

## **Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg**

**Eine geschlechtsspezifische Analyse auf der Basis  
des IAB-Betriebspanels (Wellen 2000 – 2016)**

**Charlotte Klemp  
Günther Klee**

# Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg.

## Eine geschlechtsspezifische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels (Wellen 2000 – 2016)

Charlotte Klempt und Günther Klee<sup>1</sup>

### Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Geschlechtsspezifische Aspekte der Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur.....</b>	<b>4</b>
	2.1 <i>Entwicklung der Beschäftigung .....</i>	4
	2.2 <i>Qualifikationsstruktur.....</i>	9
	2.3 <i>Frauen in Führungspositionen .....</i>	12
	2.4 <i>Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit .....</i>	21
	2.5 <i>Betriebliche Weiterbildung.....</i>	24
	2.6 <i>Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen von Auszubildenden .....</i>	27
	2.7 <i>Atypische Beschäftigung.....</i>	28
<b>3</b>	<b>Geschlechtsspezifische Aspekte der Beschäftigungsdynamik .....</b>	<b>32</b>
	3.1 <i>Betriebliches Einstellungs- und Entlassungsverhalten.....</i>	32
	3.2 <i>Arbeitsplatzdynamik.....</i>	37
	3.3 <i>Arbeitskräftedynamik .....</i>	40
	3.4 <i>Vergleich.....</i>	42
<b>4</b>	<b>Zusammenfassung der Ergebnisse.....</b>	<b>45</b>
<b>5</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>48</b>
<b>6</b>	<b>Anhang: Weitere Abbildungen und Tabellen .....</b>	<b>49</b>
<b>7</b>	<b>Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg.....</b>	<b>56</b>

---

<sup>1</sup> Ansprechpartner: Günther Klee, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: guenther.klee@iaw.edu. **Der Beitrag entstand im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg.**

## 1 Einleitung

Die Erwerbsmuster von Frauen und Männern unterscheiden sich nach wie vor stark voneinander. Dies hat weitreichende Folgen für die baden-württembergische Wirtschaft: Nicht zuletzt ist das ungenutzte Potenzial weiblicher Fachkräfte ein wichtiger Grund dafür, dass Betriebe in Baden-Württemberg zunehmend von einem Fachkräftengpass bzw. -mangel betroffen sind. Dabei könnte das Beschäftigungspotenzial von Frauen im Land wesentlich stärker ausgeschöpft werden: Laut Mikrozensus nahm zwar die Anzahl erwerbstätiger Frauen zwischen 2005 und 2015 um gut 15 % zu und auch ihr Anteil an der Erwerbstätigkeit hat sich seit 1995 von gut 42 % auf über 45 % erhöht, dennoch liegt ihre Erwerbstätigenquote immer noch um etwa 10 Prozentpunkte unterhalb jener der Männer. Dazu trägt auch der Teilzeitanteil unter den erwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg bei, der mit fast 50 % (bei max. 31 Wochenstunden) weitaus höher liegt als der von Männern mit gut 11 %. (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: Statistik aktuell, Ausgabe 2016). Nicht zuletzt um auch Frauen stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wurde Ende 2011 die Fachkräfteallianz Baden-Württemberg gegründet. In ihrer aktuellen Vereinbarung von Oktober 2016 strebt sie diesbezüglich an, nicht nur die Beschäftigungsquote von Frauen (54,4 % in 2015) weiter zu steigern, sondern zugleich auch deren Arbeitsvolumen deutlich zu erhöhen.<sup>2</sup>

Neben der Erwerbsquote ist laut DIW auch ein Angleichen der Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern im erwerbsfähigen Alter in Deutschland feststellbar (Brenke, 2015). Zwar konnten die Frauen den Rückstand gegenüber den Männern hinsichtlich des Qualifikationsniveaus erheblich verringern, aber doch noch nicht ganz aufholen. Die steigende Qualifikation der Frauen unterstreicht deren Wichtigkeit als unausgeschöpftes Fachkräftepotenzial für die Betriebe. Sie führt auch zu einer höheren Erwerbsbeteiligung, da die Erwerbsquote erheblich von der beruflichen Qualifikation abhängt (Brenke, 2015). Leicht positive Entwicklungen sind auch beim Anteil der Frauen in Führungspositionen in Deutschland zu erkennen. Dieser stieg um zwei Prozentpunkte auf 30 % im Jahr 2015 an (Holst und Friedrich, 2017).

Insgesamt scheint sich in Deutschland der Trend zu einem Angleichen der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsmuster fortzusetzen. Obwohl immer noch von erheblichen Unterschieden auszugehen ist, stellt sich dennoch die Frage, ob und inwieweit in den letzten Jahren eine relative Annäherung der Erwerbsmuster von Frauen und Männern stattgefunden hat. Dabei stehen im Fokus dieses Berichts die Entwicklungen im Land Baden-Württemberg. Hat sich nicht nur der Anteil weiblicher Berufstätiger dem der Männer angenähert, sondern auch die Art und der Umfang der beruflichen Tätigkeiten? Ist der gestiegene Anteil berufstätiger Frauen immer noch hauptsächlich auf eine starke Zunahme in bestimmten Branchen sowie in spezifischen („atypischen“) Formen der Erwerbstätigkeit wie Teilzeitarbeit oder befristeter Beschäftigung zurückzuführen? Bleibt das Qualifikationsniveau der berufstätigen Frauen weiterhin hinter dem der Männer zurück oder passt es sich an das

---

<sup>2</sup> Aufgrund ihres hohen Anteils an der Teilzeitbeschäftigung betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen in 2015 nur 29,1 Stunden (ohne Beamtinnen: 28,2). Zum Vergleich: Die Beschäftigungsquote der Männer zwischen 15 und 64 Jahren lag in 2015 bei 63,3 % und deren durchschnittliche Wochenarbeitszeit betrug 39,3 Stunden. Quelle: Vereinbarung der Fachkräfteallianz für Baden-Württemberg vom 10.10.2016, S. 8.

der Männer an? Werden Frauen in gleichem Maße aus- und weitergebildet wie Männer, damit auch sie Führungspositionen erreichen können? Wie stellt sich das geschlechtsspezifische Einstellungs- und Entlassungsverhalten von Betrieben im Konjunkturverlauf dar? Wie stellt sich die Dynamik der geschlechtsspezifischen Beschäftigung dar bzw. wechseln Frauen oder Männer häufiger den Betrieb?

Diese und weitere Fragen hinsichtlich der Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung zwischen Frauen und Männern können in struktureller und dynamischer Perspektive anhand der Daten des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg untersucht werden. Soweit möglich, wird in diesem Bericht bei der Darstellung der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsentwicklung und -struktur auch nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen differenziert. Darüber hinaus werden als Referenz entsprechende Angaben für Deutschland berücksichtigt.

Der Bericht untergliedert sich wie folgt: Kapitel 2 gibt einen detaillierten Überblick über geschlechtsspezifische Aspekte der Beschäftigungs- und der Qualifikationsstruktur seit dem Jahr 2000 mit Fokus auf den aktuellen Rand. Dabei wird zunächst die generelle, anschließend die qualifikationsspezifische Entwicklung der Frauenbeschäftigung dargestellt. Danach wird aufgezeigt, ob und inwieweit Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Eine Betrachtung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie zur Teilnahme von Frauen an der betrieblichen Aus- und Weiterbildung schließt sich daran an. Auch die Übernahme von Frauen nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss wird untersucht. Am Ende dieses Kapitels wird der Fokus auf Frauen in sogenannten „atypischen“ Beschäftigungsformen wie Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung gerichtet sowie das betriebliche Verhalten bezüglich Einstellungen und Entlassungen in geschlechtsspezifischer Perspektive dargestellt.

In Kapitel 3 rückt sodann die dynamische Perspektive der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsentwicklung in den Blick. Ziel ist es, aufzuzeigen, ob und wie (über- oder unterdurchschnittlich) Betriebe weibliche Beschäftigung aufgebaut, abgebaut bzw. umgeschlagen haben. Dabei wird dieser Aspekt in Baden-Württemberg anhand einer Analyse der Arbeitsplatzdynamik sowie der Beschäftigtendynamik näher untersucht.

Im abschließenden Kapitel 4 werden die wichtigsten Ergebnisse aus den vorangegangenen Kapiteln zusammengefasst.

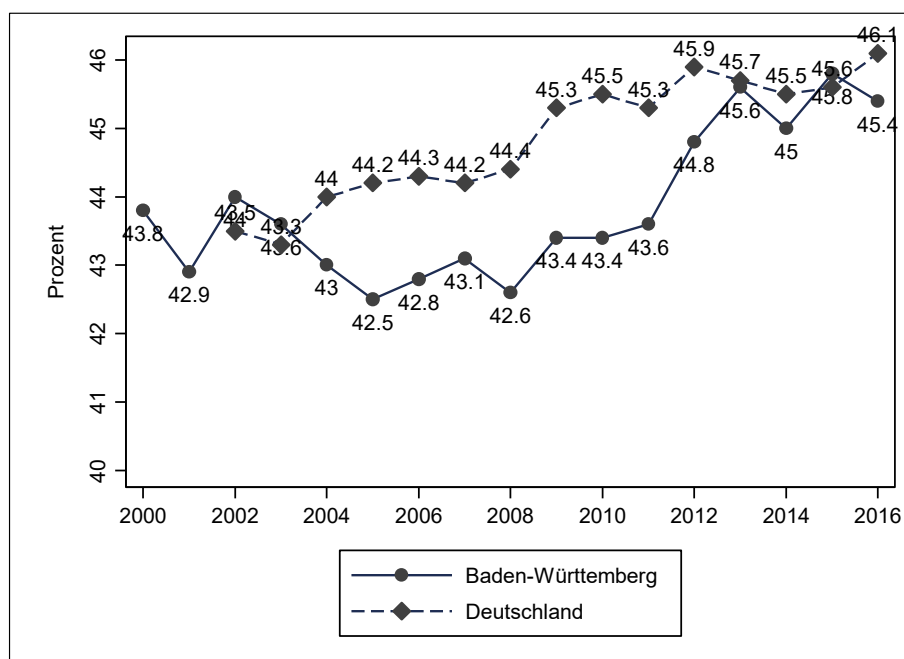
## 2 Geschlechtsspezifische Aspekte der Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur

Dieses Kapitel beleuchtet mittels deskriptiv-statistischer Verfahren die Struktur und Entwicklung der Beschäftigung von Frauen und Männern in Baden-Württemberg im Vergleich. Dabei interessieren im Einzelnen das Ausmaß der (atypischen) Beschäftigung, die Qualifikationsstruktur sowie die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung differenziert nach Geschlechtern. Zudem wird herausgearbeitet und beleuchtet, inwieweit noch traditionelle geschlechtsspezifische Beschäftigungsstrukturen in Baden-Württemberg vorherrschen. Dabei wird auch auf die Entwicklung der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen eingegangen. Soweit vorhanden werden die Angaben für Baden-Württemberg mit jenen für Deutschland verglichen.

### 2.1 Entwicklung der Beschäftigung

Die Entwicklung der Beschäftigung von Frauen in Baden-Württemberg lässt sich zunächst durch den Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung für die Jahre 2000 bis 2016 verdeutlichen (siehe Abbildung 2.1). Im Jahr 2016 waren 45,4 % der baden-württembergischen Beschäftigten weiblich. In Deutschland dagegen ist ein leicht höherer Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung zu registrieren: Hier lag er bei 46,1 %. Allerdings hat sich der Rückstand Baden-Württembergs in Punkto Beschäftigtenanteil von Frauen, der zwischen 2004 und 2012 gegenüber Deutschland recht deutlich war (2009/2010 betrug er noch 2,1 Prozentpunkte), inzwischen um zwei Drittel reduziert. Dennoch: Obwohl sowohl im Land als auch im Bund seit der Jahrtausendwende ein Anstieg des Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigung feststellbar ist, sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

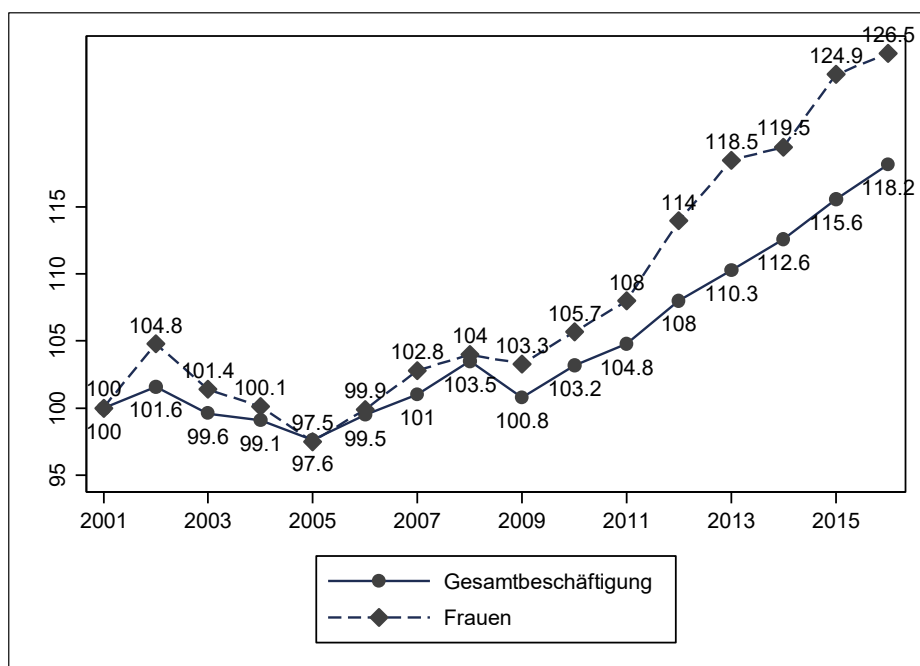
**Abbildung 2.1: Anteil weiblicher Beschäftigter in Baden-Württemberg und Deutschland**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2016, Kantar, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: Jeweils Anteile an der hochgerechneten Gesamtbeschäftigung.

Nach den Anteilen werden nun die absoluten Angaben zur Beschäftigung betrachtet. Abbildung 2.2 bildet die Wachstumsraten der Anzahl der weiblichen Beschäftigten ab. Dabei ist das Referenzjahr das Jahr 2001, dem der Ausgangswert 100 zugewiesen wird. Es zeigt sich, dass die Zahl der weiblichen Beschäftigten von 2001 bis 2016 von 100 auf 126,5 zugenommen hat, während die Anzahl aller Beschäftigten „nur“ auf 118,2 angestiegen ist. Aus dieser Abbildung wird deutlich: Zum einen befindet sich die Beschäftigung in Baden-Württemberg seit der Jahrtausendwende auf einem kontinuierlichen Wachstumskurs, zum anderen nimmt die Beschäftigung von Frauen besonders stark zu. Beides gilt insbesondere ab 2009, seit dem Abklingen der damaligen Finanz- und Wirtschaftskrise.

**Abbildung 2.2: Wachstumsraten der Gesamtbeschäftigung und der beschäftigten Frauen in Baden-Württemberg**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2016, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Repräsentativ gewichtet. Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2001 (=100).

Die Beschäftigung von Frauen gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung variiert allerdings nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig. Einige Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen zeichnen sich durch eine überdurchschnittliche Beschäftigung von Frauen aus, andere fallen durch eine deutliche Unterrepräsentanz von Mitarbeiterinnen auf. Tabelle 2.1 vergleicht die Frauenanteile am aktuellen Rand für die Jahre 2014 bis 2016. Dabei zeigt sich, dass insbesondere größere Betriebe und Großbetriebe anteilig weniger Frauen beschäftigen als Klein- und Kleinstbetriebe. Dies gilt für alle drei Jahre. Auch das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe weisen einen geringen Frauenanteil auf. Demgegenüber liegen die Frauenanteile im Dienstleistungsbereich, im Öffentlichen Dienst und im Handel umso höher. Besonders das Gesundheits- und Sozialwesen sticht durch einen sehr hohen Frauenanteil hervor. Zudem nimmt der Anteil der beschäftigten Frauen im Verarbeitenden Gewerbe seit 2014 weiter ab, in den Dienstleistungen jedoch weiter zu. Die traditionelle Aufteilung der Geschlechter zwischen Industrie- und Dienstleistungssektor spitzt sich mithin weiter zu.

**Tabelle 2.1: Anteil der weiblichen Beschäftigten in Baden-Württemberg nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftszweigen**

	Anteil der Frauen (in Prozent)		
	2016	2015	2014
Deutschland	46	46	46
Baden-Württemberg	45	46	45
1-19 Beschäftigte	50	51	50
20-99 Beschäftigte	47	47	45
100-249 Beschäftigte	52	49	49
250-499 Beschäftigte	44*	41*	48
500 u. mehr Beschäftigte	35*	38*	34*
Verarbeitendes Gewerbe	25	29	28
Schlüsselbranchen <sup>3</sup>	21	22	22
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	35	40	40
Baugewerbe	17*	16*	17*
Handel, Reparatur von Kfz	52	49	50
Dienstleistungen	58	55	54
Wirtschaftliche/ wissenschaftliche DL	47	44	42
Gesundheits- u. Sozialwesen	76	75	79
Sonstige DL	53	52	49
Öffentlicher Dienst u.a.	68*	67*	63*
Handwerk	44	42	40

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2014-2016, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: repräsentative Anteile in Prozent angegeben.

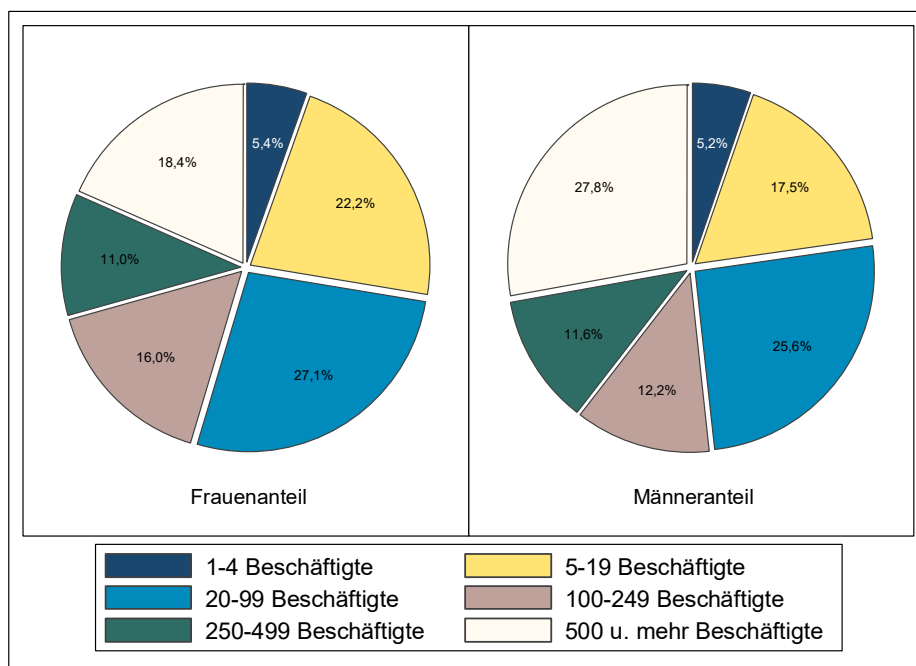
\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

\*\* Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

Vergleicht man, wie sich Männer und Frauen nach Betriebsgröße und Branche verteilen (siehe Abbildungen 2.3 und 2.4), so zeigt sich ein ähnliches Bild. Laut Abbildung 2.3 arbeiten nur 5,4 % aller Frauen sowie 5,2 % aller Männer in baden-württembergischen Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten. Hingegen arbeitet fast die Hälfte (49,2 %) aller Frauen in Betrieben mit 5 bis 99 Beschäftigten, aber nur 43,1 % aller Männer. Ein deutlich höherer Männeranteil ist in den Großbetrieben zu verzeichnen (27,8 %), während der von Frauen hier nur 18,4 % beträgt. Insgesamt zeigt sich, dass Frauen vorwiegend in kleineren Betrieben und Männer vorwiegend in größeren Betrieben beschäftigt sind.

<sup>3</sup> Die Schlüsselbranchen umfassen die vier beschäftigungsstärksten industriellen Wirtschaftszweige, namentlich den Maschinen- und Kraftfahrzeugbau (inkl. Herstellung von Kraftwagenteilen), den Bereich der Elektrotechnik (inkl. Herstellung von Büromaschinen und DV-Geräten) sowie Herstellung von Metallzeugnissen (inkl. Stahl- und Leichtmetallbau), das Sonstige Verarbeitende Gewerbe die restlichen industriellen Wirtschaftszweige (vgl. ausführlich die WZ-Systematik im Anhang).

**Abbildung 2.3: Weibliche und männliche Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2016, Anteile in Prozent**

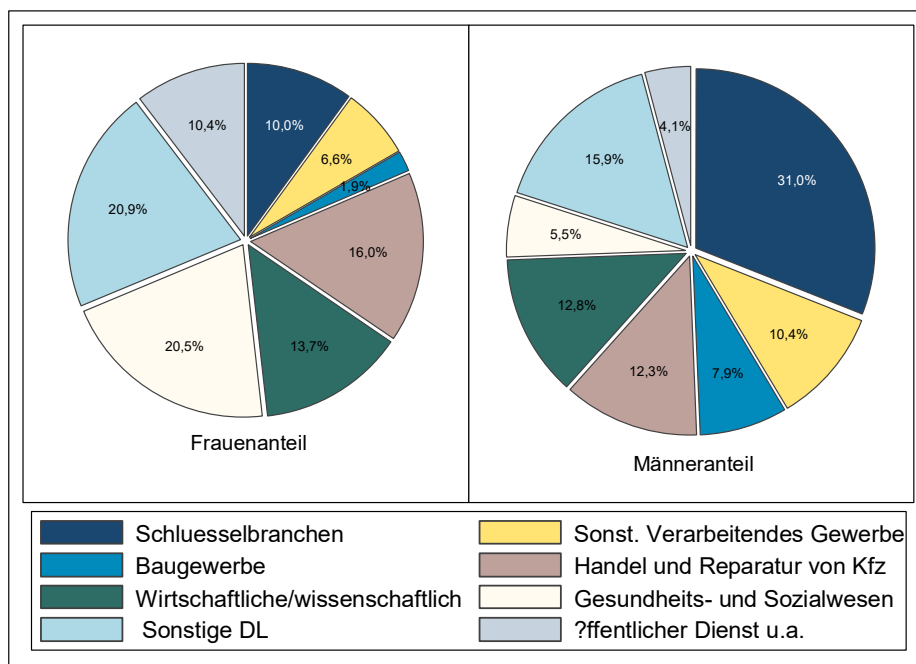


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 2.4 wird die Verteilung der Frauen und Männer nach Wirtschaftszweigen dargestellt. Auch hierbei zeigen sich deutliche Unterschiede: Knapp die Hälfte der Männer arbeitet im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe (49,3 %), aber nur weniger als ein Fünftel der Frauen (18,5 %). Mithin sind Männer im industriellen Bereich besonders stark repräsentiert. Der Schwerpunkt der Beschäftigung von Frauen liegt im Bereich der Dienstleistungen, wo mehr als die Hälfte der Frauen arbeitet (55,1 %), aber nur etwa ein Drittel der Männer (33,2 %). Auch im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie im öffentlichen Dienst arbeiten überproportional mehr Frauen als Männer. Die Abbildungen A.1 und A.2 im Anhang verdeutlichen, dass sich diese branchenspezifischen Schwerpunkte in der Beschäftigung nach Geschlecht im Zeitverlauf verfestigt und sogar ausgeweitet haben.



