



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Frauenbeschäftigung und Chancengleichheit in Hessen

IAB-Betriebspanel-Report Hessen 2012

Oliver Nüchter
Dr. Christa Larsen

Juli 2013



Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze.....	2
Einleitung.....	3
Frauenbeschäftigung in Hessen.....	4
Zahl der beschäftigten Frauen erreicht Höchststand - Anteil bleibt konstant	4
Dienstleistungsbranche und Öffentliche Verwaltung: Frauen in der Mehrheit	5
Mittel- und Großbetriebe holen bei Frauenbeschäftigung auf	6
Höhere Frauenanteile bei einfachen Tätigkeiten	6
Vor allem bei akademischen Tätigkeiten legen Frauen zu	7
Teilzeitquote bei Frauen nochmals angestiegen	7
Immer mehr befristet Beschäftigte – nicht nur bei den Frauen	8
In jedem siebten Betrieb ist keine Frau beschäftigt	9
Frauen in Führungspositionen	11
Auf erster Führungsebene sind nur 26 Prozent Frauen.....	11
Klarer Zuwachs an weiblichen Führungskräften in Mittel- und Großbetrieben.....	12
In zwei Drittel aller Betriebe ist keine Führungskraft weiblich.....	13
Wenig weibliche Führungskräfte im Produzierenden Gewerbe.....	13
Hoher Frauenanteil: mehr weibliche Führungskräfte.....	14
Auf zweiter Führungsebene steigt der Frauenanteil	15
Betriebliche Maßnahmen zur Chancengleichheit	16
Nur drei von zehn Betrieben machen Angebote zur Förderung der Chancengleichheit	16
Betriebe mit weiblichen Führungskräften machen häufiger Angebote	18
Betriebe mit vielen beschäftigten Frauen bieten häufiger Maßnahmen an	19
Resümee.....	21
Methodische Anmerkungen.....	22
Literatur.....	21

Das Wichtigste in Kürze

Die Ausweitung der Beschäftigung von Frauen, die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsetagen sowie eine größere Gleichverteilung von Beschäftigungschancen und -risiken zwischen den Geschlechtern zählen zu den dauerhaften Aufgaben betrieblicher Beschäftigungs- und Personalpolitik, für deren Umsetzung eine Vielzahl von Möglichkeiten existieren. Wie die aktuellen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, werden diese jedoch noch immer nicht hinreichend genutzt, auch wenn es einige positive Entwicklungen zu verzeichnen gibt. Im Einzelnen zeigen sich folgende Befunde für die Beschäftigung von Frauen, Frauen in Führungspositionen und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in hessischen Betrieben:

- Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung liegt in Hessen seit Jahren konstant bei 47 Prozent. Im Zuge des generellen Beschäftigungsaufschwungs war jedoch die absolute Zahl der beschäftigten Frauen im Jahr 2012 mit hochgerechnet 1,36 Mio. so hoch wie noch nie im Beobachtungszeitraum.
- Frauen waren in der Vergangenheit in qualifizierten Tätigkeiten unterrepräsentiert, zumindest bei den akademischen Tätigkeiten ist nun eine deutliche Annäherung der Geschlechter zu beobachten.
- Bei den atypischen Beschäftigungsformen sind Frauen überrepräsentiert, weshalb sowohl bei der Teilzeitbeschäftigung als auch bei der befristeten Beschäftigung das generelle Wachstum dieser Beschäftigungsformen häufiger Frauen als Männer trifft.
- Deutliche Unterschiede bei der Frauenbeschäftigung bestehen auch weiterhin in den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen. In Bau- und Verarbeitendem Gewerbe arbeiten nur wenige Frauen, während sie in der Öffentlichen Verwaltung und den Sonstigen Dienstleistungen die Mehrheit der Beschäftigten stellen.
- Die Zahl der Frauen, die in den Betrieben die höchste Hierarchiestufe erreichen, ist nach wie vor recht gering und hat in den letzten Jahren nur leicht zugenommen. Besonders in Mittel- und Großbetrieben sind weibliche Führungskräfte auf der ersten Führungsebene jedoch deutlich häufiger anzutreffen als noch vor einigen Jahren.
- Eine große Zahl an beschäftigten Frauen allein führt nicht dazu, dass diese auch an die Betriebsspitze gelangen: In vier von zehn Betrieben mit überdurchschnittlichem Frauenanteil gibt es keine einzige weibliche Führungskraft.
- Auf der zweiten Führungsebene, die es in 30 Prozent der hessischen Betriebe gibt, liegt der Frauenanteil deutlich höher als auf der ersten Führungsebene.
- Nur eine Minderheit der hessischen Betriebe fördert Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen bzw. zur Vereinbarung von Familie und Beruf. Am häufigsten nehmen fördernde Betriebe hierbei allgemein Rücksicht auf Betreuungspflichten, seltener gibt es direkte Angebote zur Kinderbetreuung oder zur Unterstützung Pflegenden.
- Etwas häufiger finden sich solche Angebote in Betrieben mit weiblichen Führungskräften; maßgeblich für die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Maßnahmen umsetzt, scheint aber vor allem die Zahl der beschäftigten Frauen zu sein.

Einleitung

Verbesserungen bei der Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials von Frauen vollziehen sich häufig langsam, wie u.a. (vgl. auch Lepper/ Machnig/ Schaade 2011) einer der letztjährigen IAB-Betriebspanel-Reporte zeigte (vgl. Nüchter/ Larsen/ Cornesse 2012). Eine adäquate Beteiligung qualifizierter Frauen an der Beschäftigung, wie sie nicht nur für eine vorausschauende Fachkräftesicherung notwendig ist, bedarf zudem konkreter Maßnahmen und Unterstützungsleistungen.

Inwieweit diese Anforderung sich auch in betrieblichem Handeln abbildet, ob also die hessischen Betriebe zu personalpolitischen Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit greifen, und ob im Ergebnis beispielsweise der Anteil der Frauen in Führungspositionen tatsächlich sukzessive steigt, ist damit jedoch noch nicht beantwortet.

Solche Daten zu betrieblichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zu Frauen in betrieblichen Führungspositionen wurden im IAB-Betriebspanel bereits in den Jahren 2004 und 2008 erhoben. Aufgrund der nur sehr zögerlichen Entwicklung lautete das Fazit des letztmaligen Reports zum Thema:

„Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Verbesserung der Chan-

cengleichheit bezogen auf die Beschäftigungssituation ein langwieriger und mitunter stagnierender Prozess ist. Der aktive Beitrag der Betriebe hierzu fällt nach wie vor meist gering aus.“ (vgl. Nüchter/Schmid 2009).

Dieser eher ernüchternde Befund wirft die Frage auf, ob sich nunmehr eine raschere Veränderung beobachten lässt, oder ob die gemessenen Fortschritte weiterhin eher gering sind.

Zunächst gilt es jedoch, sich einen Überblick über Ausmaß, Struktur und Entwicklung der Frauenbeschäftigung zu verschaffen; dies ist Gegenstand des ersten Teils des vorliegenden Reports.

Der zweite Teil des Reports widmet sich anschließend der Frage, wie viele Frauen in erster und zweiter Ebene auf Führungspositionen beschäftigt sind und ob sich hierbei strukturelle Differenzen zwischen den Betrieben ausmachen lassen. Abschließend gehen wir der Frage nach, wie verbreitet betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in Hessens Betrieben 2012 sind und welche Entwicklung zu beobachten ist, wobei eingehend untersucht wird, welche betrieblichen Merkmale mit der Umsetzung solcher Maßnahmen einhergehen.

Frauenbeschäftigung in Hessen

Um spezifische Herausforderungen der betrieblichen Beschäftigungs- und Geschlechterpolitik herauszuarbeiten, ist es zunächst hilfreich, sich einen Überblick über die Frauenbeschäftigung insgesamt zu verschaffen. Im Zentrum stehen hierbei die Beschäftigungsstruktur und ihre Ent-

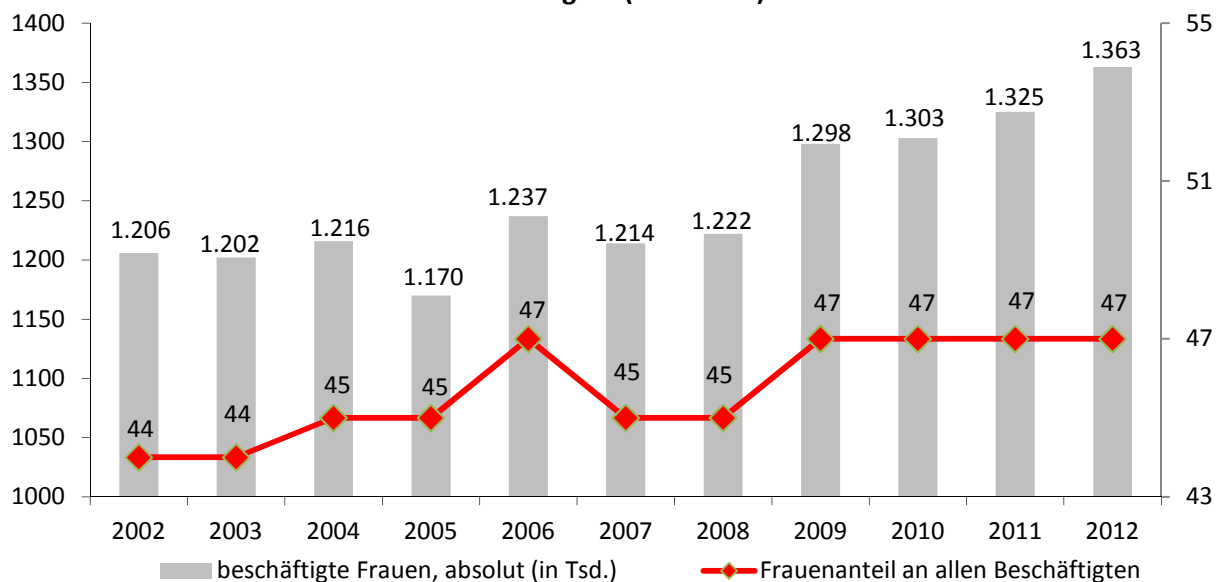
wicklung, d.h. die Zahl der beschäftigten Frauen und deren Merkmale, wobei ein besonderer Blick auf den qualifikatorischen Unterschieden sowie den geschlechtsspezifischen Differenzen bei der Verbreitung von Teilzeitarbeit und befristeter Beschäftigung liegt.

