

**Maßnahmen zur Förderung der
Chancengleichheit
sowie
Frauen in Führungspositionen in
baden-württembergischen Betrieben**

Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

**Olga Bohachova
Günther Klee
u.M.v. Lena Neuberg**

**Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit
sowie
Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Betrieben
Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels**

Olga Bohachova und Günther Klee¹ u.M.v. Lena Neuberg

1	Hintergrund und Ziel des Beitrags.....	2
2	Frauenbeschäftigung in Baden-Württemberg: Strukturdaten	4
2.1	Betriebliche Personalstruktur.....	4
2.2	Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigungsverhältnisse	8
3	Betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit	12
4	Verbreitung von Frauen in Führungspositionen.....	15
4.1	Aggregierte Ergebnisse für Baden-Württemberg.....	15
4.2	Disaggregation nach Branchen und Größenklassen.....	16
4.3	Disaggregation nach Frauenanteil im Betrieb.....	18
4.4	Disaggregation nach betrieblichen Erfolgsindikatoren	19
5	Betriebliche Determinanten der geringen Verbreitung von Frauen in Führungspositionen	22
5.1	Hintergründe	22
5.2	Modellspezifikation und methodische Anmerkungen	23
5.3	Ergebnisse der Panelschätzungen	26
6	Zusammenfassung	29
7	Literatur.....	33
	Anhang.....	35
	In aller Kürze zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	48

¹ Verantwortlicher Autor: Günther Klee M.A., Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: guenther.klee@iaw.edu. Der Beitrag entstand im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

1 Hintergrund und Ziel des Beitrags

Die Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist ein zentraler Bestandteil der deutschen wie auch der europäischen Politik. So hat vor dem Hintergrund des demografischen Wandels die EU bereits im Jahr 2000 im Rahmen der Lissabon-Strategie u.a. eine quantitative Zielquote für die Frauenbeschäftigung von 60% bis zum Jahr 2010 festgelegt. Zwar wurde diese Marke bereits im Jahr 2009 in allen Bundesländern und damit auch in Baden-Württemberg erreicht, allerdings gibt es große Unterschiede beim zeitlichen Arbeitseinsatz von Frauen und Männern. Während erwerbstätige Männer meistens einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, trifft dies nur auf etwa die Hälfte der erwerbstätigen Frauen zu. So waren laut Angaben des Mikrozensus in Baden-Württemberg im Jahr 2012 Frauen unter den atypisch Beschäftigten mit einem Anteil von gut 73 Prozent deutlich überrepräsentiert. Von den abhängig beschäftigten Frauen gehörten knapp 41 Prozent zu den atypisch Beschäftigten, bei den Männern waren es lediglich gut 13 Prozent. Dabei unterscheidet sich die Form der atypischen Beschäftigung von Frauen und Männern deutlich. Vier von fünf atypisch beschäftigten Frauen übten eine Teilzeittätigkeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von maximal 20 Stunden aus.² Gerade Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung, die bei Männern eine vergleichsweise untergeordnete Rolle spielen, haben in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen, wenn auch am aktuellen Rand ein leichter Rückgang bei der atypischen Beschäftigung zu verzeichnen ist.³ Eine Beurteilung der Beschäftigungsentwicklung lediglich anhand der Erwerbsquote kann diese geschlechtsspezifische Differenzierung am Arbeitsmarkt daher nicht adäquat erfassen. Hierfür ist auch die Berücksichtigung des Arbeitszeitvolumens erforderlich.

Die Erhöhung des Arbeitsvolumens von Frauen gilt unter dem Stichwort „Stärkung der vollzeitnahen Beschäftigung von Frauen“ inzwischen auch für die Politik als ein zentraler Ansatzpunkt zur nachhaltigen Sicherung des Fachkräfteangebots sowohl in Deutschland als auch in Baden-Württemberg.⁴ Im Rahmen zahlreicher einschlägiger Aktionspläne und Programme zur Fachkräftesicherung auf nationaler und regionaler Ebene werden zudem der „Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, der „Erhöhung der Chancen für Wiedereinsteigerinnen“, dem „Wiedereinstieg von Frauen in MINT-Berufen“ sowie der „Unterstützung einer familienbewussten Personalpolitik“ ein hoher Stellenwert beigemessen.⁵ Damit sollen die Unternehmen darin unterstützt werden, qualifizierte, motivierte Mitarbeiterinnen zu gewinnen und betriebsspezifisches Humankapital auch im Hinblick auf Führungsaufgaben besser zu erhalten.⁶ Zudem stellt die stärkere Einbindung

² Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg., 2013). Für Deutschland vgl. ausführlich Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012), S. 42ff sowie Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2013).