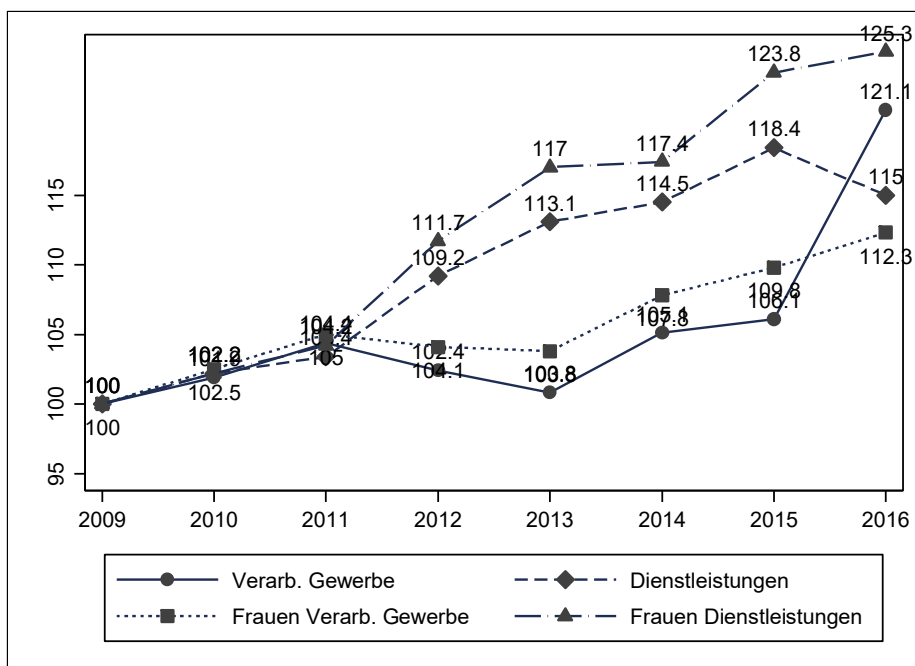
**Abbildung 2.4: Weibliche und männliche Beschäftigte nach Branchen im Jahr 2016, Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

Auch die Wachstumsraten der Beschäftigung von Frauen und der Gesamtbeschäftigung nach Wirtschaftssektoren (2009 = 100) zeigen ein ähnliches Bild (siehe Abbildung 2.5). Hierbei wird nur zwischen den beiden Hauptsektoren (dem Verarbeitenden Gewerbe inklusive Baugewerbe einerseits und dem Dienstleistungssektor inklusive Öffentlichem Dienst und Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen andererseits) unterschieden. Auch hier zeigt sich, dass die Anzahl von Frauen in den Dienstleistungen u.a. dynamischer wächst als die Gesamtbeschäftigung. Im Verarbeitenden Gewerbe u.a. verhält es sich genau umgekehrt: Hier wächst seit 2009 die Gesamtbeschäftigung dynamischer als die Zahl der beschäftigten Frauen. Entsprechend verstärkt sich auch die traditionelle Verteilung von Frauen und Männer zwischen den beiden Sektoren.

**Abbildung 2.5: Wachstumsraten aller Beschäftigten und aller beschäftigten Frauen nach Wirtschaftssektor in Baden-Württemberg**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009-2016, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Repräsentativ gewichtet. Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2009 (=100). Ohne Landwirtschaft.

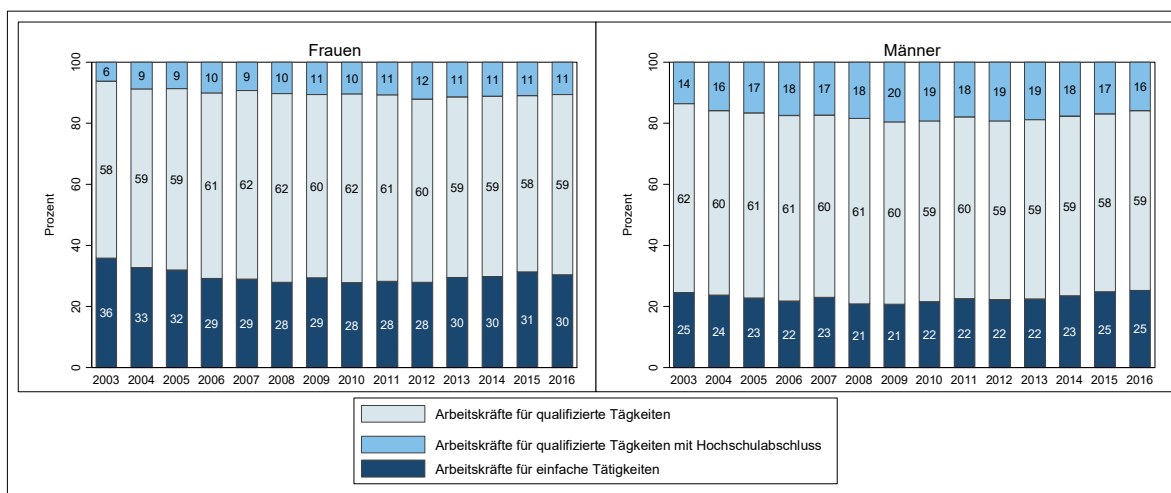
## 2.2 Qualifikationsstruktur

Neben der Entwicklung der Beschäftigung von Frauen und von Männern nach betrieblichen Charakteristika interessiert nun, ob es auch Unterschiede zwischen den Geschlechtern bezüglich der für ihre jeweils ausgeübte Tätigkeit erforderlichen beruflichen Qualifikation gibt. Im IAB-Betriebspanel wird zwischen Tätigkeiten auf drei verschiedenen Qualifikationsstufen unterschieden, die an formale Ausbildungsabschlüsse gekoppelt sind. Das sind Tätigkeiten für An- und Ungelernte (geringqualifizierte Tätigkeiten), Tätigkeiten für Beschäftigte mit einer Berufsausbildung und Tätigkeiten für Beschäftigte mit Hochschulabschluss.<sup>4</sup> Betrachtet man die Anteile der jeweiligen Qualifikationsniveaus an der Gesamtbeschäftigung für beide Geschlechter, so lassen sich deutliche Divergenzen erkennen (siehe Abbildung 2.6). Das erforderliche Qualifikationsniveau der von Frauen ausgeübten Tätigkeiten ist deutlich niedriger als das der Männer. Obwohl inzwischen mehr junge Frauen als Männer ein Hochschulstudium ergreifen, übten im Jahr 2016 nur 11 % der beschäftigten Frauen eine Tätigkeit aus, die einen Hochschulabschluss erfordert, aber 16 % der Männer. Ein Anteil von 30 % der Frauen war an- und ungelernt tätig, während dies nur 25 % der Männer waren. Bezüglich der Beschäftigten mit einer Tätigkeit, die eine Berufsausbildung erfordert, halten sich die Anteile

<sup>4</sup> Im IAB-Betriebspanel wird zunächst zwischen Beschäftigten mit einfachen und mit qualifizierten Tätigkeiten unterschieden. Qualifizierte Tätigkeiten können wiederum eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern, hochqualifizierte Tätigkeiten setzen hingegen einen Hochschulabschluss voraus. Hinweis: Beschäftigte können durchaus auch Tätigkeiten ausüben, für die sie (formal) überqualifiziert sind. Dies kann zu einer tendenziellen Unterschätzung des Anteils von Beschäftigten mit einer qualifizierten oder gar hochqualifizierten Berufsausbildung führen.

die Waage (59 % für beide Geschlechter). Die Abbildung zeigt auch, dass das Qualifikationsniveau der von Frauen ausgeübten Tätigkeiten nach einem vorherigen leichten Anstieg nunmehr seit Jahren relativ konstant bleibt. Mithin schlägt sich bislang das veränderte Bildungsverhalten von Frauen noch nicht in deren Qualifikationsstruktur nieder. Das Qualifikationsniveau der von Männern ausgeübten Tätigkeiten hingegen geht nach einem vorherigen Anstieg nun wieder zurück. Dabei sank der Anteil der Männer mit hochqualifizierten Tätigkeiten unter den Beschäftigten von 20 % im Jahr 2009 auf nunmehr 16 % im Jahr 2016. Der Anteil der Männer in an- und ungelerten Tätigkeiten stieg von 21 % im Jahr 2009 auf nun 25 % im Jahr 2016 an. Der Rückgang des erforderlichen Qualifikationsniveaus der Tätigkeiten bei den Männern und dessen Stagnation bei den Frauen führten zu einer Angleichung zwischen den Geschlechtern – dennoch ist der Anteil von Männern mit hochqualifizierten Tätigkeiten noch immer höher.

**Abbildung 2.6: Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Baden-Württemberg nach Geschlecht**



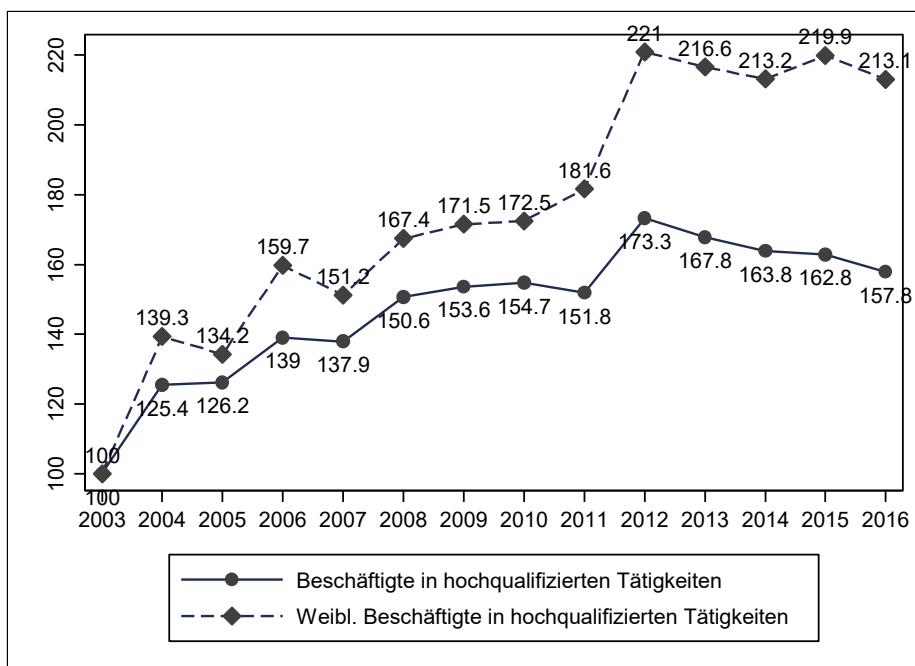
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003-2016, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Hochgerechnete Anteile ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

Ähnliche Tendenzen lassen sich auch aus Abbildung 2.7 ablesen. Darin werden die Wachstumsraten der beschäftigten Frauen mit hochqualifizierten Tätigkeiten und die aller Männer mit hochqualifizierten Tätigkeiten dargestellt. Das Referenzjahr hier ist 2003 (=100). Während die Wachstumsraten der Frauen stagnieren bzw. seit 2012 leicht rückläufig sind, fällt der Rückgang der Wachstumsraten der Gesamtbeschäftigung seit 2012 noch deutlicher aus. Abbildung A.3 im Anhang zeigt analog die Wachstumsraten für an- und ungelernete Tätigkeiten in Baden-Württemberg. Auch wenn kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennbar sind, so fällt doch auf, dass die Beschäftigung in einfachen Tätigkeiten insgesamt wieder stark zunimmt. Nach einer Phase der deutlichen Abnahme hat die Beschäftigung in an- und ungelerten Tätigkeiten inzwischen wieder das Niveau von Anfang des Jahrtausends erreicht. Die vielfach erwartete Abnahme der Beschäftigung Geringqualifizierter<sup>5</sup> lässt aufgrund der wieder steigenden Nachfrage danach mithin noch auf sich warten.

<sup>5</sup> Vgl. bspw. Oxsen, Carsten: „Zukunft der Arbeit und Arbeit der Zukunft in Deutschland“, Perspektiven der Wirtschaftspolitik 7.2 (2006): 173-193.

**Abbildung 2.7: Wachstumsraten der Beschäftigten in hochqualifizierten Tätigkeiten in Baden-Württemberg nach Geschlecht**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003-2016, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Repräsentativ gewichtet. Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2003 (=100).

Des Weiteren interessiert auch, ob die im Durchschnitt niedrigere erforderliche Qualifikation der Tätigkeit von Frauen als von Männern gleichermaßen auf alle Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige zutrifft. Tabelle 2.2 zeigt, dass dies tatsächlich der Fall ist. Zwar gibt es einige Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen mit gravierenden Unterschieden zwischen den erforderlichen Qualifikationsniveaus (insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe), aber in kaum einer Branche liegt eine höhere durchschnittliche Qualifikation der Tätigkeiten von Frauen vor. Die Anteile der hochqualifizierten Tätigkeiten von Frauen liegen in allen Betriebsgrößenklassen und Branchen unterhalb jener der Männer. Beim Anteil der beschäftigten Frauen in Tätigkeiten mit Berufsausbildung gibt es allerdings vereinzelt Branchen, bei denen die Anteile der Frauen jene der Männer übersteigen (in den Dienstleistungen). Dennoch lässt sich aus der Tabelle ablesen, dass die erforderliche Qualifikation der von Männern ausgeübten Tätigkeiten branchenübergreifend höher ist.

**Tabelle 2.2: Beschäftigungsstruktur und Qualifikation in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftszweigen in 2016**

	Frauen			Männer		
	Geringqualifizierte Tätigkeiten**	Qualifizierte Tätigkeiten**	Hochqualifizierte Tätigkeiten**	Geringqualifizierte Tätigkeiten**	Qualifizierte Tätigkeiten**	Hochqualifizierte Tätigkeiten**
Baden-Württemberg	30	59	11	25	59	16
1-19 Beschäftigte	30	64	5	31	59	10
20-99 Beschäftigte	33	55	12	28	59	14
100-249 Beschäftigte	35	54	10	26	59	15
250-499 Beschäftigte*	31*	59*	10*	32*	53*	15*
500 u. mehr Beschäftigte	22*	61*	17*	16*	61*	23*
Verarbeitendes Gewerbe	38	53	9	22	61	17
Schlüsselbranchen	39	50	11	19	61	19
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	37*	58*	5*	31*	60*	9*
Baugewerbe*	21*	74*	5*	17*	77*	6*
Handel, Reparatur von Kfz	22	74	4	20	76	5
Dienstleistungen	33	56	11	35	45	20
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	42	47	12	38	36	26
Gesundheits- u. Sozialwesen	25	65	10	32*	46*	23*
Sonstige DL	34	53	13	34	52	14
Öffentlicher Dienst u.a. *	20*	59*	21*	10*	62*	28*
Handwerk	28	65	6	21	70	9

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: repräsentative Anteile in Prozent angegeben.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

\*\* Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

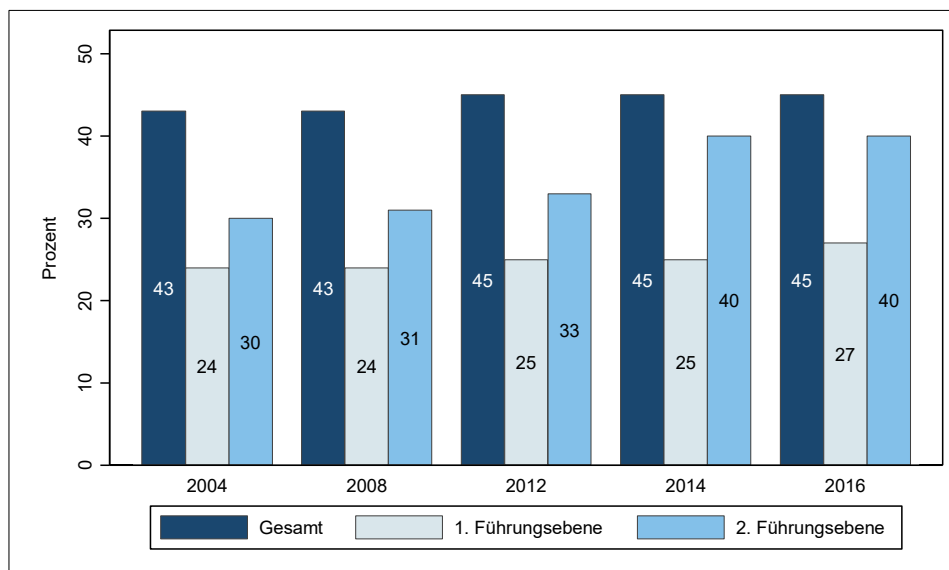
In den Abbildungen A.4 bis A.7 wird die Entwicklung der Qualifikationsstruktur nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftssektoren aufgezeigt. Dabei wird zwischen Betrieben unter 100 Beschäftigten und ab 100 Beschäftigten sowie zwischen dem Verarbeitenden Gewerbe inkl. Baugewerbe und Dienstleistungen inkl. Handel und Öffentlichen Dienst differenziert.

### 2.3 Frauen in Führungspositionen

Bisher hat der Bericht gezeigt, dass sich die Beschäftigung von Frauen und Männern bezüglich ihres Ausmaßes, ihrer branchen- und betriebsgrößenspezifischen Aufteilung und der für die ausgeübte Tätigkeit erforderlichen Qualifikationsniveaus unterscheidet und, dass diese Unterschiede zum Teil erheblich sind. Nun wenden wir uns einem Aspekt zu, der die unterschiedliche Form der Beschäftigung von Frauen und Männern noch unterstreicht: Die Repräsentanz von Frauen in den Führungsetagen von Unternehmen und Behörden. Auch anhand des IAB-Betriebspanels zeigt sich, dass Frauen in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert sind. Abbildung 2.8 zeigt die Frauenanteile an allen Beschäftigten sowie an den beschäftigten Personen auf der ersten und zweiten Führungsebene. Danach waren im Jahr 2016 45 % aller Beschäftigten Frauen, aber nur 27 % der Führungspositionen auf der ersten Ebene und 40 % auf der zweiten Ebene waren mit Frauen besetzt.

Mithin schafften es anteilig weniger Frauen in Führungspositionen als es ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung entspricht. Besonders auf der ersten Führungsebene ist der Anteil der Frauen immer noch sehr gering. Doch die Abbildung lässt immerhin eine stetige Annäherung der geschlechtsspezifischen Besetzung von Führungspositionen erkennen. In 2004, am Anfang des Beobachtungszeitraums, lagen die Frauenanteile auf den Führungsebenen noch deutlich niedriger als im Jahr 2016. Seither stiegen die Frauenanteile auf den Führungsebenen sogar stärker an als die Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigung.

**Abbildung 2.8: Frauen in Führungspositionen in Baden-Württemberg**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: hochgerechnete Anteile

In Deutschland stieg laut Kohaut/Möller (2017) zwischen 2004 und 2016 der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene (nur Privatwirtschaft) von 24 % auf 26 % und auf der zweiten Führungsebene von 33 % auf 40 %. In Baden-Württemberg nahmen die entsprechenden Anteile im gleichen Zeitraum von 24 % auf 27 % bzw. von 32 % auf 40 % zu. Die Entwicklungen in Land und Bund verliefen mithin nahezu identisch.

Tabelle 2.3 stellt die Frauenanteile in Führungspositionen nach Betriebsgröße dar. Als Referenzmarken sind auch die Frauenanteile an allen Beschäftigten angegeben. Eine überproportionale Repräsentanz von Frauen auf der ersten und zweiten Führungsebene ist nur in Klein- und Kleinstbetrieben mit weniger als 19 Beschäftigten gegeben: Hier liegt der Anteil der Frauen auf der zweiten Führungsebene mit 61 % höher als jener an den Beschäftigten mit 50 %. Ansonsten sind die Anteile von Frauen auf den Führungsebenen dort besonders gering, wo auch deren Anteile an den Beschäftigten geringer sind. Wenn man die Differenz der Frauenanteile an den Beschäftigten und auf den Führungsebenen vergleicht, fällt auf, dass die Repräsentanz in leitenden Positionen durchaus unterschiedlich ist. So beträgt diese Differenz zwischen 19 (bei Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten) und 31 Prozentpunkte (bei Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigte) in der ersten Führungsebene. Besonders wenig Frauen sind in Großbetrieben auf der zweiten Führungsetage vertreten (hier beträgt die Differenz – 21 Prozentpunkte) und besonders viele in Klein- und Kleinstbetrieben bis 19 Beschäftigte (+ 11 Prozentpunkte). Festzuhalten ist jedoch, dass in allen Be-

etriebsgrößenklassen Frauen auf der ersten Führungsetage unterrepräsentiert sind und in fast alle Betriebsgrößenklassen auf der zweiten Führungsebene ebenfalls.

**Tabelle 2.3: Frauen in Führungspositionen in Baden-Württemberg nach Beschäftigtengrößenklasse (Angaben in %)**

	Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung	Anteil der Frauen in der 1. Führungsebene	Anteil der Frauen in der 2. Führungsebene
Baden-Württemberg	45	27	40
1-19 Beschäftigte	50	29	61
20-99 Beschäftigte	47	19	36
100-249 Beschäftigte	52	21	33
250-499 Beschäftigte	44*	14*	21*
500 u. mehr Beschäftigte	35*	16*	14*

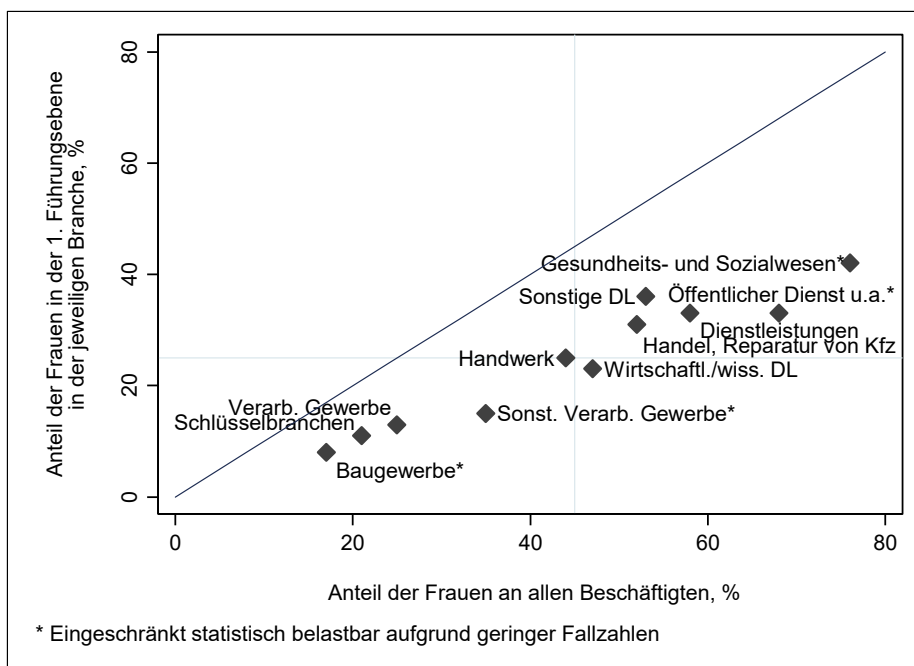
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile in Prozent.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Abbildung 2.9 stellt Frauen auf der ersten Führungsebene differenziert nach Wirtschaftszweigen dar. Hierbei interessiert, in welchen Branchen besonders viele Frauen auf der ersten Führungsetage vertreten sind. Dazu wird der Anteil der Frauen auf der ersten Führungsetage mit deren Anteil an den Beschäftigten verglichen. Die Diagonale zeigt an, wie eine exakt proportionale Repräsentanz von Frauen in der ersten Führungsebene in den Branchen aussehen würde. Doch die Branchenwerte liegen alle unterhalb dieser Linie: Demzufolge sind in allen Branchen Frauen auf der ersten Führungsebene unterrepräsentiert. Außerdem ist zu erkennen: Je höher die Frauenanteile an den Beschäftigten sind, desto größer ist die Diskrepanz zu den Frauenanteilen auf der Führungsebene. Besonders in den Dienstleistungsbranchen, im Handel und im Öffentlichen Dienst ist die Durchlässigkeit zur ersten Führungsetage weniger gegeben. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe erreichen gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten mehr Frauen die erste Führungsebene. Branchen mit einem besonders ausgeprägten männlichen Übergewicht an den Beschäftigten weisen dementsprechend eher Frauen in der ersten Führungsetage auf.