Zahl der beschäftigten Frauen erreicht Höchststand - Anteil bleibt konstant

In den letzten Jahren konnte generell ein stetiger Anstieg der Beschäftigtenzahlen in Hessen beobachtet werden, was auf beide Geschlechter gleichermaßen zutrifft. Diese Tendenz wird mit den Daten des IAB-Betriebspanels 2012 bestätigt: Die Ge-

samtzahl der Beschäftigten lag bei hochgerechnet 2,87 Mio.; hiervon waren etwa 1,36 Mio. Frauen. Beides sind Höchstwerte im Zeitraum der Panelbeobachtung, der Beschäftigungsaufschwung nahm somit seinen Fortgang.

Abb. 1: Beschäftigte Frauen in Hessen 2002-2012, absolute Angaben (in Tsd.) und Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2012, eigene Berechnungen

Der Anteil der beschäftigten Frauen an der Gesamtbeschäftigung lag bei 47 Prozent. Auch wenn die absolute Zahl der beschäftigten Frauen in der Vergangenheit schwankte und in den letzten Jahren kon-

stant zunahm, ist der Frauenanteil in Hessen in den letzten 4 Jahren konstant geblieben – eine relative Zunahme der Frauenbeschäftigung ist nicht zu beobachten. Demgegenüber ist die Anzahl der sozial-

versicherungspflichtig Beschäftigten und der ausschließlich geringfügig Beschäftigten gemäß Statistik der Bundesagentur für

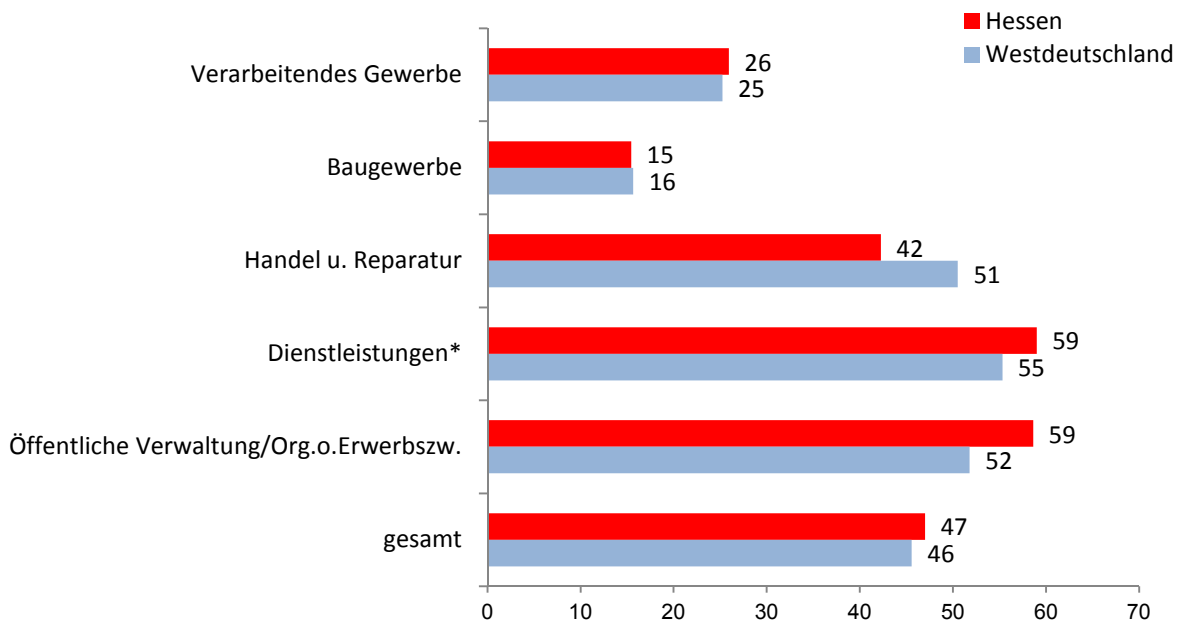
Arbeit zwar leicht, aber kontinuierlich angestiegen.

Dienstleistungsbranche und Öffentliche Verwaltung: Frauen in der Mehrheit

Noch immer konzentriert sich die Frauenbeschäftigung in bestimmten Berufsfeldern, so z.B. bei personenbezogenen Dienstleistungen. Daher überrascht es nicht, dass sich die Frauenanteile an der Beschäftigung auch bei den hoch aggregierten Wirtschaftszweigen unterschei-

den: Während eine Mehrheit der Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung und im Dienstleistungssektor weiblich ist, ist nur jede vierte Arbeitskraft im Verarbeitenden Gewerbe und nur etwa jede siebte im Baugewerbe eine Frau.

Abb. 2: Anteile beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland in 2012 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

*Der Dienstleistungssektor kann für Westdeutschland nur aggregiert ausgewiesen werden

In Handelsbetrieben ist die Belegschaft in Hessen zu rund 40 Prozent weiblich. Auffällig ist hier, dass der entsprechende Anteil in Westdeutschland deutlich höher liegt. Umgekehrt ist in den frauendominierten Branchen der weibliche Anteil höher als in Westdeutschland, insbesondere

in der Öffentlichen Verwaltung und dem Dienstleistungssektor. Es lässt sich demnach in Hessen eine etwas stärkere Polarisierung der Geschlechter zwischen den Wirtschaftszweigen beobachten; über die möglichen Gründe kann jedoch nur spekuliert werden.

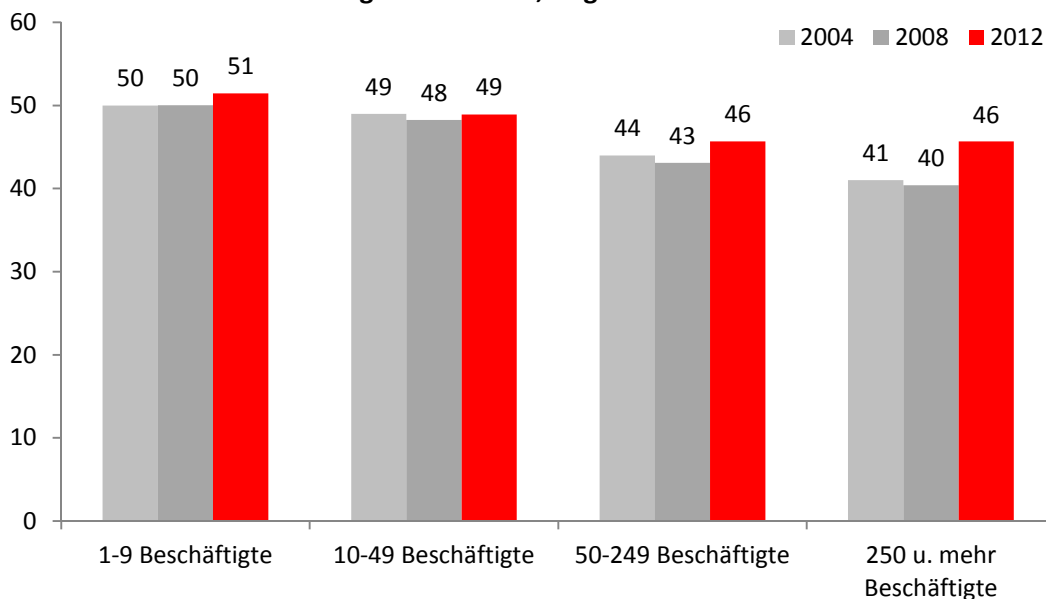
Mittel- und Großbetriebe holen bei Frauenbeschäftigung auf

In der Vergangenheit galt für den Anteil der Frauen an den Beschäftigten, dass dieser mit steigender Betriebsgröße sank – je größer der Betrieb, desto weniger Frauen waren dort anteilig beschäftigt.

Dies ist auch 2012 noch der Fall, wobei sich die Differenzen zu nivellieren schei-

nen: Während in Kleinst- und Kleinbetrieben weiterhin etwa die Hälfte der Erwerbstätigen weiblich ist, ist dieser Wert in Mittel- und Großbetrieben auf 46 Prozent angestiegen, was einem Zuwachs von drei bzw. sechs Prozentpunkten entspricht.

