



# Qualifikationen von Frauen richtig erkennen und nutzen

Anika Jansen / Lydia Malin

Die vorliegende Kurzstudie analysiert, inwieweit es Frauen gelingt, ihre Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen. Frauen arbeiten deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen auf Stellen, die unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus liegen. Auch der geringe Anteil an Frauen in Führungspositionen nimmt nur marginal zu. Wenn Unternehmen die Potenziale von Frauen richtig erkennen und sie entsprechend ihrer Qualifikationen beschäftigen, können sie so einen Beitrag zur Minderung von Fachkräftengpässen leisten.

## Frauen holen auf

Ein Blick auf die Berufsabschlüsse zeigt, dass Frauen und Männer mittlerweile ähnlich gut qualifiziert sind (vgl. [WSI, 2019](#); [Böckler, 2020](#)). Auch die Geschlechterunterschiede in der Erwerbstätigkeit haben sich stark reduziert (vgl. [Destatis, 2019](#)). Frauen stellten im Jahr 2019 fast die Hälfte der 45,3 Millionen Berufstätigen in Deutschland (47,5 Prozent) ([IAB-Forschungsbericht 16 | 2020](#)).

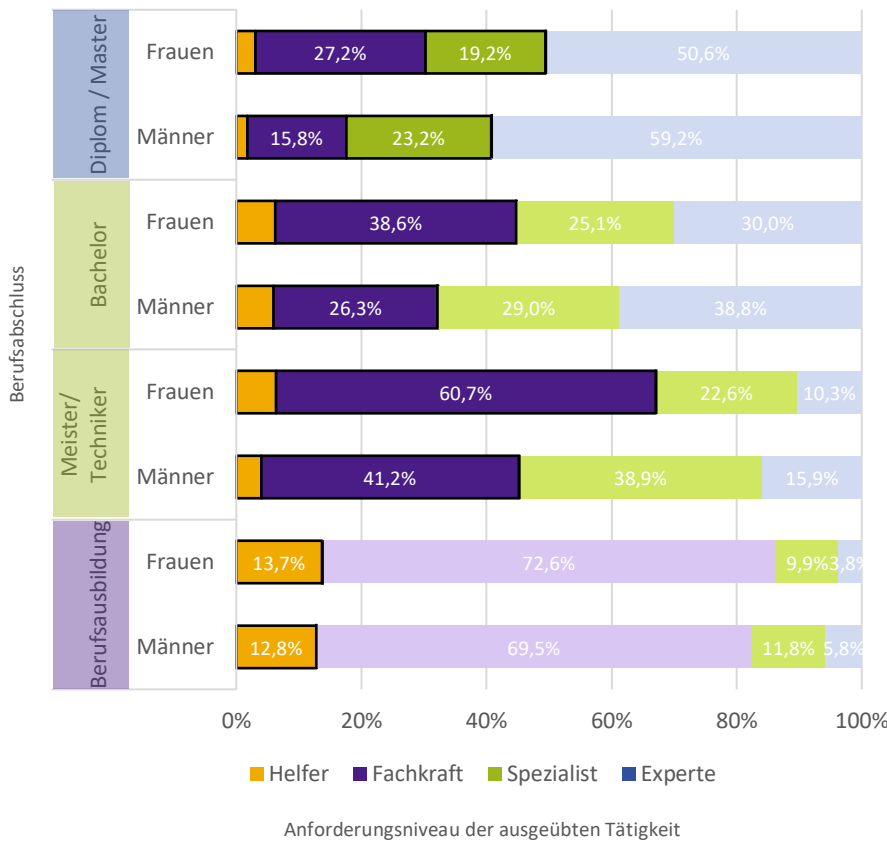
## Frauen arbeiten häufiger unter ihrem formalen Qualifikationsniveau als Männer