**Abbildung 2.9: Frauen auf der 1. Führungsebene in Baden-Württemberg nach Wirtschaftszweigen**

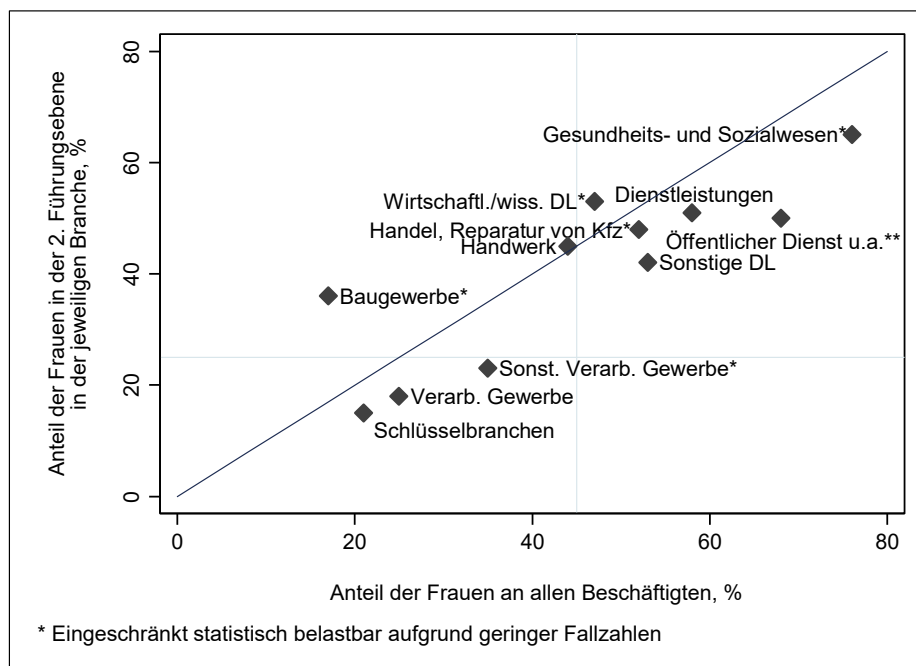


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: hochgerechnete Anteile. Ohne Landwirtschaft.

Mit Blick auf die zweite Führungsebene (siehe Abbildung 2.10) zeigt sich ein etwas anderes Bild. Hier gibt es einzelne Branchen mit einer ausgewogenen bis überproportionalen Repräsentanz von Frauen auf der zweiten Leitungsebene (Baugewerbe, Handwerk und die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen). Zudem gilt hier nicht, dass vor allem in Branchen mit hohen Frauenanteilen an den Beschäftigten, die Durchlässigkeit auf die zweite Führungsetage gering ist. In allen nicht genannten Branchen ist die Differenz zwischen den Frauenanteilen an den Beschäftigten und an den Führungspositionen indes relativ ähnlich. Dabei lässt sich festhalten: Bis auf einige Branchen, die sich durch eine überproportionale Repräsentanz von Frauen auf zweiter Führungsebene auszeichnen, ist die leichte Unterrepräsentanz von Frauen auch auf der zweiten Führungsebene ähnlich gravierend wie auf der ersten Führungsebene.



**Abbildung 2.10: Frauen auf der 2. Führungsebene in Baden-Württemberg nach Wirtschaftszweigen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: hochgerechnete Anteile. Ohne Landwirtschaft.

Ein betriebliches Merkmal, welches auch einen Einfluss auf die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen haben könnte, ist dessen Ausstattung mit digitalen Technologien.<sup>6</sup> Abbildung 2.11 vergleicht Betriebe, deren Grad der digitalen Ausstattung nach eigener Einschätzung überdurchschnittlich (Skala 1 bis 5, „Hoch“) ist, mit Betrieben, deren digitale Ausstattung als unterdurchschnittlich eingeschätzt wird (Skala 6 bis 10, „Tief“). Weiterhin werden die Ergebnisse nach zwei Wirtschaftssektoren differenziert, da auch ein Einfluss der Sektorenzugehörigkeit vermutet werden kann. Eindeutig sind dabei die Ergebnisse für den Dienstleistungsbereich u.a.<sup>7</sup> Hier ist eine stärkere Repräsentanz von Frauen in den Führungsetagen dort gegeben, wo die Ausstattung mit Digitalisierungstechnologien als unterdurchschnittlich bewertet wird. Zwar ist hier auch der Frauenanteil an den Beschäftigten höher, aber die Diskrepanz zu den Anteilen von Frauen in den Führungsetagen ist in diesen Betrieben geringer. Die Ergebnisse für das Verarbeitende Gewerbe u.a.<sup>8</sup> sind gemischt: Zwar sind Frauen auf der zweiten Führungsebene besonders in Betrieben mit einer unterdurchschnittlichen Digital-Ausstattung überrepräsentiert, jedoch ist die Repräsentanz von Frauen auf der ersten Führungsebene in diesen Betrieben geringer als in Betrieben mit überdurchschnittlicher Ausstattung. Aus der Datenlage lässt sich dementsprechend nicht erkennen, dass eine bessere digi-

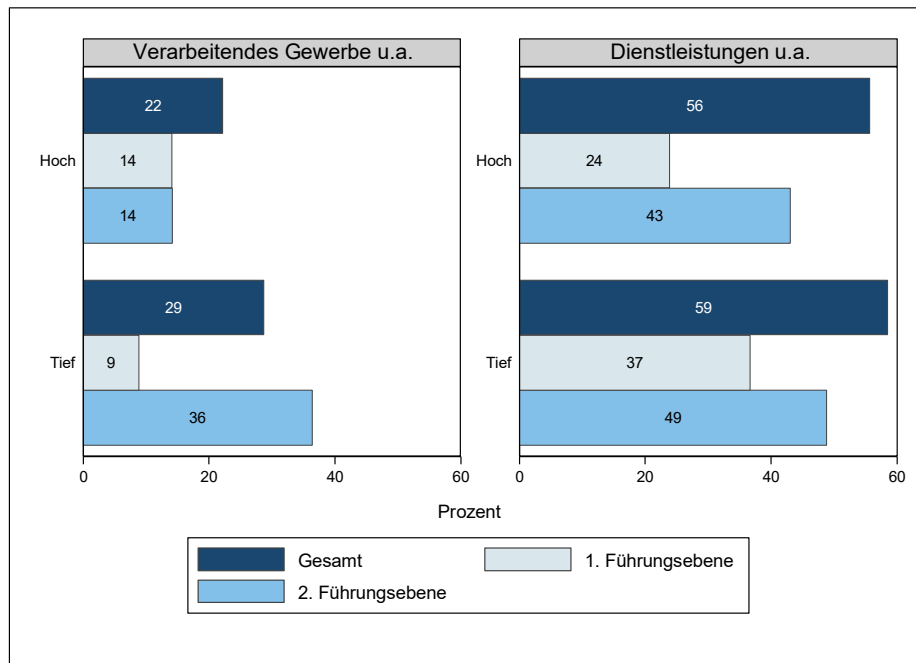
<sup>6</sup> Die Bewertung der Ausstattung des Betriebes beruht auf einer subjektiven Einschätzung. Es wird auf einer Skala von eins bis zehn abgefragt, wie gut der Betrieb seine Ausstattung mit Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu anderen Betrieben einschätzt.

<sup>7</sup> Mit diesem Wirtschaftssektor sind die Branchen der Dienstleistungen, des Handels und Reparatur von Kraftfahrzeugen und des Öffentlichen Dienstes gemeint.

<sup>8</sup> Hiermit sind die Branchen des Verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes gemeint.

tale Ausstattung der Betriebe auf eine höhere Chancengleichheit hindeutet. Eher das Gegenteil – besonders in den Dienstleistungen – scheint der Fall.

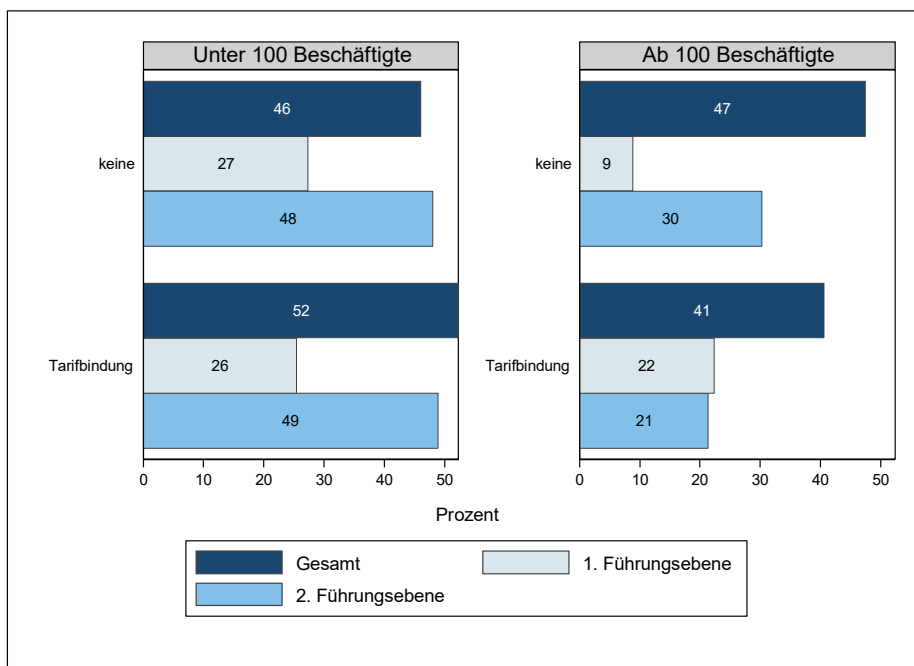
**Abbildung 2.11: Frauen in Führungspositionen nach Stand der Digitalisierung und Wirtschaftssektoren**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

Ein weiterer Faktor, der in diesem Zusammenhang von Relevanz sein könnte, ist die Tarifbindung durch einen Haus- oder Branchentarifvertrag. Arbeitnehmervertretungen könnten nicht nur auf die Entlohnung Einfluss haben, sondern auch auf die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Führungsetagen. Allerdings sind kleinere Betriebe seltener tarifgebunden als größere Betriebe, so dass Abbildung 2.12 die Frauenanteile in den Führungspositionen nicht nur nach Tarifbindung unterscheidet, sondern auch nach (zwei) Betriebsgrößenklassen. In kleineren Betrieben, die eher selten tarifgebunden sind, steht die Tarifgebundenheit der Betriebe in keinerlei Zusammenhang mit dem Anteil der weiblichen Führungskräfte. In größeren Betrieben findet man mehr Frauen in der ersten Führungsetage in Betrieben mit Tarifbindung, jedoch weniger Frauen in der zweiten Führungsetage. Mithin lässt sich der mögliche Einfluss von Tarifbindung an dieser Stelle nicht eindeutig belegen.

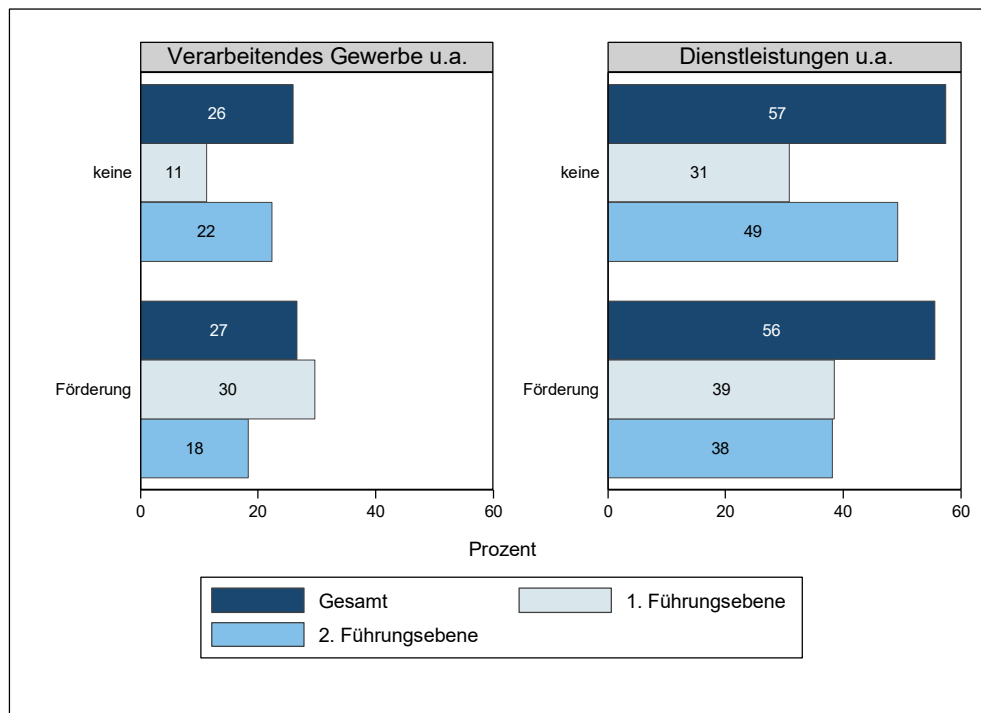
**Abbildung 2.12: Frauen in Führungspositionen nach Tarifbindung und Beschäftigten-  
größenklassen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

Die vergleichende Betrachtung von Betrieben mit und ohne Maßnahmen zur gezielten weiblichen Nachwuchsförderung (Abbildung 2.13) zeigt, dass Betriebe, die sich hierfür engagieren, einen besonders hohen Anteil an weiblichen Führungskräften in der ersten Führungsetage aufweisen. Dies gilt für beide Wirtschaftssektoren gleichermaßen. Dabei fließt die weibliche Nachwuchsförderung als Indikator verzögert in die Betrachtung ein. Die Abbildung zeigt also, wie der Frauenanteil auf den Führungsebenen in 2016 ist für solche Betriebe, die schon in 2012 ihren weiblichen Nachwuchs durch entsprechende Programme gefördert haben und für solche Betriebe, die dies nicht taten. Die Verzögerung berücksichtigt den Umstand, dass die Nachwuchsförderung Zeit braucht, um ihre Wirkung zu entfalten. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der zweiten Führungsetage ist in Betrieben mit Förderung jedoch geringer als in Betrieben ohne Förderung; dies gilt für beide Wirtschaftssektoren. Multivariate Verfahren, wie sie von Klempt und Klee (2015) angewendet wurden, zeigen jedoch, dass gezielte weibliche Nachwuchsförderung durchaus eine positive Wirkung auf die Repräsentanz von Frauen in betrieblichen Führungspositionen hat.

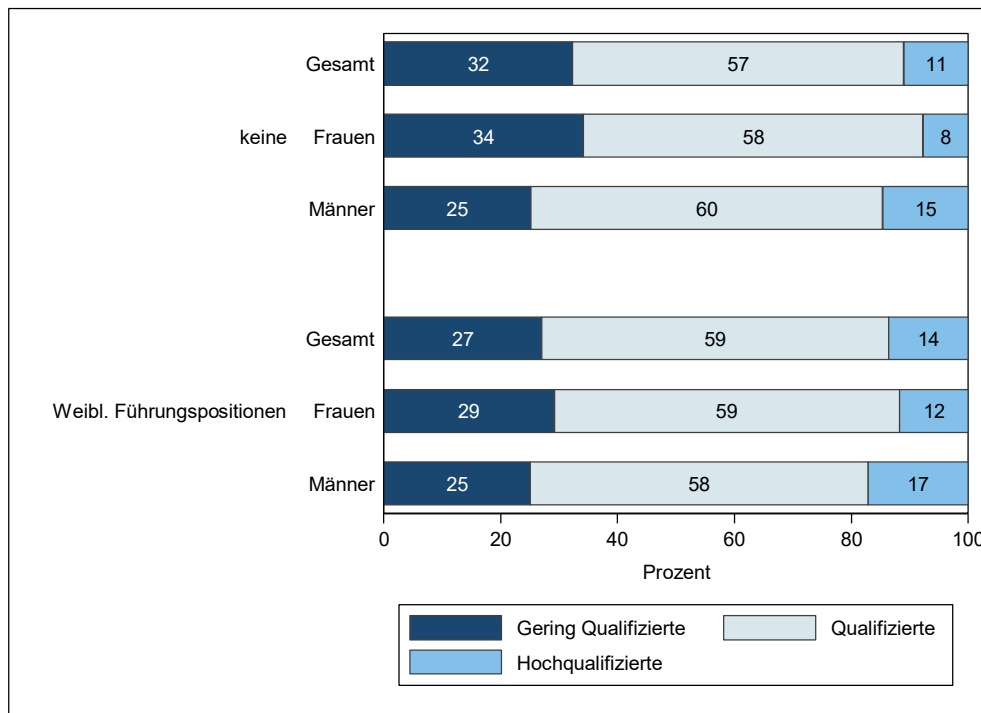
**Abbildung 2.13: Frauen in Führungspositionen nach Existenz weiblicher Nachwuchsförderung im Betrieb und nach Wirtschaftssektoren**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

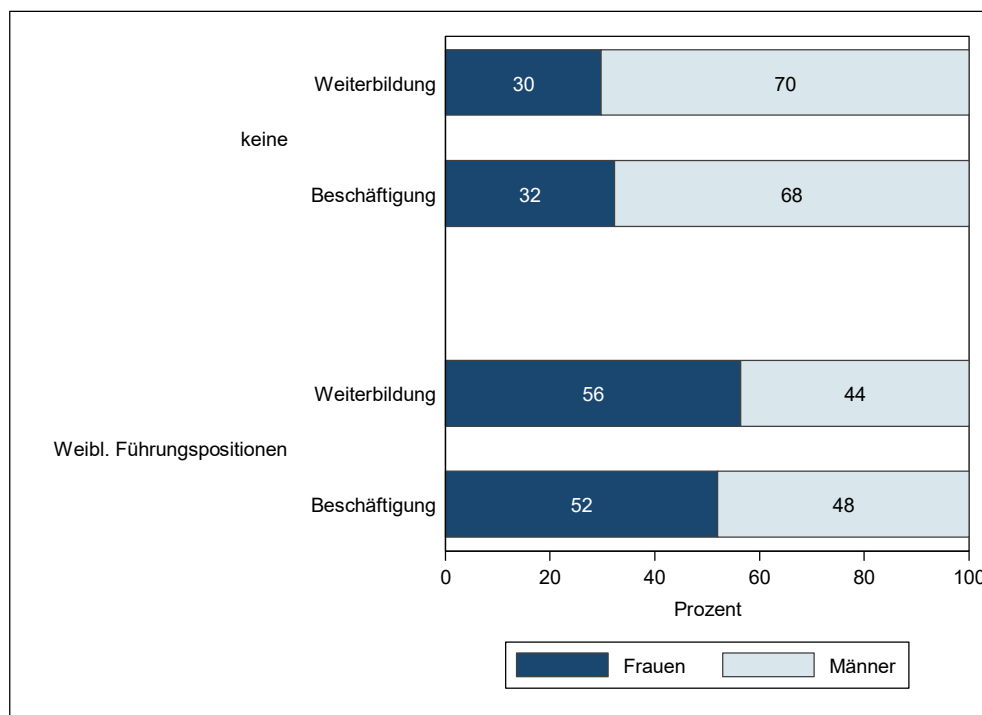
Die nachfolgende Abbildung 2.14 betrachtet die Qualifikationsstruktur. Dabei werden Betriebe mit Frauen in Führungspositionen mit solchen Betrieben verglichen, in denen es keine Frau in eine Führungsposition geschafft hat. In Betrieben mit weiblichen Führungskräften zeigt sich, dass die Gesamtbeschäftigung tendenziell ein höheres Qualifikationsniveau aufweist. Frauen in leitenden Positionen arbeiten demnach eher in Betrieben, deren Belegschaften Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen ausüben. Dies liegt vermutlich daran, dass in Betrieben mit weiblichen Führungskräften der Anteil von Frauen in hochqualifizierten Tätigkeiten besonders hoch ist. Zwar ist auch der Anteil der Männer in hochqualifizierten Tätigkeiten dort höher, aber die Diskrepanz im Anteil Hochqualifizierter ist in Betrieben mit weiblichen Führungskräften etwas geringer (17 % vs. 12 %) als in Betrieben ohne weibliche Führungskräfte (15 % vs. 8 %). Weibliche Führungspositionen gehen also einher mit einem geringeren Unterschied zwischen den Anteilen von Männern und Frauen in hochqualifizierten Tätigkeiten.

**Abbildung 2.14: Geschlechtsspezifische Qualifikationsstruktur und Frauen in Führungspositionen**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

Die Frage, ob sich Qualifizierung für Frauen lohnt, die Führungspositionen erreichen möchten, ist nicht nur eine Frage der formalen Bildungsabschlüsse, sondern auch der betrieblichen Weiterbildung. Betriebliche Weiterbildung könnte ein Faktor sein, damit Frauen in Führungspositionen gelangen. Dieser Vermutung geht Abbildung 2.15 nach. Sie betrachtet Betriebe mit und ohne weibliche Führungskräfte und bildet deren Frauenanteile an den weitergebildeten Beschäftigten und an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben ab. In Betrieben mit weiblichen Führungskräften herrscht eine Überrepräsentanz von Frauen in Weiterbildung und in Betrieben ohne weibliche Führungskräfte eine Unterrepräsentanz. Weiterbildung von Frauen und die Existenz von Frauen in Führungspositionen gehen also häufig gemeinsam einher. Mithin dürften weitergebildete Frauen auch einen leichteren Zugang zu Führungspositionen haben.

**Abbildung 2.15: Weiterbildung und Frauen in Führungspositionen**

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

## 2.4 Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

Einen wichtigen Ansatzpunkt für die Herstellung von Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen stellt die betriebliche Personalpolitik dar. Daher wird im vierjährigen Turnus im IAB-Betriebspanel danach gefragt, welche Maßnahmen von den Unternehmen praktiziert werden, um dieses Ziel zu erreichen. Während Maßnahmen wie die gezielte Förderung von Frauen sich direkt an Frauen wenden, zielen andere eher auf die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit auf beide Geschlechter ab, wie z.B. finanzielle Beteiligung an der Kinderbetreuung, Unterstützung bei pflegebedürftigen Angehörigen, Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten bei den Arbeitszeiten, Angebote für Beschäftigte in Elternzeit etc. Diese Art von Maßnahmen ist nicht nur für eine große Mehrheit von Frauen, sondern auch für eine Minderheit von Männern interessant.

Laut Tabelle 2.4 sind die verschiedenen betrieblichen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr unterschiedlich verbreitet. Es dominiert weiterhin mit großem Abstand die Rücksichtnahme in Punkto Gestaltung der Arbeitszeit für Beschäftigte mit Betreuungspflichten. Hingegen kommen eine anderweitige Unterstützung oder gar finanzielle Beteiligung bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger ebenso wie Angebote für Beschäftigte in Elternzeit immer noch nur selten (in weniger als 10 Prozent der Betriebe) zur Anwendung. Immerhin ist hierbei seit 2012 – im Gegensatz zur Rücksichtnahme bei den Arbeitszeiten – eine leichte Zunahme zu registrieren.

**Tabelle 2.4: Verbreitung von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Betriebsgrößenklasse und Branche in den Jahren 2012 und 2016, in % aller Betriebe**

	Unterstützung oder finanzielle Beteiligung an Kinderbetreuung		Unterstützung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen		Besondere Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten bei den Arbeitszeiten		Angebote für Beschäftigte in Elternzeit	
	2016	2012	2016	2012	2016	2012	2016	2012
Deutschland	8	6	6	4	29	24	9	7
Baden-Württemberg	8	6	5	4	21	24	8	6
<i>Deutschland (ohne Kleinstbetriebe von 1-10 Beschäftigte)</i>	<i>15</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>8</i>	<i>48</i>	<i>40</i>	<i>20</i>	<i>16</i>
<i>Baden-Württemberg (ohne Kleinbetriebe von 1-19 Beschäftigte)</i>	<i>11</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>5</i>	<i>30</i>	<i>31</i>	<i>13</i>	<i>9</i>
1-19 Beschäftigte	6	4	3	4	16	21	5	5
20-99 Beschäftigte	12	11	7	6	44	38	18	11
100-249 Beschäftigte	30	17	29	11	68	62	37	33
250-499 Beschäftigte	42*	37*	30*	23*	86*	74*	37*	30*
500 u. mehr Beschäftigte	60*	46	40*	39	86*	89	55*	55
Verarbeitendes Gewerbe	12	3	3	2	29	23	10	4
Schlüsselbranchen	18	4	2	2	27	28	11	7
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	7	1	3	1	31	19	10	1
Baugewerbe	2*	2*	0*	4*	3*	15*	4*	1*
Handel, Reparatur von Kfz	5	4	2	4	23	25	7	3
Dienstleistungen	8	7	6	4	21	25	9	8
Wirtschaftliche/ wissenschaftliche DL	5	4	1	3	24	20	4	7
Gesundheits- u. Sozialwesen	20	15	20	8	29	27	15	7
Sonstige DL	6	5	4	4	16	28	10	8
Öffentlicher Dienst u.a.	23*	15*	25*	19*	65*	58*	19*	36*
Handwerk	7	4	4	3	16	20	7	3

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2012 und 2016, IAB- und IAW-Berechnungen.