³ So stellt u.v.a. auch eine aktuelle Untersuchung des IAW auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels fest: „Alle untypischen Beschäftigungsformen nehmen [...] zu. Dies gilt sowohl bezüglich ihres Anteils an der Gesamtbeschäftigung als auch bezüglich des Anteils der Betriebe, die diese Beschäftigungsformen einsetzen.“ Vgl. Boockmann u.a., (o.J.), S. 67. Zur Entwicklung der atypischen Beschäftigung in Deutschland vgl. ausführlich Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012), S. 56ff sowie Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2013).

⁴ Die Unterstützung berufstätiger Frauen bei der Erhöhung ihrer Arbeitszeit durch eine verbesserte Kinderbetreuung sowie durch den Abbau von Negativanreizen wurde übrigens im Rahmen einer Studie von McKinsey & Company/IAW bereits 2010 der damaligen Landesregierung von Baden-Württemberg empfohlen.

⁵ Vgl. hierzu stellvertretend Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg., 2011), sowie Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg (Hrsg., 2013).

⁶ Zu diesem Zweck wurde im Dezember 2011 unter dem Vorsitz des Finanz- und Wirtschaftsministers die *Allianz zur Sicherung des Fachkräfteangebots in Baden-Württemberg* gegründet. Partner dieser Allianz sind die Wirtschaftsorganisationen, die Gewerkschaften, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, die kommunalen Spitzenverbände, die regionalen Wirtschaftsfördergesellschaften, der Landesfrauenrat und das Land.

von weiblichen Fachkräften im Erwerbsleben auch eine wichtige personalpolitische Lösungsstrategie für die drohenden, strukturell und demografisch bedingten Fachkräfteengpässe dar.

Während die Erwerbsbeteiligung von Frauen – zumindest gemessen an deren Erwerbsquote – in der letzten Dekade also deutlich gestiegen ist, sind mit Blick auf die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen indes kaum Fortschritte zu verzeichnen. Während beispielsweise im Bildungswesen eine geschlechterspezifische Segmentierung schon seit längerem kaum mehr erkennbar ist, bleibt das Problem der ungleichen Chancenverteilung von Männern und Frauen sowohl hinsichtlich des beruflichen Status als auch des Erwerbseinkommens immer noch gravierend:

„Trotz der Selbstverpflichtung der Wirtschaft zu mehr Frauen in Führungspositionen waren 2012 nur vier Prozent aller Vorstands- und fast 13 Prozent aller Aufsichtsratssitze in den Top-200-Unternehmen in Deutschland von Frauen besetzt. Dies entspricht einem Anstieg von jeweils einem Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr.“⁷

Dieser Befund aus einer aktuellen Studie des DIW unter den 200 umsatzstärksten Unternehmen außerhalb des Finanzsektors illustriert die Kluft zwischen gesellschaftspolitischem Anspruch und gesellschaftlicher Realität in besonders pointierter Weise.

Einer aktuellen Befragung des Memorandums für Frauen in Führung (MFF)⁸ zufolge sind in großen Unternehmen Frauen in Führungspositionen zwar auf dem Vormarsch: Danach entwickelte sich auf der Abteilungs- und Teamleiterebene der Anteil von 26,1% (2010) auf 27,7% (2012), und unter den Bereichsleitern wuchs die relative Bedeutung führender Frauen auf 15,6 Prozent an, was ein Plus von knapp 1,5 Prozentpunkten darstellt. Allerdings: Auf oberster Ebene reduzierte sich der Frauenanteil im Vergleich zu 2010. Waren es damals noch 6,4%, gab es 2012 nur noch 5,2% Frauen auf Vorstands- beziehungsweise Geschäftsführungsebene.

Zur nachhaltigen Fachkräftesicherung ist eine bessere Erschließung des Arbeitskräftepotentials von Frauen auch für Führungsaufgaben erforderlich. Maßnahmen, die darauf abzielen das Arbeitsvolumen und die Beschäftigungszeiten von Frauen zu erhöhen, steigern möglicherweise ebenso wie Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen auch Führungspositionen übernehmen können. Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Studie für Baden-Württemberg zum einen die Struktur der Frauenbeschäftigung in baden-württembergischen Betrieben sowie das Ausmaß und die Entwicklung der betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, zum anderen die Bestimmungsfaktoren für die Verbreitung der Frauen in Führungspositionen.⁹ Empirische Grundlage für die nachfolgende Analyse stellt das IAB-Betriebspanel, eine repräsentative Befragung in rund 1.200 baden-württembergischen Betrieben dar.¹⁰ Die verwendeten Daten stammen aus der Befragung im Sommer 2012, für den zeitlichen Vergleich werden die Ergebnisse der Befragungswellen 2008 und 2004, ergänzend teilweise auch die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel von 2002 an-

⁷ Vgl. Holst/Schimeta (2013, S. 3).