Abb. 3: Anteile beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen 2004, 2008 und 2012 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012, eigene Berechnungen

Höhere Frauenanteile bei einfachen Tätigkeiten

Ein Vergleich der Frauenanteile der einzelnen nach Tätigkeit und Qualifikationsanforderungen unterschiedenen Beschäftigtengruppen zeigt, dass von allen Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten, die keinen Berufsabschluss erfordern, 57 Prozent weiblich sind. Frauen sind demnach bei geringqualifizierten Tätigkeiten überrepräsentiert.

Unterdurchschnittlich viele Frauen finden sich dagegen mit 42 Prozent bei Tätigkeiten, die ein Studium erfordern, und der Frauenanteil an den Inhaber/innen bzw.

Vorständen und Geschäftsführer/innen beträgt gar nur 24 Prozent. Dies liefert den ersten deutlichen Hinweis, dass Frauen in höher- und hochqualifizierten Positionen noch immer unterrepräsentiert sind – vertiefte Befunde hierzu finden sich im zweiten Teil des Reports.

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre sowie den Auszubildenden entspricht dem Durchschnitt aller Beschäftigten; im mittleren Segment der Qualifikationsgruppen sind somit keine Geschlechtsdifferenzen auszumachen.

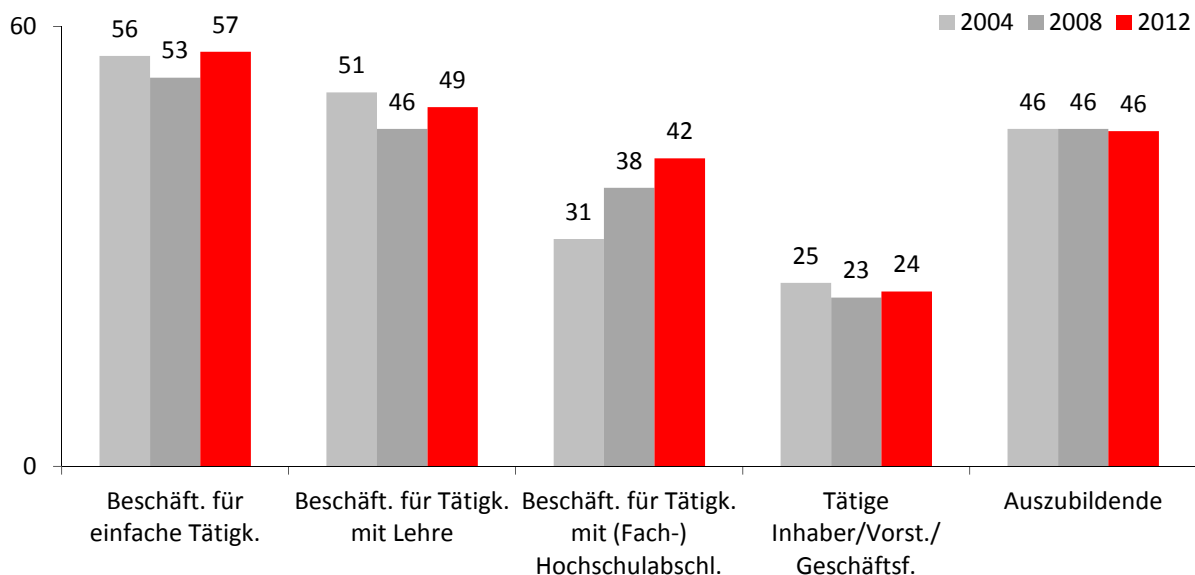
Vor allem bei akademischen Tätigkeiten legen Frauen zu

Dieser eher negative Befund wird relativiert, wenn man die Entwicklung der letzten Jahre betrachtet. Zwar hat sich der Anteil der Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen gegenüber den Jahren 2004 und 2008 praktisch nicht verändert; ein deutlicher Zuwachs findet sich jedoch beim Frauenanteil an den Beschäftigten mit Hochschulabschluss, der im Vergleich

zum Jahr 2004 um elf Prozentpunkte anstieg.

Gleichzeitig ist aber ebenso eine Zunahme des Frauenanteils bei den Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu beobachten, so dass sich eine Tendenz zu einer generellen Höherqualifizierung beschäftigter Frauen nicht vermelden lässt.

Abb. 4: Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe 2004, 2008 und 2012 in Hessen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012, eigene Berechnungen

Teilzeitquote bei Frauen nochmals angestiegen

Analog zum qualifikatorischen Ungleichgewicht zeigt sich auch bei den atypischen Beschäftigungsformen ein Ungleichgewicht. Traditionell ist Teilzeitbeschäftigung eine Frauendomäne, da diese erlaubt, Berufstätigkeit und familiäre Aufgaben gleichermaßen bewältigen zu können. Es existieren unterschiedliche Anreize zu einer größeren Gleichverteilung dieser Aufgaben; auf die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten hatten diese bislang wenig Einfluss, wie auch die aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels zeigen: Von den hoch-

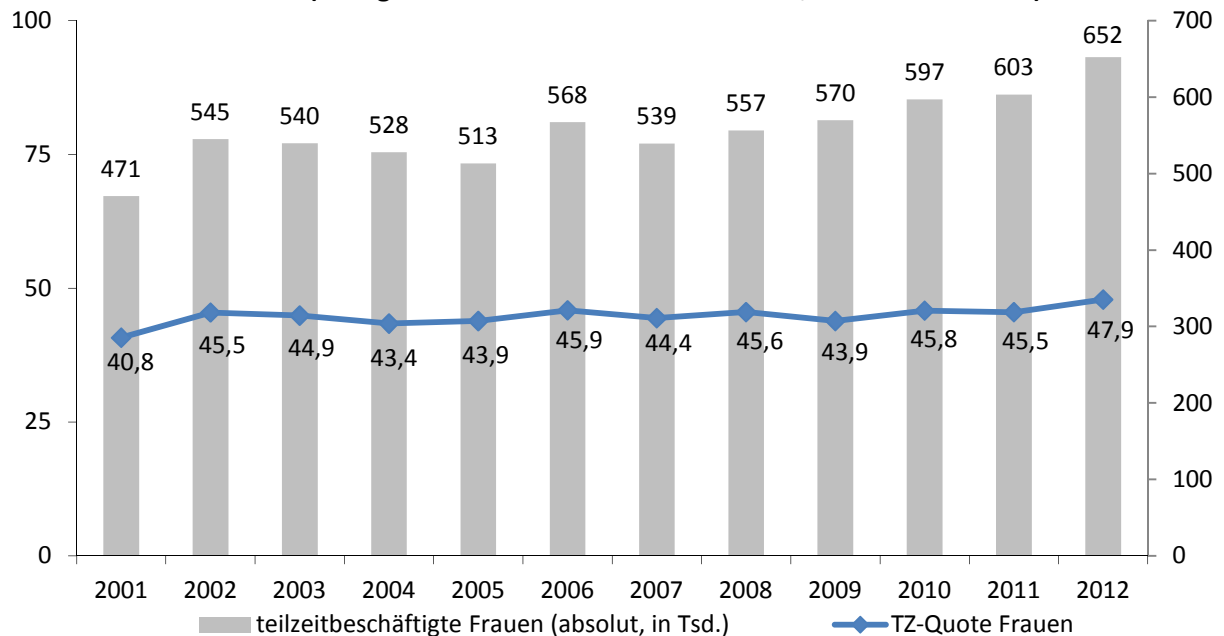
gerechnet rund 853.000 Teilzeitbeschäftigten in Hessen waren etwa 652.500 Frauen. Das entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Teilzeitkräften von fast 77 Prozent.

Unter allen weiblichen Arbeitskräften waren in Hessen knapp 48 Prozent als Teilzeitkräfte beschäftigt, d.h. nahezu die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen ist in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt, während dies auf nur etwa jeden zehnten Mann zutrifft.

Diese Teilzeitquote ist zugleich die höchste im Zeitraum der Panelbeobachtung. Nachdem die Quote über viele Jahre recht stabil blieb, zeigt dies, dass die generelle

Entwicklung hin zu immer mehr Teilzeitstellen ungebrochen ist – ein Trend, der jedoch für beide Geschlechter gilt.

Abb. 5: Anzahl teilzeitbeschäftigter Frauen und Teilzeitquote der beschäftigten Frauen in Hessen 2001-2012 (hochgerechnete absolute Zahlen in Tsd., Anteile in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2012, eigene Berechnungen

Immer mehr befristet Beschäftigte – nicht nur bei den Frauen

Einen noch deutlicheren Zuwachs als bei der Teilzeitbeschäftigung konnte in der Vergangenheit bei den befristeten Arbeitsverhältnissen beobachtet werden. Im Jahr 2001 betrug die Zahl der befristet Beschäftigten in Hessen noch hochgerechnet 119.000, im Jahr 2012 waren es dann etwa 194.000, was fast zehn Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entspricht.

