

Betriebspanel Report Rheinland- Pfalz

Personalstruktur, Personalprobleme und Hierarchien

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel - Hessen 2004

Dipl. Soz. Susanne Dera
Dipl.-Volksw. Christian Baden
Prof. Dr. Alfons Schmid

September 2005



Vorbemerkung

Seit 1993 führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung in Deutschland durch. Durch die Beteiligung der Bundesländer konnte die Zahl der befragten Betriebe soweit aufgestockt werden, dass auch gesonderte Auswertungen auf Länderebene möglich sind. Seit der Befragung 2000 ist durch die Unterstützung des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit eine gesonderte Auswertung auch für Rheinland-Pfalz möglich.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Rheinland-Pfalz zu gewinnen. Die daraus ableitbaren Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln.

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieses Panels für Rheinland-Pfalz beauftragt. In Zusammenarbeit mit den oben genannten Institutionen berichtet es in Form von Kurzreporten über zentrale Ergebnisse der Befragung. Diese werden in regelmäßigen Abständen herausgegeben.

Der vorliegende Report ist der vierte aus der Befragungswelle 2004 und

beschäftigt sich mit der Personal- bzw. Qualifikationsstruktur der Betriebe sowie den betrieblichen Führungsebenen. Hierbei ist von besonderem Interesse, ob und inwieweit Frauen entsprechend ihren Beschäftigungsanteilen in den betrieblichen Führungsebenen repräsentiert sind. Desweiteren werden künftig erwartete Personalprobleme aus betrieblicher Sicht dargestellt. Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von 813 Betrieben in Rheinland-Pfalz. Die Ergebnisse wurden auf alle rheinland-pfälzischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ.

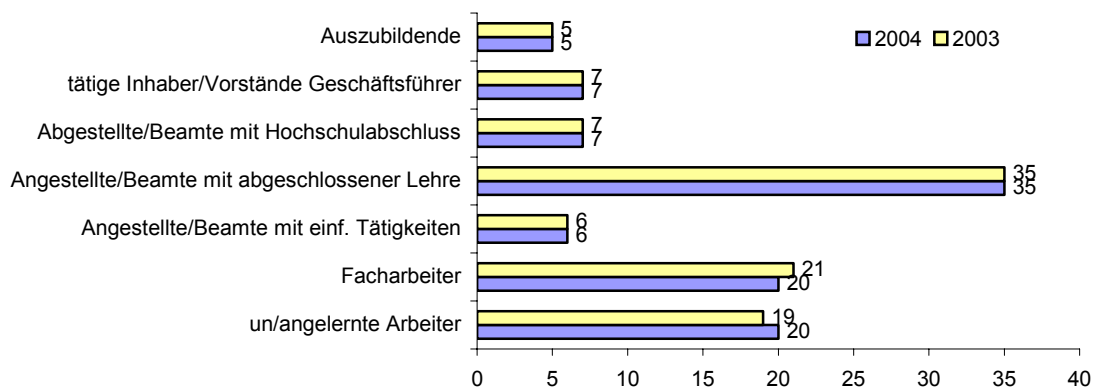
Noch eine methodische Vorbemerkung: In der Befragung des IAB-Betriebspanels wurden die abhängig Beschäftigten bis zum Jahr 2003 in vier Qualifikationsgruppen untergliedert: Arbeiter und Angestellte/Beamte wurden dabei jeweils in eine qualifizierte und eine geringqualifizierte Gruppe unterteilt. Unterscheidungskriterium hierbei war, ob eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. eine entsprechende berufliche Erfahrung vorlag oder nicht. Die Gruppe der qualifizierten Angestellten bzw. Beamten wird seit der Welle 2003 weiter ausdifferenziert in Angestellte/Beamte mit abgeschlossener Berufsausbildung und solche mit einem (Fach-) Hochschulabschluss. Damit sind differenzierte Vergleiche dieser Gruppen mit den Jahren 2000 bis 2002 nur bedingt möglich.

Personalstruktur in Rheinland-Pfalz 2004

Laut IAB Betriebspanel betrug die Gesamtzahl der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz zum 30.6. 2004 ca. 1,5 Mio (alle Beschäftigten im Gegensatz zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in der offiziellen Statistik erfasst werden). Personen, damit ist die

Beschäftigtenzahl gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen (um ca. 25.000 Beschäftigte). Gegenüber dem Jahr 2003 haben sich allerdings nur minimale Veränderungen in der Personalstruktur ergeben.

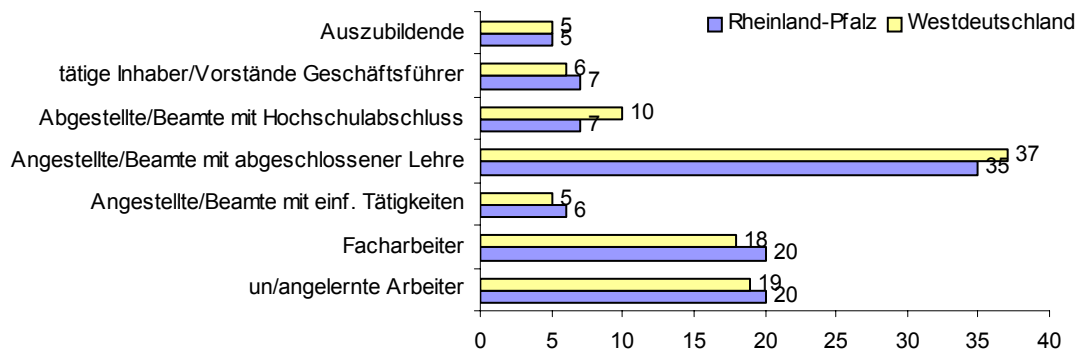
Personalstruktur in Rheinland-Pfalz 2003 und 2004 in Prozent



Im Vergleich mit Westdeutschland hat Rheinland-Pfalz einen geringeren Anteil an qualifizierten und hochqualifizierten Angestellten, dafür etwas höhere Anteile an Facharbeiterinnen und

Facharbeitern bzw. tätigen Inhaberinnen und Inhabern/ Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern. (16 Prozent gegenüber 18 Prozent in Westdeutschland).

Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2004, Angaben in Prozent



Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Rheinland-Pfalz ist leicht gestiegen

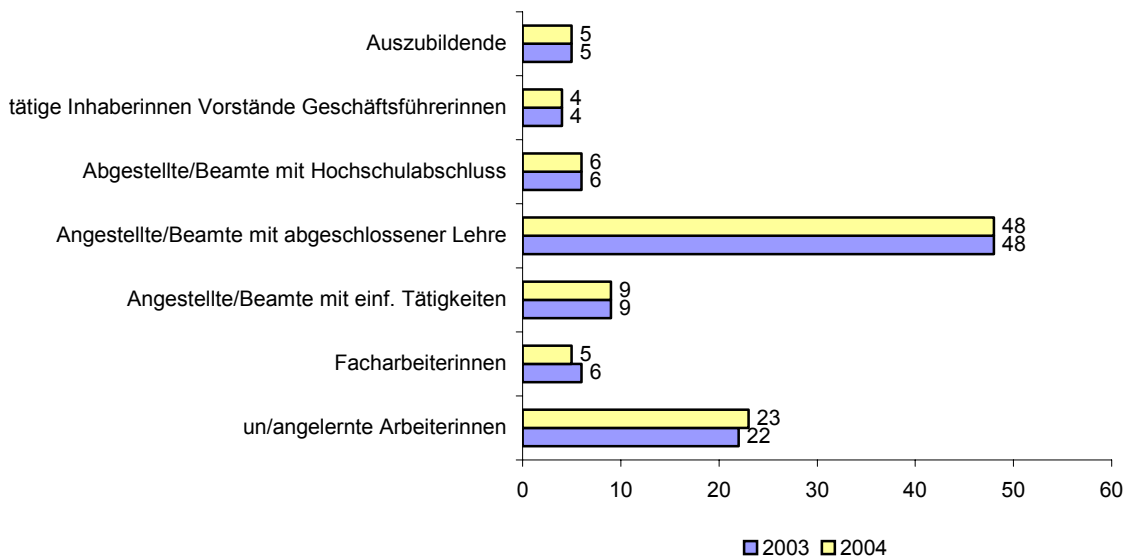
Unter den 1,5 Mio. Beschäftigten in Rheinland-Pfalz 2004 waren etwa 637.000 Frauen, das entspricht einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von etwas über 43 Prozent. Der Frauenanteil ist damit gegenüber dem Jahr 2003 um etwa 0,5 Prozent Prozentpunkte gestiegen.

Dies implizierte allerdings keinen Anstieg der Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten. Diese war Mitte 2004 um etwa 7.000 niedriger als Mitte 2003, angesichts der Fehlertoleranzen im Panel kann man etwa von einer gleichbleibenden Beschäftigtenzahl

ausgehen. Damit sind Frauen weniger von Abgängen betroffen.

Auch bezüglich der Personalstruktur der weiblichen Beschäftigten haben sich kaum Veränderungen ergeben, eine Tendenz zur höherqualifizierter Beschäftigung von Frauen ist jedenfalls nicht festzustellen. Leichte Verschiebungen haben sich nur im Bereich der Arbeiterinnen ergeben. Der Anteil der Facharbeiterinnen ist um etwa einen Prozentpunkt zurückgegangen, der der an- und ungelerten Arbeiterinnen entsprechend angestiegen.

Personalstruktur von Frauen in Rheinland-Pfalz 2003 und 2004



Frauen sind in den höherqualifizierten Beschäftigtengruppen nur unterdurchschnittlich vertreten

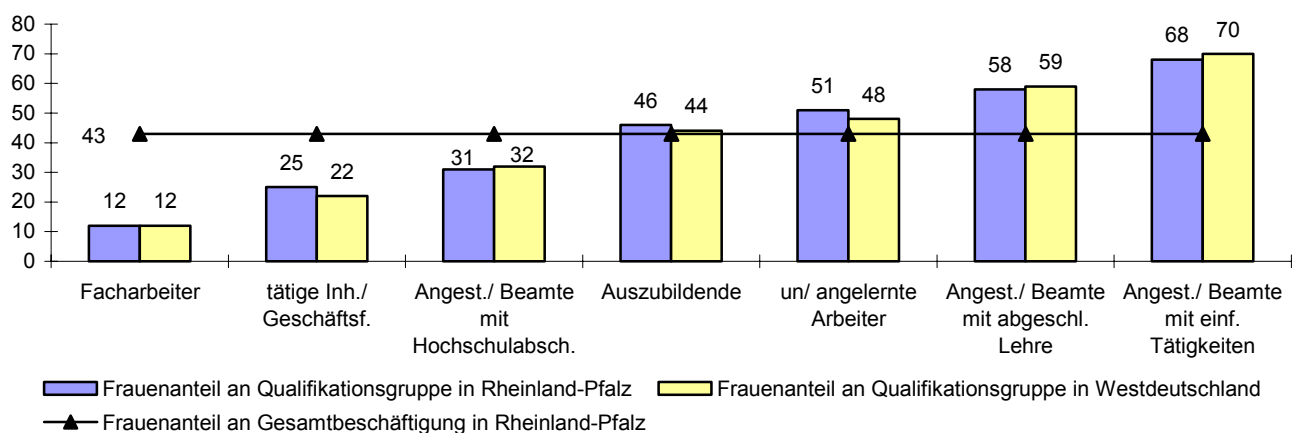
Die Frauenanteile verteilen sich innerhalb der einzelnen Qualifikationsgruppen sehr unterschiedlich. Insgesamt zeigt sich, dass Frauen bei den höheren Qualifikationsgruppen nur unterdurchschnittlich repräsentiert sind:

- Nur 12 Prozent aller Facharbeiterinnen und Facharbeiter sind Frauen. Dies liegt deutlich unter dem durchschnittlichen Facharbeiteranteil an den Gesamtbeschäftigten von 20 Prozent.
- Ähnliches gilt für die Inhaberinnen und Inhaber bzw. Vorstände und Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer. Hier beträgt der Frauenanteil nur 25 Prozent.
- Von allen Angestellten/ Beamtinnen und Beamten mit Hoch-

schulabschluss sind 31 Prozent Frauen.

- Überdurchschnittlich viele Frauen finden sich dagegen bei den einfachen Angestellten/ Beamtinnen und Beamten (68 Prozent) sowie solchen mit abgeschlossener Lehre (58 Prozent Frauen).
- Auch bei den an- und ungelernen Arbeiterinnen und Arbeitern finden sich - gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung - überdurchschnittlich viele Frauen (51 Prozent).
- Die Verteilung der Frauen auf die Qualifikationsgruppen ist in Westdeutschland ähnlich wie in Rheinland-Pfalz.

Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe, Angaben in Prozent



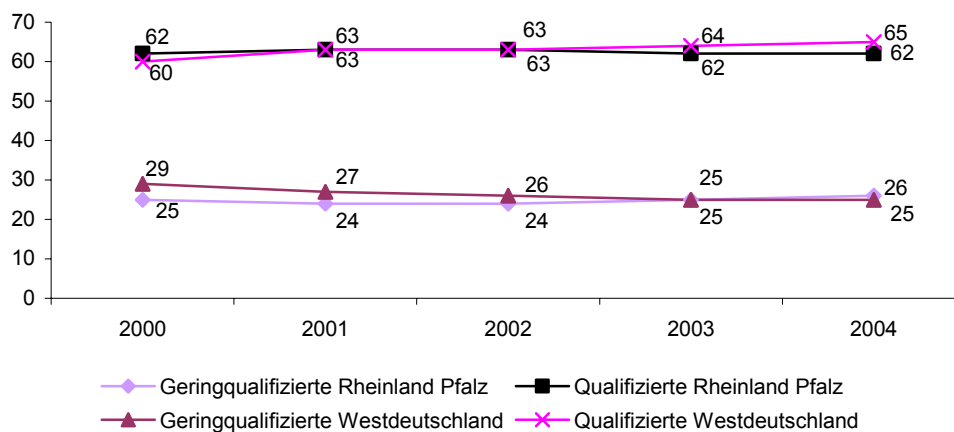
Kaum Veränderungen in der Qualifikationsstruktur in Rheinland Pfalz seit 2000

Lässt man die Auszubildenden und die Inhaberinnen und Inhaber/ Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer außen vor und fasst die übrigen Gruppen zu Geringqualifizierten (an- und ungelernete Arbeiterinnen und Arbeiter, einfach Angestellte/Beamtinnen und Beamte) und Qualifizierten (Facharbeiterinnen und Facharbeiter, Angestellte/Beamtinnen und Beamte mit Hochschulabschluss oder Berufsausbildung) zusammen, zeigen sich seit 2000 in Rheinland-Pfalz nur geringe Verschiebungen. Der Anteil der Geringqualifizierten an allen Beschäftigten lag in

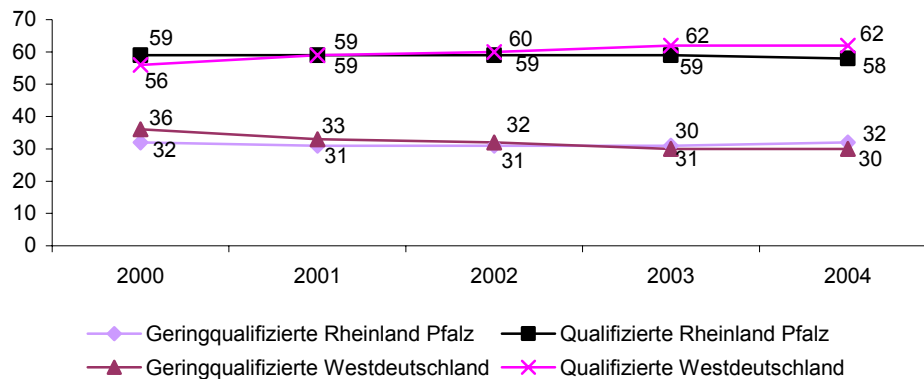
den letzten fünf Jahren jeweils bei einem Viertel, der der Qualifizierten bei ca. 62 Prozent. Ähnlich ist die Entwicklung bei den weiblichen Beschäftigten, auch hier ergaben sich kaum Verschiebungen, wobei die Anteile an Geringqualifizierten hier konstant höher lagen.

Im Vergleich zu Westdeutschland gibt es in Verteilung kaum Unterschiede. Allerdings sind im Zeitablauf der Anteil der Geringqualifizierten kontinuierlich gefallen und die der Qualifizierten stetig gestiegen. Das gleiche gilt für die Frauen in Westdeutschland.

Geringqualifizierte und Qualifizierte in Rheinland-Pfalz und in Westdeutschland 2000 bis 2004, Angaben in Prozent



geringqualifizierte und qualifizierte Frauen in Rheinland-Pfalz und in Westdeutschland 2000 bis 2004, Angaben in Prozent



Führungskräfte in Rheinland-Pfalz: Nur 26 Prozent der Beschäftigten auf oberster Führungsebene sind Frauen

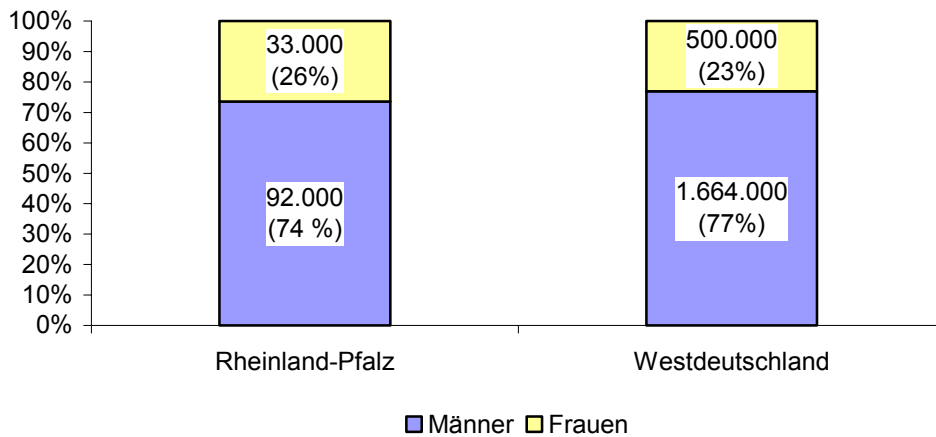
Oben wurde bereits ausgeführt, dass etwa 7 Prozent der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz in einer Funktion als Inhaberin bzw. Inhaber, Vorstand oder Geschäftsführerin bzw. Geschäftsführer tätig sind. Dies sind in absoluten Zahlen etwa 107.000 Personen. In der Befragung 2004 wurde dieser Aspekt erstmals vertieft und explizit nach der Anzahl der Beschäftigten in verschiedenen Führungsebenen gefragt.

Zu der **obersten Führungsebene** zählen nach der vorgenommenen Definition neben den bereits genannten noch Filial- oder Betriebsleiterinnen und Filial- oder Betriebsleiter. Demnach waren

in Rheinland-Pfalz 2004 ca. 125.000 Personen auf der höchsten Hierarchieebene tätig. Hievon waren etwa 33.000 Frauen, was einem Anteil von 26 Prozent entspricht.

