil der Wegstrecke ist also geschafft. Aber das reicht nicht: Mehr Betreuungsangebote, eine größere Flexibilität bei den Betreuungszeiten und mehr qualifiziertes Personal in Ganztagskindergärten und -krippen, mehr gebundene Ganztagschulen sowie leistungsfähige Einrichtungen und Dienste zur Betreuung pflegebedürftiger älterer Menschen lauten die Stichworte. Und an der

einen oder anderen Stelle muss auch die Arbeitswelt selbst noch familienfreundlicher werden. Viele Unternehmen haben dies erkannt und unterstützen junge Mütter und Väter, aber auch Mitarbeiter, die Angehörige pflegen, bereits ganz gezielt – mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, Wiedereinstiegsprogrammen nach der Elternzeit oder mit einer Ausbildung in Teilzeit und vielem mehr. Der alle zwei Jahre stattfindende Wettbewerb „Unternehmen Familie“ liefert dafür viele gute Beispiele. Eindrucksvoll ist auch, was jene inzwischen mehr als 200 Unternehmen leisten, denen IHK, HWK, Landesregierung und saaris seit 2013 das Gütesiegel „Familienfreundliches Unternehmen“ verliehen haben und die sich damit als familienfreundliche Arbeitgeber präsentieren können. Wichtige Impulse geben auch die Servicestellen „Arbeiten und Leben im Saarland“ sowie „Frauen im Beruf“, mit denen die IHK eng zusammenarbeitet. Immer mehr Unternehmen – insbesondere KMU –, aber auch Beschäftigte und potenzielle Erwerbstätige profitieren von den angebotenen Beratungsleistungen.

Fazit: Das Saarland ist auf einem guten Weg, aber längst noch nicht am Ziel. Gemeinsames Ziel muss es sein, bundesweit Vorreiter in Sachen Familienfreundlichkeit zu werden. Denn dies würde nicht nur die bundesweite Strahlkraft erhöhen und mehr Menschen bewegen, ihren Lebensmittelpunkt ins Saarland zu verlagern. Es würde auch vielen hier lebenden saarländischen Frauen die Entscheidung erleichtern, sich stärker als bisher dem hiesigen Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen. Landesregierung

und Wirtschaft sind also weiterhin gleichermaßen gefordert, die Zukunftsfähigkeit des Saarlandes zu gestalten und mit kreativen Lösungen dazu beizutragen, dass sich die Frauenerwerbsquote weiterhin positiv entwickelt und die Fachkräftelücke kleiner wird.

Saarbrücken, Oktober 2018

Der Autor:



Dr. Carsten Meier

ist Geschäftsführer der IHK Saarland
und verantwortet den Geschäftsbereich Standortpolitik

Tel. 0681 / 9520-400

E-Mail: carsten.meier@saarland.ihk.de