Analog verlief die Entwicklung bei den befristet beschäftigten Frauen, deren Anzahl im gleichen Zeitraum von knapp 65.000 auf etwa 111.000 anstieg, was einer etwas stärkeren Zunahme als der Entwicklung insgesamt entspricht. Demnach nahm auch der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen befristet Beschäftigten im Untersuchungszeitraum nur

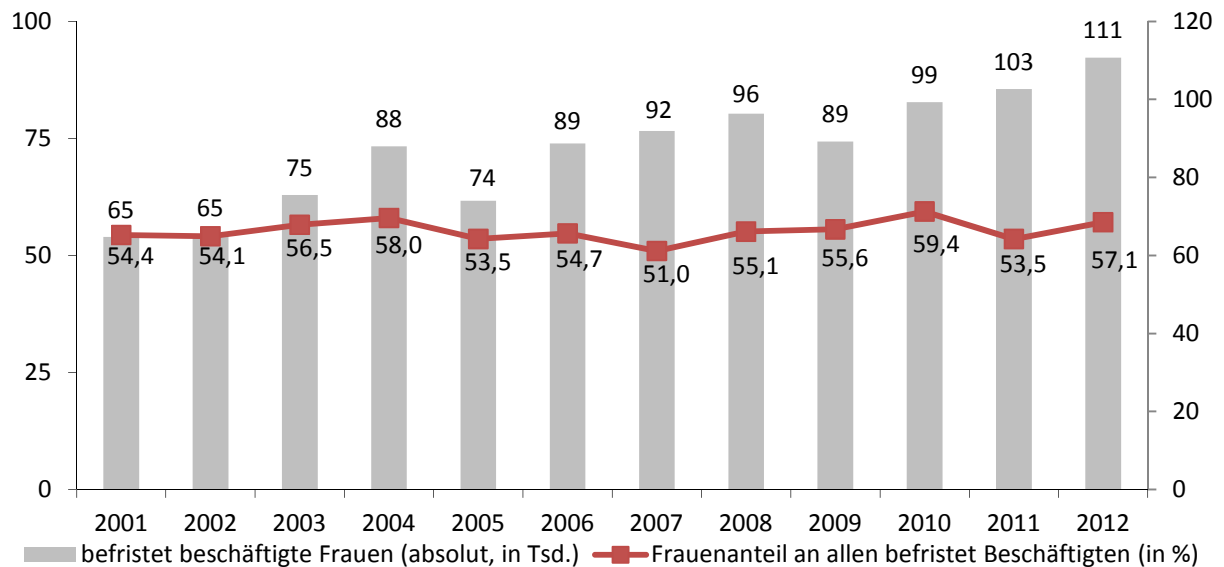
leicht zu. Derzeit sind etwa 57 Prozent der befristet Beschäftigten weiblich, was um etwa zehn Prozentpunkte über deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Hessen liegt. Mit anderen Worten: Das Risiko, befristet beschäftigt zu sein, ist für Frauen höher als für Männer.

Ein genauer Blick auf die Verteilung der befristet Beschäftigten offenbart jedoch, dass dies weniger als Indiz einer strukturellen Benachteiligung als vielmehr Effekt der geschlechtsspezifischen Verteilung auf die Wirtschaftszweige ist: Gerade in jenen Sektoren, in denen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, ist die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen besonders weit verbreitet. Insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung, den wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Dienst-

leistungen sowie zentralen Teilen der Sonstigen Dienstleistungen wie den Bereichen Erziehung und Unterricht und dem

Sozialwesen finden sich sowohl ein hoher Frauenanteil als auch überdurchschnittlich oft befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Abb. 6: Anzahl befristet beschäftigter Frauen und Anteil an allen befristet Beschäftigten in Hessen 2001-2012 (hochgerechnete absolute Zahlen in Tsd., Anteile in Prozent)

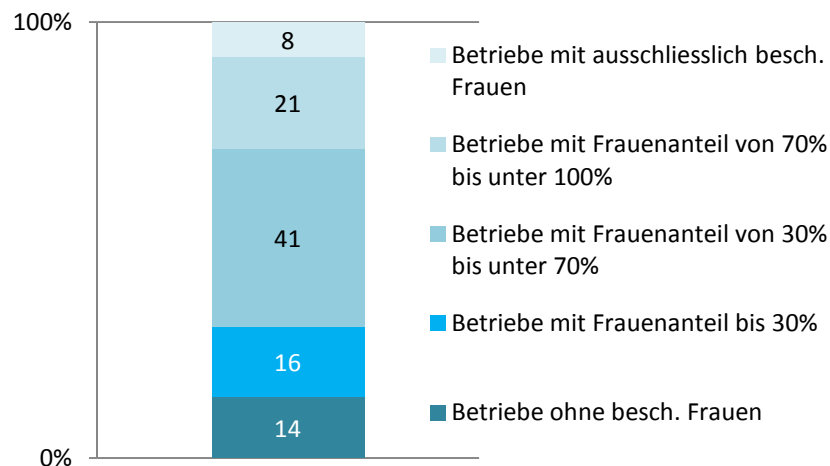


In jedem siebten Betrieb ist keine Frau beschäftigt

Innerhalb der einzelnen Betriebe ist der Anteil der beschäftigten Frauen, wie nicht anders zu erwarten, sehr ungleich verteilt. In jedem fünften Betrieb liegt der Frauen-

anteil bei über 70 Prozent, und in acht Prozent aller hessischen Betriebe arbeiten ausschließlich Frauen.

Abb. 7: Betriebe nach Anteilen beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Auf dem anderen Ende der Skala finden sich 14 Prozent aller Betriebe, in denen nur Männer arbeiten, und in weiteren 16 Prozent liegt der Frauenanteil bei unter 30 Prozent.

Für einige der folgenden Untersuchungsschritte wurden die Betriebe unterteilt in jene, die überwiegend Frauen beschäftigen (70 Prozent und mehr aller Beschäftigten), Betriebe mit durchschnittlichem Frauenanteil (zwischen 30 und 70 Prozent), und Betriebe die keine oder unter-

durchschnittlich viele Frauen beschäftigen (<30 Prozent Frauenanteil).

Ausgangsthese für diese Einteilung ist, dass „Frauenbetriebe“, d.h. Betriebe mit hohem Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung, spezifische Unterschiede gegenüber den anderen Betrieben zeigen, beispielsweise bei der Gleichverteilung von Führungspositionen zwischen den Geschlechtern oder der Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit. Beiden Aspekten wird in den folgenden Abschnitten nachgegangen.

Frauen in Führungspositionen

Die vor kurzem vorgestellte Studie des DIW, der zufolge nur vier Prozent der Vorstände in den 200 größten deutschen Unternehmen weiblich sind (vgl. Holst / Schimeta 2013), verdeutlichte erneut, wie langwierig der Prozess der Gleichstellung speziell in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft ist.

Allerdings sind die allermeisten Betriebe kleinere Einheiten mit weniger Hierarchieebenen, als dies in börsennotierten Großunternehmen der Fall ist. Dies lässt die

begründete Vermutung zu, dass in der Gesamtwirtschaft mehr Frauen in Führungspositionen anzutreffen sind und diese Entwicklung dynamischer verlief.

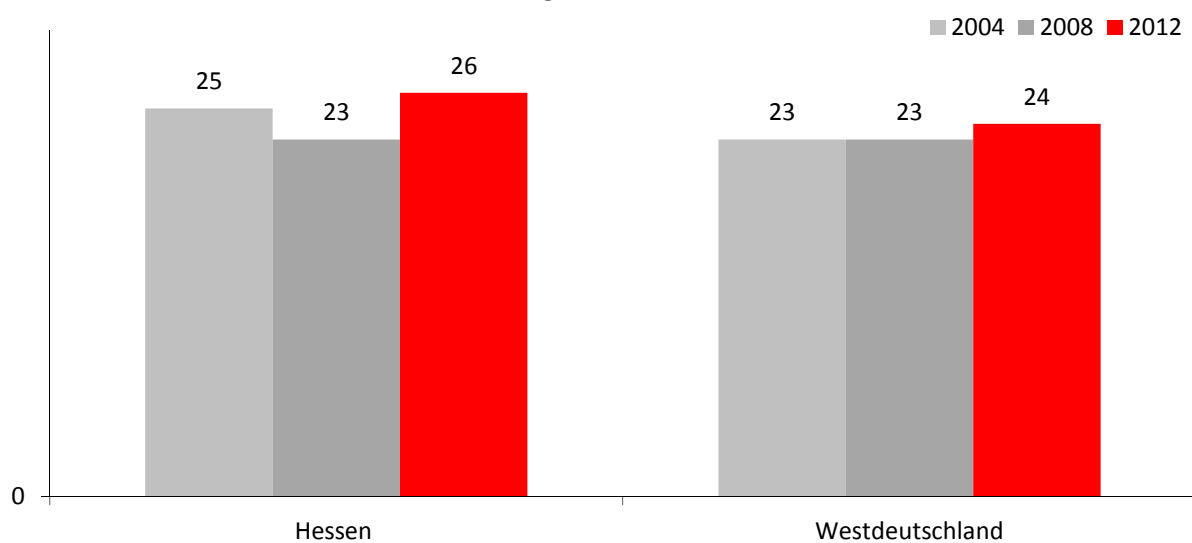
Im Folgenden gehen wir daher der Frage nach, wie hoch die Anteile von Frauen auf der ersten und zweiten Führungsebene hessischer Betriebe sind, welche Entwicklung zu beobachten ist, und welche strukturellen Differenzen zwischen den Betrieben hierbei vorliegen.