In Westdeutschland insgesamt lag der Anteil der Frauen an allen auf der obersten Führungsebene Tätigen mit 23 Prozent noch etwas geringer. Insgesamt waren in Westdeutschland etwa 2,2 Mio. Führungskräfte auf oberster Ebene tätig, davon knapp 500.000 Frauen.

Beschäftigte auf oberster Führungsebene in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2004

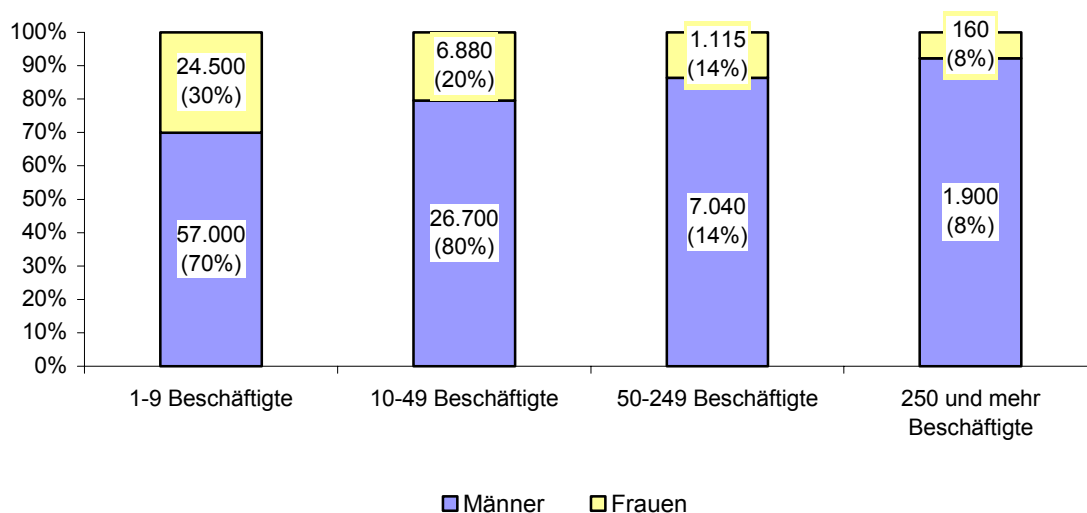


Frauen in oberster Führungsposition sind bei Großbetrieben die Ausnahme

Mitte 2004 gab es in 77 Prozent aller rheinland-pfälzischen Unternehmen genau eine Person auf der obersten Führungsebene, in 17 Prozent zwei Personen und in 6 Prozent der Unternehmen 3 oder mehr Personen. Auffällig ist, dass bei fast 2/3 aller Betriebe keine Frau auf der obersten Hierarchieebene zu finden ist. Desweiteren

sinkt mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Frauen in diesen Führungspositionen deutlich. Sind in Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten von allen Führungskräften auf der obersten Ebene noch 30 Prozent Frauen, beträgt ihr Anteil bei Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigte) nur noch 8 Prozent.

Beschäftigte auf oberster Führungsebene in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht 2004



Es muss hierbei allerdings berücksichtigt werden, dass der Frauenanteil in Großbetrieben insgesamt leicht unter dem Durchschnitt liegt. Nur 37 Prozent der dort Beschäftigten sind Frauen, bei Kleinbetrieben sind es dagegen 50 Prozent.

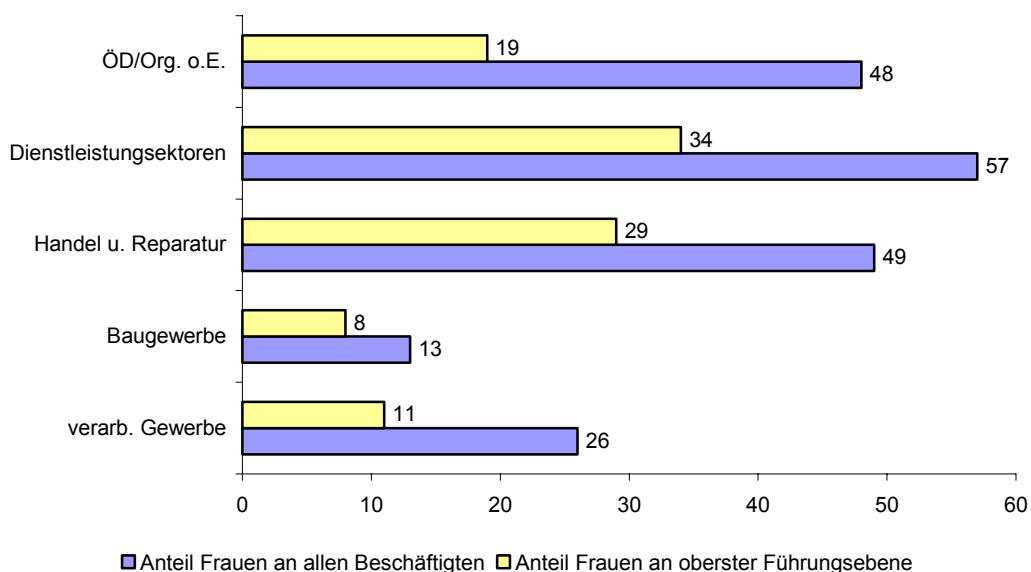
In den einzelnen Wirtschaftszweigen variieren die Frauenanteile an den Gesamtbeschäftigten je Sektor deutlich stärker als in den Betriebsgrößenklassen und reichen von 13 Prozent (Baugewerbe) bis zu 57 Prozent (sonstige Dienstleistungen). Dies schlägt sich entsprechend auch in ihren Anteilen an den Führungskräften wieder.

Gemessen an ihrem Anteil von 26 Prozent an allen Führungskräften auf oberster Ebene, sind Frauen in oberster Führungsposition demnach überdurchschnittlich häufig im Bereich öffentlichen Dienst und Organisationen ohne

Erwerbscharakter, im Bereich Handel und Reparatur sowie im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen anzutreffen. Die beiden letztgenannten Sektoren haben jedoch auch einen Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten von 50 Prozent oder darüber.

Sehr geringe Anteile haben sie im Produzierenden Gewerbe (was allerdings auch mit den geringen Anteilen an der Gesamtbeschäftigung in diesen Sektoren korreliert).

Frauenanteile an den Beschäftigten der obersten Führungsebene in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen 2004, Angaben in Prozent



Desweiteren wurden die Betriebe gefragt, ob in ihrem Unternehmen unterhalb der obersten Führungsebene noch eine zweite Führungsebene existiert. 17 Prozent der Betriebe bejahten dies (zum Vergleich Westdeutschland: 22 Prozent). Erwartungsgemäß korreliert die Existenz einer zweiten Führungsebene mit der Größe der Betriebe. So haben nur 8 Prozent aller Kleinstbetriebe eine zweite Hierarchieebene, bei Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigte) sind es 93 Prozent.