⁸ Das MFF befragte für seine Benchmark-Studie 2012 insgesamt 91.306 Mitarbeitende in zwölf deutschen Großunternehmen, davon 40.819 Frauen. Zitiert nach: Haufe Online Redaktion, 20.08.2013. Quelle: http://www.haufe.de/personal/hr-management/fuehrung-frauen-fuehren-aber-nicht-ganz-oben_80_193650.html

⁹ So wurde in einer aktuellen Befragung von LAB and Company (eines Personalberaters) von 509 Führungskräften, darunter 110 Frauen, warum es für Frauen immer noch schwierig ist, in Führungspositionen zu kommen, als Hauptgrund „die Nichtvereinbarkeit von Familie und Beruf“ genannt. Zitiert nach: Haufe Online Redaktion, 20.08.2013. Quelle: http://www.haufe.de/personal/hr-management/fuehrung-frauen-fuehren-aber-nicht-ganz-oben_80_193650.html.

¹⁰ Ausführliche Informationen zur Datenbasis finden sich im Anhang.

geführt.¹¹ Vergleiche mit Deutschland und Westdeutschland werden auf der Basis der von TNS Infratest und IAB bereitgestellten Standardtabellen vorgenommen.¹² Darüber hinaus werden entsprechende Angaben für die Bundesländer Bayern und Hessen nachrichtlich dokumentiert.¹³

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Im Kapitel 2 werden aktuelle Strukturdaten zur Frauenerwerbstätigkeit in Baden-Württemberg vorgestellt. Kapitel 3 analysiert, in welchem Maße die baden-württembergischen Betriebe Maßnahmen zur Chancengleichheit ergriffen haben. Kapitel 4 befasst sich im Rahmen einer deskriptiven Untersuchung mit dem Thema der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen, während im Kapitel 5 versucht wird, mit Hilfe von ökonomischen Verfahren betriebliche Determinanten für die unterdurchschnittliche Vertretung von Frauen auf der Führungsebene zu identifizieren.¹⁴ Im Kapitel 6 werden schließlich die wichtigsten Ergebnisse des Beitrags zusammengefasst.

2 Frauenbeschäftigung in Baden-Württemberg: Strukturdaten

2.1 Betriebliche Personalstruktur

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels waren 2012 in Baden-Württemberg rund 5,1 Mio. Personen erwerbstätig, 2,3 Mio. davon Frauen (vgl. Tabelle 1).¹⁵ Damit lag der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in Baden-Württemberg im Jahr 2012 bei 45% und damit um rd. zwei Prozentpunkte höher als in 2008.¹⁶ Dieser Anteil hat auch mit Blick auf 2002 nur leicht zugenommen. Bei der Betrachtung der Betriebsgrößenklassen und Branchen lassen sich deutliche Unterschiede in den Frauenanteilen an der Gesamtbeschäftigung erkennen. Wie auch in den Jahren zuvor sind Frauen mit einem Anteil von 54% am häufigsten im Dienstleistungsbereich (dort insbesondere im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen mit 79%) und im Öffentlichen Dienst (63%) zu finden. Im Baugewerbe und Verarbeitenden Gewerbe hingegen sind sie mit jeweils 19% und 28% deutlich unterrepräsentiert.¹⁷ Waren zum Vergleichszeitpunkt 2008 Frauen noch deutlich häufiger in Klein(st)betrieben beschäftigt, so hat sich der Frauenanteil über alle Betriebsgrößen hinweg seither weiter angeglichen. Zwar sind Frauen immer noch häufiger in kleinen und mittleren Betrieben mit bis zu 250 Mitarbeitern beschäftigt als in größeren Betrieben – der Beschäftigungsanteil von Frauen in der Betriebsgrößenklasse 500 und mehr Beschäftigte ist mit 38% deutlich niedriger als in kleineren Betrieben – jedoch hat sich vor allem der Anteil in Kleinstbetrieben im Vergleich zu 2008 um fünf Prozentpunkte verringert. Mit Blick auf die Branchen lassen sich solche Veränderungen im Vergleich zu 2008 allerdings nicht feststellen. Die Anteile der Frauen an der Gesamtbeschäftigung befinden sich auf einem ähnlichen Niveau wie 2008.

¹¹ Vgl. die Tabellen im Anhang dieses Berichts.

¹² Hinweis: Die Vergleichsangaben für Deutschland und Westdeutschland liegen zum Teil gar nicht oder nur in einer unterschiedlichen Gliederung vor. Sie sind zudem approximativ, da in den Tabellen nur gerundete Zahlenangaben enthalten sind.

¹³ Vgl. hierzu ausführlich die IAB-Betriebspanel-Auswertungen für Bayern von Kistler/Trischler u.a. (2013) sowie für Hessen von Nüchter/Larsen (2013).

¹⁴ Die Modellspezifikation und Vorgehensweise in Kapitel 5 basiert auf den einschlägigen Vorarbeiten von Strotmann/Weber (2005) sowie Klee/Marczak/Bohachova (2009).

¹⁵ In 2011 betrug die Gesamtzahl der Beschäftigten im Land rd. 4,95 Mio. Personen, davon rd. 2,16 Mio. Frauen (43,6%).