Anmerkung: repräsentative Anteile in Prozent angegeben. \* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Allgemein lässt sich feststellen, dass mit steigender Betriebsgröße auch die Verbreitung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wächst. Lässt man die Kleinbetriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten außen vor, so liegt der Anteil der Betriebe mit entsprechenden Maßnahmen deutlich höher. Bei der Betrachtung nach Branchen sticht hervor, dass vor allem im Öffentlichen Dienst derartige Maßnahmen deutlich häufiger angewandt werden als in den anderen Branchen. Nur bei der Unterstützung von Kinderbetreuung erreicht das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen einen ähnlich hohen Wert wie der Öffentliche Dienst.

**Tabelle 2.5: Verbreitung von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit nach Betriebsgrößenklasse und Branche in den Jahren 2012 und 2016, in % aller Betriebe**

	Gezielte Förderung von Frauen		Mitglied im Netzwerk familienfreundlicher Betriebe		Andere Maßnahmen	
	2016	2012	2016	2012	2016	2012
Deutschland	2	2	2	1	5	4
Baden-Württemberg	1	2	1	1	5	3
<i>Deutschland (ohne Kleinstbetriebe von 1-10 Beschäftigte)</i>	5	5	3	3	8	6
<i>Baden-Württemberg (ohne Kleinbetriebe von 1-19 Beschäftigte)</i>	2	2	2	1	6	4
1-19 Beschäftigte	1	1	1	0	4	2
20-99 Beschäftigte	1	2	1	2	7	5
100-249 Beschäftigte	4	6	3	4	9	11
250-499 Beschäftigte	11*	11*	13*	16*	13*	15*
500 u. mehr Beschäftigte	29*	25	28*	30	24*	26
Verarbeitendes Gewerbe	1	1	1	0	4	2
Schlüsselbranchen	1	1	2	1	2	1
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	0*	1	1*	0	6*	3
Baugewerbe	0*	0*	0*	0*	4*	0*
Handel, Reparatur von Kfz	1	0	0	0	4	2
Dienstleistungen	1	2	1	1	6	3
Wirtschaftliche/ wissenschaftliche DL	1	1	0	1	5	4
Gesundheits- u. Sozialwesen	3	3	6	11	11	3
Sonstige DL	0	2	0	2	4	2
Öffentlicher Dienst u.a.	16*	16*	6*	3*	15*	7*
Handwerk	1	0	1	0	5	1

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2012 und 2016, IAB- und IAW-Berechnungen.

Anmerkung: repräsentative Anteile in Prozent angegeben. \* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

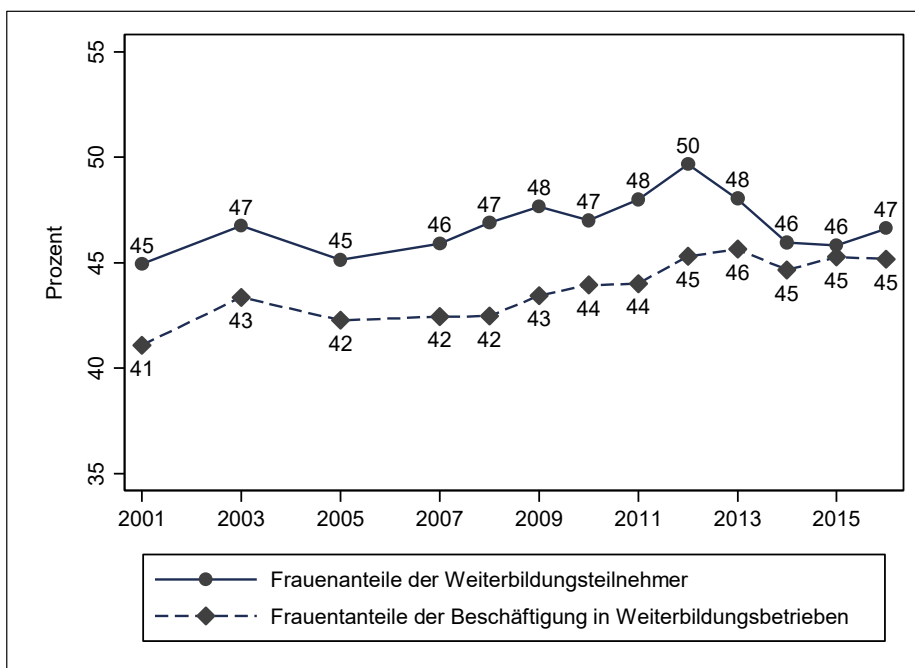
Laut Tabelle 2.5 ist eine gezielte Förderung von Frauen seitens der Betriebe sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland immer noch sehr gering verbreitet. Nur etwa zwei Prozent aller Betriebe engagieren sich aktiv für die Förderung ihrer weiblichen Beschäftigten und es sind diesbezüglich – mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes sowie in den Großbetrieben – auch keine Fortschritte erkennbar. Im Gegenteil: In Baden-Württemberg ist der Anteil der Betriebe, die gezielt Frauen fördern, sogar etwas rückläufig.



## 2.5 Betriebliche Weiterbildung

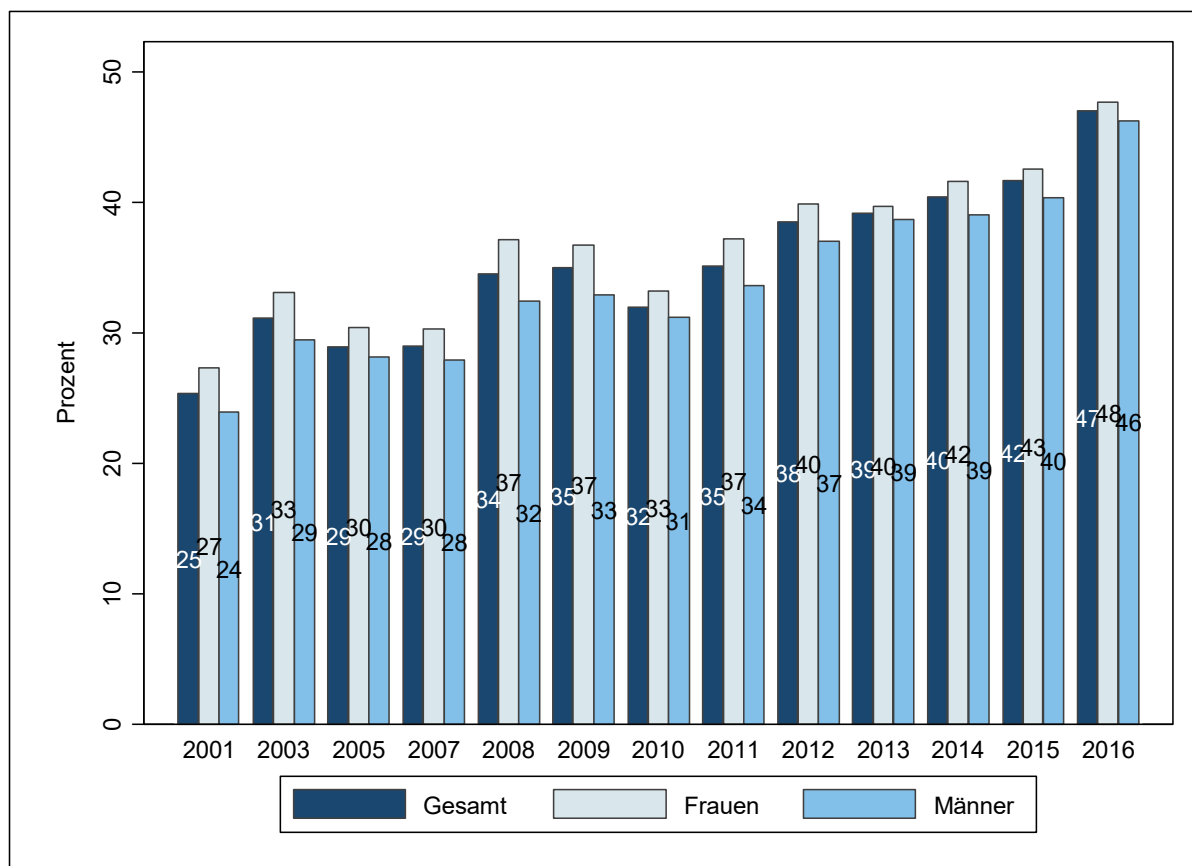
Der Abschnitt 2.3 hat gezeigt, dass sich Qualifikation für Frauen lohnen kann, um Führungspositionen zu erreichen. Die Qualifikation kann nicht nur über formale Abschlüsse erreicht werden, sondern kann auch berufsbegleitend über die betriebliche Weiterbildung erfolgen. Daher interessiert hier, wie häufig Frauen im Vergleich zu Männern Angebote zur betrieblichen Weiterbildung nutzen. Abbildung 2.16 vergleicht die Frauenanteile an den weitergebildeten Personen mit den Frauenanteilen an der Beschäftigung in Weiterbildungsbetrieben. So kann beleuchtet werden, ob Frauen in der betrieblichen Weiterbildung über- oder unterrepräsentiert sind. Ersteres scheint der Fall zu sein: Die Frauenanteile an den weitergebildeten Personen lagen im gesamten Zeitraum von 2014 bis 2016 oberhalb der Anteile an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben. Frauen nehmen demnach überproportional an betrieblicher Weiterbildung teil. Doch der Unterschied in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Geschlechtern war vor einigen Jahren noch deutlich größer. Die Entwicklung tendiert inzwischen zu einem ausgewogenen Verhältnis.

**Abbildung 2.16: Repräsentanz von Frauen in der Weiterbildung in Baden-Württemberg**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2016, IAW-Berechnungen.

Abbildung 2.17: Anteil weitergebildeter Beschäftigter in Baden-Württemberg nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2016, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 2.17 werden die geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten betrachtet d. h. der Anteil der Weitergebildeten unter den Beschäftigten. Demnach wurden im Jahr 2016 48 % aller Frauen betrieblich weitergebildet und 46 % der Männer. Es wurden also anteilig mehr Frauen als Männer weitergebildet. Diese Beobachtung gilt für den gesamten Zeitraum seit 2001. Auffällig ist auch die kontinuierliche Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung beider Geschlechter. Im Jahr 2016 wurde mit insgesamt 47 % ein Höchststand erreicht.

**Tabelle 2.6: Beschäftigte in Weiterbildung in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig**

	Weiterbildungsintensität								
	Gesamt			Frauen			Männer		
	2016	2012	2008	2016	2012	2008	2016	2012	2008
Baden-Württemberg	47	38	34	48	40	37	46	37	32
1-19 Beschäftigte	56	48	48	57	46	52	54	51	44
20-99 Beschäftigte	47	40	31	51	44	33	43	37	29
100-249 Beschäftigte*	44	36*	29	44	37*	29	44	35*	29
250-499 Beschäftigte*	37*	32*	29*	35*	34*	29*	36*	28*	30*
500 u. mehr Beschäftigte*	47*	26*	32*	43*	27*	35*	50*	24*	30*
Verarbeitendes Gewerbe	45	31	27	36	26	25	49	31	28
Schlüsselbranchen*	49	29*	32*	40	22*	29*	52	30*	32*
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	36*	34*	21*	31*	31*	22*	39*	34*	21*
Baugewerbe*	47*	37*	34*	27*	30*	28*	51*	38*	35*
Handel, Reparatur von Kfz	45	41	37	46	40	35	44	41*	39*
Dienstleistungen	50	42	39	53	45	43	45	38	33
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	42	37*	31*	40	38*	31*	42*	36*	30*
Gesundheits- u. Sozialwesen*	55	47*	43*	58	50*	45*	43*	37*	36*
Sonstige DL	52	42	42	55	43	48	48	41	35*
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	42*	36*	35*	44*	35*	34*	38*	37*	36*
Handwerk	50	46	39	55	50	46	45	42	35

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

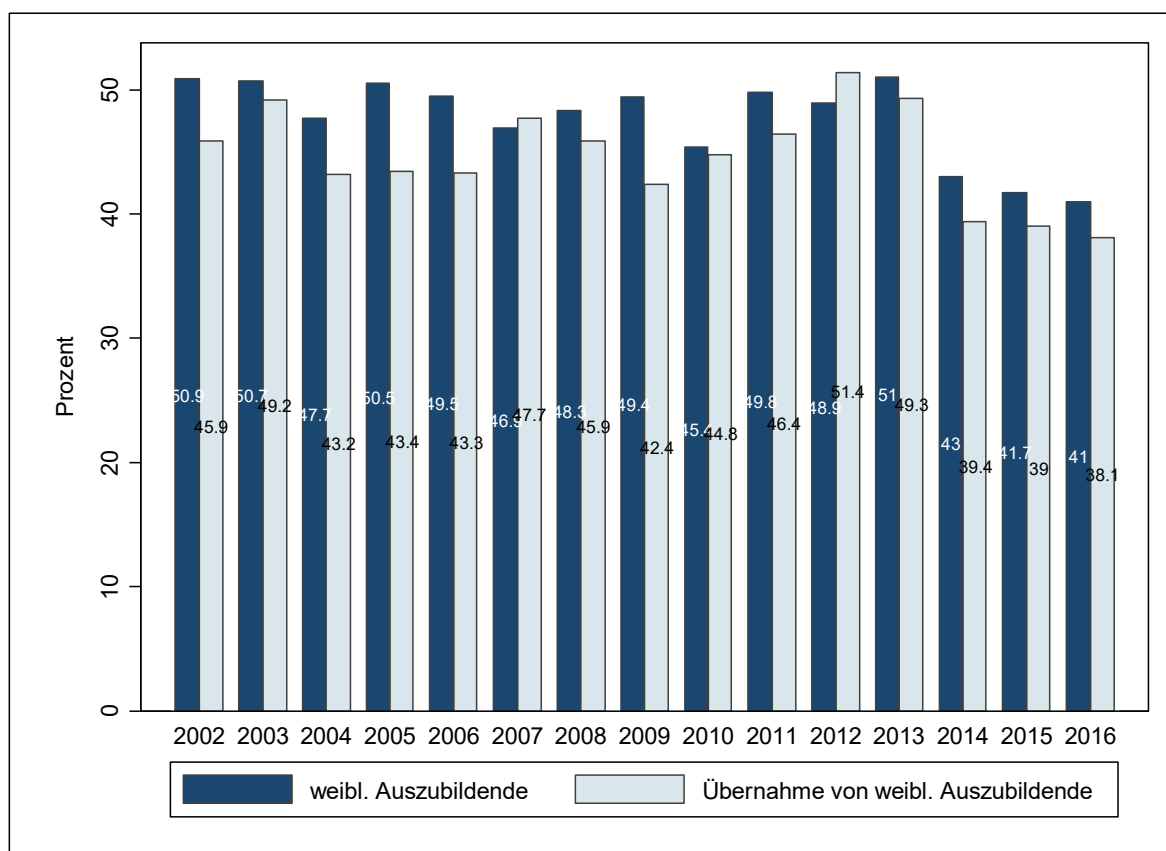
\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Betrachtet man die Weiterbildungsquoten auch nach Betriebsgröße, so zeigt sich, dass im Jahr 2016 Frauen vor allem in kleineren Betrieben überdurchschnittlich an Weiterbildungen teilnahmen, Männer hingegen in größeren Betrieben. Die Betrachtung nach Branchen zeigt, dass in männerdominierten Branchen wie im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe sich eher Männer weiterbilden, während in frauendominierten Branchen wie im Handel, den Dienstleistungen und im Öffentlichen Dienst sich eher Frauen weiterbilden. Dies liegt vermutlich an dem jeweils unterschiedlichen Qualifikationsniveau von Frauen und Männern in den jeweiligen Branchen. So ist bekannt, dass Geringqualifizierte seltener an Weiterbildungen teilnehmen als Beschäftigte mit einem höheren Qualifikationsniveau. Insofern ist die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen im industriellen Sektor vermutlich eher die Folge des geringeren Qualifizierungsgrades als einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung. Dieser Vermutung kann hier jedoch nicht nachgegangen werden, da keine Daten zur Weiterbildung nach Qualifikationsniveau und Geschlecht vorliegen.

## 2.6 Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen von Auszubildenden

Die berufliche Qualifizierung im Rahmen der dualen Ausbildung findet in der Regel im Betrieb statt. Abbildung 2.18 zeigt, wie Frauen und Männer im Vergleich beim Ausbildungsabschluss abschneiden. Zunächst wird deutlich, dass im Jahr 2016 nur 41 % der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse von Frauen erzielt wurden. Festzustellen ist zudem, dass diese Unausgewogenheit zum Nachteil der Frauen in den Vorjahren so nicht vorlag. In 2012 und 2013 lag der Anteil der Absolventinnen sogar höher als der der Männer. Seit nunmehr drei Jahren ist der Anteil der Frauen an den erfolgreichen Abschlüssen jedoch deutlich zurückgegangen.

**Abbildung 2.18: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmen in Baden-Württemberg nach Geschlecht**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002-2016, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile; Basis: alle Auszubildenden bzw. alle übernommenen Auszubildenden.

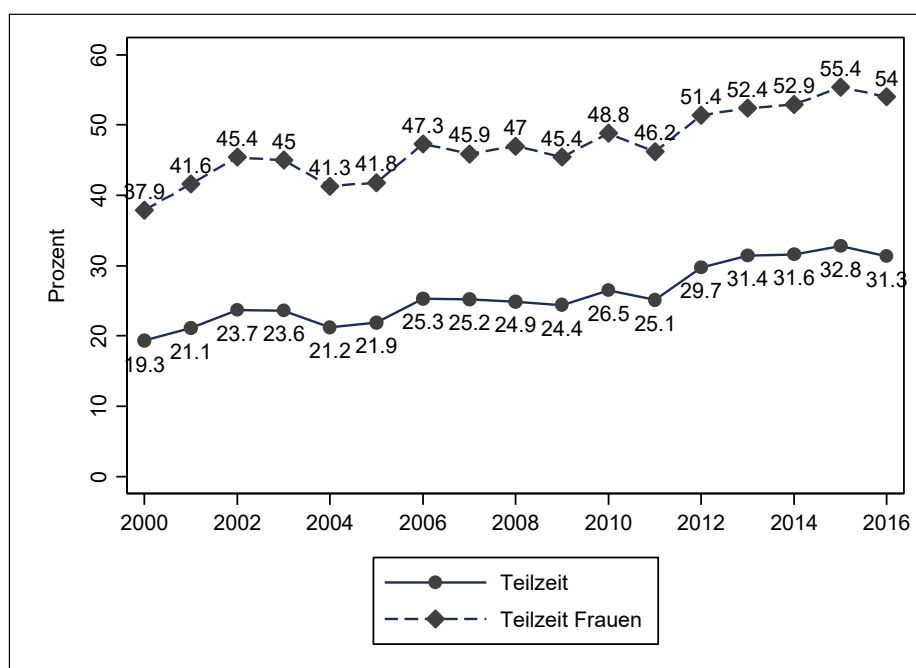
Nach erfolgreichem Abschluss steht die Frage der Übernahme der Auszubildenden im Betrieb an. Es gibt verschiedene Gründe sich gegen eine Übernahme zu entscheiden: zum Beispiel aufgrund des fehlenden betrieblichen Bedarfs, aufgrund der Unzufriedenheit mit der Leistung der Auszubildenden oder aufgrund eines Desinteresses auf Seiten der Absolventen. Die Gründe für die unterproportionale Übernahme von Frauen nach erfolgreichem Abschluss sind indes unbekannt. Der Frauenanteil an den Übernahmen im Jahr 2016 lag mit 38,1 % leicht unterhalb ihres Anteils an den

erfolgreichen Abschlüssen mit 41 %. Und diese unterproportionale Übernahme von Frauen ist kein singuläres Ereignis.<sup>9</sup>

## 2.7 Atypische Beschäftigung

Unter atypischer Beschäftigung versteht man alle Beschäftigungsformen, die von einer unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung abweichen. Eine Form der atypischen Beschäftigung ist die Teilzeitbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigte ist laut IAB-Betriebspanel jeder Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsumfang geringer als der eines Vollzeitbeschäftigten ist. Nähere Angaben zum zeitlichen Umfang der Teilzeitbeschäftigung liegen nicht vor. Abbildung 2.19 zeigt die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung der Frauen und der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg. Dabei wird der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in Relation zu allen beschäftigten Frauen gesetzt. Im Jahr 2016 waren 54 % der Frauen in Teilzeit beschäftigt, während die Teilzeitquote insgesamt nur bei 31,3 % lag. Teilzeitbeschäftigung ist also unter Frauen besonders weit verbreitet.

**Abbildung 2.19: Teilzeitbeschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Weiterhin zeigt Abbildung 2.19, dass die Teilzeitbeschäftigung seit der Jahrtausendwende zunimmt. Dies gilt für die Frauen und für die Gesamtbeschäftigung gleichermaßen. Dabei ist weder eine Ausweitung noch eine Verringerung der Diskrepanz zwischen weiblicher und männlicher Teilzeitbeschäftigung festzustellen.

<sup>9</sup> Die entsprechenden Angaben nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen differenziert werden hier nicht ausgewiesen, da die Ergebnisse aufgrund geringer Fallzahlen statistisch nicht belastbar sind.

Tabelle 2.7 und Abbildung 2.20 stellen die Teilzeitbeschäftigung von Frauen und in der Gesamtbeschäftigung differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Branchen dar.

**Tabelle 2.7: Teilzeitbeschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Beschäftigtengrößenklasse**

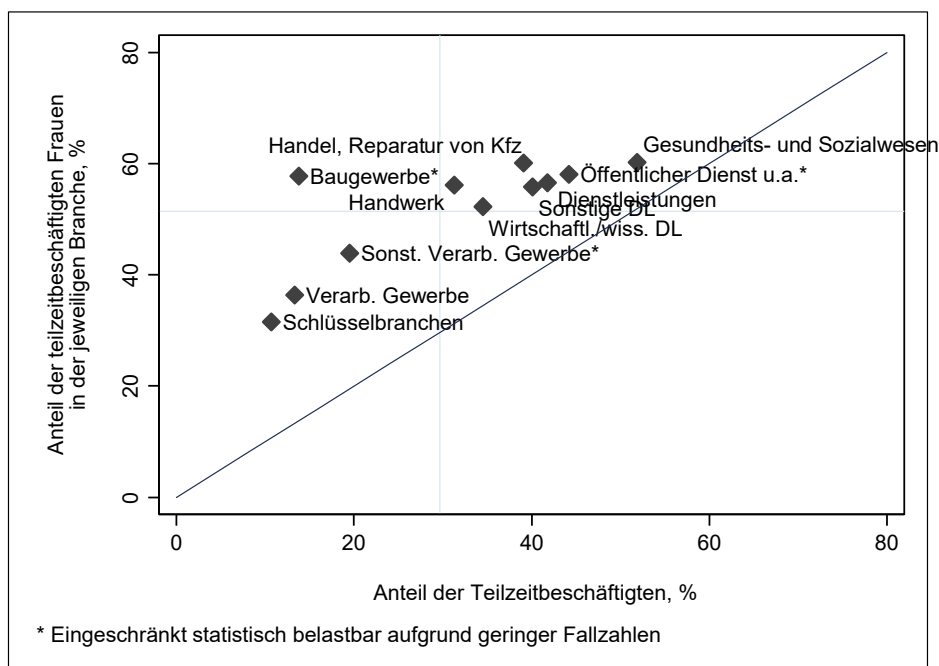
	Anteil der Teilzeitbeschäftigten	Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen
Baden-Württemberg	31	54
1-19 Beschäftigte	43	64
20-99 Beschäftigte	32	55
100-249 Beschäftigte	34	53
250-499 Beschäftigte*	24*	42*
500 u. mehr Beschäftigte	20*	45*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Sämtliche Betriebsgrößenklassen und Branchen zeichnen sich durch eine höhere Teilzeitbeschäftigung von Frauen aus. Die Diskrepanz zwischen Anteilen der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung und unter den Frauen hält sich in allen Betriebsgrößenklassen und Branchen in etwa die Waage. Nur im Baugewerbe sind die Anteile der teilzeitbeschäftigten Frauen deutlich höher. Des Weiteren fällt auf, dass Branchen mit einem hohen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung wie die Dienstleistungen, der Handel und der Öffentliche Dienst auch eine hohe Teilzeitquote aufweisen.