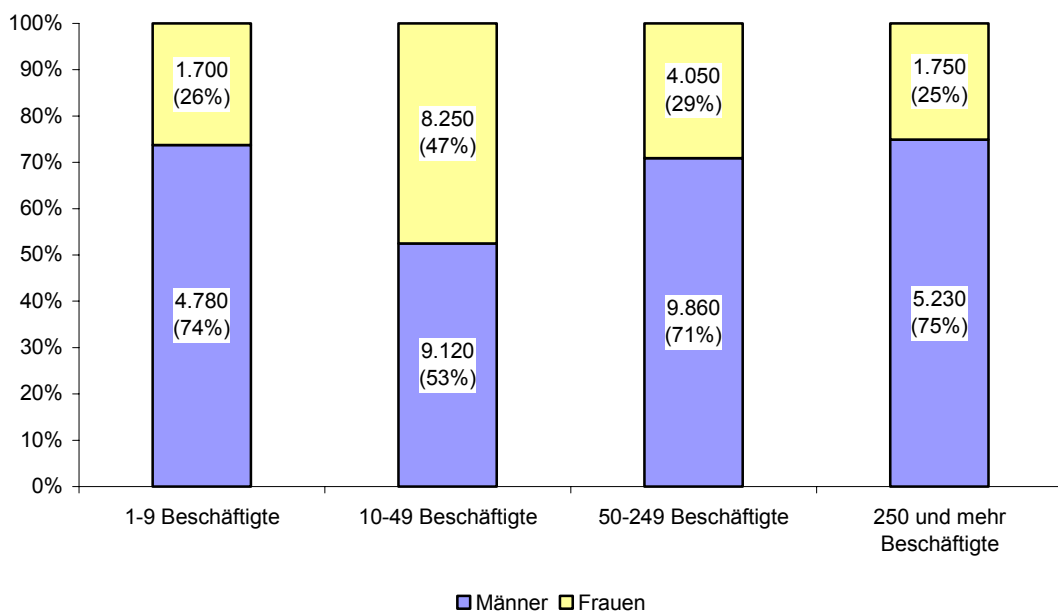
Insgesamt waren Mitte 2004 in Rheinland-Pfalz 45.000 Personen auf dieser Führungsebene beschäftigt, davon 15.800 Frauen (35 Prozent). Der Frauenanteil liegt damit zwar immer noch unter ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten (43 Prozent), aber weit über dem auf der obersten Führungs-

ebene (26 Prozent). Auch ist er höher als in den westdeutschen Bundesländern insgesamt (30 Prozent).

Es ist anzumerken, dass die Betriebe bezüglich des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene stark polarisiert sind: 49 Prozent aller Betriebe, die eine solche Ebene haben, beschäftigen keine Frau in diesen Führungspositionen. Der recht hohe Frauenanteil konzentriert sich damit auf etwa die Hälfte der Betriebe.

Auch auf dieser zweiten Führungsebene gilt, dass der Frauenanteil in Großbetrieben am geringsten ist (23 Prozent aller Führungskräfte in dieser Betriebsgrößenklasse sind Frauen). Aber auch bei den Kleinstbetrieben liegt er mit 27 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt von 35 Prozent.

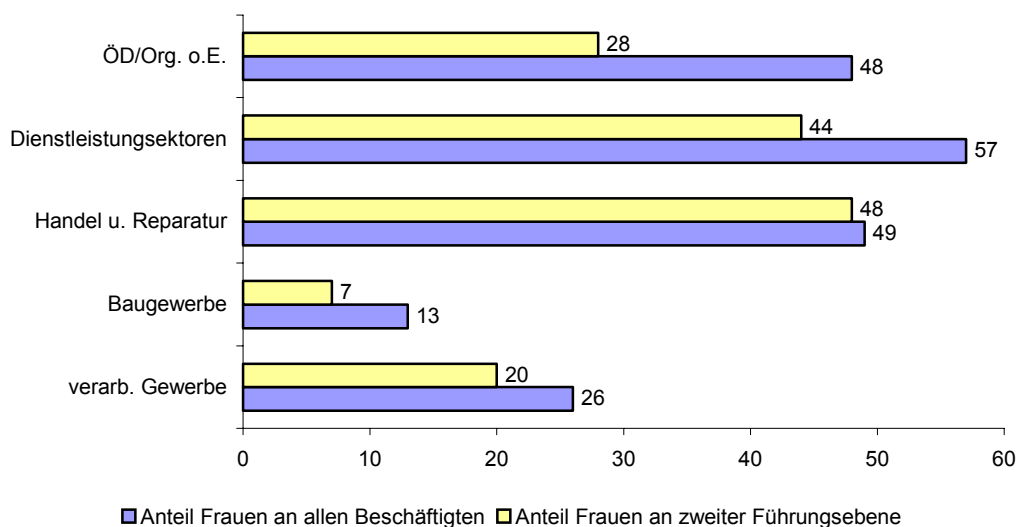
Beschäftigte auf zweiter Führungsebene in Rheinland Pfalz nach Betriebsgrößenklasse und Geschlecht 2004



Differenziert nach Wirtschaftszweigen haben wiederum die Dienstleistungen und der Bereich Handel und Reparatur die höchsten Frauenanteile an den Beschäftigten der zweiten Führungsebene, die geringsten Anteile finden sich im Bau- und im Verarbeitenden

Gewerbe. Im Vergleich zur ersten Führungsebene ist der Anteil der Frauen insbesondere im Sektor Handel und Reparatur auf der zweiten Führungsebene deutlich höher (29% auf der ersten Führungsebene zu 48% auf der zweiten Führungsebene.)

Frauenanteile an Beschäftigten der zweiten Führungsebene in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen 2004, Angaben in Prozent



Als weitere Führungsstufe wurden im IAB-Betriebspanel „fachliche Leitungspositionen in zeitlich befristeten Projekten“ definiert. Solche Positionen gab es jedoch nur bei 2 Prozent aller rheinland-pfälzischen Unternehmen. In diesen Unternehmen waren 5.100 Personen auf solch einer Leitungsposition beschäftigt, davon 690 Frauen (13 Prozent). Weitere Ausdifferenzierungen sind aufgrund der zu geringen Fallzahlen nicht möglich.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass Frauen insbesondere auf der obersten Führungsebene deutlich unterrepräsentiert sind. Dies gilt in besonderem Maße für Großunternehmen in denen nur jede 12. Führungsposition auf oberster Ebene mit einer Frau besetzt ist. Auf der folgenden Hierarchiestufe steigt der Frauenanteil zwar an, er bleibt aber zumeist unter ihrem Beschäftigtenanteil von 43 Prozent und sinkt auf der dritten Führungsebene wieder stark ab.

