



UNIVERSITÄTS-  
BIBLIOTHEK  
PADERBORN

## **Universitätsbibliothek Paderborn**

**Avanti**

**Universität Paderborn**

**Paderborn, 1993 - 1994; 1996; WS 1997/98; WS 1999/2000; damit  
Ersch. eingest.**

Qualifizierte Frauen in OWL: Ein praxisorientierter Forschungsansatz (M.  
Rodehuth, B. Rüther)

**urn:nbn:de:hbz:466:1-31296**

## Qualifizierte Frauen in der Region OWL: Ein praxisorientierter Forschungsansatz

Hintergründe und Probleme der Frauenerwerbstätigkeit sind seit langem ein Thema verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen und Akteure an unserer Hochschule. Auf Initiative des Technologie Forums Paderborn und mit finanzieller Unterstützung des Heinz Nixdorf Instituts startete im vergangenen Jahr ein Projekt an der Universität-Gesamthochschule Paderborn, das sich dieser Thematik speziell in unserer Region widmet. Unter dem Titel: "Entwicklungsmöglichkeiten für hochqualifizierte Frauen in der Region Ostwestfalen/Lippe - Paderborn" wird dieses Projekt von den Wirtschaftswissenschaftlerinnen Bernhardine Rütter und Maria Rodehuth unter der Leitung von Prof. Dr. Wolfgang Weber durchgeführt.

Eine wesentliche Ressource in der Industriegesellschaft sind Führungskräfte. Frauen sind jedoch in diesen Rollen kaum anzutreffen, was den Schluß nahelegt, daß hier ein betriebliches Erfolgspotential nicht ausgeschöpft wird. Dieser Sachverhalt läßt sich auch in der Region OWL, die durch die Dominanz kleinerer und mittlerer Unternehmen und durch eine Vielfalt von Wirtschaftszweigen gekennzeichnet ist, feststellen. Auch bei hoher Arbeitslosigkeit stellt die Gewinnung und Bindung qualifizierter Arbeitskräfte für viele Unternehmen ein Problem dar, vor allem wenn sie wie viele Klein- und Mittelbetriebe keine herausragende Marktstellung einnehmen. Unter Beachtung der potentiellen Entwicklung des Arbeitskräfteangebots und der qualitativen betrieblichen Arbeitskräftenachfrage, wird sich dieses Problem voraussichtlich noch verschärfen und entsprechender Handlungsbedarf von Seiten der Unternehmen erfordern. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, daß betriebliches Führungspersonal mit der benötigten Qualifikation zunehmend nicht einfach über den Markt beschafft werden kann, sondern innerbetrieblich auf der Grundlage des vorhandenen Mitarbeiterpotentials spezifisch weiterzuentwickeln und aufzubauen ist. Gerade im Bereich hochqualifizierter Frauen ist davon auszugehen, daß die geringen Zugangschancen von Frauen zu wichtigen betrieblichen Positionen nicht nur den Interessen der Frauen, sondern teilweise auch den betrieblichen Gewinnkalkülen widersprechen. Dem Führungskräftemangel könnte durch eine veränderte Personalarbeit, z.B. durch eine stärkere Berücksichtigung, Förderung und Bindung von qualifizierten Arbeitnehmerinnen, die aus betrieblicher Sicht noch häufig eine zu wenig beachtete Ressource darstellen, begegnet werden.

Im vorliegenden Projekt wird dieses Problem aufgegriffen und versucht, für die Betriebe und die qualifizierten Frauen der Region Lösungsansätze zur Verbesserung der geschilderten Situation zu erarbeiten. Ausgangspunkt ist zunächst eine regionale Arbeitsmarktanalyse, um die Beschäftigungssituation von qualifizierten Frauen in OWL vor dem Hintergrund der hiesigen Wirtschaftsstruktur aufzuzeigen. Besondere Beachtung findet dabei die Beschäftigung von Frauen in technischen und EDV-Berufen, die noch immer eher eine Ausnahme darstellt. Stellvertretend für eine Vielzahl bereits vorliegender Ergebnisse seien einige Beispiele benannt, die auf der Grundlage der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ermittelt wurden:

- Die absolute Beschäftigtenzahl in OWL betrug im Jahre 1992 gut 713.000 mit einem Frauenanteil von knapp 41%, der damit leicht über dem Landesdurchschnitt lag. Der Zuwachs der Beschäftigtenzahlen insgesamt seit 1980 war mit 17% mehr als doppelt so hoch wie im Landesdurchschnitt. Dabei ist das Beschäftigungswachstum im Landesdurchschnitt sehr viel stärker (zu 90%) auf die zunehmende Beschäftigung von Frauen zurückzuführen als in der Region OWL (zu 56%).
- Der Anteil der Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluß hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich leicht zugenommen, wobei diese

Zunahme in OWL über dem Landesdurchschnitt lag. Dieses Ergebnis erscheint in einem anderen Licht, wenn beachtet wird, daß der Anteil dieser Qualifikationsgruppe an allen Beschäftigten in OWL durchgehend deutlich unter dem Landesdurchschnitt lag (1980 in OWL ein Anteil von 2,8% im Vergleich zu 3,9% in NRW; 1992 in OWL ein Anteil von 4,6% im Vergleich zu 5,9% in NRW).