Die formale Qualifikation der Beschäftigten und die Anforderungen, die die Tätigkeit kennzeichnen, stimmen nicht immer überein. So kann es vorkommen, dass Beschäftigte Tätigkeiten ausüben, für die typischerweise eine höhere oder eine niedrigere formale Qualifikation gefordert wird. In Abbildung 1 werden das formale Qualifikationsniveau der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und das Anforderungsniveau der Tätigkeiten gegenübergestellt. Dabei wäre zu erwarten, dass beispielsweise Personen mit einem Master oder Diplom auch als hochqualifizierte Experten tätig sind (siehe „Methodik in aller Kürze“). Die Passung zwischen der formalen Qualifikation und dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit ist jedoch nicht immer gegeben. Auffällig ist insbesondere, dass Frauen häufiger als Männer unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus arbeiten. Männer hingegen arbeiten häufiger als Frauen oberhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus. Dieses Bild ergibt sich für alle vier hier betrachteten Berufsabschlüsse, also für Beschäftigte mit Master oder Diplom, die üblicherweise für Tätigkeiten als Experten qualifiziert sind, für Bachelorabsolventen sowie Meister bzw. Techniker, die üblicherweise für eine Tätigkeit als Spezialist qualifiziert sind und für diejenigen, die eine Berufsausbildung gemacht haben und typischerweise eine Tätigkeit auf Niveau der Fachkraft ausüben.

Nur 51 Prozent der Frauen mit einem Diplom oder Master arbeiten auf dem Expertenniveau, also in Berufen, für die typischerweise auch ein Diplom oder Master erforderlich ist. Bei den Männern sind es 59 Prozent. Es gibt auch einen nicht unbedeutenden Teil, der in Berufen arbeitet, für die schon eine abgeschlossene Berufsausbildung ausreicht. So arbeiten 27 Prozent der Frauen mit Diplom oder Master in Berufen, deren Ausübung typischerweise nur eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert. Bei den Männern sind es nur 16 Prozent.

**Abbildung 1: Formale Qualifikation und Anforderungsniveau der Tätigkeit nach Geschlecht**

Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Berufsabschluss und Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit, zum 30.06.2020, in Prozent



Hinweis | Der Anteil der Beschäftigten, die unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind, ist fett umrandet.

Quelle | KOFA-Darstellung auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2021

Bei Beschäftigten mit einem Meister oder Techniker ist der Anteil der Beschäftigten, die eine Tätigkeit unterhalb ihrer formalen Qualifikation ausüben, besonders groß. Etwa zwei Drittel aller Frauen und fast die Hälfte der Männer mit Meister oder Technikerabschluss arbeiten als Fachkraft oder sogar als Helfer. In dieser Gruppe ist auch der Unterschied zwischen den Geschlechtern am größten.

Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, mit Diplom/Master und mit Bachelor sind dagegen häufiger qualifikationsadäquat beschäftigt. Bei Beschäftigten mit einem Bachelorabschluss arbeiten viele sogar über ihrem formalen Qualifikationsniveau, das heißt in Expertenberufen, die typischerweise einen Master oder ein Diplom erfordern.

Auch sind dort die Geschlechterunterschiede geringer. Dennoch arbeiten selbst hier Männer deutlich häufiger auf Expertenniveau (39 Prozent), während 45 Prozent der Frauen mit Bachelorabschluss in Helfer- oder Fachkraftberufen arbeiten, die maximal eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Am geringsten sind die Geschlechterunterschiede bei den Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Bereits die [KOFA-Studie 2/2019](#) zeigte, dass arbeitslose Frauen deutlich häufiger als Männer Berufe anstreben, für die ihre formale Qualifikation nicht erforderlich wäre, das heißt, für die sie formal überqualifiziert sind. Dies gilt für Frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ebenso wie für Akademikerinnen. Ein Grund hierfür könnte sein, dass Mütter nach der Familienphase nicht immer in den zuvor ausgeübten Beruf zurückkehren. In der [KOFA Studie 4/2017](#) wurde gezeigt, dass insbesondere in Engpassberufen, in denen Fachkräfte ohnehin knapp sind, der Frauenanteil nach der Familienphase nicht wieder steigt.