Nur ein Drittel der Betriebe in Rheinland-Pfalz erwartet künftig Personalprobleme

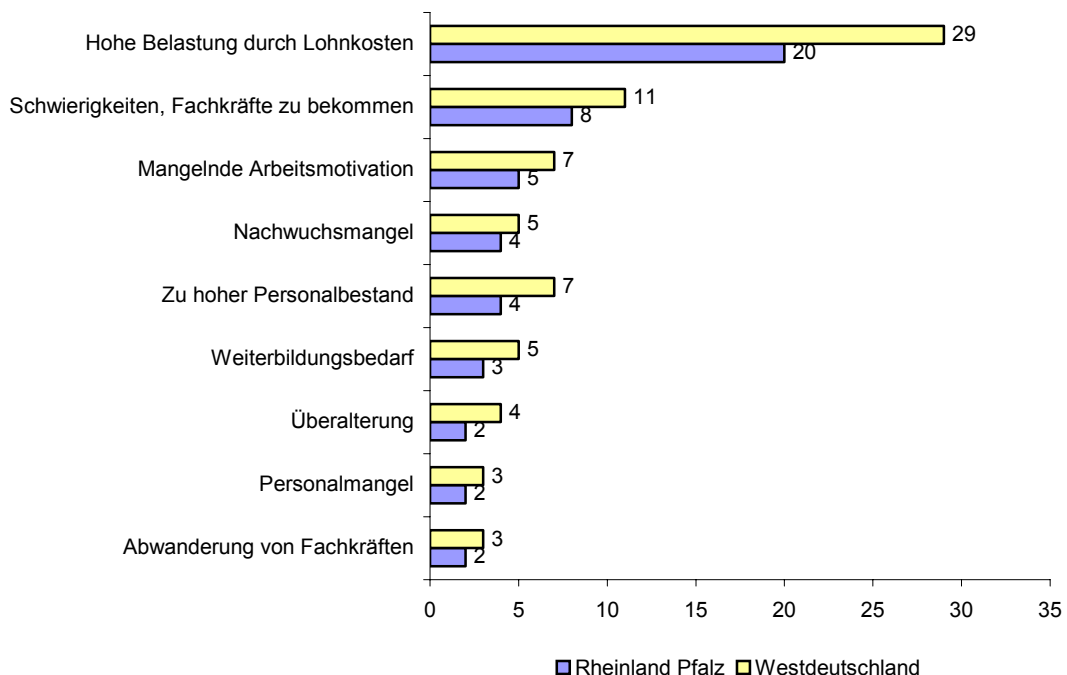
Ein weiterer Aspekt im IAB-Betriebspanel 2004 betraf künftig erwartete Personalprobleme wie z.B. Schwierigkeiten für den Betrieb, Fachkräfte zu bekommen oder zu hohe Lohnkosten.

Immerhin 67 Prozent der rheinland-pfälzischen Unternehmen sehen in den nächsten zwei Jahren keine gravierenden Personalprobleme. Etwa 20 Prozent befürchten eine zu hohe Belastung durch die Lohnkosten. Dieser Aspekt wurde mit Abstand am häufigsten

genannt, Rheinland-Pfalz liegt hier jedoch deutlich unter dem Durchschnitt für die alten Bundesländer. Es folgt der Fachkräftemangel mit 8 Prozent, sowie unzureichende Arbeitsmotivation 5 Prozent an Nennungen.

In der folgenden Graphik sind die 10 häufigst genannten erwarteten Personalprobleme aufgeführt, wobei die Ergebnisse für Rheinland-Pfalz in allen Punkten positiver ausfallen als für Westdeutschland insgesamt.

Welche Personalprobleme erwartet der Betrieb in den nächsten 2 Jahren? Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen



Fehlzeiten, Krankenstand, hohe Personalfuktuation und Altersteilzeit haben aus Sicht der Unternehmen künftig nur sehr geringes Problempotenzial (weniger als 2 Prozent an Nennungen).

Ein zu hoher Personalbestand wird zwar künftig von 4 Prozent der Unternehmen als Problem angesehen, gleichzeitig gehen aber 2 Prozent von einem drohenden Personalmangel

aus. Beschäftigungsabbau in größerem Ausmaß aufgrund zu hohen Per-

sonalbestands ist somit eher nicht zu erwarten.

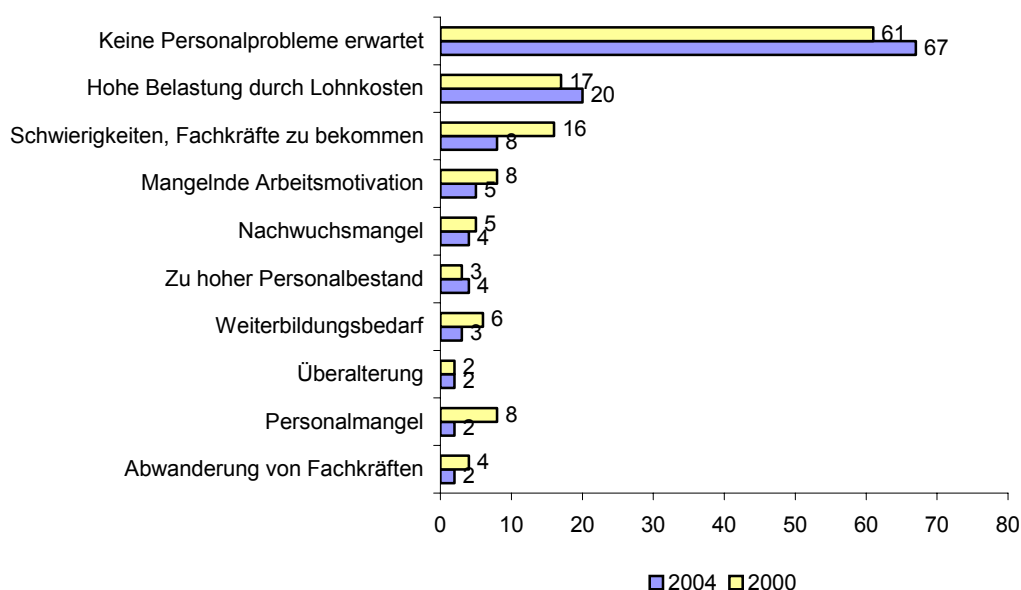
Die Zahl der Betriebe, die einen Fachkräftemangel erwarten, hat sich gegenüber dem Jahr 2000 halbiert