**Abbildung 2.20: Teilzeitbeschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Wirtschaftszweig**

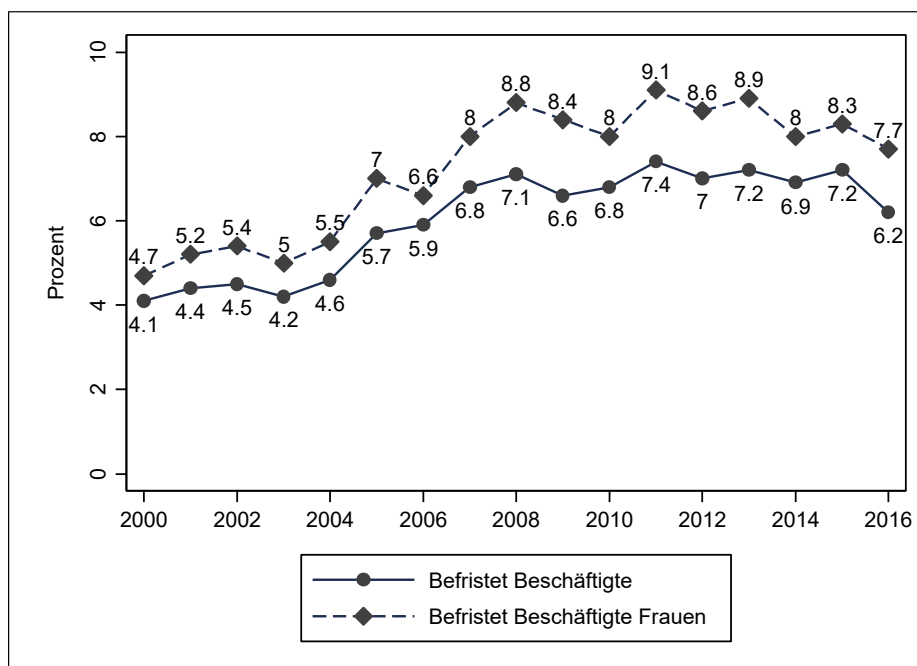


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile. Ohne Landwirtschaft.

Als weitere atypische Beschäftigungsform wird nun die befristete Beschäftigung näher beleuchtet. Abbildung 2.21 zeigt die Befristungsanteile unter den Frauen und in der Gesamtbeschäftigung. Danach sind Frauen deutlich häufiger befristet beschäftigt als ihre männlichen Kollegen. Weiterhin lässt sich eine Zunahme der befristeten Beschäftigung seit der Jahrtausendwende für beide Geschlechter erkennen. Dieser Trend ist inzwischen allerdings wieder rückläufig.

**Abbildung 2.21: Befristet Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2016, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: hochgerechnete Anteile. Basis: Gesamtbeschäftigte bzw. beschäftigte Frauen

In diesem Zusammenhang interessiert auch aus welchen Gründen der Frauenanteil bei der befristeten Beschäftigung so hoch ist. Abbildung 2.22 gibt darüber Aufschluss. Befristungen werden vornehmlich in solchen Branchen vorgenommen, in denen auch die Frauenquote unter den Beschäftigten hoch ist (in den Dienstleistungen, im Öffentlichen Dienst, im Handel). Frauen sind demnach in den Branchen, in denen Befristungen häufiger vorkommen, stärker vertreten. Dies erklärt einen Teil des höheren Frauenanteils an befristeter Beschäftigung. Doch liegen viele Branchen in der Abbildung links der Trennlinie, die ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern markiert. In den Branchen links der Trennlinie ist der Frauenanteil an der befristeten Beschäftigung mithin überproportional hoch. Dies könnte auf eine mögliche Benachteiligung von Frauen hindeuten.<sup>10</sup> Zu

<sup>10</sup> Befristungen können nicht nur branchenspezifisch, sondern auch tätigkeitsspezifisch sein, so dass Frauen möglicherweise in einer Branche mit wenigen Befristungen eher befristet eingestellt werden, weil ihre spezifische Tätigkeit in der jeweiligen Branche eher Befristungen unterliegt. Es muss dementsprechend nicht unbedingt eine Benachteiligung der Frauen vorliegen, wenn diese in spezifischen Branchen oder Betriebsgrößen bevorzugt befristet eingestellt werden. Um eine eventuelle Benachteiligung aufzudecken, müsste man Frauen und Männer mit derselben Tätigkeit miteinander vergleichen. Dies ist anhand des IAB-Betriebspanels nicht möglich.

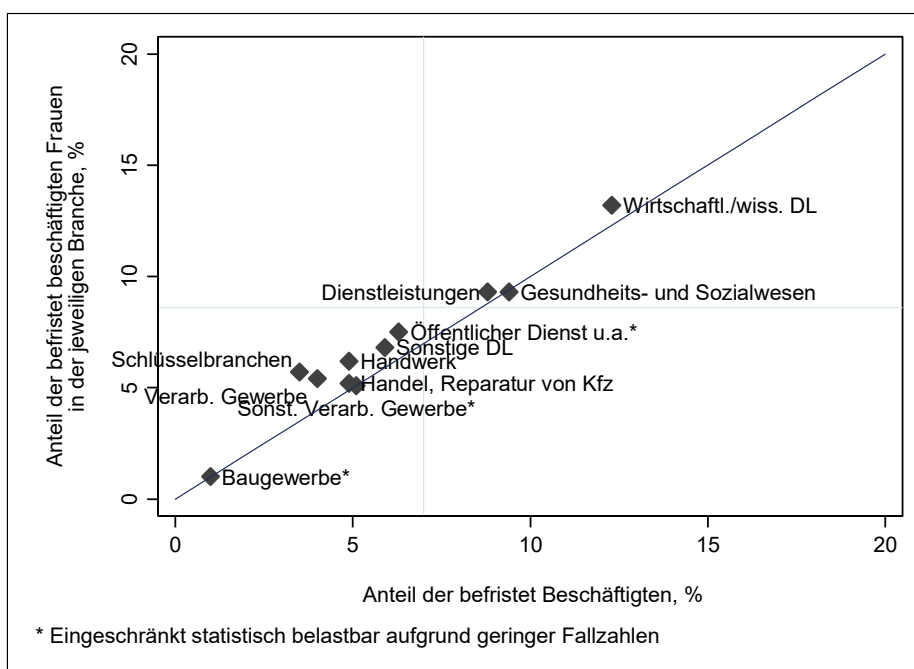
nennen sind dabei insbesondere die industriellen Schlüsselbranchen, das Handwerk, der Öffentliche Dienst und die Sonstigen Dienstleistungen.

**Tabelle 2.8: Befristet Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Beschäftigten-größenklassen**

	Anteil der befristet Beschäftigten	Anteil der befristet beschäftigten Frauen
Baden-Württemberg	6	8
1-19 Beschäftigte	2	3
20-99 Beschäftigte	5	6
100-249 Beschäftigte	11	12
250-499 Beschäftigte*	11*	12*
500 u. mehr Beschäftigte	6*	10*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

**Abbildung 2.22: Befristet Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Wirtschaftszweig**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.



### 3 Geschlechtsspezifische Aspekte der Beschäftigungsdynamik

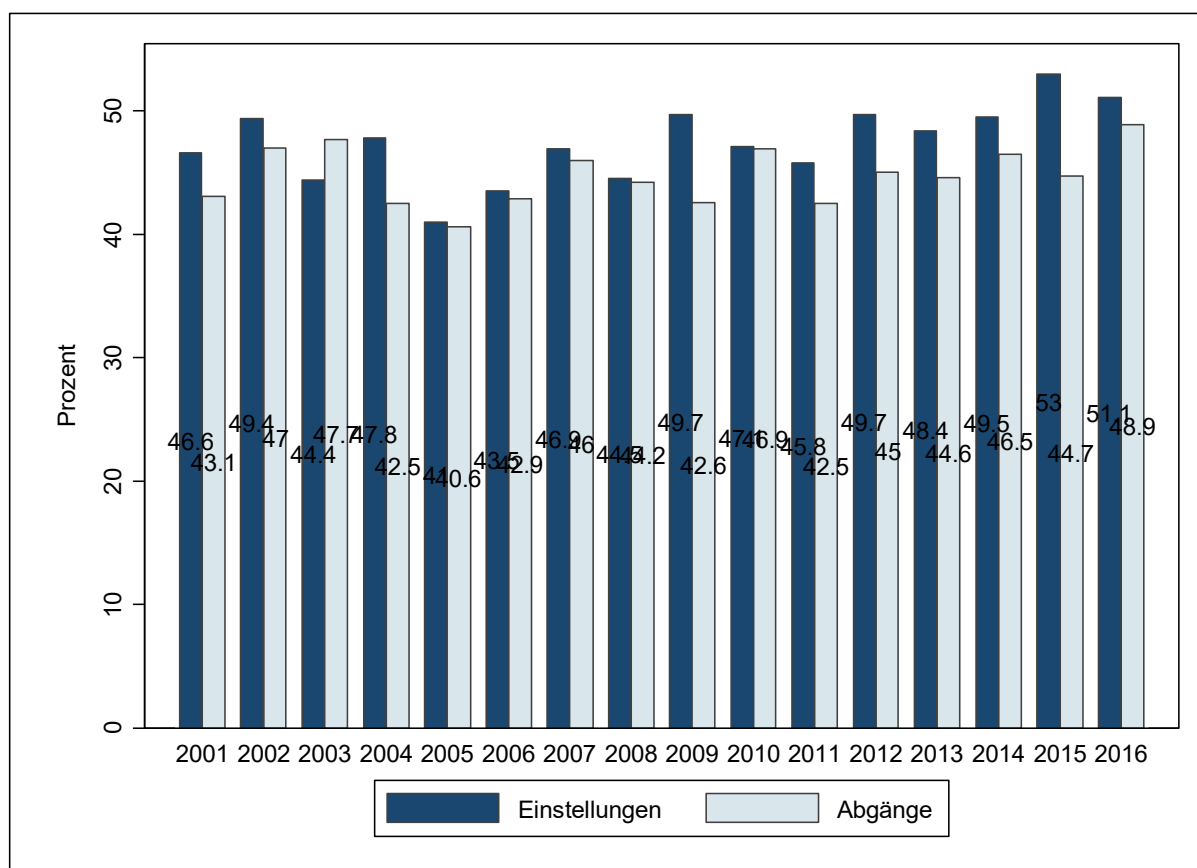
Das vorherige Kapitel hat verschiedene Aspekte der Beschäftigung von Frauen und Männer in Baden-Württemberg beleuchtet. Die Ergebnisse zeigten, dass es deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. Dieses Kapitel möchte auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigungsdynamik näher eingehen. Es werden also die geschlechtsspezifischen Unterschiede im betrieblichen Einstellungs- und Entlassungsverhalten in Baden-Württemberg beleuchtet.

#### 3.1 Betriebliches Einstellungs- und Entlassungsverhalten

Die Abbildung 2.2 hat gezeigt, dass in den letzten Jahren vor allem weibliche Beschäftigung in Baden-Württemberg aufgebaut wurde.<sup>11</sup> Diese Entwicklung sollte sich auch in den Zu- und Abgängen widerspiegeln. Vergleicht man die Frauenanteile an den Einstellungen und Abgängen zum ersten Halbjahr eines Jahres, so zeigt sich, dass von 2001 bis 2016 der Frauenanteil an den Einstellungen immer höher lag als jener an den Abgängen (eine Ausnahme bildet das Jahr 2003). Dies spricht für einen vergleichsweise höheren Beschäftigungsaufbau bei der weiblichen als bei der männlichen Belegschaft. Im Jahr 2015 und 2016 waren Frauen bei den Einstellungen zum ersten Mal seit Beobachtungsbeginn überrepräsentiert. Bei 53,0 % im Jahr 2015 bzw. 51,1 % der Einstellungen im Jahr 2016 handelte es sich um Frauen. Die Frauenanteile bei den Abgängen lagen im Jahr 2015 nur bei 44,7 % bzw. im Jahr 2016 bei 48,9 %. Frauen wurden in den letzten zwei Jahren also häufiger eingestellt als Männer. Setzt sich diese betriebliche Praxis fort, so werden sich die Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern weiter angleichen.

---

<sup>11</sup> Die Abbildung 2.2 beruht auf der Änderung der Beschäftigung zwischen dem 30.6. eines Jahres und dem 30.6. des Vorjahres. Abbildung 3.1 bezieht sich auf die Einstellungen im 1. Halbjahr eines Jahres. Dahingehend sind die Ergebnisse nicht direkt vergleichbar.

**Abbildung 3.1: Frauenanteil an Einstellungen und Abgängen in Baden-Württemberg**

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2016, IAW-Berechnungen.

Neben der Gesamtbetrachtung der Frauenanteile an Zu- und Abgängen stellt sich auch die Frage nach den Unterschieden zwischen Betriebsgrößenklassen und Branchen. Tabelle 3.1 gibt die Anteile nach Betriebsgrößen wieder und Abbildung 3.2 nach Branchen. Zunächst zeigt sich, dass in einigen Betriebsgrößen die Frauenanteile an den Einstellungen oberhalb der Frauenanteile an den Abgängen liegen (ausgenommen sind Betriebe mit 20 bis 249 Beschäftigten). Die Beschäftigung entwickelt sich in diesen Betriebsgrößenklassen also zugunsten der weiblichen Beschäftigung. Auffallend bei der Betrachtung nach Betriebsgrößen ist, dass in größeren Betrieben ab 500 Beschäftigten die Frauenanteile an den Einstellungen überdurchschnittlich sind und die Frauenanteile an den Abgängen unterdurchschnittlich. Gerade in großen Betrieben mit den geringsten Frauenanteilen erhöht sich also der Frauenanteil besonders stark. Dabei könnte die öffentliche Diskussion um eine Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit in Verbindung mit dem steigenden Qualifikationsniveau von Frauen durchaus einen gewissen Einfluss gehabt haben.

Abbildung 3.2 lässt auch erkennen, in welche Richtung die geschlechtsspezifische Beschäftigungsstruktur in den jeweiligen Wirtschaftszweigen in 2016 aufgrund der Zu- und Abgänge tendiert. Die eingezeichnete Diagonale markiert die Schwelle an der ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern vorliegt: die geschlechtsspezifische Beschäftigungsstruktur bleibt in dieser Branche konstant. Oberhalb dieser Linie befinden sich die Branchen, in denen die Beschäftigungsstruktur in Richtung eines höheren Frauenanteils tendiert. Dazu zählen jene mit geringeren Frauenanteilen wie das Verarbeitende Gewerbe und das Handwerk. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen liegen die

Frauenanteile an den Einstellungen leicht oberhalb jener an den Abgängen. In allen anderen Branchen blieb das Verhältnis eher ausgewogen zwischen Einstellungen und Abgängen.

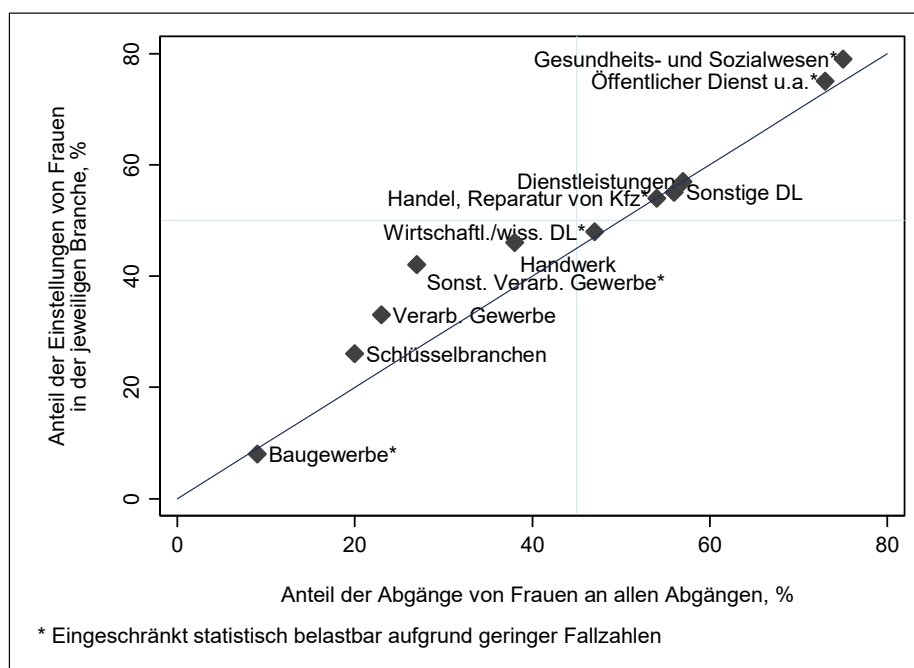
**Tabelle 3.1: Einstellungen und Abgänge in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Beschäftigtengrößenklasse**

	Anteil der Frauen an den Einstellungen	Anteil der Frauen an den Abgängen
Baden-Württemberg	51	49
1-19 Beschäftigte	53	48
20-99 Beschäftigte	47	49
100-249 Beschäftigte	59	61
250-499 Beschäftigte*	44*	39*
500 u. mehr Beschäftigte	52*	47*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

**Abbildung 3.2: Einstellungen und Abgänge in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Wirtschaftszweig**

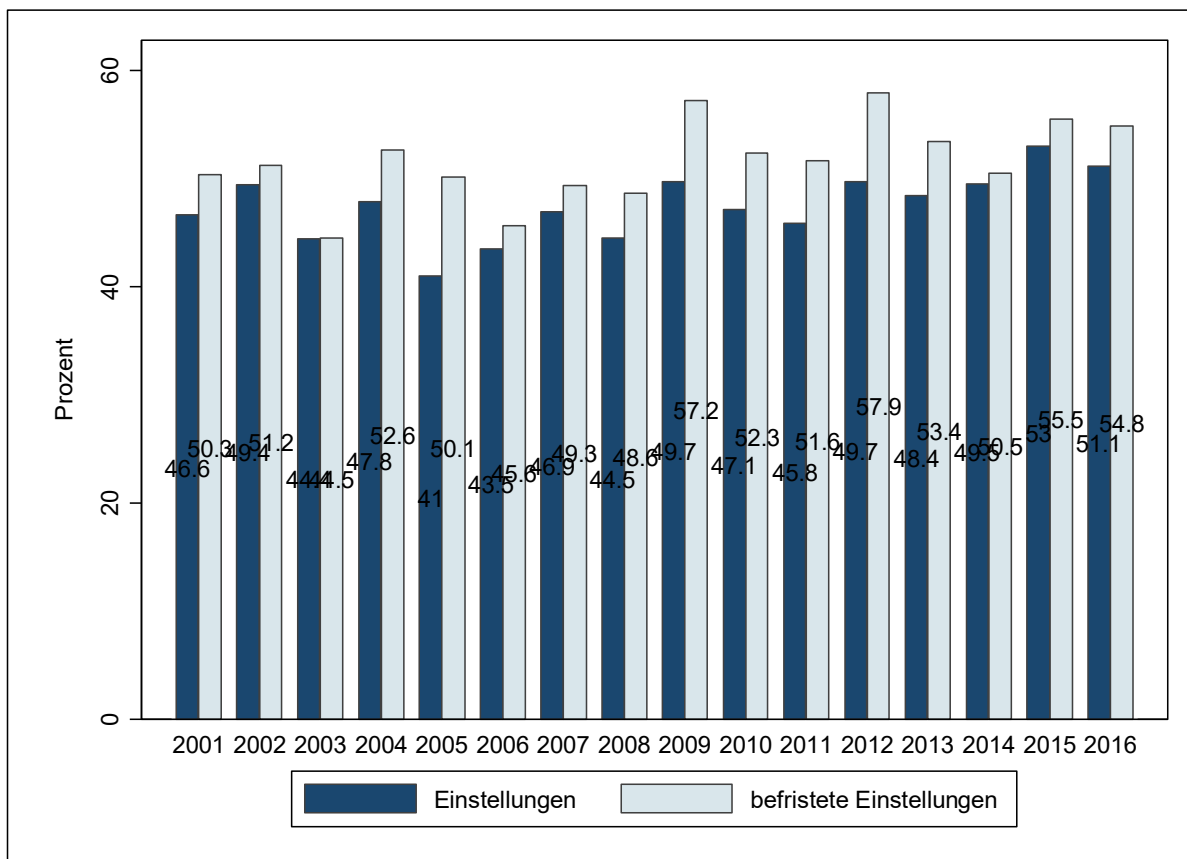


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

Abschnitt 2.6 hatte gezeigt, dass Frauen überproportional befristet beschäftigt sind. Dies sollte die Konsequenz davon sein, dass sie auch eher befristet eingestellt werden. Abbildung 3.3 geht der Frage nach der überproportionalen befristeten Einstellung von Frauen nach und vergleicht die Frauenanteile an den Einstellungen mit den Frauenanteilen an den befristeten Einstellungen. Und tatsächlich liegen die erstgenannten immer unterhalb der letztgenannten Raten. Frauen sind also überrepräsentiert bei den befristeten Einstellungen und werden eher befristet eingestellt als Männer. Wie auch bei der Befristung insgesamt kann dies unterschiedliche Ursachen haben. Es kann sein, dass Frauen hauptsächlich in Branchen und Betriebsgrößen arbeiten, in denen befristete Ein-

stellungen die Regel sind oder es kann sich auch um eine spezifische Benachteiligung der weiblichen Bewerber handeln, deren Einstellung bevorzugt befristet vorgenommen wird.<sup>12</sup>

**Abbildung 3.3: Frauenanteil an den Einstellungen und befristeten Einstellungen in Baden-Württemberg**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2016, IAW-Berechnungen.

Es gibt zwei Betriebsgrößenklassen, in denen Frauen überproportional befristet eingestellt werden: Betriebe mit 20 bis 99 und mit 100 bis 249 Beschäftigten. Weiterhin gibt es vier Branchen, die Frauen überproportional befristet einstellen: die industriellen Schlüsselbranchen, das Handwerk, die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie der Öffentliche Dienst.

<sup>12</sup> Eine Benachteiligung der Frauen lässt sich nur überprüfen, indem man gleiche Tätigkeiten miteinander vergleicht und feststellt, ob Frauen mit derselben Tätigkeit wie Männer eher befristet eingestellt werden.