**Methodik in aller Kürze**

Das Anforderungsniveau beschreibt die Komplexität einer beruflich ausgeübten Tätigkeit und lässt Rückschlüsse auf die, typischerweise für die Ausübung der Tätigkeit benötigte, formale Qualifikation zu. Während Helfertätigkeiten ohne formalen Berufsabschluss ausgeübt werden können, bedarf es für Stellen als Fachkraft üblicherweise eine abgeschlossene Berufsausbildung, für Stellen als Spezialist einen Fortbildungsabschluss wie Meister, Techniker, Fachwirt oder Bachelor und für eine Anstellung als Experte einen akademischen Diplom- oder Masterabschluss.

## Frauen arbeiten immer noch selten in Aufsichts- und Führungsberufen, obwohl hier die Arbeitskräftenachfrage sehr groß ist

Frauen sind in Aufsichts- und Führungsberufen immer noch deutlich seltener vertreten als ihre männlichen Kollegen. Während Frauen fast die Hälfte aller Erwerbstätigen stellen, liegt ihr Anteil in den Aufsichts- und Führungsberufen nach KOFA-Berechnungen bei nur etwas mehr als einem Viertel (27,1 Prozent). Ein Grund hierfür ist in der geschlechtsspezifischen Berufswahl zu sehen, da Frauen häufiger als Männer Berufe wählen, in denen es weniger Führungsmöglichkeiten gibt (Malin/Wise, 2018). Eine weitere Ursache liegt vermutlich darin, dass Frauen nach wie vor den größeren Teil der Familienarbeit übernehmen, Aufsichts- und Führungsberufe jedoch häufig einen hohen zeitlichen Einsatz erfordern und Führung in Teilzeit nur vergleichsweise wenig verbreitet ist (siehe Abbildung 3).

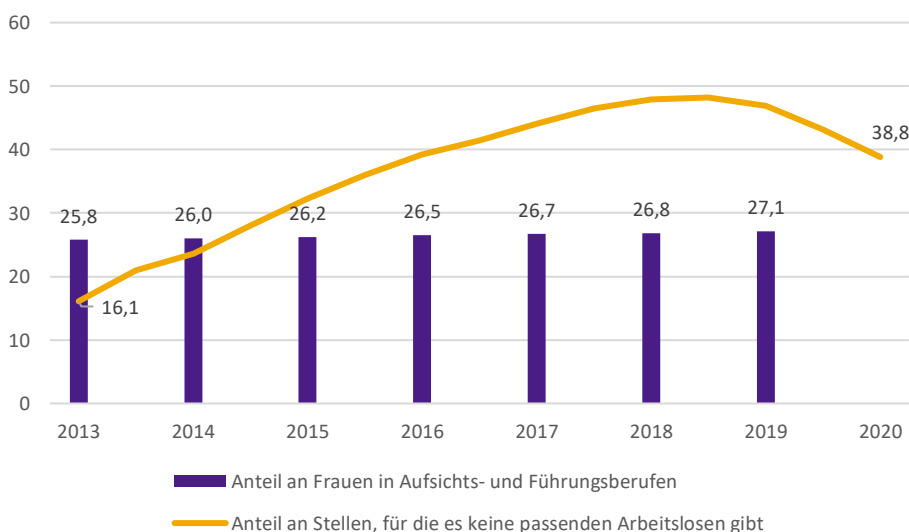
Dabei gibt es in den Aufsichts- und Führungsberufen schon seit Längerem starke Fachkräfteengpässe (Abbildung 2). Zuletzt gab es für 38,8 Prozent aller ausgeschriebenen Stellen mit Leitungs- oder Führungsverantwortung keine passenden Arbeitslosen. Für alle Berufe lag dieser Wert im Jahr 2020 nur bei 27,4 Prozent. Damit ist der Fachkräftemangel in Aufsichts- und Führungsberufen überdurchschnittlich stark ausgeprägt. Trotz der großen Probleme, den Bedarf an Aufsichts- und Führungskräften zu decken, hat sich der Anteil an Frauen in diesen Berufen lediglich geringfügig verändert und ist von 25,8 Prozent auf 27,1 Prozent gestiegen. Eine Strategie, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, könnte daher sein, gezielt mehr Frauen für diese Berufe zu gewinnen.