Ein zentrales Thema in der Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahren war der drohende Fachkräftemangel. Zwar sehen immer noch 8 Prozent der Unternehmen in Rheinland-Pfalz dies als ein künftiges Personalproblem, bei der letzten IAB-Befragung zu diesem Thema im Jahr 2000 waren es aber noch 16 Prozent. Insgesamt sind in fast allen Bereichen die erwarteten Personalprobleme in den letzten 4 Jahren deutlich zurückgegangen: Die Zahl der Betriebe, die den Weiterbildungsbedarf als künftiges Personalproblem ansehen hat sich in dieser Zeit genauso halbiert, wie die Zahl derer, die eine Abwanderung von Fachkräften befürchten. Künftiger Personalmangel

wird nur noch von 2 Prozent als Problem befürchtet (gegenüber 8 Prozent im Jahr 2000).

Ausnahme bilden die hohe Belastung durch Lohnkosten sowie der zu hohe Personalbestand. Auch wenn der Anteil von 20 Prozent aller Betriebe, die eine hohe Belastung durch Lohnkosten fürchten, im Vergleich zu Westdeutschland relativ gering ist, so ist er dennoch um 3 Prozentpunkte höher als noch im Jahr 2000. Einen zu hohen Personalbestand erwarten 4 Prozent der rheinland-pfälzischen Unternehmen, dies ist eine leichte Steigerung gegenüber dem Jahr 2000 um einen Prozentpunkt.

Welche Personalprobleme erwartet der Betrieb in den nächsten 2 Jahren, Vergleich Rheinland-Pfalz 2000 und 2004



Ein Viertel aller Großbetriebe sehen künftig einen zu hohen Personalbestand

Die erwarteten Personalprobleme differieren je nach Betriebsgröße sehr stark. Insgesamt sehen Großbetriebe am häufigsten Schwierigkeiten auf sich zukommen. Nur 16 Prozent dieser Betriebe erwarten gar keine Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren (zum Vergleich: bei Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sind es 71 Prozent).

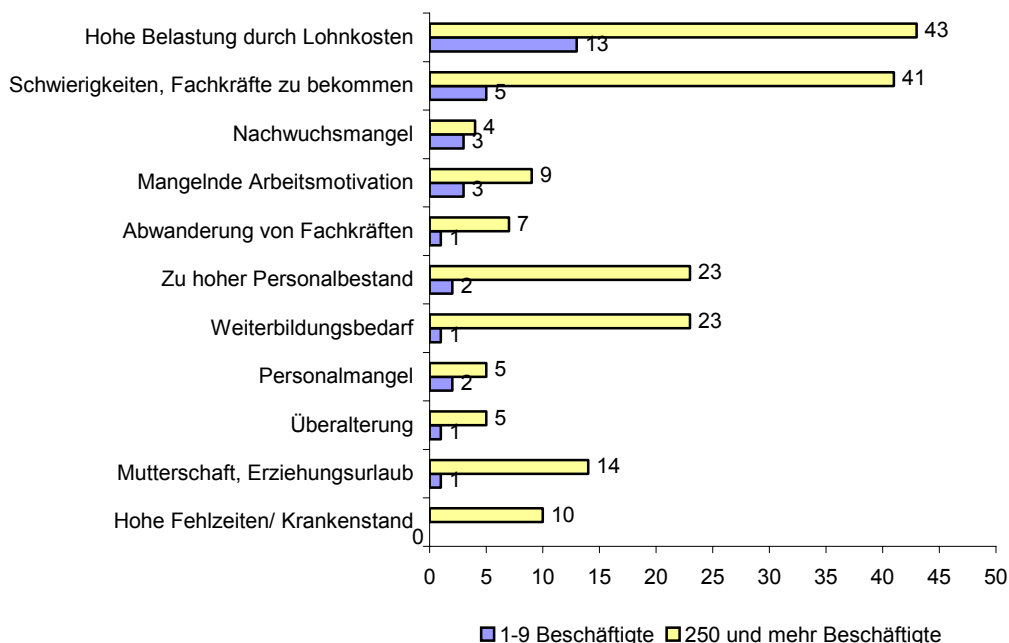
Viele Großbetriebe sehen durchaus auch noch das Problem des Fachkräftemangels (41 Prozent). Dazu stellt neben den hohen Lohnkosten (von 43 Prozent aller Großbetriebe genannt) und einem erwarteten Weiterbildungsbedarf (23 Prozent) ein zu hoher Personalbestand aus Sicht der Großbetriebe ein zentrales Problem dar (23 Prozent). Dem stehen nur 5 Prozent gegenüber, die von einem künftigen Personalmangel ausgehen (im Jahr

2000 waren es noch 19 Prozent). Die Vielzahl an erwarteten Problemen im Personalbereich bei Großbetrieben lässt erwarten, dass sich der Personalabbau bei zumindest bei einem Teil der Betriebe auch in den nächsten Jahren weiter fortsetzen wird.

Völlig anders stellen sich die Ergebnisse dagegen bei den Kleinbetrieben dar (1-9 Beschäftigte). Nur 13 Prozent sehen eine zu hohe Belastung durch Lohnkosten, Weiterbildungsbedarf (von 1 Prozent der Kleinbetriebe genannt) oder zu hoher Personalbestand (2 Prozent) spielen fast gar keine Rolle.

Um die Unterschiedlichkeit der Ergebnisse zu verdeutlichen werden in der folgenden Graphik Kleinbetriebe und Großbetriebe gegenübergestellt (die beiden anderen Betriebsgrößenklassen liegen zumeist in der Mitte).