¹⁶ Für sämtliche Angaben bzgl. Veränderungen im Zeitablauf in diesem Abschnitt vgl. Tabelle A1 im Anhang.

¹⁷ Die Angaben für den Öffentlichen Dienst sowie für das Baugewerbe sind aufgrund geringer Fallzahlen statistisch eingeschränkt belastbar und daher mit Vorsicht zu interpretieren.

Bei der Betrachtung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland und in Westdeutschland ergibt sich ein ähnliches Bild wie in Baden-Württemberg. Einzig der Frauenanteil in der Betriebsgrößenklasse 500 und mehr Beschäftigte liegt hier um fünf Prozentpunkte höher als in Baden-Württemberg (43% vs. 38%).

Tabelle 1: Beschäftigungsanteile von Frauen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2012

	Baden-Württemberg	Deutschland	Westdeutschland
Frauenanteil in Prozent			
Insgesamt	45	46	45
1-4 Beschäftigte	43	47	46
5-19 Beschäftigte	51	51	51
20-99 Beschäftigte	44	45	44
100-249 Beschäftigte	48	46	45
250-499 Beschäftigte	43	43	42
500 u. mehr Beschäftigte	38	43	42
Verarbeitendes Gewerbe	28	26	25
Schlüsselbranchen	22	-	-
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	37	-	-
Baugewerbe*	19	15	16
Handel, Reparatur von Kfz	50	50	51
Dienstleistungen	54	55	55
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	40	-	-
Gesundheits- u. Sozialwesen	79	-	-
Sonstige DL	51	-	-
Öffentlicher Dienst u.a.*	63	58	56
Handwerk	33	-	-

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen, TNS Infratest.

Zwar waren 45% der Erwerbstätigen in Baden-Württemberg in 2012 Frauen, jedoch wird in Tabelle 2 deutlich, dass Frauen nicht auf allen Qualifikationsebenen auch gleichmäßig repräsentiert sind. So ist gut jeder zweite Beschäftigte (52%), der einer einfachen Tätigkeit nachgeht oder der für seine Arbeit eine abgeschlossene Lehre, Berufsausbildung oder Berufserfahrung benötigt (47%), weiblich. In höher qualifizierten Positionen, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern oder in Positionen mit Führungsfunktion, als tätige Inhaberin, Vorstand oder Geschäftsführerin waren Frauen mit 35% und 22% hingegen deutlich unterrepräsentiert. Jedoch lässt sich seit 2008 ein positiver Trend im Bereich der qualifizierten Tätigkeiten erkennen. So ist der Anteil von

Frauen, die Tätigkeiten ausüben, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss benötigen, seit 2008 um fünf Prozentpunkte gestiegen.¹⁸

Im Vergleich mit Deutschland fällt auf, dass der Anteil von Frauen an jenen Beschäftigten, die eine hochqualifizierte Tätigkeit ausüben, mit 35% in Baden-Württemberg deutlich niedriger ist als dort (41 %). Da der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Westdeutschland nahezu dem Anteil in Baden-Württemberg entspricht, ist von einem höheren Anteil an Frauen beim Ausüben von hochqualifizierten Tätigkeiten in Ostdeutschland auszugehen.

Tabelle 2: Beschäftigte Frauen nach Tätigkeits- und Qualifikationsstruktur

	Baden-Württemberg			Deutschland			Westdeutschland
	Beschäftigte insgesamt in Tsd.	Beschäftigte Frauen in Tsd.	Anteil Frauen in %	Beschäftigte insgesamt in Tsd.	Beschäftigte Frauen in Tsd.	Anteil Frauen in %	Anteil Frauen in %
Insgesamt	5.097	2.280	45	36.086	16.565	46	45
Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	1.137	591	52	7.431	4.004	54	54
Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit einer abgeschlossenen Lehre, Berufsausbildung oder Berufserfahrung	2.725	1.273	47	20.239	9.458	47	46
Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	748	260	35	4.784	1.941	41	37
Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen	274	60	22	2.059	484	24	23
Auszubildende	203	93	46	1.463	631	43	43
Beamtenanwärter/innen	7	3	47	44	19	43	44

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen, TNS Infratest.

