

Kommission für Chancengleichheit

## Potentiale von Frauen zur Bewältigung des Fachkräftemangels nutzen

Der vorherrschende Fachkräftemangel dominiert den Arbeitsmarkt. In fast allen Branchen werden Fachkräfte gesucht. Auch im kommunalen öffentlichen Dienst besteht in vielen Bereichen akuter Personalmangel. Gleichzeitig ist die Teilzeitquote von Frauen mit über 50 Prozent gleichbleibend hoch.

### Situation

2021 arbeiteten nur 46,8<sup>1</sup> der Frauen im öffentlichen Dienst in Vollzeit. Bis zum Lebensalter von Mitte 40 steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung von Frauen auf über 50 Prozent und sinkt dann bis Renten - bzw. Pensionsbeginn nicht mehr unter 50 Prozent. Dies lässt den Schluss zu, dass zunächst für die Betreuung von Kindern die Arbeitszeit reduziert wird und z. B. im Anschluss keine Erhöhung der Arbeitszeit stattfindet, weil die Pflege von Angehörigen auch überwiegend von Frauen übernommen wird. Und dies trotz gleicher Rechtslage für alle Geschlechter.

Auch Führungspositionen sind im öffentlichen Dienst seltener von Frauen besetzt: Nur 14,3 Prozent der Leitungsstellen sind in NRW mit Frauen besetzt, bei einem Frauenanteil von 58 Prozent unter allen Beschäftigten<sup>2</sup>.

Dieser Situation gegenüber steht der Fachkräftemangel, dessen Folgen für die Bürger\*innen immer öfter spürbar werden: Kitas oder einzelne Gruppen bleiben geschlossen, im Bereich Kranken- und Altenpflege gibt es immer weniger Pflegepersonal und die Bearbeitung eines Bauantrages lässt auf sich warten. Die Aus- und Weiterbildung von qualifiziertem Personal nimmt Zeit in Anspruch.

Bis 2030 wird je nach Berechnung im gesamten öffentlichen Dienst mehr als eine Million Fachkräfte fehlen<sup>3</sup>.

### Potentiale nutzen

Ein wichtiger Baustein für die Bewältigung des Fachkräftemangels ist eine Erhöhung der Arbeitszeiten von in Teilzeit beschäftigten Frauen oder der (Wieder-) Einstieg von derzeit nicht berufstätigen Frauen. Laut Aussage des Bundesarbeitsministers könnten durch

---

<sup>1</sup> lt.nrw, 24. Mai 2022

<sup>2</sup> FlexGoV Studie 2022

<sup>3</sup> PwC-Studie 2022



Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen um 10 Prozent ein Äquivalent von 700.000 neuen Fachkräften in allen Wirtschaftsbereichen generiert werden<sup>4</sup>.

Daher ist die Erhöhung der Arbeitszeit von Frauen ein wichtiger Baustein für die Fachkräftesicherung. Jedoch was hindert Frauen, (wieder) in ihren Beruf einzusteigen oder ihre Stunden zu erhöhen?

Neben fehlender qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung und bezahlbarer Unterstützung bei der Pflege gibt es zahlreiche familien – und arbeitsmarktpolitische Regelungen und Gesetze, die die althergebrachte Rolle der Frauen in der Gesellschaft zementieren und Frauen vom Arbeitsmarkt fernhalten, einen Wiedereinstieg oder eine Erhöhung der Arbeitszeit verhindern wie z.B. das Ehegattensplitting:

Persönliche Gründe kommen im Einzelfall sicherlich noch bei der Entscheidung gegen eine Stundenaufstockung hinzu.

## **Forderungen der komba gewerkschaft**

Um mehr Frauen den (Wieder-)Einstieg in oder eine Ausweitung ihrer Berufstätigkeit zu ermöglichen, fordert die komba gewerkschaft nrw, dass die öffentlichen Arbeitgeber\*innen die flexiblen Arbeitszeitmodelle weiter ausbauen und mobiles Arbeiten ermöglichen. Durch die Corona-Pandemie ist bereits Vieles ermöglicht worden, jedoch noch nicht in allen

Bereichen der Kommunalverwaltung. Dabei ist jedoch wichtig, die Sichtbarkeit von mobil arbeitenden Beschäftigten zu erhöhen. Viele Führungskräfte nehmen auch heute noch nur Mitarbeitende, die in Präsenz anwesend sind, als arbeitend wahr. Dies muss sich dringend ändern!

Es benötigt zudem neue Führungskonzepte für Führen in Teilzeit und Topsharing, die ein berufliches Engagement und Fortkommen insbesondere für Frauen attraktiver machen.

Weiterhin muss das derzeitige Beurteilungswesen überprüft werden. Oftmals sind geschlechtsspezifische Stereotype bei Frauen negativ konnotiert. So wird beispielsweise ein Mann als durchsetzungsstark bezeichnet, wobei die gleiche Eigenschaft bei Frauen als "schwierig" oder "frech" eingeordnet wird. Das derzeitige Beurteilungswesen diskriminiert Frauen im Besonderen.

Der öffentliche Dienst muss in den vorgenannten Bereichen Vorbild sein und diese gleichstellungspolitischen Regelungen schnellstmöglich umsetzen, wenn er dem Fachkräftemangel wirksam begegnen will. Letztendlich profitieren alle Beschäftigten - auch Männer- von einer Flexibilisierung der Arbeit.

Der Ausbau der Kindertagesbetreuung - Schaffung von Betreuungsplätzen und qualitativ hochwertige Bildung- ist zudem von

<sup>4</sup> Hubertus Heil, Handelsblatt 13.04.2023

zentraler Bedeutung für eine Ausweitung der Berufstätigkeit von Müttern. Dies bedeutet, dass noch mehr Ausbildungsplätze für Erzieher\*innen geschaffen, sowie die Arbeits- und Rahmenbedingungen für Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen dringend verbessert werden müssen. Dies bedeutet auch, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für Erzieher\*innen sichergestellt sein muss.

Auch der die für 2026 festgelegte Einführung des Rechtsanspruches auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter ist grundsätzlich ein wichtiger Baustein, um insbesondere Frauen eine Ausweitung ihrer Berufstätigkeit zu ermöglichen. Aber auch hier ist wichtig, dass es sich um ein qualitativ hochwertiges Angebot handelt, da es ansonsten nicht im gewünschten Ausmaß genutzt werden wird.

Zudem muss die Pflege von Angehörigen erleichtert und die Finanzierung gesichert werden. Dazu gehört auch, dass die Beschäftigung in der Pflege attraktiver

gestaltet wird. Die Bewältigung des Fachkräftemangels in der Pflege ist elementar für die Freisetzung von inländisch bereits vorhandenen weiblichen Fachkräftepotentialen.

Nur durch den verstärkten Einsatz von Frauen in allen Berufssparten und Nutzung ihrer Potentiale kann auch der Armut im Alter insbesondere von Frauen vorgebeugt werden.

Nicht zuletzt ist ein gesellschaftliches Umdenken erforderlich: Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger ist nicht nur Frauensache - sondern Sache aller Menschen! Nur eine gleichwertige Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit auf alle Geschlechter kann zu einer einseitigen Entlastung von Frauen beitragen und somit die Fachkraftpotentiale von Frauen dauerhaft nutzbar machen.

*Weitere Informationen:*

---

🔗 [www.komba-nrw.de](http://www.komba-nrw.de)