Auf erster Führungsebene sind nur 26 Prozent Frauen

Zur ersten Führungsebene eines Betriebs zählen nach der im Betriebspanel verwendeten Definition neben Inhaberinnen und Inhabern, Vorständen oder der Geschäftsführung auch noch Filial- oder Betriebsleiterinnen und -leiter. In Hessen waren im

Jahr 2012 hochgerechnet ca. 206.000 Personen auf dieser höchsten Hierarchiestufe tätig. Hiervon waren knapp 54.000 Frauen, was einem Anteil von 26 Prozent entspricht.

Abb. 8: Frauenanteil in erster Führungsebene in Hessen und Westdeutschland 2004, 2008 und 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012, eigene Berechnungen

Dies bedeutet, dass nicht nur der Frauenanteil in der ersten Führungsebene gegenüber 2008 um drei Prozentpunkte zugenommen hat; die absolute Zahl an weiblichen Führungskräften in Hessen liegt um etwa 10.000 höher als noch vor vier Jahren.

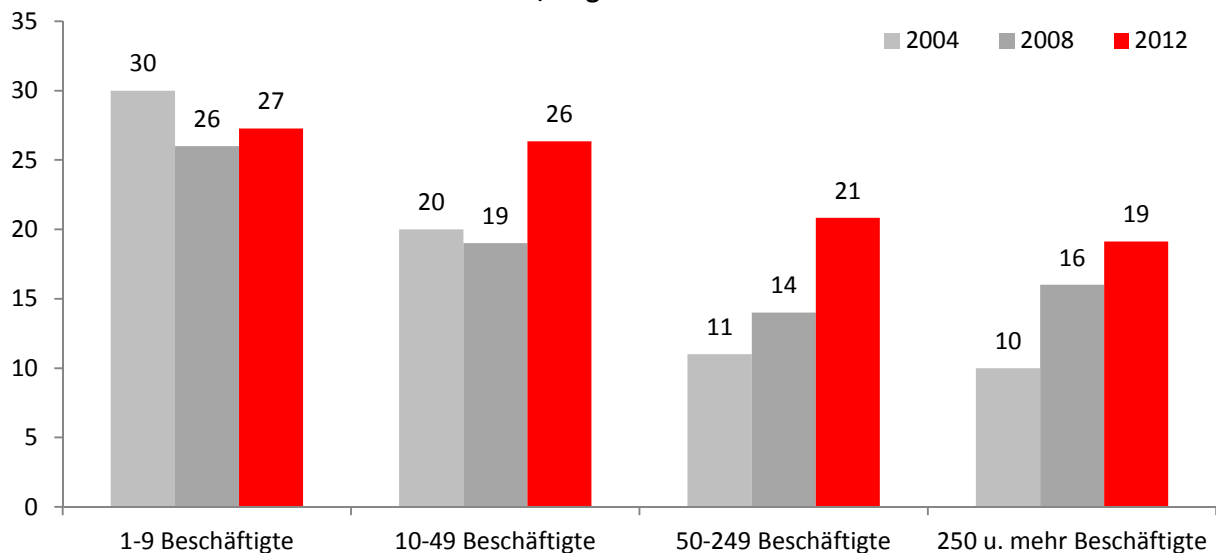
Auch hier ist relativierend anzumerken, dass dies zwar eine positive Entwicklung ist, die aktuellen Werte jedoch nur leicht über jenen des Jahres 2004 liegen – eine deutlicher Aufwärtstrend ist nicht unbedingt auszumachen.

Klarer Zuwachs an weiblichen Führungskräften in Mittel- und Großbetrieben

Noch immer ist es in Kleinst- und Kleinbetrieben wahrscheinlicher, eine Frau in einer Führungsposition anzutreffen, als in Mittel- und Großbetrieben: In Betrieben

mit weniger als 10 Beschäftigten ist mehr als jede vierte Führungskraft weiblich, in Mittel- und Großbetrieben nur etwa jede fünfte.

Abb. 9: Frauenanteil in erster Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2004, 2008 und 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012, eigene Berechnungen

Die Lücke ist jedoch binnen der letzten Jahre deutlich kleiner geworden, was in erster Linie an dem klaren Zuwachs weiblicher Führungskräfte in den mittelgroßen und großen Betrieben liegt: In Betrieben mit 50 bis zu 249 Beschäftigten stieg der Frauenanteil um zehn, in den Betrieben mit über 250 Beschäftigten um neun Pro-

zentpunkte; in beiden Fällen bedeutet dies nahezu eine Verdopplung gegenüber dem Jahr 2004. Berücksichtigt man die sonst eher langsamen Veränderungen bei den Qualifikations- und Tätigkeitsstrukturen in den Betrieben, kann dies als klarer Aufwärtstrend gesehen werden.

In zwei Drittel aller Betriebe ist keine Führungskraft weiblich

Der geringere Anteil von weiblichen Führungskräften allein sagt noch nichts darüber aus, ob in Mittel- und Großbetrieben nicht doch auch Frauen die erste Führungsebene besetzen, wenn auch nicht in gleichem Umfang wie Männer.

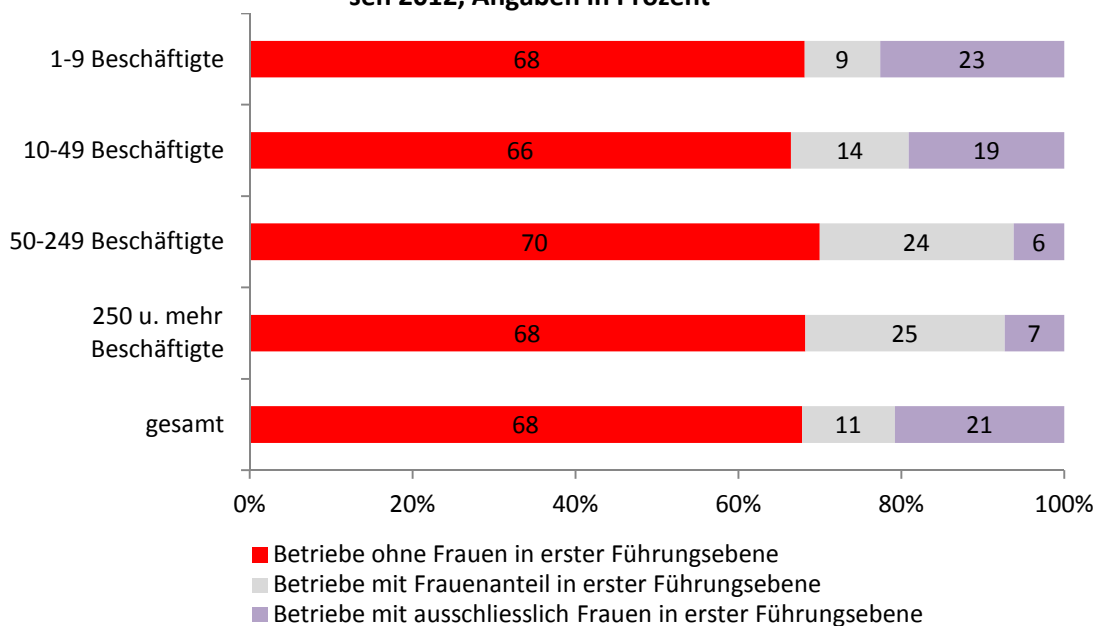
Um zu untersuchen, wie verbreitet Frauen in Betriebsführungen sind, wurden die Betriebe in drei Typen unterteilt:

- Jene ohne Frauen auf der ersten Führungsebene (68 Prozent aller Betriebe),
- jene, in denen zumindest eine Position auf dieser Ebene mit einer Frau besetzt ist (11 Prozent aller Betriebe),

- und schließlich jene, bei denen alle Positionen der ersten Führungsebene von Frauen besetzt werden (21 Prozent aller Betriebe).

Abb. 10 zeigt die Verteilung der einzelnen Typen auf die Betriebsgrößen. Wie deutlich zu sehen ist, unterscheiden sich die Anteile der Typen an den Betriebsgrößenklassen nicht sehr stark – allein die Wahrscheinlichkeit, auf der ersten Führungsebene nur Frauen anzutreffen, sinkt mit steigender Betriebsgröße, was aufgrund der höheren Zahl an Führungskräften nicht überrascht.