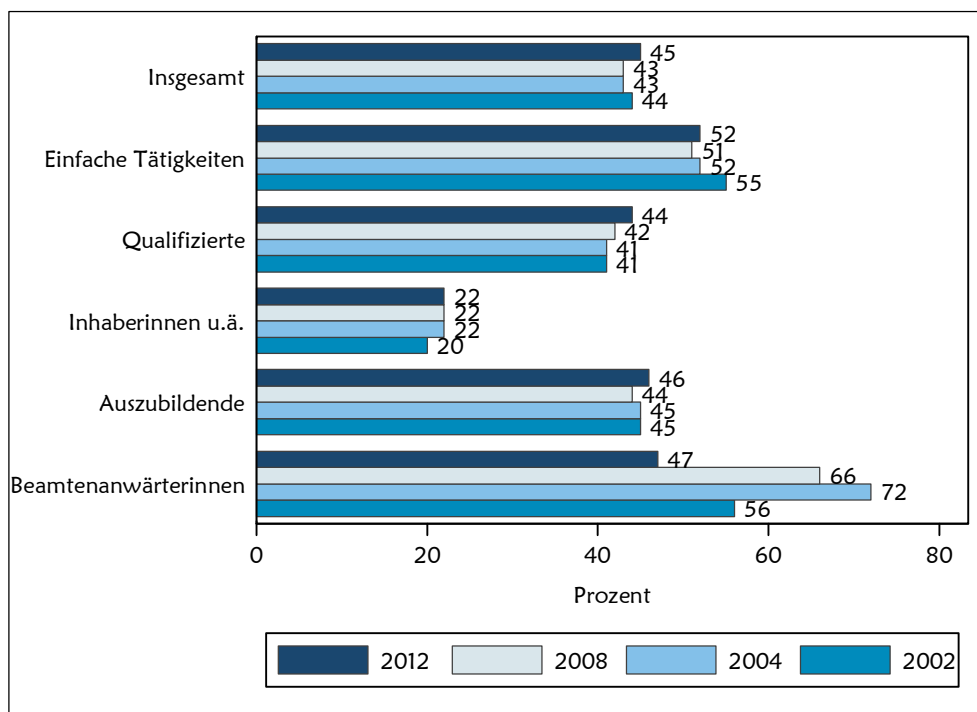
¹⁸ Für sämtliche Angaben bzgl. Veränderungen im Zeitablauf in diesem Abschnitt vgl. Tabelle A2 im Anhang (Quelle: Klee/ Marczak/Bohachova, 2009).

Nachrichtlich: Im Vergleich dazu weisen Hessen und Bayern folgende Qualifikationsstruktur auf:¹⁹

	Gesamtbeschäftigung	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit einer abgeschlossenen Lehre, Berufsausbildung oder Berufserfahrung	Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen
	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %
Bayern	46	57	45	40	22
Hessen	47	57	49	42	24

Nachfolgende Abbildung 1 verdeutlicht nun die Veränderung der Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen von 2002 bis 2012. Die Kategorie „Qualifizierte“ umfasst sowohl Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre, Berufsausbildung oder Berufserfahrung als auch Beschäftigte mit Hochschulabschluss (Universitäts- oder Fachhochschulabschluss). Obwohl der Anteil der beschäftigten Frauen über die Jahre weitestgehend konstant geblieben ist, lässt sich neben einem steigenden Trend zu einer erhöhten Erwerbsbeteiligung von qualifizierten Frauen (2012: 44% vs. 2002: 41%) seit 2008 auch wieder ein leichter Anstieg der Beschäftigung von Frauen, die einfache Tätigkeiten ausüben, erkennen.

Abbildung 1: Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen in 2012, 2008, 2004 und 2002; Anteile an der Gesamtbeschäftigung



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004, 2008 und 2012, IAW-Berechnungen

¹⁹ Vgl. Nüchter/Larsen (2013), Kistler/Trischler u.a. (2013).

2.2 Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigungsverhältnisse²⁰

In der letzten Dekade hat sich auch in Baden-Württemberg die Nutzung atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeitbeschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit sowie geringfügige Beschäftigung) stark ausgeweitet.²¹ Dabei sind Frauen in deutlich überproportionalem Ausmaß in Teilzeit beschäftigt als Männer. Unter sämtlichen Teilzeitbeschäftigten hielten sich in 2012 mit einem Anteil von jeweils rd. 13% die Gruppen jener, die weniger als 15 Wochenstunden bzw. 15-24 Wochenstunden arbeiten, in etwa die Waage. Der Anteil der Beschäftigten mit einem höheren Teilzeitdeputat als 60% (mehr als 24 Stunden pro Woche) betrug knapp 7%. Sind auch im IAB-Betriebspanel diesbezüglich keine geschlechtsspezifischen Angaben vorhanden, so lässt sich dennoch ableiten, dass bei den bereits erwerbstätigen Frauen noch ein großes Arbeitszeitpotenzial erschlossen werden könnte. Unter dem Label „Stärkung der vollzeitnahen Beschäftigung von Frauen“ ist daher inzwischen auch für die Politik die Erhöhung des Arbeitsvolumens von Frauen ein wichtiger Ansatzpunkt im Rahmen umfassender Strategien zur nachhaltigen Sicherung des Fachkräfteangebots – sowohl in Deutschland als auch in Baden-Württemberg.²²