Innerhalb der verschiedenen Qualifikationsgruppen bestehen wie erwartet beachtliche Unterschiede, was den Anteil von Frauen und Männern betrifft. Besonders sichtbar wird die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung an folgendem Beispiel: Nur ca. 10% aller Frauen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluß waren 1992 in OWL in technischen oder EDV-Berufen tätig; der entsprechende Anteil bei den Männern lag bei über 46%.

Innerhalb der Region bestehen zwischen den vier Arbeitsamtsbezirken (Bielefeld, Detmold, Herford, Paderborn) teilweise große und sich im Zeitablauf kaum verändernde Unterschiede hinsichtlich des Frauenanteils an den Beschäftigten. So weist Herford, knapp gefolgt von Detmold, durchgehend den höchsten Frauenanteil an allen Beschäftigten auf (1992: 43%), Paderborn den geringsten (1992: 38%). Gleichzeitig ist der Frauenanteil an den Beschäftigten mit Hochschulabschluß konstant im Arbeitsamtsbezirk Detmold am höchsten (1992: 39%) und wiederum in Paderborn am niedrigsten (1992: 28%).

Nach Abschluß dieser Arbeitsmarktanalyse liegen wichtige Hintergrundinformationen für die anschließende zweite Projektphase vor, die den eigentlichen Kern des Forschungsprojektes darstellt. Es wird davon ausgegangen, daß die betrieblichen Entscheidungsstrukturen bei der Besetzung von Einstiegspositionen und bei der Nutzung systematischer und langfristig angelegter Personalentwicklungsmaßnahmen maßgeblichen Einfluß darauf haben, daß Frauen auch bei gleicher Qualifikation einen geringeren Zugang zu Führungspositionen haben und Betriebe mit dieser Vorgehensweise auf die Nutzung wichtiger Mitarbeiterpotentiale verzichten. Auf der Basis von Intensiv-Fallstudien in Betrieben soll dieses Verhalten näher analysiert werden. Angestrebt wird die Erarbeitung praktikabler Empfehlungen und die Initiierung von Pilotprojekten zur Umsetzung dieser Handlungsvorschläge. Ein Steuerkreis, dem Vertreter und Vertreterinnen von Unternehmen sowie Mitglieder öffentlicher Arbeitgeber und der Arbeitsverwaltung angehören, begleitet das Projekt in regelmäßigen Treffen und unterstützt das Projektteam bei dem Ziel, möglichst praxisnah zu arbeiten.

Handlungsvorschläge im Rahmen erfolgversprechende Förderkonzepte, die in der Praxis zur Zufriedenheit aller Beteiligten umgesetzt werden, setzen Wissen über die relevanten Zusammenhänge voraus. Die vielfältigen, meist sozialwissenschaftlichen Studien zu Fragen der Erwerbstätigkeit von Frauen liefern zwar wichtige Anhaltspunkte für die hier zu behandelnde Problemstellung. Allerdings scheint es aus betriebswirtschaftlicher Perspektive erforderlich, in stärkerem Maße den ökonomischen Nutzen einer intensiveren Einbindung von Frauen in das Betriebsgeschehen aufzuzeigen, um das Verhalten der Betriebe zu verändern. Gerade im Bereich der hochqualifizierten Frauen haben verschiedene Studien gezeigt, daß z.B. die Erwerbsunterbrechung aufgrund der Familienplanung zahlenmäßig geringer ausfällt und die Unterbrechungszeiten durchschnittlich kürzer sind. Verschiedene Maßnahmen könnten dieses Problem, das neben zahlreichen anderen Faktoren wie Wertvorstellungen, Rollenzuschreibungen und bestehenden Machtverhältnissen immer noch dazu führt, daß Frauen einen geringeren Zugang zu wichtigen Positionen in Unternehmen haben, weiter entschärfen und auch aus betrieblicher Sicht nützlich sein. Hierbei sollten auch Lösungsansätze Beachtung finden, die ohne weitere Überprüfung i.d.R. allein für große Unternehmen diskutiert werden; Beispiele sind Arbeitszeitmodelle, (Gemeinschafts-) Kindergärten u.ä. Auf der Grundlage der zu analysierenden Zusammenhänge wird die Erarbeitung von Maßnahmen für die

betriebliche Praxis angestrebt, von denen die - stärker als bisher - zu fördernden Frauen und die engagierten Unternehmen gleichermaßen profitieren.

M. Rodehuth / B. Rütter



## FRAUEN VOR!