Abb. 10: Betriebe mit / ohne Frauen in erster Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Wenig weibliche Führungskräfte im Produzierenden Gewerbe

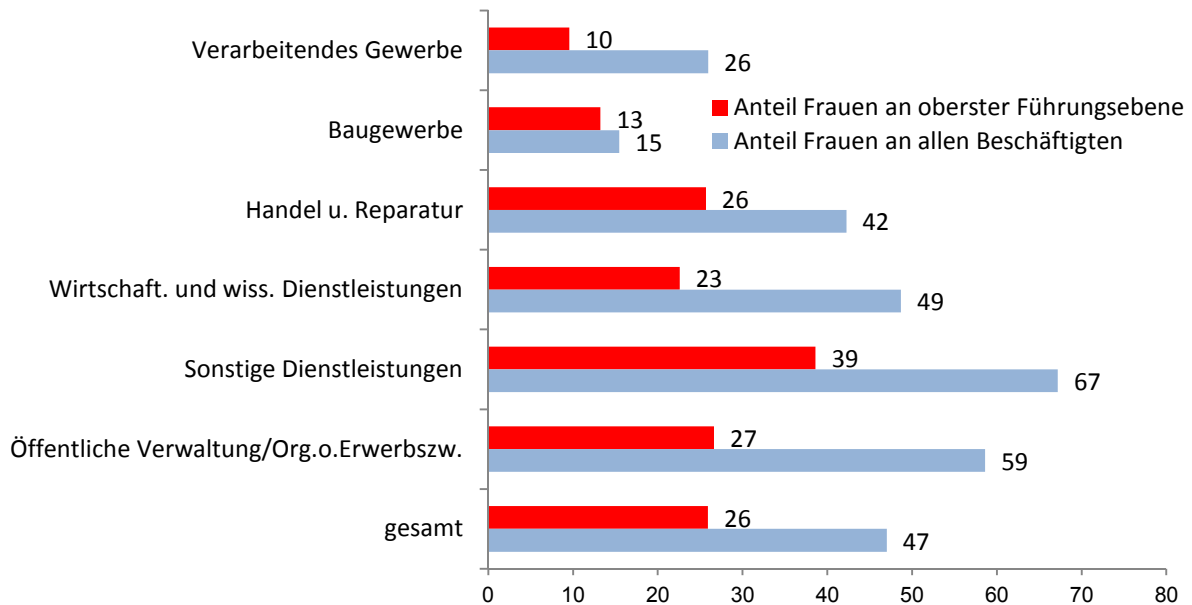
Zwischen den Wirtschaftszweigen zeigen sich erwartungsgemäß deutliche Unterschiede bei den Frauenanteilen auf der ersten Führungsebene. Wenig überraschend ist auch, dass in den Sektoren mit den geringsten Frauenbeschäftigungsquo-

ten, Bau- und Verarbeitendem Gewerbe, nur 13 bzw. 10 Prozent der Führungskräfte weiblich sind. Auffällig ist hierbei, dass dieser Wert im Baugewerbe auch der Frauenbeschäftigung insgesamt entspricht, während der Anteil der beschäf-

tigten Frauen im Verarbeitenden Gewerbe 2,5 mal über deren Anteil an den Führungskräften liegt. Mit anderen Worten: Das Baugewerbe zeigt eine sehr hohe hier-

archische Durchlässigkeit für die dort beschäftigten Frauen, das Verarbeitende Gewerbe eine eher geringe.

Abb. 11: Frauenanteil in erster Führungsebene und an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

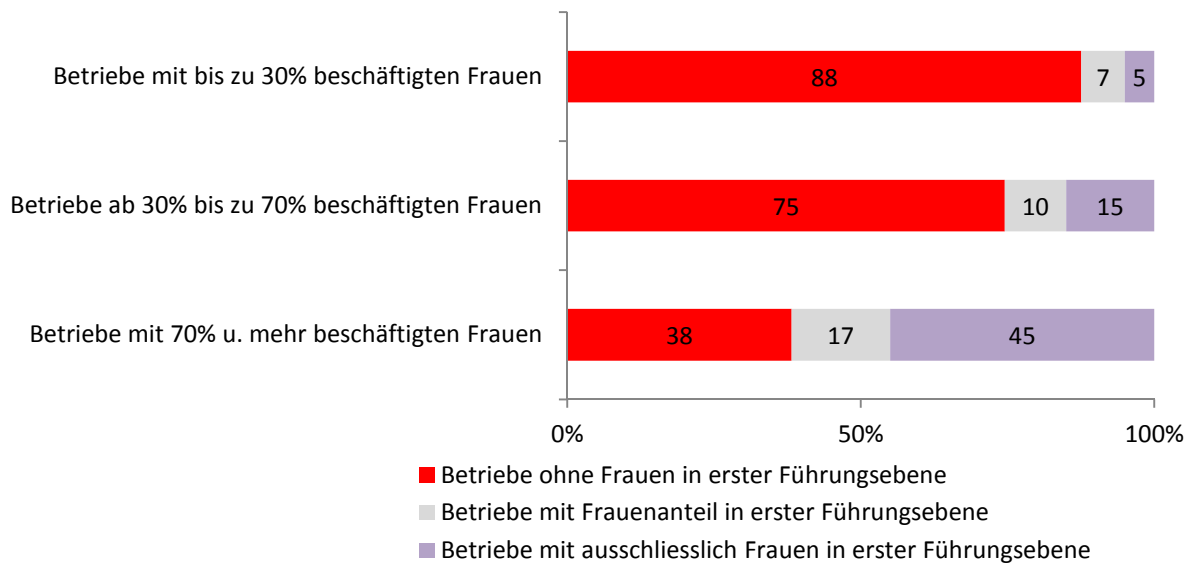
In allen anderen Sektoren entspricht der Abstand zwischen den Anteilen der Frauen an allen Beschäftigten und an den Führungskräften in etwa dem Durchschnitt aller Betriebe, weshalb besonders viele weibliche Führungskräfte im Bereich der

Sonstigen Dienstleistungen anzutreffen sind. Dort finden sich auch signifikant mehr Betriebe mit einer rein weiblichen Führung; über ein Drittel dieser Betriebe hat keine männliche Führungskraft.

Hoher Frauenanteil: mehr weibliche Führungskräfte

Dieser kurz skizzierte Zusammenhang von Beschäftigungs- und Führungskraftquote von Frauen wurde anhand der beiden Typenbildungen nochmals systematisch geprüft. Es zeigt sich in großer Deutlichkeit, dass die Zahl der beschäftigten Frauen in einem Betrieb mit der Zahl der weiblichen Führungskräfte korreliert. In fast 90 Prozent der Betriebe, in denen eine unterdurchschnittliche Frauenbeschäftigung herrscht, ist keine einzige Führungskraft

weiblich, während in der Gruppe der „Frauenbetriebe“ mit überdurchschnittlicher Frauenbeschäftigung 45 Prozent der Betriebe nur weibliche Führungskräfte besitzen. Bemerkenswert ist allerdings auch, dass in 38 Prozent der „Frauenbetriebe“ keine einzige weibliche Führungskraft anzutreffen ist. Eine hohe Beschäftigungsquote von Frauen allein garantiert demnach keineswegs deren Präsenz an der Betriebsspitze.

Abb. 12: Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung nach Frauenanteil in erster Führungsebene in Hessen 2012, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Auf zweiter Führungsebene steigt der Frauenanteil

Des Weiteren wurden die Betriebe gefragt, ob in ihrem Betrieb unterhalb der ersten Führungsebene noch eine zweite Führungsebene existiert. Rund 29 Prozent der hessischen Betriebe bejahten dies; 2008 lag dieser Anteil noch bei 25 Prozent. Erwartungsgemäß korreliert die Existenz einer zweiten Führungsebene mit der Größe der Betriebe. So haben nur 17 Prozent aller Kleinstbetriebe eine zweite Hierarchieebene, bei Großbetrieben sind es 93 Prozent.

Aufgrund der geringeren Verbreitung dieser zweiten Ebene ist auch die Zahl der dort Beschäftigten etwas niedriger als auf der ersten Führungsebene: Insgesamt sind in Hessen hochgerechnet 119.800 Personen auf dieser Führungsebene beschäftigt, davon sind etwa 46.300 Frauen. Der Frauenanteil von 39 Prozent liegt damit zwar immer noch unter ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten, aber deutlich über dem auf der ersten Führungsebene. Zudem ist auch auf der zweiten Führungs-

ebene der Frauenanteil gegenüber 2008 um fünf Prozentpunkte angestiegen, in absoluten Zahlen entspricht dies etwa 11.000 Frauen mehr auf der zweiten Führungsebene Hessens.

Aufgrund der recht kleinen Fallzahlen ist eine weitere Differenzierung der Ergebnisse nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen für die zweite Führungsebene in Hessen problematisch – der Blick in die Daten zeigt hier in jedem Fall eine ähnliche Verteilung wie bei der ersten Führungsebene, auf durchweg höherem Niveau.

Betriebliche Maßnahmen zur Chancengleichheit

Die Verbesserung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ist nicht nur eine gesellschaftspolitische Aufgabe; auch die Betriebe sind in eigenem Interesse gefordert, einen Beitrag zu leisten, zumal mittels solcher Maßnahmen die die Bindung qualifizierter Arbeitskräfte sowie eine Verbesserung des betrieblichen Alltags erreichen können.