Die Daten aus Tabelle 3 illustrieren zum einen, dass 77% aller Teilzeitbeschäftigten im Land Frauen sind und dass von sämtlichen in Baden-Württemberg beschäftigten Frauen 2012 gut die Hälfte (51%) in Teilzeit arbeitete.²³ Dabei liegt der Anteil weiblicher Teilzeitkräfte in Kleinbetrieben und mittelgroßen Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten über dem Anteil in größeren Betrieben. 2008 war diese Verteilung noch viel ausgeprägter; seither ist insbesondere in Kleinstbetrieben mit bis zu vier Beschäftigten der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen an allen Frauen von 72% auf 47% (wie auch der Anteil sämtlicher Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung von 52% auf 30%) eingebrochen.²⁴ Bei Betrachtung der Branchen fällt auf, dass der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten in Bereichen, die einen hohen Anteil von Frauenbeschäftigung aufweisen (vgl. Tabelle 2), wie Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (59%), Öffentlicher Dienst (58%)²⁵ und Handel und Reparatur (58%), besonders hoch ist. Diese Verteilung ließ sich auch schon zu den vorherigen Vergleichszeitpunkten erkennen.

²⁰ Mit Blick auf die unterschiedlichen Formen der Beschäftigung zeigt sich, dass mit Ausnahme der Leiharbeit Frauen im Vergleich zu Männern in sogenannten „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen häufiger tätig sind als Männer. Dies gilt insbesondere für die Teilzeitarbeit und die befristete Beschäftigung. Vgl. auch ausführlich Boockmann u.a.: „Nutzung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg“, (o.J.).

²¹ Laut amtlicher Statistik ist der starke Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung zum Großteil der Zunahme geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse geschuldet. Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2012: 56ff. Vgl. auch Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2013)

²² Vgl. auch Fußnoten 4 und 5.

²³ Dies ist ein Indiz dafür, dass Teilzeitbeschäftigung offenbar für Frauen eine häufig gewählte Strategie darstellt, um neben ihren familiären Aufgaben auch einer Erwerbsarbeit nachzugehen. So gaben laut Mikrozensus 2012 vier von fünf teilzeitbeschäftigten Frauen als Grund für die Teilzeittätigkeit „persönliche oder familiäre Verpflichtungen“ oder „Vollzeittätigkeit aus anderen Gründen nicht gewünscht“ an. Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg., 2013).

²⁴ Für sämtliche Angaben bzgl. Veränderungen im Zeitablauf in diesem Abschnitt vgl. Tabelle A3 im Anhang (Quelle: Klee/ Marczak/Bohachova, 2009).

²⁵ Die Angaben für den Öffentlichen Dienst sind aufgrund geringer Fallzahlen statistisch eingeschränkt belastbar und daher mit Vorsicht zu interpretieren.

Tabelle 3: Teilzeitbeschäftigung von Frauen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in 2012

	Teilzeitbeschäftigung					
	Baden-Württemberg				Deutschland	West-deutschland
	Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung in %	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in % [#]	Anteil der Frauen in Teilzeit an allen Frauen in %	Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten in %	Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten in %	Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten in %
Insgesamt	81	30	51	77	77	76
1-4 Beschäftigte	61	30	47	67	73	73
5-19 Beschäftigte	91	41	62	75	76	78
20-99 Beschäftigte	96	31	54	78	78	77
100-249 Beschäftigte	98	27	47	84	81	82
250-499 Beschäftigte	100	23	39	76	77	77
500 u. mehr Beschäftigte	100	21	44	80	77	76
Verarbeitendes Gewerbe	78	12	33	77	70	69
Schlüsselbranchen	71	9	27	75	-	-
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	83	19	39	78	-	-
Baugewerbe*	68	17	54	59	55	57
Handel, Reparatur von Kfz	84	36	58	79	81	80
Dienstleistungen	83	38	54	76	76	77
Wirtschaftliche/ wissenschaftliche DL	78	29	48	65	-	-
Gesundheits- u. Sozialwesen	91	53	59	89	-	-
Sonstige DL	84	37	52	72	-	-
Öffentlicher Dienst u.a.*	78	42	58	88	83	85
Handwerk	78	22	50	73	-	-