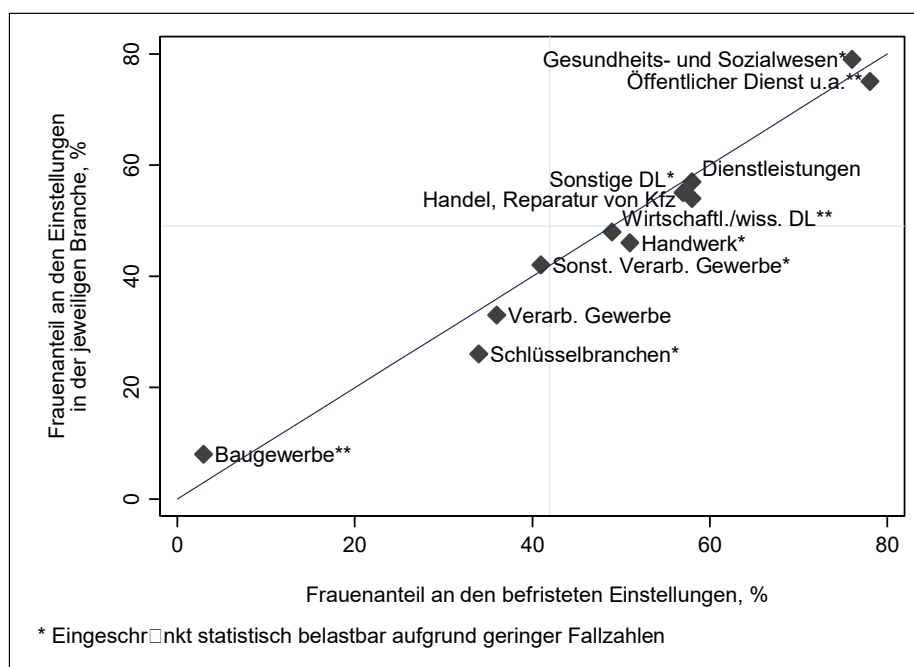
**Tabelle 3.2: Frauenanteil an Einstellungen und befristete Einstellungen in Baden-Württemberg nach Beschäftigtengrößenklasse**

	Einstellungen	Befristete Einstellungen
Baden-Württemberg	51	55
1-19 Beschäftigte	53	51
20-99 Beschäftigte	47	56
100-249 Beschäftigte	59	67*
250-499 Beschäftigte*	44*	43*
500 u. mehr Beschäftigte*	52*	52*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

**Abbildung 3.4: Frauenanteil an den Einstellungen und befristete Einstellungen in Baden-Württemberg nach Wirtschaftszweig**

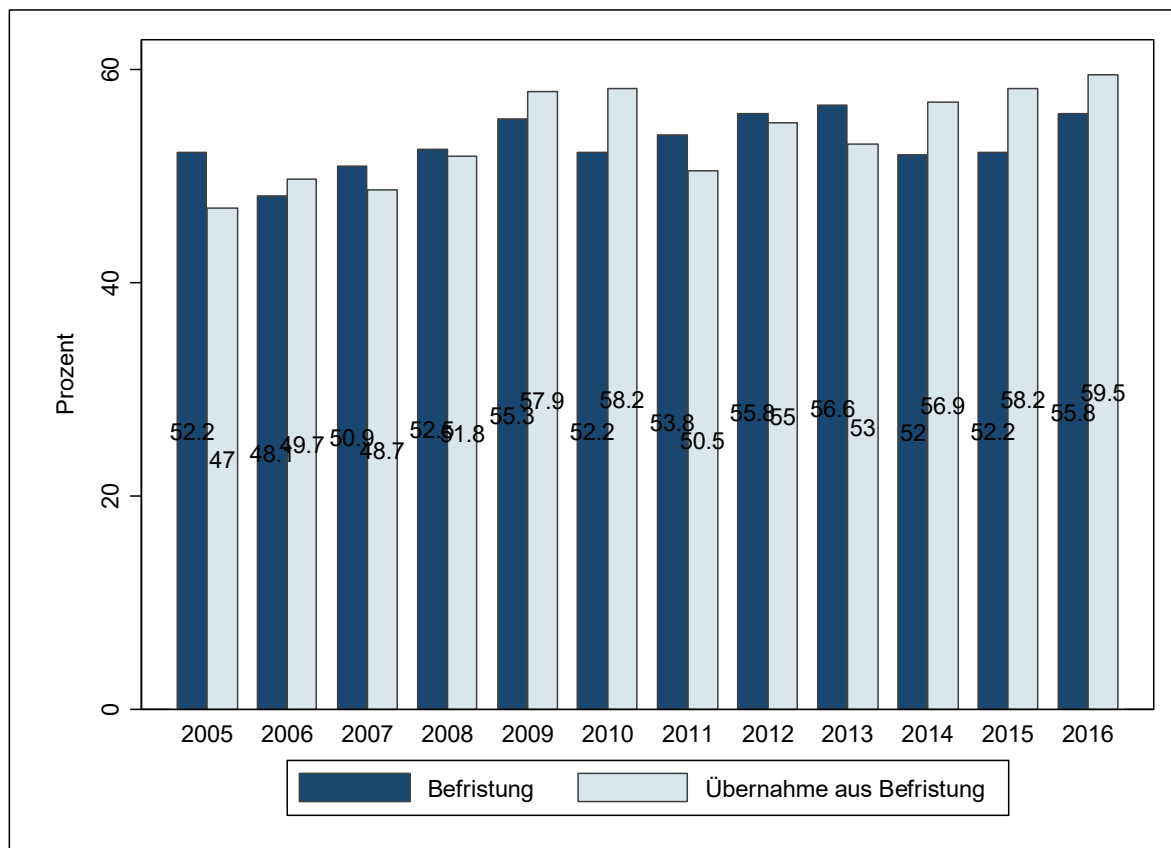


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

Befristet Beschäftigte können auch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Wenn Frauen überproportional befristet beschäftigt und eingestellt werden, so sollten sie auch überproportional übernommen werden. Und dies ist der Fall: Abbildung 3.5 zeigt, dass in den letzten drei Jahren (2014 bis 2016) der Frauenanteil an den Übernahmen sogar oberhalb des Frauenanteils an den Befristungen lag. Zwar werden Frauen häufiger befristet beschäftigt, aber sie werden auch häufiger aus dieser befristeten Beschäftigung heraus übernommen. Diese Überrepräsentanz könnte einerseits für eine Bevorzugung der Frauen bei Übernahmen in den letzten Jahren sprechen. Es könnte aber auch sein, dass sie solchen befristeten Tätigkeiten nachgehen, in denen auf-

grund hoher Nachfrage oder überdurchschnittlicher Qualifikation und Leistung eine Übernahme wahrscheinlicher ist.<sup>13</sup>

**Abbildung 3.5: Frauenanteil an Befristungen und Übernahmen aus Befristung in Baden-Württemberg**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005-2016, IAW-Berechnungen.

### 3.2 Arbeitsplatzdynamik

Die in Abbildung 3.7 angegebenen Nettobeschäftigungswachstumsraten für das jeweilige Geschlecht geben das durchschnittliche halbjährliche Wachstum an der gemittelten Beschäftigung an. Sie bezieht sich also auf die Änderungen in der Beschäftigung zwischen Januar und Juni eines Jahres.<sup>14</sup> Es handelt sich dabei um eine Rate der Arbeitsplatzdynamik: die Rate ist ein Indikator für den

<sup>13</sup> Abbildungen A.11 und Tabelle A2 im Anhang zeigen die Übernahmen aus Befristungen auch für spezifische Betriebsgrößen und Branchen. Die Ergebnisse sind jedoch aufgrund geringer Fallzahlen statistisch nur eingeschränkt belastbar und werden daher hier nicht diskutiert.

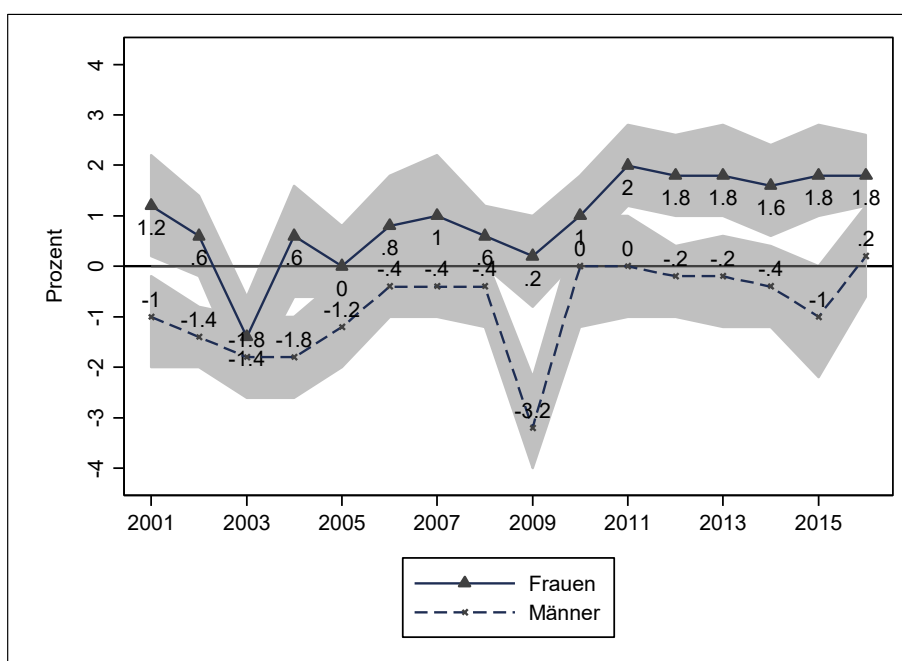
<sup>14</sup> Sie geben dabei einen Anteilswert an, der für alle Betriebe im Mittel berechnet wird. Sie geben den Anteil der Veränderung der Beschäftigung an der gemittelten Beschäftigung an für das erste Halbjahr eines Jahres. Damit ist die Berechnung der Wachstumsrate deutlich unterschiedlich zu der Wachstumsrate aus Kapitel 2 (z.B. Abbildung 2.2). In Abbildung 3.2 wird die jährliche Entwicklung der Summe der Beschäftigung abgebildet. Das Referenzjahr bietet dabei den Ausgangspunkt und wird mit 100 definiert. Dabei beziehen sich die Veränderungen der Summe der Beschäftigten auf die Beschäftigung zum jeweils 30.6. Es werden also jährliche statt halbjährliche Veränderungen gezeigt. Damit sind die Werte aus beiden Grafiken nur eingeschränkt miteinander vergleichbar.

Zugang und Verlust von zusätzlichen Stellen in den Betrieben. Dies steht im Gegensatz zur später betrachteten Arbeitskräftedynamik, die nicht notwendigerweise die Fluktuation von Arbeitskräften in Verbindung mit dem betrieblichen Auf- und Abbau von Stellen setzt. Arbeitskräfte können den Betrieb auch wechseln, ohne dass dafür erst eine Stelle geschaffen werden muss. Zunächst wird jedoch rein die Fluktuation aufgrund von Stellenaufbau und Stellenabbau betrachtet.

Dabei fällt in Abbildung 3.6 auf, dass sich die Nettobeschäftigungswachstumsraten zwischen den Geschlechtern deutlich unterscheiden. Insgesamt liegen die halbjährlichen Wachstumsraten der weiblichen Beschäftigung oberhalb jener der männlichen. Dies steht im Einklang mit bisherigen Befunden, die eine deutlichere Zunahme der weiblichen als der männlichen Beschäftigung feststellten. Weiterhin lässt sich erkennen, dass im Krisenjahr 2009 besonders die männliche Beschäftigung an Wachstum einbüßte. Weibliche Beschäftigung wird also je Halbjahr deutlich mehr aufgebaut als männliche Beschäftigung.

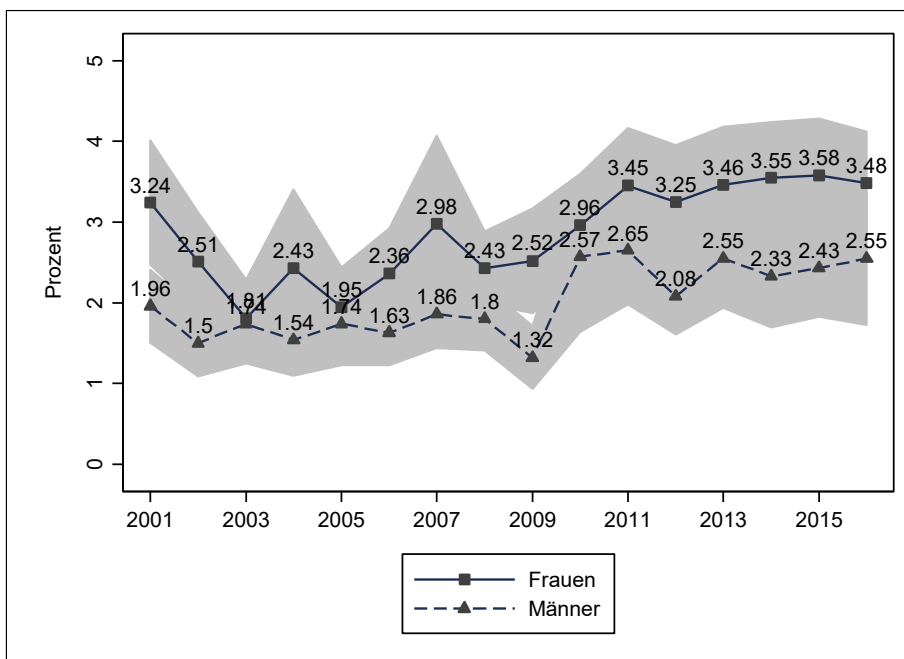
Die Raten der Arbeitsplatzbeschaffung und -zerstörung (siehe Abbildung 3.7 und 3.8) zeigen, wie sich diese Nettobeschäftigungswachstumsraten in positives und in negatives Wachstum aufteilen. Bei der Rate der Arbeitsplatzbeschaffung werden nur Betriebe betrachtet, die ein positives Wachstum gegenüber dem 1. Halbjahr aufweisen, bei der Rate der Arbeitsplatzzerstörung werden nur Betriebe betrachtet, die ein negatives Wachstum aufweisen; diese werden jeweils als Anteil an der gemittelten Beschäftigung betrachtet.

**Abbildung 3.6: Nettobeschäftigungswachstumsraten in Baden-Württemberg**



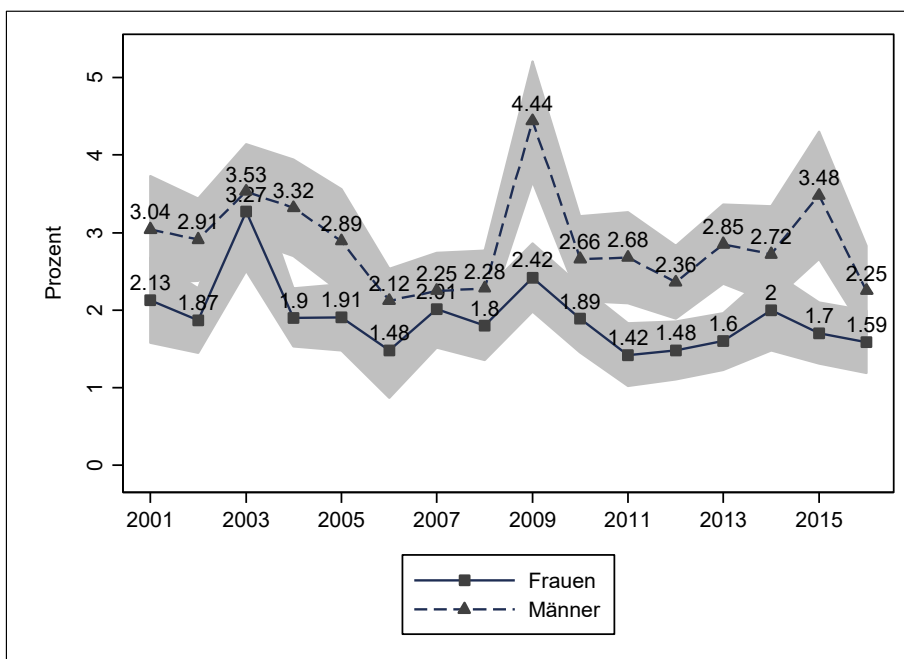
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2016, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

**Abbildung 3.7: Rate der Arbeitsplatzschaffung in Baden-Württemberg**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2016, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

**Abbildung 3.8: Rate des Arbeitsplatzabbaus in Baden-Württemberg**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2016, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Es zeigt sich, dass die Rate der Arbeitsplatzschaffung für Frauen in allen Jahren oberhalb jener der Männer liegt und die Rate der Arbeitsplatzzerstörung der Frauen immer unterhalb. Es werden also eher Stellen für Frauen aufgebaut und eher Stellen für Männer abgebaut. Dies resultiert dann in einer insgesamt höheren Wachstumsrate der Nettobeschäftigung von Frauen. Interessant ist das



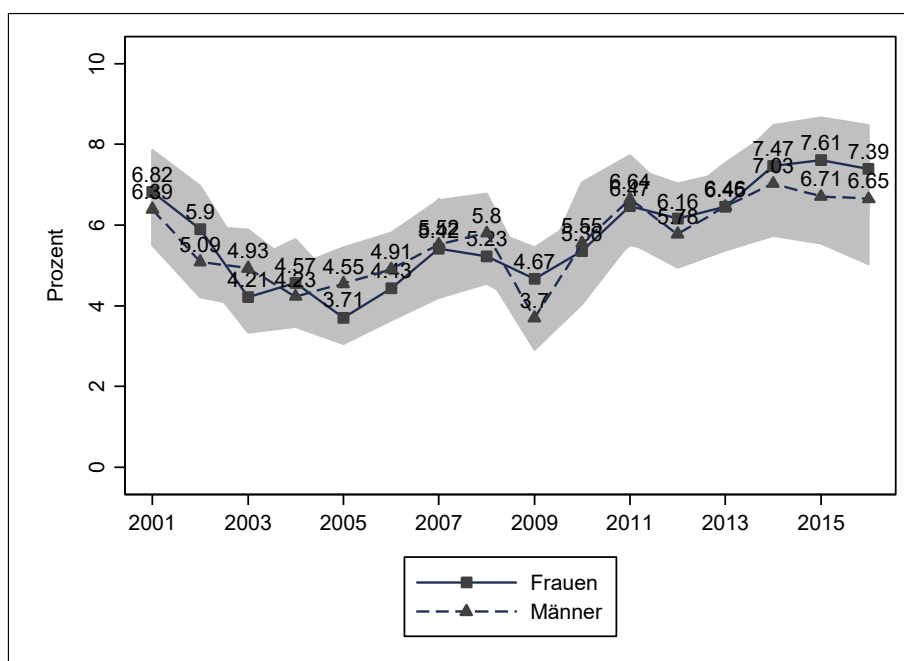
Jahr 2009: Das Krisenjahr führt bei den Männern zu einer leicht niedrigeren Stellenaufbaurrate im Vergleich zu anderen Jahren. Dies ist aber nicht der Grund für den deutlichen Rückgang des Beschäftigungswachstums in diesem Jahr, sondern die besonders hohe Stellenabbaurate der Männer im Jahr 2009 erklärt diesen Rückgang. Der hohe Verlust von Stellen für Männer im Krisenjahr ist also ausschlaggebend für das verminderte Wachstum der männlichen Beschäftigung.

Insgesamt lässt sich für männliche wie weibliche Beschäftigte zeigen, wie diese zu einem Wechsel ihres Arbeitsplatzes durch Verlust und Gewinn von Stellen gezwungen sind. Der Auf- und Abbau von Stellen führt immer auch zu einem Personalwechsel. Dabei zeigt sich, dass Frauen häufiger als Männer aufgrund eines Stellenaufbaus wechseln und Männer häufiger als Frauen aufgrund eines Stellenabbaus. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Raten auf das jeweilige Halbjahr beziehen und keinerlei Aussagen über das gesamte Jahr getroffen werden.

### 3.3 Arbeitskräftedynamik

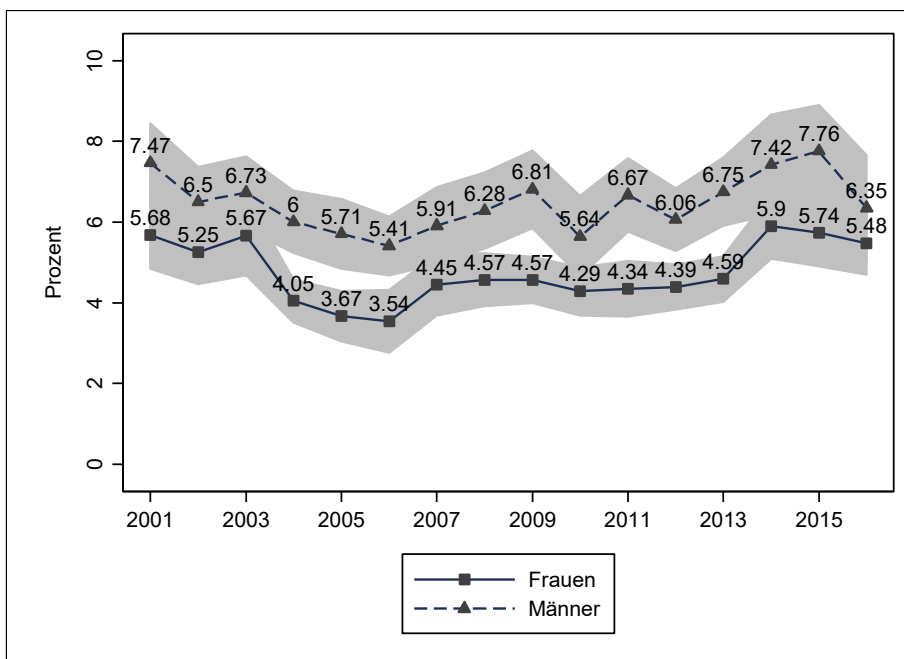
Die Arbeitskräftedynamik berücksichtigt im Gegensatz zur Arbeitsplatzdynamik beide Gründe für die Fluktuation der Beschäftigten: aufgrund eines Stellenaufbaus und -abbaus oder aufgrund eines reinen Wechsels ohne Gewinn und Verlust an Stellen. Dabei werden Zugangs-, Abgangs- und Umschlagsraten der Beschäftigten berücksichtigt. Die Zugangsrate beschreibt dabei den Anteil der Einstellungen eines jeden Halbjahres an der gemittelten Beschäftigung. Die Abgangsrate beschreibt wiederum den Anteil der Entlassungen eines jeden Halbjahres an der gemittelten Beschäftigung. Die Umschlagsrate ist als die Summe der beiden Raten definiert und beschreibt die Fluktuation der Beschäftigung aufgrund von Einstellungen und Entlassungen. Einstellungen und Entlassungen können dabei auch ohne eine neu entstandene oder neu verlorene Stelle auftreten. Sie betrachten also zusätzlich die reine Fluktuation der Arbeitskräfte.