Vergangene Untersuchungen zeigen jedoch, dass nur eine kleine Minderheit der

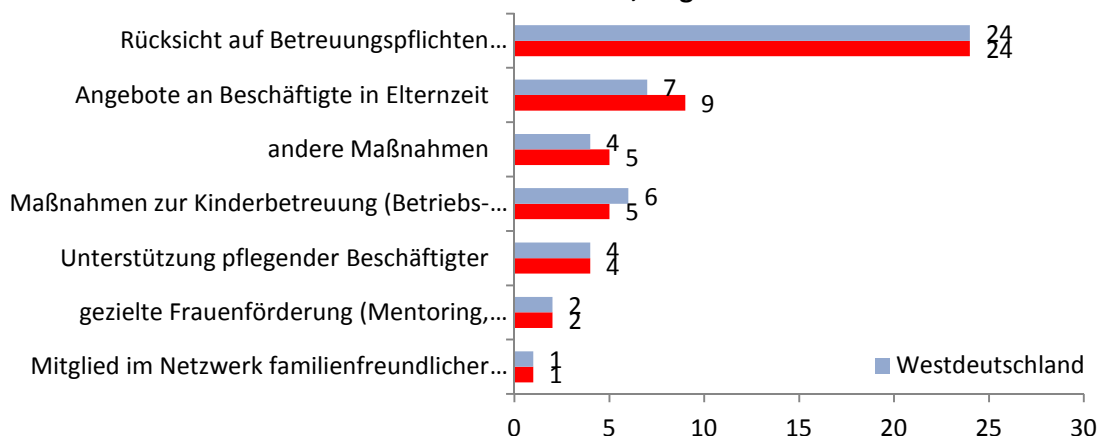
hessischen Betriebe derartige Maßnahmen unterstützt, sei es im Rahmen von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, oder aber durch freiwillige Maßnahmen (vgl. Nüchter / Demireva / Schmid 2009). Im Folgenden wird daher der Frage nachgegangen, ob die hessischen Betriebe auf diesem Gebiet aktiver tätig sind als in der Vergangenheit, und welche strukturellen Merkmale hierbei von Bedeutung sind.

Nur drei von zehn Betrieben machen Angebote zur Förderung der Chancengleichheit

Die Betriebe wurden daher gefragt, welche konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sie fördern. Explizit genannt wurden hierbei betriebliche Kinderbetreuungsangebote oder finanzielle Hilfen zur Kinderbetreu-

ung, Angebote zur Regelung der Elternzeit, die Unterstützung bei der Pflege Angehöriger, die Mitgliedschaft im Netzwerk familienfreundlicher Betriebe, die Rücksichtnahme auf die Betreuungspflichten der Beschäftigten sowie die gezielte Frauenförderung mittels Karriereplanung, Monitoring oder Quotierungen.

Abb. 13: Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen und Westdeutschland 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Zunächst lässt sich festhalten, dass nur eine Minderheit der Betriebe überhaupt Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit anbietet, denn 69 Prozent der Betriebe sind nicht in diesem Bereich aktiv.

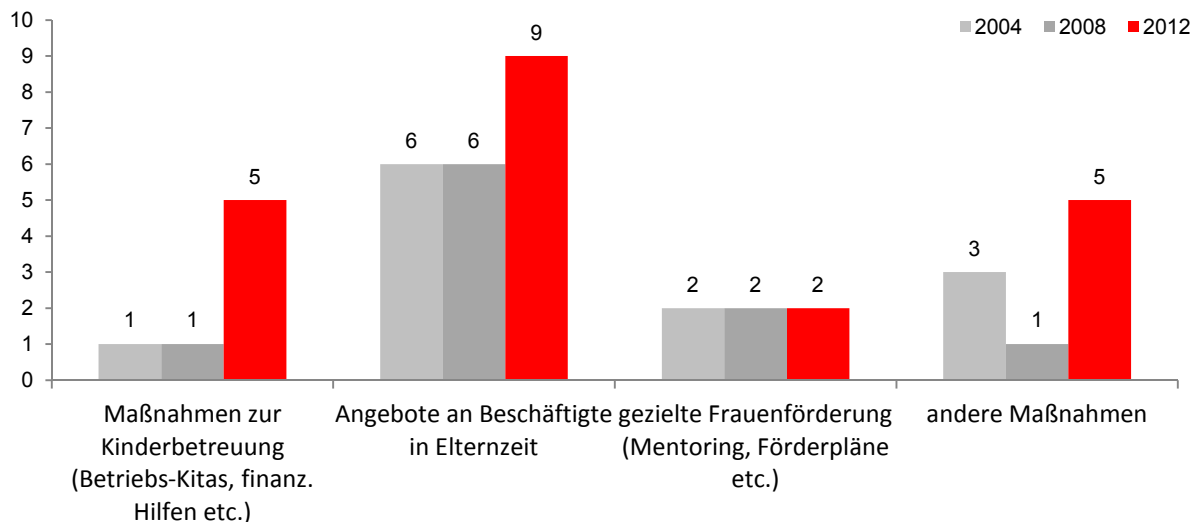
Am häufigsten wird genannt, dass die Beschäftigten, die familiäre Betreuungspflichten haben, hierbei Unterstützung erfahren, z.B. in Form von flexiblen Arbeitszeitregelungen – immerhin jeder vierte hessische Betrieb sieht solche Maßnahmen vor. Auch Angebote an Beschäftigte in Elternzeit sind mit knapp zehn Prozent aller Betriebe noch relativ verbreitet.

Deutlich seltener finden sich Maßnahmen, die unmittelbares betriebliches Engagement erfordern, wie die direkte Unterstüt-

zung der Kinderbetreuung oder die gezielte innerbetriebliche Förderung von Frauen.

Dieser eher negative Eindruck wird jedoch beim Blick in die Vergangenheit ein wenig relativiert: Einige der genannten Maßnahmen wurden bereits in den Jahren 2004 und 2008 erfragt, und der Vergleich zu den Befunden des Jahres 2012 zeigt, dass sich innerhalb der letzten vier Jahre z.T. Verbesserungen ergeben haben. So stieg der Anteil der Betriebe, der Angebote an Beschäftigte in Elternzeit macht, von sechs auf neun Prozent, und der vor vier Jahren noch kaum messbare Anteil an Betrieben, die sich bei der Kinderbetreuung engagieren, stieg gar von einem auf fünf Prozent.

Abb. 14: Ausgewählte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, 2008 und 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012, eigene Berechnungen

Allein die gezielte Förderung von Frauen verharrt auf sehr geringem Niveau; während bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie demnach deutliche Fortschritte zu

beobachten sind, stagniert die maßnahmengestützte Karriereförderung der Frauen auf niedrigem Niveau.

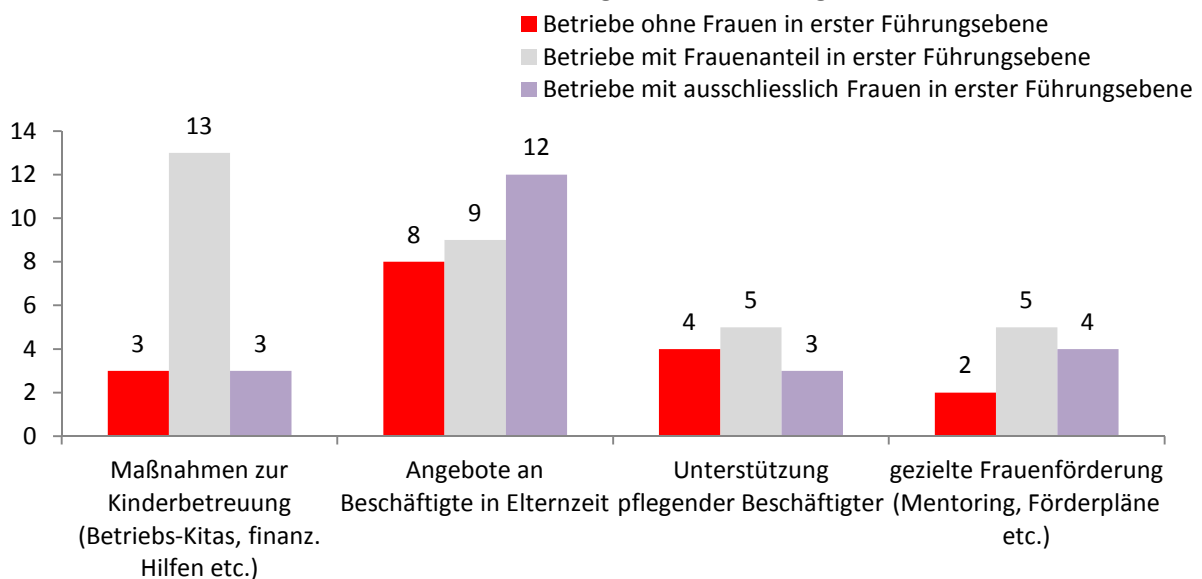
Betriebe mit weiblichen Führungskräften machen häufiger Angebote

Diese Befunde werfen die Frage auf, was die Förderung von Maßnahmen seitens der Betriebe eher hemmt bzw. eher begünstigt. Die Differenzierung nach Betriebsgrößen ist hier wenig zielführend, da große Betriebe generell häufiger Maßnahmen durchführen, und über die Zahl der hiervon profitierenden Beschäftigten keine Informationen vorliegen. Eine sektorale Betrachtung führt zu den bekannten Erkenntnissen, dass in Sektoren mit mehr beschäftigten Frauen und Frauen in Führungsverantwortung auch häufiger Maß-

nahmen gefördert werden, wobei die Unterschiede überwiegend nicht sehr groß sind.

Interessanter ist es daher, unmittelbar zu untersuchen, ob die Existenz von Frauen in den Führungsetagen Einfluss auf Art und Umfang der betrieblichen Angebote hat. Hierzu wurde nochmals auf die Betriebstypisierungen zurückgegriffen, wobei die Ausgangsthese ist, dass die angebotenen Maßnahmen mit steigender Zahl weiblicher Führungskräfte ebenfalls häufiger werden.