### Abgrenzung der Aufsichts- und Führungsberufe

In der Klassifikation der Berufe (2010) der BA finden sich insgesamt 162 Aufsichts- und Führungsberufe. Sie zählen zu den Berufsuntergruppen des Spezialisten- und Expertenniveaus, die an der vierten Stelle der 5-stelligen KldB mit einer „9“ gekennzeichnet sind. Hierzu zählen beispielsweise die Aufsicht in der Energietechnik oder die Führung in der Altenpflege. Zusätzlich werden in Anlehnung an die BA (2019) neun weitere Berufe zu den Aufsichts- und Führungsberufen gezählt, wie z. B. Geschäftsführer und Vorstände.

**Abbildung 2: Entwicklung der Fachkräfteengpässe und der Frauenquote in Aufsichts- und Führungsberufen (2013 – 2020)**

Anteil an Stellen, für die es keine passenden Arbeitslosen gibt (Stellenüberhangsquote), und Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in Aufsichts- und Führungsberufen (Frauenquote), in Prozent



Quelle | KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und des IAB, 2021

Hinweis | Daten zum Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in Aufsichts- und Führungsberufen für das Jahr 2020 noch nicht verfügbar

## Es gibt jedoch auch Aufsichts- und Führungsberufe, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten

Innerhalb der Gruppe der Aufsichts- und Führungsberufe variiert der Frauenanteil deutlich. So gibt es einige Aufsichts- und Führungsberufe, in denen Frauen in der Überzahl sind (Tabelle 1). Diese Berufe sind häufig soziale und medizinische Berufe, wie Aufsichts- und Führungskräfte in der Krankenpflege, Altenpflege oder Erziehung, aber auch Berufe in der Floristik und in der Mediendokumentation.

In diesen Berufen arbeitet ein vergleichsweise großer Teil der Beschäftigten in Teilzeit. Während die Teilzeitquote – also der Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten – im Durchschnitt über alle Aufsichts- und Führungsberufe bei etwa elf Prozent liegt, arbeitet über die Hälfte der Führungskräfte in der Hauswirtschaft und Verbraucherberatung in Teilzeit. Auch Männer arbeiten in diesen frauentypischen Berufen überdurchschnittlich oft in Teilzeit. Im Bereich der Körperpflegeaufsicht führen Männer am häufigsten in Teilzeit (knapp 34 Prozent). Aber auch bei der Aufsicht und Führung – Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege arbeitet knapp ein Viertel aller Männer mit Führungsverantwortung in Teilzeit.

**Tabelle 1: Top-10-Aufsichts- und Führungsberufe mit höchstem Frauenanteil**

Frauenanteil und Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, Jahresdurchschnitt 2019

Berufsgattung	Frauenanteil	Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter	Teilzeitquote
Spezialisten – Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	94,4	21.701	38,7
Spezialisten – Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	93,9	11.059	52,6
Spezialisten – Floristik	89,5	520	35,7
Aufsicht – Körperpflege	87,0	10.035	42,4
Spezialisten – Hotellerie	82,2	13.474	25,5
Spezialisten – Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	78,2	14.836	23,9
Experten – Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	77,5	23.487	18,2
Experten – Floristik	77,3	180	30,2
Experten – Medien-, Dokumentations- und Informationsdienste	77,3	1.584	47,1
Spezialisten – Büro und Sekretariat	71,4	17.478	35,0

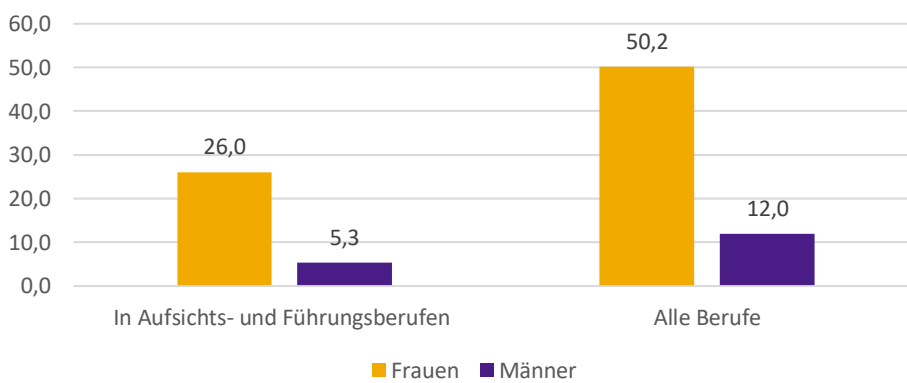
Quelle | KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2021