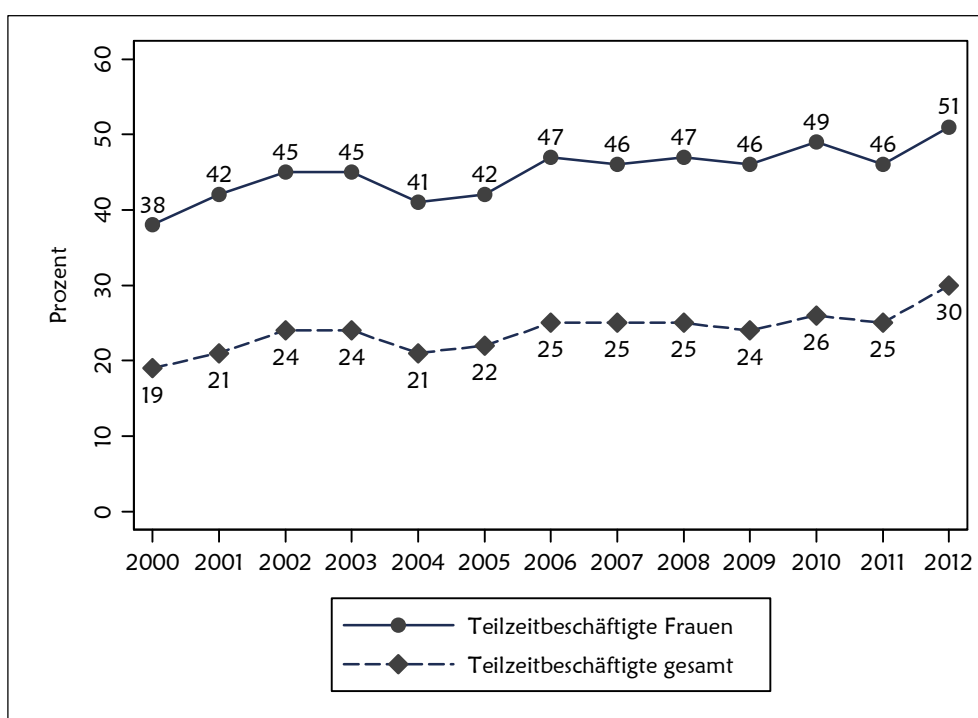
* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen, TNS Infratest.

[#] Hinweis: Die mit zunehmender Betriebsgröße (ab 19 Beschäftigten) deutliche Abnahme des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbelegschaft bedeutet keineswegs, dass es in größeren Betrieben auch absolut weniger Teilzeitbeschäftigung gibt. Vielmehr sind in den Betrieben ab 100 Beschäftigten, deren Anteil an allen Betrieben nur 3% ausmacht, fast 40% aller Teilzeitkräfte beschäftigt.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der gesamten Beschäftigung ist im Jahr 2012 nach sechs weitestgehend konstanten Jahren erstmalig wieder gestiegen (von 25% auf 30%). Zum Vergleich: In Deutschland und in Westdeutschland nahmen die entsprechenden Anteile ebenfalls um drei Prozentpunkte (von 25% auf 28%) bzw. um vier Prozentpunkte (von 25% auf 29%) zu. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen zeichnet sich ein ähnlicher Trend ab, auch wenn im Jahr 2010 bereits ein kurzzeitiger Anstieg erfolgt war. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen stieg von 2011 auf 2012 ebenfalls um fünf Prozentpunkte von 46% auf 51%. Es gibt also erheblich mehr Frauen als Männer, die teilzeitbeschäftigt sind, wobei der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei beiden Geschlechtern über die Zeit ansteigt. Zum Vergleich: In Deutschland und in Westdeutschland machte der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen an sämtlichen erwerbstätigen Frauen nur 46% bzw. 45% aus.

Abbildung 2: Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in Baden-Württemberg am 30. Juni, 2000 bis 2012



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

In Tabelle 4 und Abbildung 3 werden Struktur und Entwicklung von Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen genauer dargestellt. Zwar ist der Frauenanteil an der befristeten Beschäftigung insgesamt geringer als ihr Anteil an den Teilzeitbeschäftigten, jedoch lag auch dieser Wert 2012 in Baden-Württemberg deutlich über 50% und sogar auf einem höheren Niveau als 2008 (56% vs. 53%).²⁶ Besonders hoch war der Anteil in Kleinstbetrieben mit 1-4 Beschäftigten (83%), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (77%) sowie in Handel und Reparatur (77%).

²⁶ Für sämtliche Angaben bzgl. Veränderungen im Zeitablauf in diesem Abschnitt vgl. Tabelle A4 im Anhang (Quelle: Klee/ Marczak/Bohachova, 2009).

Tabelle 4: Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in 2012

	Befristete Arbeitsverträge					
	Baden-Württemberg				Deutschland	Westdeutschland
	Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten in %	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten in %	Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen Frauen in %	Anteil der Frauen an allen befristet Beschäftigten in %	Anteil der Frauen an allen befristet Beschäftigten in %	Anteil der Frauen an allen befristet Beschäftigten in %
Insgesamt	17	7	9	56	56	55
1-4 Beschäftigte	2	1	2	83	57	64
5-19 Beschäftigte	13	3	4	61	62	64
20-99 Beschäftigte	54	8	10	57	57	58
100-249 Beschäftigte	86	10	13	63	55	54
250-499 Beschäftigte	91	9	11	56	51	51
500 u. mehr Beschäftigte	94	9	11	46	53	52
Verarbeitendes Gewerbe	21	5	6	35	32	31
Schlüsselbranchen	28	5	6	28	-	-
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	17	4	6	48	-	-
Baugewerbe*	9	2	1	8	12	12
Handel, Reparatur von Kfz	12	5	8	77	65	65
Dienstleistungen	19	10	10	58	59	59
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	15	12	14	48	-	-
Gesundheits- u. Sozialwesen	21	11	10	77	-	-
Sonstige DL	21	8	8	54	-	-
Öffentlicher Dienst u.a.*	18	8	7	75	65	66
Handwerk	12	4	6	44	-	-