Abbildung 3.9: Zugangsrate in Beschäftigung in Baden-Württemberg



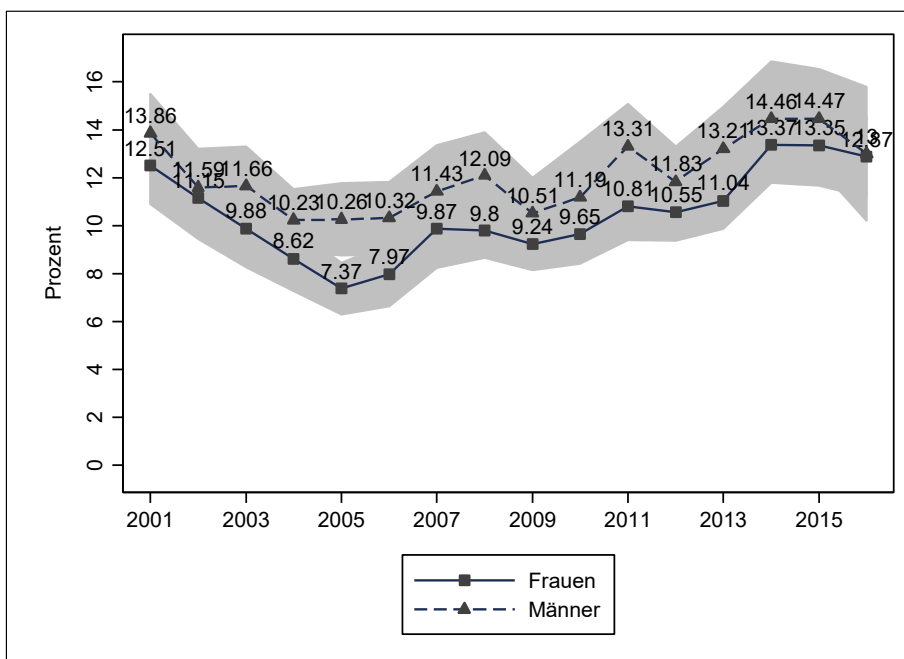
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2016, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

**Abbildung 3.10: Abgangsrate aus Beschäftigung in Baden-Württemberg**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2016, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

**Abbildung 3.11: Umschlagsrate von Beschäftigten in Baden-Württemberg**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2016, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Die Zugangsraten der Männer und Frauen unterscheiden sich nicht erheblich voneinander. Obwohl die Rate der Arbeitsplatzschaffung für Frauen höher war als für Männer, ist bei den Zugangsraten kein Unterschied festzustellen. Die hohe Zugangsdynamik der Männer ohne den Aufbau von Stellen gleicht die Einstellungsrate im Vergleich zur Stellenaufbaurrate wieder aus. Die Einstellung der

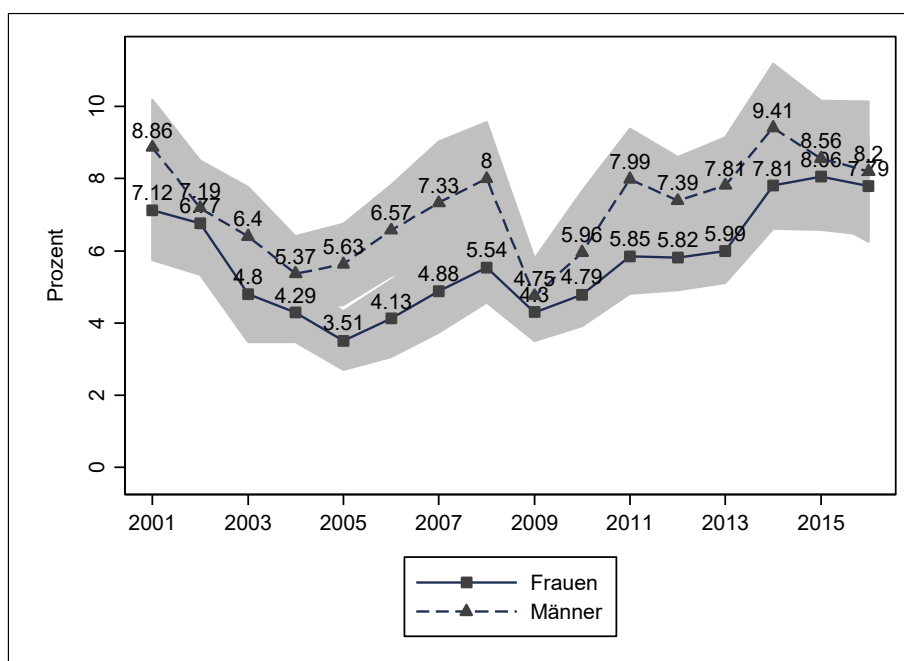
Männer ist also der der Frauen ähnlich, nur dass diese öfters eingestellt werden, ohne dass dahinter eine neu entstandene Stelle steht. Die Abgangsrate ist jedoch wie die Stellenabbaurate bei den Männern höher als bei den Frauen. Männer verlassen den Betrieb also öfters als Frauen. Dies kann bei Frauen wie bei Männern gleichermaßen aufgrund eines Stellenabbaus geschehen.

### 3.4 Vergleich

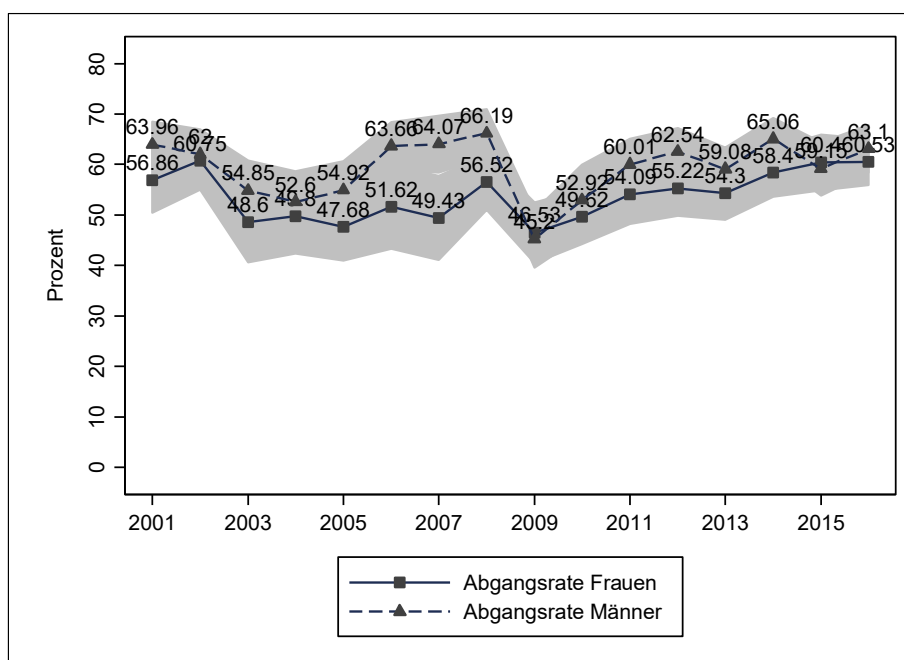
Bisher haben wir die Dynamik der Beschäftigten aufgrund eines Stellenaufbaus und -abbaus betrachtet und die Dynamik der Beschäftigten aufgrund eines Stellenaufbaus und -abbaus plus reiner Fluktuation ohne neu geschaffene oder neu zerstörte Stelle. Nunmehr gehen wir auf den Vergleich der beiden Dynamiken ein. Es interessiert die Dynamik der Beschäftigten, die nicht aufgrund eines Abbaus oder Aufbaus von Stellen geschieht. Dies ist die reine Fluktuation, die nicht mit betrieblichem positivem oder negativem Beschäftigtenwachstum erklärbar ist.

Die Rotationsrate ist ein Maß für die reine Fluktuation. Arbeitskräfte wechseln den Betrieb ohne dass damit ein Verlust oder Gewinn einer Stelle einhergeht. Es zeigt sich, dass die Rotationsrate für Männer höher ausfällt als für Frauen (siehe Abbildung 3.12). Der reine Wechsel von Stellen scheint also Männern eher zu gelingen als Frauen. Dies könnte für eine stärkere Flexibilität, Mobilität und Aufstiegsorientierung der Männer sprechen, die sich gerne neuen Herausforderungen in einem neuen Betrieb stellen. Frauen zeichnen sich hingegen eher durch eine gewisse Treue zu ihrem Arbeitgeber aus. Dabei scheint es, wenn man Einstellungsrate mit Stellenaufbaurrate und Abgangsrate mit Stellenabbaurate vergleicht, die erhöhte Rotationsrate der Männer besonders durch die Einstellungen begründet zu sein. Männer werden demnach häufiger eingestellt, ohne dass damit ein Beschäftigtenaufbau im Betrieb verbunden ist. Frauen indes werden eher aufgrund einer neu geschaffenen Stelle eingestellt als Männer.

**Abbildung 3.12: Rotationsrate von Beschäftigten in Baden-Württemberg**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2016, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

**Abbildung 3.13: Churningrate von Beschäftigten in Baden-Württemberg**

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2016, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Auch die Churningraten unterscheiden sich zwischen den Geschlechtern (siehe Abbildung 3.13). Die Churningrate gibt den Anteil der Rotation an dem Gesamtumschlag an und damit den Anteil des Umschlages ohne Stellenaufbau und -abbau am Gesamtumschlag. Dieser liegt bei Männern leicht höher als bei Frauen, was dafür spricht, dass mehr Männer den Betrieb wechseln, ohne dass sie durch Stellenaufbau oder -abbau beeinflusst sind.

Dieser Unterschied zwischen den Geschlechtern kann natürlich auch an ihrer Beschäftigung in unterschiedlichen Branchen oder Tätigkeiten liegen. Um diese Frage zu klären gibt Tabelle 3.3 die Raten gemittelt für die Jahre 2001 bis 2016 nach zwei Wirtschaftssektoren an. Im Sektor Verarbeitendes Gewerbe u.a. werden Branchen zusammengefasst mit einem niedrigen und im Sektor Dienstleistungen u.a. Branchen mit einem hohen Frauenanteil.

Dabei zeigt sich, dass die Ergebnisse sich kaum zwischen den beiden Wirtschaftssektoren unterscheiden. So sind die Churningraten in beiden Sektoren für Männer höher als für Frauen. In beiden Sektoren liegt der größere Anteil der Fluktuation ohne Auf- oder Abbau von Stellen an der Gesamtfluktuation hauptsächlich in den Einstellungen begründet. Männer werden weniger oft als Frauen eingestellt, weil eine Stelle neu entstanden ist.

**Tabelle 3.3:   Arbeitskraft- und Arbeitsplatzdynamik im Überblick**

Variable	Verarbeitendes Gewerbe u.a.		Dienstleistungen u.a.	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Nettobeschäftigungsänderung	0,0036	-0,0116	0,0115	-0,0048
Arbeitsplatzschaffung	0,0224	0,0140	0,0304	0,0265
Arbeitsplatzzerstörung	0,0188	0,0256	0,0189	0,0313
Zugangsrate	0,0385	0,0380	0,0630	0,0751
Abgangsrate	0,0348	0,0497	0,0514	0,0798
Umschlagsrate	0,0733	0,0878	0,1143	0,1549
Rotationsrate	0,0321	0,0481	0,0650	0,0971
Churningrate	0,4381	0,5487	0,5680	0,6264

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2001-2016, IAW-Berechnungen.

## 4 Zusammenfassung der Ergebnisse

Ziel der Studie war es, das Ausmaß, die Dynamik und die Struktur der Beschäftigung in baden-württembergischen Betrieben in geschlechtsspezifischer Perspektive anhand der Daten des IAB-Betriebspanels zu beleuchten und auch deren zeitliche Veränderungen belastbar abzubilden. Dabei richtete sich der Fokus der Untersuchung auch auf den Aspekt der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. Die Ergebnisse des Berichts lassen sich wie folgt zusammenfassen:

**Frauen sind hinsichtlich Erwerbsbeteiligung weiterhin unterrepräsentiert – auch wenn sich ihre Beteiligung erhöht hat.** Im Jahr 2016 waren 45,4 % der baden-württembergischen Beschäftigten weiblich. Dies ist zwar weniger als in Deutschland mit 46,1 %, jedoch hat sich der Rückstand Baden-Württembergs deutlich reduziert. Die Beschäftigung von Frauen wächst deutlich stärker an als die Gesamtbeschäftigung.

**Frauen sind häufiger in kleineren Betrieben beschäftigt.** Der Anteil der beschäftigten Frauen ist in größeren Betrieben und Großbetrieben niedriger als in Klein- und Kleinstbetrieben. Auch die Betrachtung der Anzahl beschäftigter Frauen nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass diese vornehmlich in kleineren Betrieben zu finden sind.

**Die traditionelle Aufteilung der Geschlechter zwischen Industrie- und Dienstleistungssektor ist nach wie vor gegeben.** Männer sind im industriellen Bereich besonders stark repräsentiert und Frauen im Dienstleistungsbereich. Der Anteil der beschäftigten Frauen nimmt im Verarbeitenden Gewerbe seit 2014 weiter ab, in den Dienstleistungen jedoch weiter zu.

**Eine Angleichung der erforderlichen Qualifikationsniveaus zwischen den von Frauen und Männern ausgeübten Tätigkeiten zeichnet sich ab – dennoch ist der Anteil von Männern in höherqualifizierten Tätigkeiten weiterhin höher.** Der Rückgang des Anteils von Männern in hochqualifizierten Tätigkeiten bei gleichzeitiger Stagnation des Frauenanteils in hochqualifizierten Tätigkeiten führte indes zu einer leichten Angleichung der Niveaus. Im Jahr 2016 übten 11 % der beschäftigten Frauen eine Tätigkeit aus, die einen Hochschulabschluss erfordert, aber 16 % der Männer. Während 30 % der Frauen in an- und ungelernten Tätigkeiten beschäftigt waren, waren dies nur 25 % der Männer. Bei den Tätigkeiten mit erforderlicher Berufsausbildung halten sich die Anteile mit jeweils 59 % die Waage. Die Wachstumsraten in Tätigkeiten mit einem erforderlichen Hochschulabschluss sind seit 2012 leicht rückläufig – für Beschäftigte in an- und ungelernten Tätigkeiten nehmen sie indes wieder zu.

**Die Frauenanteile auf den betrieblichen Führungsebenen sind in Baden-Württemberg stärker angestiegen als die Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigung. Dies gilt insbesondere für die zweite Führungsebene.** In 2016 waren 45 % aller Beschäftigten im Land Frauen, aber nur 27 % der Führungspositionen auf der ersten Ebene und 40 % auf der zweiten Ebene waren mit Frauen besetzt. Im Jahr 2004 waren nur 24 % der Führungspositionen auf der ersten und 30 % auf der zweiten Ebene mit Frauen besetzt, ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung lag damals bei 43 %.

**Frauen sind auch weiterhin in fast allen Betriebsgrößenklassen und in allen Branchen auf den Führungsebenen unterrepräsentiert. Frauen haben es im Dienstleistungsbereich, im Handel und im Öffentlichen Dienst besonders schwer in die erste Führungsetage zu gelangen.** Im Verarbei-

tenden Gewerbe und im Bauwesen erreichen gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten mehr Frauen die erste Führungsebene. In der zweiten Führungsetage stechen zwar einzelne Branchen mit einer ausgewogenen bis überproportionalen Repräsentanz von Frauen hervor – jedoch herrscht auch hier in den meisten Branchen eine leichte Unterrepräsentanz.

**Eine stärkere Repräsentanz von Frauen in den Führungsetagen ist dort gegeben, wo die Ausstattung mit Digitalisierungstechnologien als unterdurchschnittlich bezeichnet wird.** Zwar ist hier auch der Frauenanteil an den Beschäftigten höher, aber die Diskrepanz zu den Anteilen von Frauen in den Führungsetagen ist geringer. Die Ergebnisse für den industriellen Sektor sind gemischt. Es lässt sich daher nicht klären, ob eine bessere digitale Ausstattung der Betriebe auch mit mehr Chancengleichheit einhergeht. Im Bereich der Dienstleistungen scheint eher das Gegenteil der Fall.

**Eine gezielte weibliche Nachwuchsförderung in den Betrieben geht mit höheren Frauenanteilen auf der ersten Führungsebene einher.** Insbesondere Betriebe, die sich hierfür engagieren, weisen einen besonders hohen Anteil an Frauen in der ersten Führungsetage auf – jedoch einen geringeren Anteil auf der zweiten Führungsebene.

**Eine gezielte Förderung von Frauen (z.B. durch Mentoring-Programme oder Frauenförderpläne) seitens der Betriebe ist sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland immer noch kaum verbreitet.** Nur zwei Prozent aller Betriebe engagieren sich aktiv für die Förderung ihrer weiblichen Beschäftigten und es sind diesbezüglich – mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes und der Großbetriebe – auch keine Fortschritte erkennbar.

**In Betrieben mit weiblichen Führungskräften sind die Anteilsunterschiede zwischen Frauen und Männern mit hochqualifizierten Tätigkeiten geringer. Zudem fallen diese Betriebe durch eine Überrepräsentanz der Frauen in Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung auf.**

**Frauen nehmen auch generell überproportional an betrieblicher Weiterbildung teil. Dies gilt insbesondere für kleinere Betriebe und in frauendominierten Branchen.** Die Frauenanteile an den Weiterbildungsteilnehmenden lagen von 2014 bis 2016 oberhalb der Anteile an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben. Insgesamt nahmen im Jahr 2016 48 % der Frauen und 46 % der Männer an betrieblicher Weiterbildung teil.

**Der Frauenanteil an den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen ist seit 2013 deutlich zurückgegangen. Auch bei der Übernahme nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert.** Im Jahr 2016 wurden nur 41 % der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse von Frauen erzielt – im Jahr 2013 lag der Anteil noch bei 51 %. Der Frauenanteil an den Übernahmen nach Ausbildungsabschluss lag auch im Jahr 2016 mit rd. 38 % leicht unterhalb ihres Anteils an den erfolgreichen Abschlüssen mit 41 %.

**Teilzeitbeschäftigung ist unter Frauen weiterhin besonders stark verbreitet und nimmt für beide Geschlechter zu. In frauendominierten Branchen ist die Teilzeitbeschäftigung von Frauen besonders groß.** Im Jahr 2016 waren 54 % der Frauen in Teilzeit beschäftigt, während die Teilzeitquote insgesamt nur bei 31,3 % lag. Die Diskrepanz zwischen den Anteilen der Teilzeitbeschäftigten in der Gesamtbeschäftigung und unter den Frauen hält sich in allen Betriebsgrößenklassen und Branchen in etwa die Waage.

**Frauen sind deutlich häufiger befristet beschäftigt als Männer.** Im Jahr 2016 waren 7,7 % der Frauen befristet beschäftigt, während der Anteil insgesamt nur bei 6,2 % lag. Dabei weisen alle Branchen diesbezüglich eine Überrepräsentanz von Frauen auf.

**In 2015 und 2016 waren Frauen bei den Einstellungen erstmals überrepräsentiert. Bei den Abgängen aus dem Betrieb sind sie unterrepräsentiert.** Bei 53 % im Jahr 2015 bzw. 51,1 % der Einstellungen im Jahr 2016 handelte es sich um Frauen. Die Frauenanteile bei den Abgängen lagen in 2015 nur bei 44,7 % bzw. in 2016 bei 48,9%. Im Gesundheits- und Sozialwesen, im Verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk liegen die Frauenanteile an den Einstellungen leicht oberhalb jener an den Abgängen – in anderen Branchen liegt ein ausgewogenes Verhältnis vor.

**Frauen sind überrepräsentiert bei den befristeten Einstellungen – aber sie werden auch eher aus befristeter Beschäftigung heraus übernommen.** Die Frauenanteile an den befristeten Einstellungen liegen oberhalb ihrer Anteile an den gesamten Einstellungen. Seit 2014 lag der Frauenanteil an den Übernahmen aus Befristungen ebenfalls oberhalb ihres Anteils an allen Befristungen.

**Ein Blick auf die Arbeitsplatzdynamik zeigt: Männer werden häufiger eingestellt, ohne dass dies mit einem Beschäftigtenaufbau verbunden ist. Frauen werden eher aufgrund einer neu geschaffenen Stelle eingestellt.**



## 5 Literaturverzeichnis

Brenke, Karl (2015): Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. DIW-Wochenbericht Nr. 5/2015.

Holst, Elke und Friedrich, Martin (2017): Führungskräfte-Monitor 2017 – Update 195-2015. DIW-Politikberatung kompakt 121, 2017.

Klempt, Charlotte und Klee, Günther (2015): Frauen in Führungspositionen 2014. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, IAW-Kurzbericht 3/2015.

Kohaut, Susanne und Möller, Iris (2017): Oberste Chefetage bleibt Männerdomäne. Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen. IAB-Kurzbericht 24/2017.

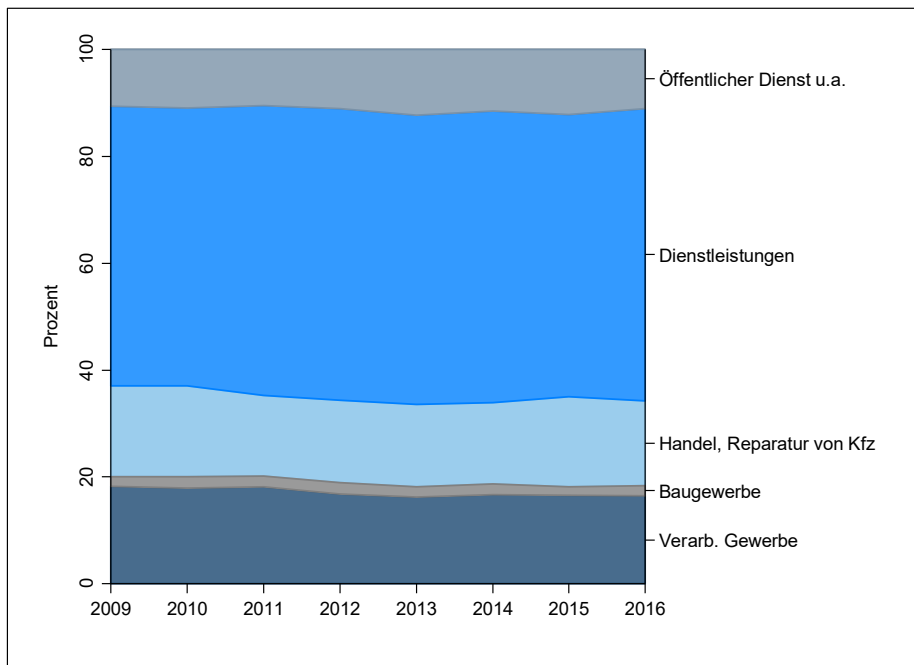
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg (Hrsg., 2016): Vereinbarung der Fachkräfteallianz für Baden-Württemberg vom 10.10.2016.

Ochsen, Carsten (2006): „Zukunft der Arbeit und Arbeit der Zukunft in Deutschland“. Perspektiven der Wirtschaftspolitik 7.2: 173-193.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2016): Statistik aktuell, Ausgabe 2016.

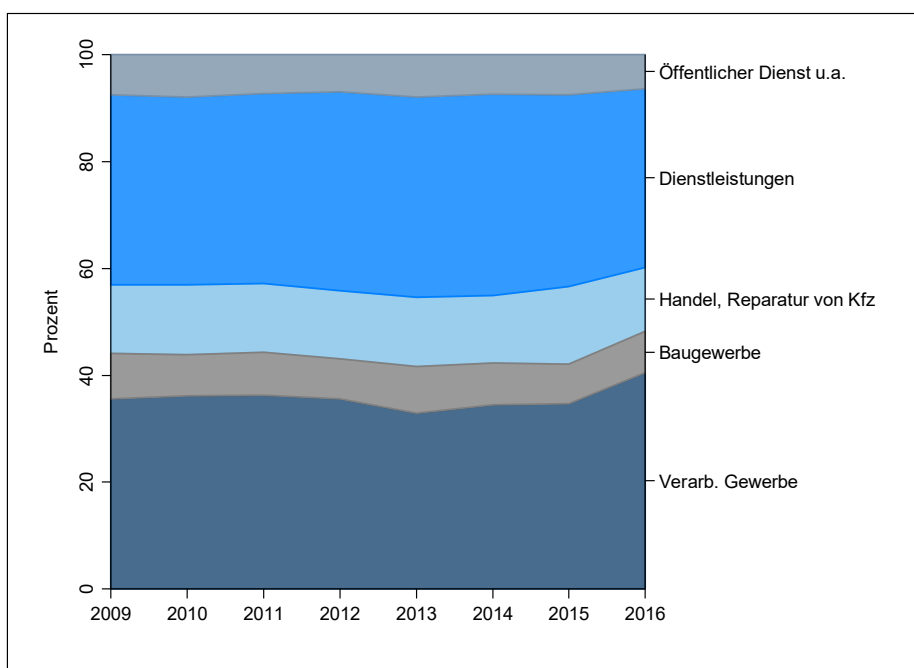
## 6 Anhang: Weitere Abbildungen und Tabellen

**Abbildung A.1: Verteilung der weiblichen Arbeitskräfte nach Wirtschaftszweigen in Baden-Württemberg**



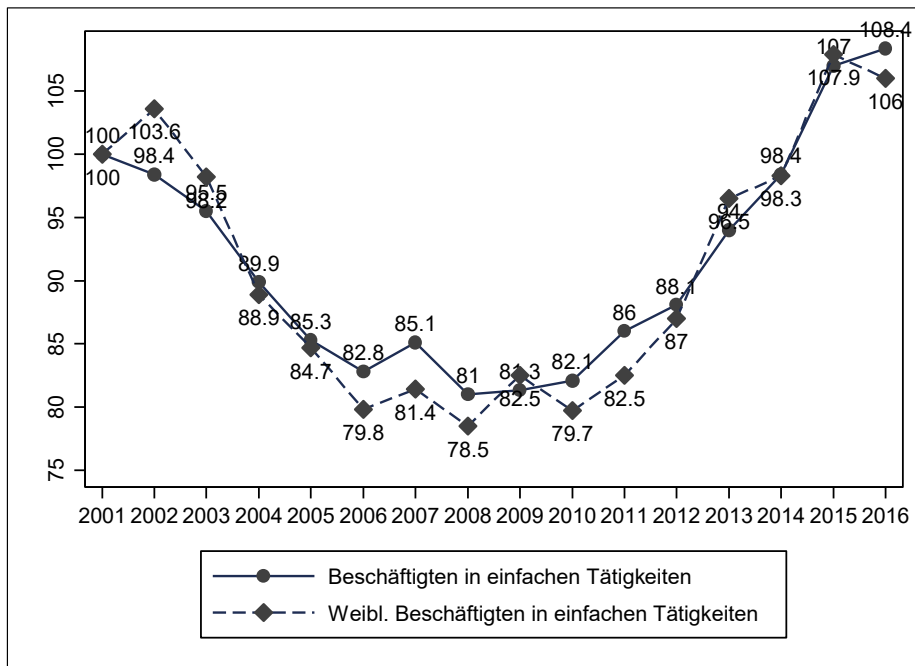
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009-2016, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: repräsentative Anteile; ohne Landwirtschaft.