Abb. 15: Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen nach Frauenanteil in erster Führungsebene 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Dies trifft dann grundsätzlich auch zu, wobei interessanterweise jene Betriebe, bei denen die Führungsetage nur von Frauen besetzt ist, nicht automatisch den Spitzenreiter bei den geförderten Maßnahmen stellen, im Gegenteil: Bei der Unterstützung pflegender Beschäftigter sowie bei der Förderung von Kinderbetreuung fallen diese Betriebe sogar noch hinter jene zu-

rück, in denen keine weibliche Führungskraft beschäftigt ist.

Am aktivsten zeigen sich hier die Betriebe, bei denen eine gemischtgeschlechtliche Führung existiert. Hier sollte jedoch vor einer Überinterpretation gewarnt werden, da zumindest in Teilen auch ein Größeneffekt vorliegt: Betriebe mit beiden Geschlechtern in der Führung sind häufig

größere Betriebe, die in der Regel auch bessere Möglichkeiten zur Umsetzung solcher Maßnahmen wie beispielsweise der Einrichtung eines Betriebskindergartens haben.

Festhalten lässt sich gleichwohl, dass eine weibliche Führung in einem Betrieb noch keineswegs zu einer größeren Verbreitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt.

Betriebe mit vielen beschäftigten Frauen bieten häufiger Maßnahmen an

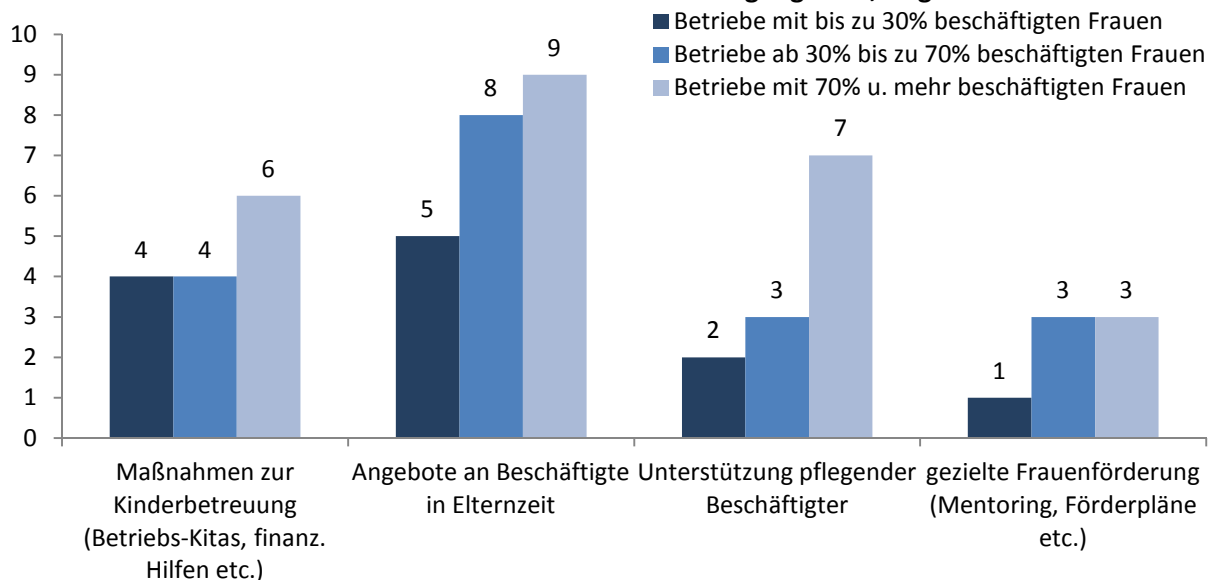
Abschließend betrachten wir noch, welchen Einfluss ein hoher Frauenanteil an den Beschäftigten auf die betrieblichen Angebote hat.

Hier findet nun die Ausgangsthese, dass umso häufiger Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit angeboten werden, je größer der Frauenanteil an der Belegschaft ist, eine deutliche Bestätigung: Während Betriebe, in denen nur wenige Frauen arbeiten, ein geringes En-

gagement bei diesem Thema zeigen, machen Betriebe mit überdurchschnittlichem Frauenanteil am häufigsten Angebote zur Verbesserung.

Dies liefert einen deutlichen Hinweis, dass mit hoher Wahrscheinlichkeit weniger das Vorhandensein weiblicher Führungskräfte, sondern vielmehr die Zahl der beschäftigten Frauen als potenziellen Nutznieherinnen solcher Angebote ausschlaggebend für die Betriebe ist.

Abb. 16: Ausgewählte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen nach Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Resümee

Was in der Einleitung schon skizziert wurde, findet in den aktuellen Ergebnissen des IAB-Betriebspanels seine Bestätigung: Die Angleichung der Beschäftigungs- und Karrierechancen zwischen den Geschlechtern vollzieht sich eher langsam, wobei insgesamt ein Trend zu einer stärkeren Gleichstellung von Frauen bestätigt werden kann.

Dass die Zahl der beschäftigten Frauen im Zuge des generellen Beschäftigungsaufschwungs einen Höchststand erreicht hat, ist zunächst eine erfreuliche Meldung. Der zweite Blick zeigt jedoch, dass hierbei strukturelle Differenzen in der Beschäftigungssituation fortgeschrieben werden. So sind Frauen in qualifizierten Tätigkeiten noch immer unterrepräsentiert, zugleich aber deutlich häufiger auf Teilzeitstellen beschäftigt oder befristet eingestellt als ihre männlichen Kollegen.

Auch ist die Zahl der Frauen, die in den Betrieben die höchste Hierarchiestufe erreichen, nach wie vor recht gering und hat in den letzten Jahren nur leicht zugenommen; erst auf der zweiten Führungsebene findet sich eine größere Zahl von Frauen. Zudem konzentriert sich dies auf spezifische Wirtschaftszweige mit ohnehin hohen Frauenanteilen - in Bau- und Verarbeitendem Gewerbe arbeiten und führen nur wenige Frauen.

Allerdings finden sich auch Anzeichen für z.T. recht kurzfristige Verbesserungen der Situation. So ist beispielsweise der Frau-

enanteil an den akademischen Tätigkeiten in den hessischen Betrieben recht deutlich angewachsen, und insbesondere in Mittel- und Großbetrieben sind weibliche Führungskräfte wesentlich häufiger anzutreffen als noch vor einigen Jahren.

Ob diese Verbesserungen die Folge gezielter Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen bzw. zur Vereinbarung von Familie und Beruf sind, lässt sich nicht klären. Festzuhalten ist aber, dass ohnehin nur eine Minderheit der hessischen Betriebe derartige Maßnahmen fördert oder durchführt. Am ehesten nehmen Betriebe hierbei Rücksicht auf Betreuungspflichten, deutlich seltener gibt es Angebote zur Kinderbetreuung oder zur Unterstützung Pflegender.

Bemerkenswert ist zudem, dass auch Betriebe mit weiblichen Führungskräften nur recht selten konkrete Angebote machen; die bloße Existenz von Frauen in der Betriebsführung sorgt noch nicht automatisch für mehr Maßnahmen.

Generell bleibt demnach festzuhalten, dass die Vielzahl von Ansätzen, die zu einer größeren Gleichverteilung von Beschäftigungschancen und -risiken zwischen den Geschlechtern existieren (bspw. zur Kinderbetreuung oder Frauenförderung), bislang nur selten in der betrieblichen Praxis Berücksichtigung finden; die gezielte Werbung und Unterstützung bleibt somit eine wichtige Aufgabe für die Akteure.

Methodische Anmerkungen

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung durchführt.

Durch die Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit wurde eine Aufstockung der Anzahl der befragten Betriebe möglich, so dass seit der Befragungswelle 2001 die Entwicklung hessischer Betriebskennzahlen in einem Paneldesign untersucht und aktuelle Daten im Lichte einer

längerfristigen Entwicklung bewertet werden können. Dies bietet große Vorteile gegenüber reinen Querschnitterhebungen.

Der Report zur Chancengleichheit und den Frauen in Führungspositionen ist der zweite aus der Befragungswelle 2012. Die Auswertungen basieren auf der Befragung von 989 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Soweit nicht anders genannt, beziehen sich die hier angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel Hessen.

Literatur

- Holst, Elke / Schimeta, Julia (2013): Frauenanteil in Topgremien großer Unternehmen in Deutschland nimmt geringfügig zu – DAX-30-Unternehmen mit größerer Dynamik, in DIW-Wochenbericht 03/2013, unter: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.414310.de/13-3-1.pdf
- Lepper, Timo/ Machnig, Jan/ Schaade, Peter (2012): Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit - Eine Option zur Deckung des Fachkräftebedarfs * Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2011. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Hessen, 01/2012), Nürnberg, 41 S.
- Nüchter, Oliver/ Demireva, Lora/ Schmid, Alfons (2009): Beschäftigungssituation von Frauen in Hessen. IAB-Betriebspanel-Report Hessen 2008, unter: <http://doku.iab.de/externe/2009/k090710a01.pdf>
- Nüchter, Oliver/ Larsen, Christa/ Cornesse, Carina (2012): Nutzung der Beschäftigungspotenziale von Frauen. Zwischenbilanz zu 10 Jahren IAB-Betriebspanel Hessen, unter: <http://doku.iab.de/externe/2012/k121114302.pdf>

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de