Berufe, in denen Frauen dagegen besonders selten in Führungspositionen arbeiten, gehören oft zum sogenannten MINT-Bereich, also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Darunter sind Aufsichtsberufe in den Bereichen „Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik“, „Metallbau und Schweißtechnik“ sowie „Mechatronik“ und „Automatisierungstechnik“. In diesen Berufen liegt der Frauenanteil unter einem Prozent, und auch der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen und Männer ist mit maximal sechs Prozent bei Führungskräften der Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik deutlich geringer. Das liegt zum großen Teil daran, dass in diesen Berufsbereichen grundsätzlich weniger Frauen arbeiten, auch auf dem Niveau der Fachkraft. Darüber hinaus könnte der geringe Frauenanteil in diesen Berufen aber auch mit der schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusammenhängen.

Über alle Berufe hinweg ist die Hälfte aller Frauen in Teilzeit beschäftigt. Bei Aufsichts- und Führungspositionen sind es jedoch lediglich 26 Prozent (Abbildung 3). Bei den Männern ist der Teilzeitanteil mit 12 Prozent über alle Berufe und 5,3 Prozent in Berufen in Aufsichts- und Führungsfunktionen wesentlich geringer. Auch in dem [KOFA Kompakt, 2019](#) wurde gezeigt, dass in männertypischen Engpassberufen ein steigender Frauenanteil mit einem steigenden Teilzeitanteil einhergeht. Um dem Fachkräftemangel bei Führungskräften entgegenzuwirken, könnten Unternehmen vermehrt Führung in Teilzeit sowie Jobsharing anbieten, um so auch das Fachkräftepotenzial von Frauen für sich zu erschließen.

**Abbildung 3: Teilzeitbeschäftigung in Aufsichts- und Führungsberufen nach Geschlecht**

Anteil an teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern bzw. Frauen, Jahresdurchschnitt 2019



Quelle | KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2021

**Qualifikationen von Frauen richtig erkennen und nutzen**

Obwohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt in den letzten Jahren gestiegen ist, sind Frauen häufig nicht entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt. Viele Frauen haben das Potenzial, entsprechend ihrer formalen Qualifikation in höherwertigen Tätigkeiten beschäftigt zu werden und vermehrt auch Aufsichts- und Führungsaufgaben zu übernehmen.

Die Strategien von Unternehmen im Bereich Personalgewinnung und -entwicklung können einen wichtigen Beitrag dazu leisten. Unternehmen können beispielsweise im Rekrutierungsprozess gezielt Frauen ansprechen und sich als attraktiver Arbeitgeber für Frauen positionieren. Darüber hinaus können Unternehmen im Sinne einer gezielten Personalentwicklung regelmäßig überprüfen, ob ihre Mitarbeitenden auch nach der Teilnahme an Fortbildungen noch qualifikationsadäquat beschäftigt sind. Dazu gehört, die Kompetenzen und Interessen der Mitarbeitenden zu erkennen und bei Bedarf zu fördern und auf anspruchsvollere Tätigkeiten hin zu entwickeln, zum Beispiel durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen, Mitarbeitergespräche und Weiterbildungen. Darüber hinaus sollte im Unternehmen ausgelotet werden, welche Mitarbeiterinnen das Potenzial haben, Führungspositionen in Teilzeit zu übernehmen (weitere Informationen im [Thema des Monats zu Führen in Teilzeit](#)).



Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. Ausführliche Analysen und weitere Fakten über die Fachkräftesituation erhalten Sie unter: [kofa.de/studien](https://kofa.de/studien)  
 Bleiben Sie beim Thema Fachkräftemangel auf dem Laufenden und abonnieren Sie unseren Newsletter: [kofa.de/newsletter](https://kofa.de/newsletter)