**Abbildung A.2: Verteilung der männlichen Arbeitskräfte nach Wirtschaftszweigen in Baden-Württemberg**



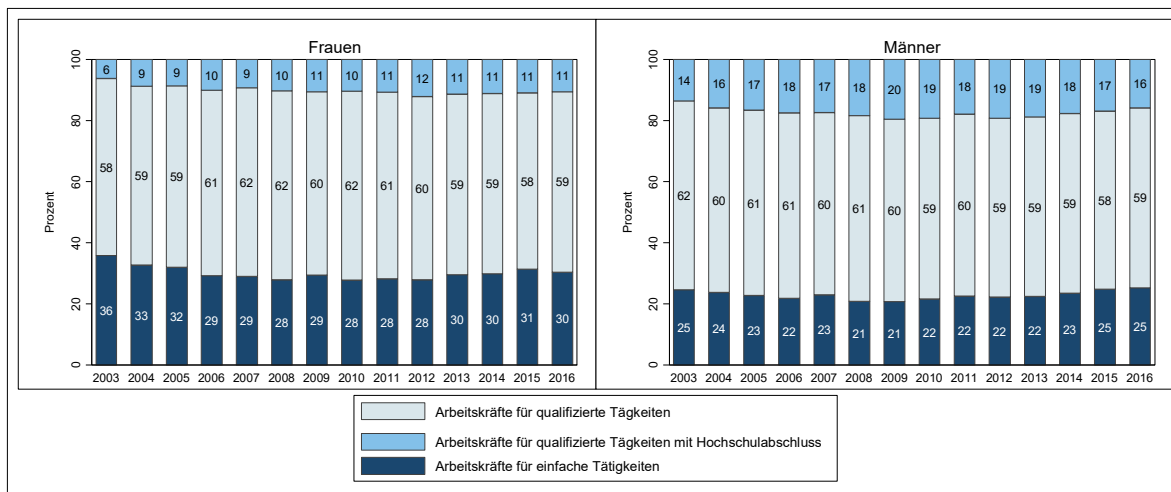
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009-2016, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: repräsentative Anteile; ohne Landwirtschaft.

**Abbildung A.3: Wachstumsraten der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten in Baden-Württemberg nach Geschlecht**



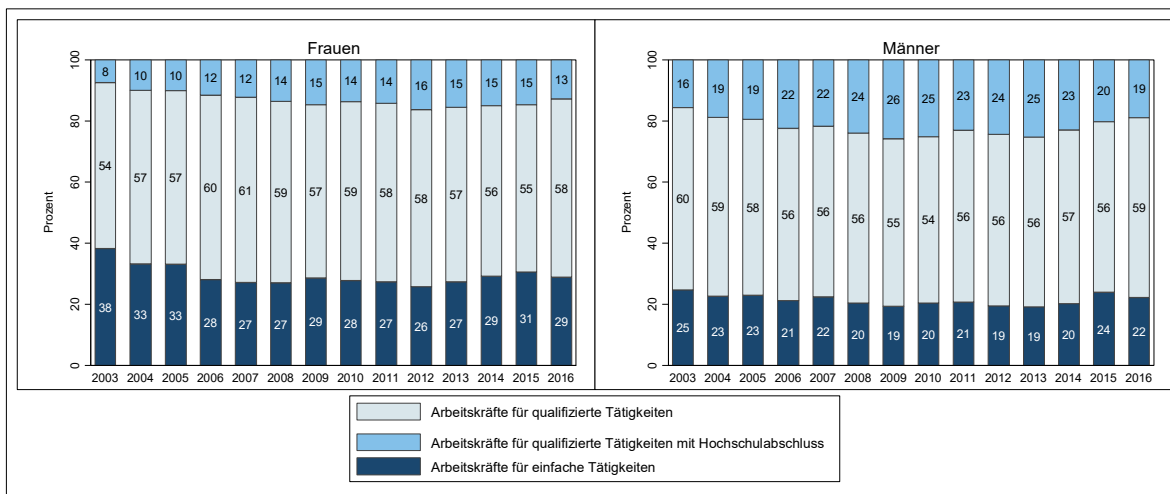
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2016, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: Repräsentativ gewichtet. Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2001 (=100%).

**Abbildung A.4: Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Betrieben bis 99 Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht**



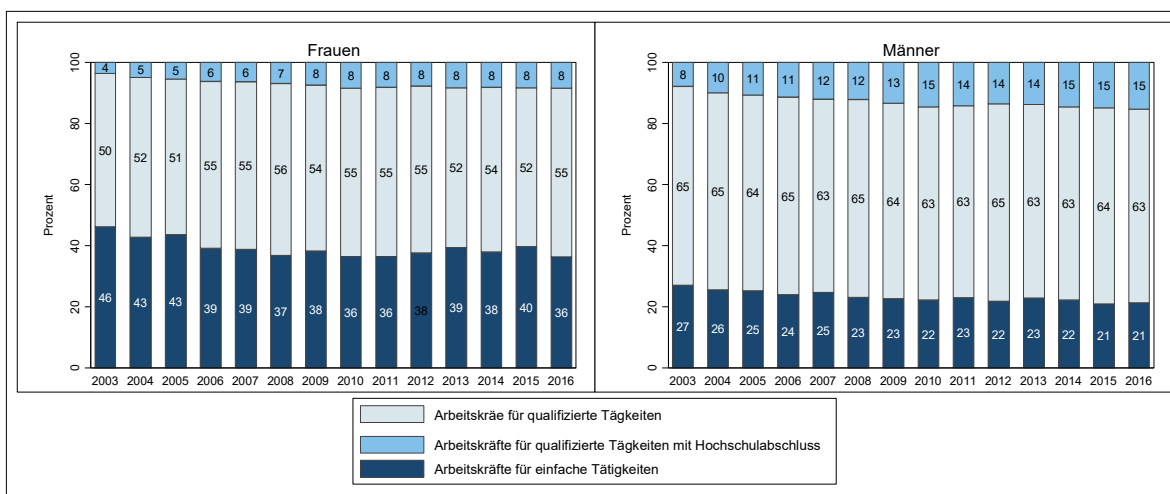
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2000-2016, IAW-Berechnungen.  
Anmerkung: Hochgerechnete Anteile ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

**Abbildung A.5: Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Betrieben über 100 Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht**



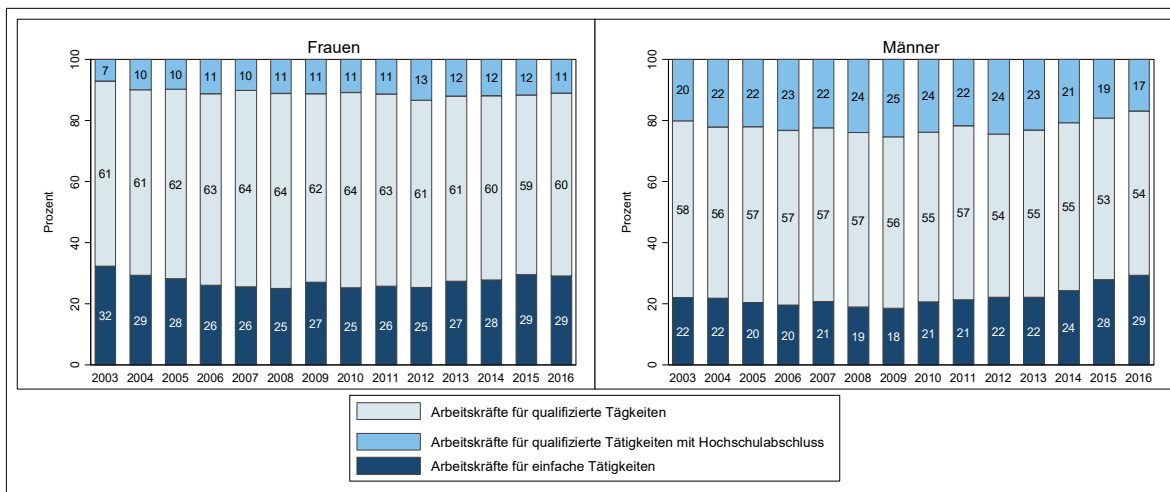
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2000-2016, IAW-Berechnungen.  
 Anmerkung: Hochgerechnete Anteile ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

**Abbildung A.6: Entwicklung der Qualifikationsstruktur im Verarbeitenden Gewerbe u.a. in Baden-Württemberg nach Geschlecht**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003-2016, IAW-Berechnungen.  
 Anmerkung: Hochgerechnete Anteile ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

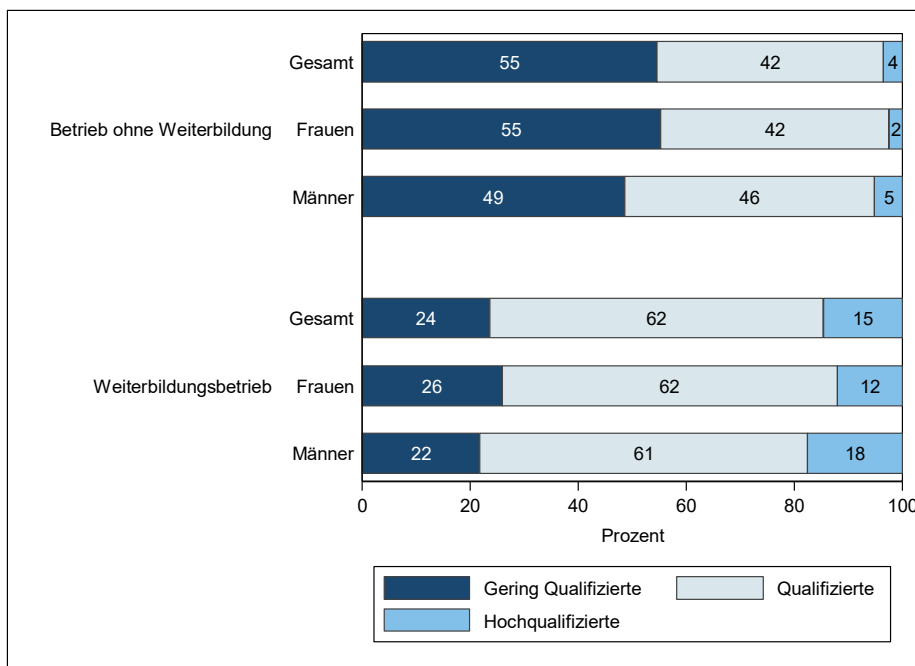
**Abbildung A.7: Entwicklung der Qualifikationsstruktur in den Dienstleistungen u.a. in Baden-Württemberg nach Geschlecht**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2000-2016, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Hochgerechnete Anteile ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

**Abbildung A.8: Qualifikationsstruktur nach Weiterbildungsförderung und Geschlecht**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Hochgerechnete Anteile ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

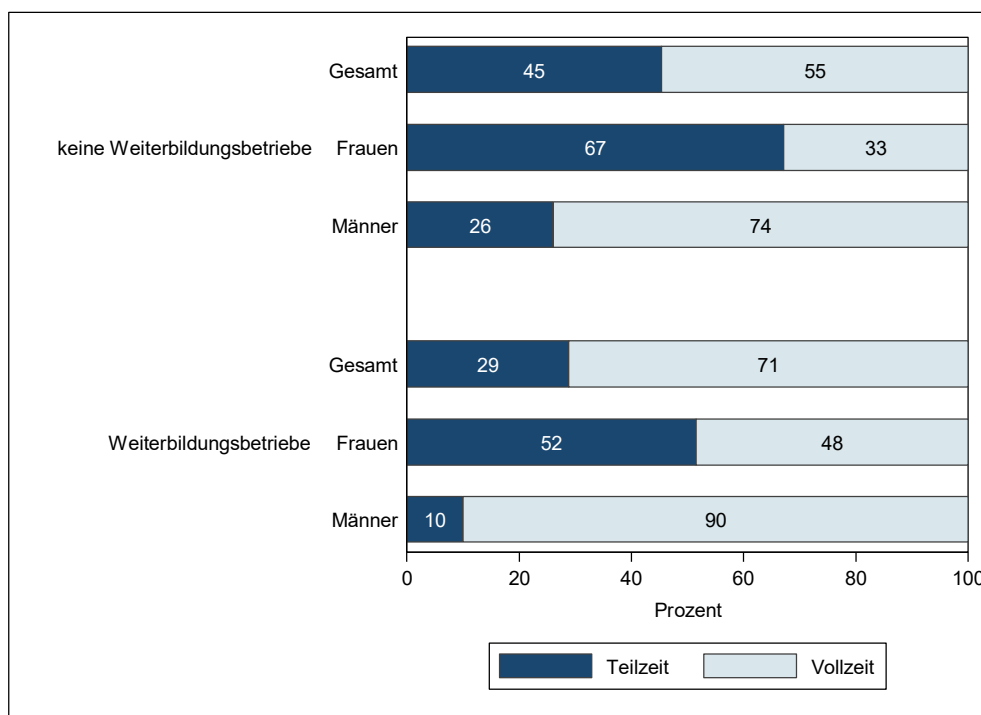
**Tabelle A.1: Anteil der Frauen bei den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und bei den übernommenen Auszubildenden in Baden-Württemberg nach Beschäftigten-größenklasse**

	Anteil der Frauen an allen Ausbildungsabschlüssen	Anteil der Frauen an allen übernommenen Auszubildenden
Baden-Württemberg	41	38
1-19 Beschäftigte*	39*	29**
20-99 Beschäftigte*	35	39*
100-249 Beschäftigte*	52*	49*
250-499 Beschäftigte*	52*	47*
500 u. mehr Beschäftigte*	37*	35*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2016, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile: Basis: alle Auszubildenden bzw. alle übernommenen Auszubildenden\*  
Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

**Abbildung A.9: Anteil der Teilzeitbeschäftigung nach Weiterbildungs-förderung und Geschlecht**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

**Tabelle A.2: Frauenanteil an Befristungen und Übernahmen aus Befristung in Baden-Württemberg nach Beschäftigtengrößenklasse**

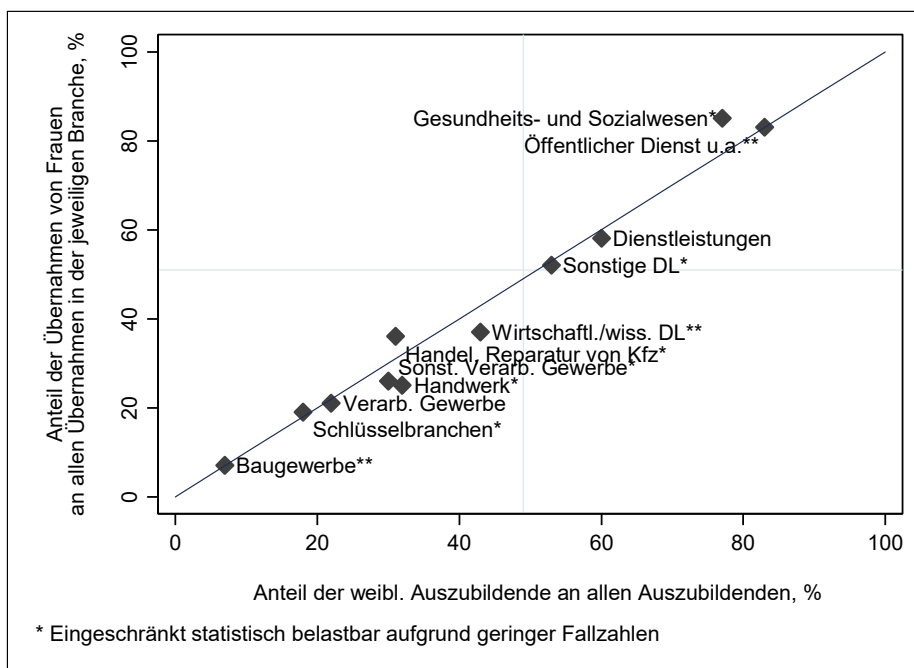
	Befristungen	Übernahmen aus Befristung
Baden-Württemberg	56	59
1-19 Beschäftigte	70*	59**
20-99 Beschäftigte	57	61*
100-249 Beschäftigte	57	67*
250-499 Beschäftigte*	48*	63*
500 u. mehr Beschäftigte*	54*	42*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2016, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile in Prozent. Basis: Alle befristet Beschäftigte bzw. alle übernommenen befristet Beschäftigten.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

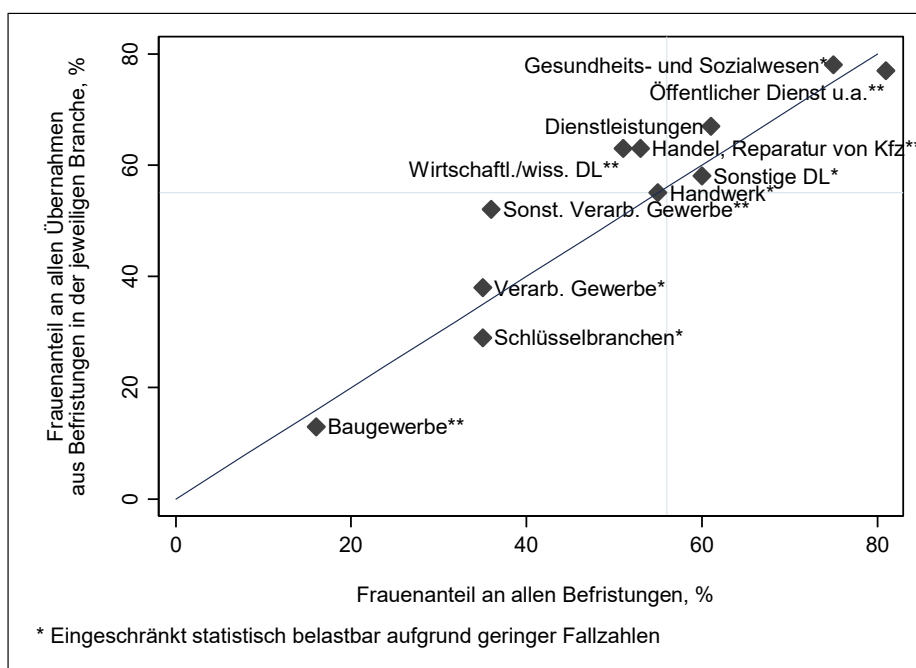
**Abbildung A.10: Frauenanteil an den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und den übernommenen Auszubildenden nach WZ**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2016, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile: Basis: alle Auszubildenden bzw. alle übernommenen Auszubildenden. Ohne Landwirtschaft.

**Abbildung A.11: Frauenanteil an Befristungen und Übernahmen aus Befristungen in Baden-Württemberg nach Wirtschaftszweigen**



Quelle: IAB-

Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2016, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile. Basis: Alle befristet Beschäftigte bzw. alle übernommenen befristet Beschäftigten. Ohne Landwirtschaft

**Tabelle A.3: Maße der Arbeitsplatzdynamik aus dem IAB-Betriebspanel**

Maß	Beschreibung
<b>Einstellungsrate</b>	Anteil der Neueinstellungen in ein Arbeitsverhältnis an der gemittelten Beschäftigung (am 30.6. und zu Beginn des Jahres ).
<b>Abgangsrate</b>	Anteil der Beendigungen von Arbeitsverhältnissen an der gemittelten Beschäftigung.
<b>Umschlagsrate</b>	Summe der Einstellungen und Abgänge, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung.
<b>Stellenaufbaurrate</b>	Ausmaß der Schaffung neuer Arbeitsplätze, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung. Sie ist definiert als die Nettoänderung der Beschäftigung in wachsenden Betrieben (Einstellungen > Abgänge), bezogen auf die gemittelte Beschäftigung.
<b>Stellenabbaurate</b>	Ausmaß des Abbaus neuer Arbeitsplätze, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung. Sie ist definiert als die Nettoänderung der Beschäftigung in schrumpfenden Betrieben (Abgänge > Einstellungen), bezogen auf die gemittelte Beschäftigung.
<b>Rotationsrate</b>	Arbeitskräftebewegung, die nicht mit dem den Aufbau oder Abbau von Stellen verbunden ist. Sie gibt an, um wie viel die Umschlagsrate das Maß übersteigt, das zur beobachteten Schaffung oder zum beobachteten Abbau von Arbeitsplätzen mindestens erforderlich ist.
<b>Churning-Rate</b>	Rotationsrate im Verhältnis zur Umschlagsrate der Beschäftigten. Sie zeigt damit den relativen Anteil der Rotation am gesamten Umschlag an Arbeitskräften an.



## 7 Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von aktuell 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte der Arbeitsnachfrage einzelner Betriebe erlaubt. Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der Kantar Public GmbH (vormals: TNS Infratest Sozialforschung) zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf knapp 1.200 Betriebe aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es nach Strukturmerkmalen, wie beispielsweise Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen, differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten zu können.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Daten Grundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. das verarbeitende Gewerbe) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe (Mitarbeiterzahl) beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen<sup>15</sup> Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für eine Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews und vor allem die Zahl der wiederholt befragten Betriebe sind deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Aufgrund einer überarbeiteten Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) der im Jahr 2008 ergeben sich gliederungsstrukturelle als auch methodische Änderungen in der Auswahl der im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragten Betriebe. Die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) erfolgte in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) nur eingeschränkt möglich sind.

---

<sup>15</sup> Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

## Produzierendes Gewerbe, Handel und Verkehr

### Schlüssel-Nr.:

- 1 **Land- und Forstwirtschaft, Fischerei**
- 2 **Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden**
- 3 **Energie- und Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung**

### Verarbeitendes Gewerbe

- 4 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
- 5 Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren und Schuhen
- 6 Herstellung von Holzwaren, Papier, Pappe und Druckerzeugnissen
- 7 Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen
- 8 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
- 9 Herstellung von Glas und Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
- 10 Metallerzeugung und -bearbeitung
- 11 Herstellung von Metallerzeugnissen
- 12 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
- 13 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
- 14 Maschinenbau
- 15 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagen-teilen, sonstiger Fahrzeugbau
- 16 Herstellung von Möbeln und sonstigen Waren (z.B. Schmuck, Sportgeräte, Spielwaren, medizinische Apparate und Materialien)
- 17 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

### Baugewerbe

- 18 Hoch- und Tiefbau
- 19 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe

### Handel

- 20 Kraftfahrzeughandel und -reparatur
- 21 Großhandel
- 22 Einzelhandel

### Verkehr und Lagerei

auch Parkhäuser, Bahnhöfe, Frachturnschlag, Post-, Kurier- und Expressdienste

## Dienstleistungen, Verwaltung

### 24 **Information und Kommunikation**

Verlagswesen, Herstellen, Verleih und Vertrieb von Filmen, Rundfunkveranstalter  
Telekommunikation  
Informationstechnologische Dienstleistungen und Informationsdienstleistungen

### 25 **Beherbergung und Gastronomie**

### 26 **Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**

### **Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen**

- 27 Grundstücks- und Wohnungswesen
- 28 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
- 29 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben, Unternehmensberatung
- 30 Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchung
- 31 Forschung und Entwicklung
- 32 Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung
- 33 Veterinärwesen
- 34 Vermietung von beweglichen Sachen
- 35 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
- 36 Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

### 37 **Erziehung und Unterricht**

### 38 **Gesundheits- und Sozialwesen**

### **Sonstige Dienstleistungen**

- 39 Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Lotterie
- 40 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
- 41 Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z.B. Wäscherei, Friseur, Sauna)

### **Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung**

- 42 Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen
- 43 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

### **Anders, und zwar:**

(Bitte genau erläutern!)