Erwartete Personalprobleme in den nächsten 2 Jahren bei Klein- und Großbetrieben in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozent



Produzierendes Gewerbe mit den größten Personalproblemen

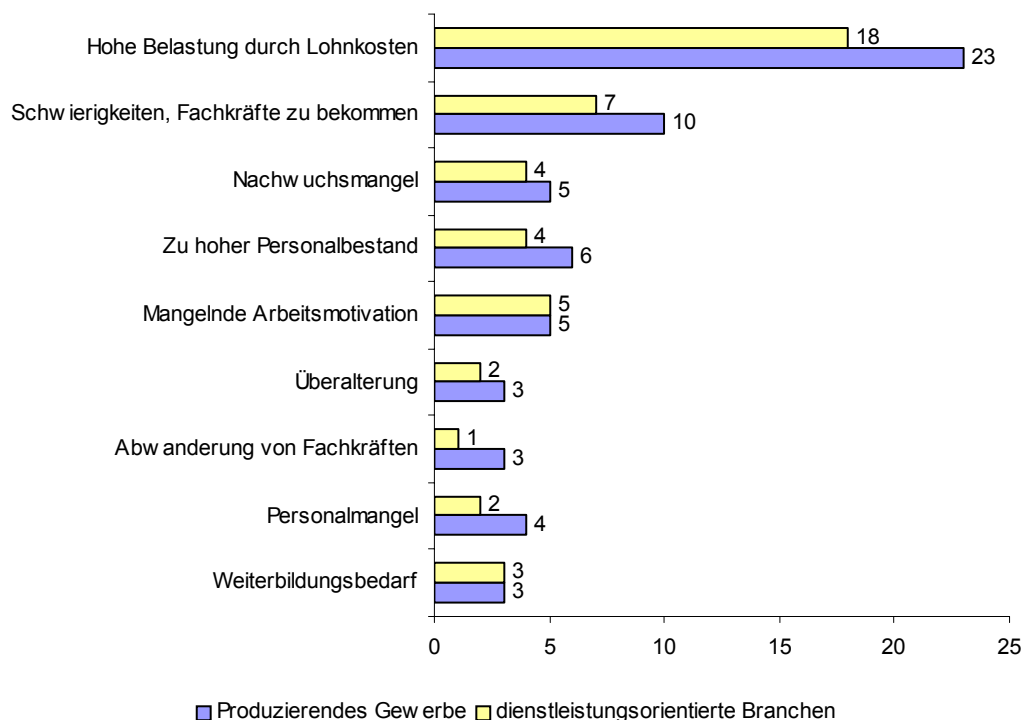
Das Baugewerbe erwartet überdurchschnittlich häufig eine hohe Belastung durch Löhne (28 Prozent der Betriebe). Auch sehen sich hier künftig vergleichsweise viele Betriebe mit einem zu hohen Personalbestand konfrontiert (8 Prozent).

Im Verarbeitenden Gewerbe liegen die erwarteten Personalprobleme etwas anders gelagert: Während hier die Belastung durch Lohnkosten nur von 18 Prozent der Betriebe als Problem gesehen wird, erwarten 9 Prozent einen Nachwuchsmangel im Allgemeinen und 13 Prozent einen Fachkräftemangel im Besonderen. Die Bereiche Handel und Reparatur sowie die Dienstleis-

tungssektoren liegen bei allen abgefragten Problempunkten etwa im Durchschnitt für Rheinland-Pfalz. Tendenziell die geringsten Personalprobleme erwartet der öffentliche Sektor. Ausnahme bilden hier die Probleme durch Altersteilzeit (von 12 Prozent der Betriebe aus diesem Sektor genannt). Dieser Aspekt spielt in allen anderen Branchen keine Rolle.

Werden der Übersicht halber das Verarbeitende und das Baugewerbe zum Produzierenden Gewerbe zusammengefasst und die alle anderen Sektoren inklusive dem öffentlichen Dienst als „dienstleistungsorientierte Branchen“ deklariert, ergibt sich folgendes Bild:

Erwartete Personalprobleme in den nächsten 2 Jahren in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen



Fazit

Die Analyse der Personalstruktur der rheinland-pfälzischen Unternehmen hat keine nennenswerten Verschiebungen gegenüber dem Vorjahr ergeben. Eine Tendenz zu einer allgemeinen Höherqualifikation ist auch in einer mittelfristigen Betrachtung (seit 2000) nicht festzustellen. Der Frauenanteil an Gesamtbeschäftigten ist leicht angestiegen, ohne dass hier eine Änderung der Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen beobachtbar wäre. Ihr Anteil an Geringqualifizierten (un- und angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte und Beamtinnen und Beamte mit einfachen Tätigkeiten) liegt weiterhin über dem Durchschnitt für alle Beschäftigten in Rheinland-Pfalz.

Die erstmals vorgenommene Differenzierung der Führungsstrukturen in rheinland-pfälzischen Unternehmen hat gezeigt, dass Frauen insbesondere auf der obersten Führungsebene deutlich unterrepräsentiert sind. Liegt ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten inzwischen bei über 43 Prozent, so sind nur 26 Prozent aller Führungskräfte auf der obersten Hierarchieebene Frauen. Auf der zweiten und dritten Ebene steigt der Frauenanteil zwar deutlich an, ohne jedoch in die Nähe ihres Gesamtbeschäftigtenanteils zu kommen. Besonders auffällig ist hierbei die Führungsstruktur von Großbetrieben. Nur jede 12. Führungsposition auf oberster Ebene ist dort mit einer Frau besetzt. Bei den Wirtschaftsbranchen ist der Anteil der Frauen auf der Führungsebene insbesondere in den Sektoren Handel und Reparatur sowie

öffentlicher Dienst und den Dienstleistungsbranchen hoch.

Bei der Analyse der künftig zu erwartenden Personalprobleme hat sich für Rheinland-Pfalz ein recht erfreuliches Bild abgezeichnet. In allen Bereichen werden im Vergleich zu Westdeutschland unterdurchschnittliche Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren erwartet. Zudem haben sich in fast allen abgefragten Bereichen die erwarteten Personalprobleme gegenüber dem Jahr 2000 verringert.

Ausnahme bildet vor allem eine hohe Belastung durch Lohnkosten. Hier ist gegenüber 2000 eine Steigerung um drei Prozentpunkte zu verzeichnen. Dennoch liegt der Anteil der Betriebe, die hierdurch Personalprobleme erwarten mit 20 Prozent immer noch deutlich unter dem Durchschnitt für Westdeutschland (29 Prozent).

Problembereiche bleiben vor allem die Großbetriebe sowie das Produzierende Gewerbe. Besonders bei Großbetrieben werden überdurchschnittlich häufig Personalprobleme wegen eines zu hohem Personalbestands und zu hoher Lohnkosten erwartet, die durchaus zu einem weiteren Stellenabbau führen können.

Auf der anderen Seite stehen die Kleinbetriebe und die sektoral die Dienstleistungsbranchen. Aus diesen Bereichen gaben jeweils über zwei Drittel der Unternehmen an, keinerlei ernsthafte Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren zu erwarten.