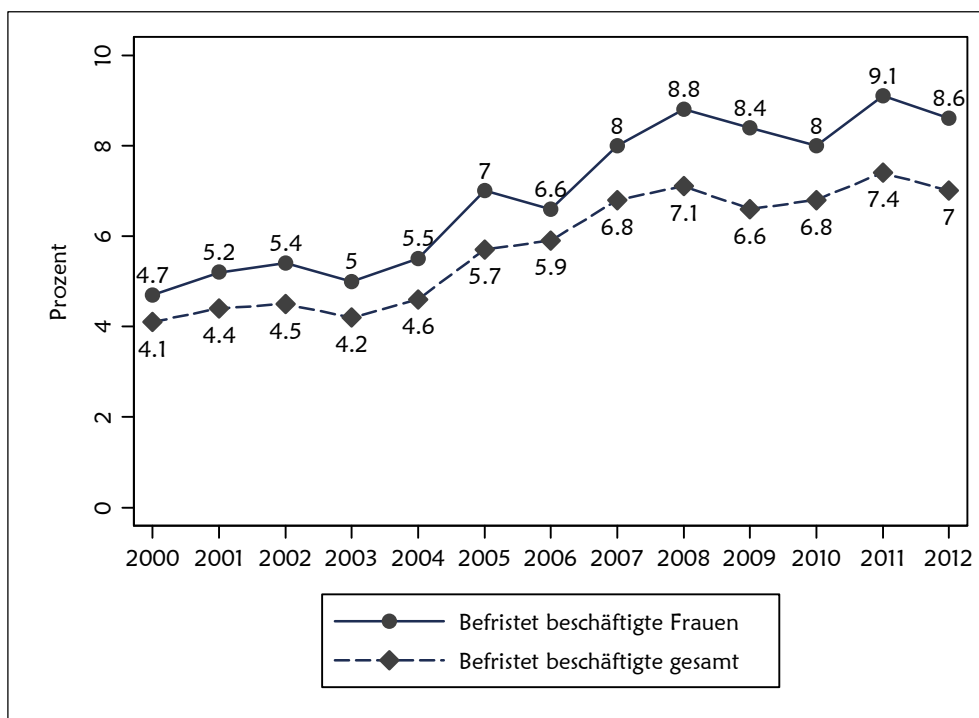
* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen, TNS Infratest.

Bei der befristeten Beschäftigung zeigt sich ein zunehmender Unterschied zwischen Frauen und Männern im Anteil derjenigen, die von dieser Art der atypischen Arbeit betroffen sind. Bei der Betrachtung des Anteils der befristet beschäftigten Frauen in Abbildung 3 lässt sich seit dem Jahr

2000 – trotz zahlreicher Schwankungen – ein Anstieg erkennen. 2012 ging jedoch sowohl der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen erwerbstätigen Frauen als auch der Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten nach einem kurzzeitigem Hoch in 2011 wieder zurück.

Abbildung 3: Anteil der befristet beschäftigten Frauen in Baden-Württemberg am 30. Juni, 2000 bis 2012



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

2.3 Zusammenfassung

Der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in Baden-Württemberg hat gegenüber 2008 um rd. zwei Prozentpunkte auf 45% zugenommen. Dabei sind Frauen häufiger im Dienstleistungsbereich (insbesondere im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen) und im Öffentlichen Dienst tätig. Waren Frauen in 2008 noch deutlich häufiger in Klein(st)betrieben beschäftigt, so hat sich der Frauenanteil über alle Betriebsgrößen hinweg weiter angeglichen.

Frauen sind nicht auf allen Qualifikationsebenen gleichmäßig vertreten. Gerade in höher qualifizierten Positionen, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern oder in Positionen mit Führungsfunktion waren sie 2012 deutlich unterrepräsentiert. Gegenüber 2008 lässt sich indes ein positiver Trend im Bereich der qualifizierten Tätigkeiten erkennen.

Mit Blick auf das Arbeitszeitvolumen zeigt sich, dass Frauen deutlich überproportional in Teilzeit beschäftigt sind. Dabei liegt der Anteil weiblicher Teilzeitkräfte in Kleinbetrieben und mittelgroßen Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten über dem Anteil in größeren Betrieben. Seit 2008 ist in Kleinstbetrieben mit bis zu vier Beschäftigten der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen an allen Frauen stark zurückgegangen. Zudem zeigt sich, dass der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigung in Branchen, die einen hohen Anteil von Frauenbeschäftigung aufweisen, besonders hoch ist.

Der Frauenanteil an der befristeten Beschäftigung ist zwar insgesamt geringer als ihr Anteil an den Teilzeitbeschäftigten, jedoch lag auch dieser Wert 2012 deutlich über 50% und sogar höher als 2008. Besonders hoch war der Anteil in Kleinstbetrieben mit 1-4 Beschäftigten, im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie in Handel und Reparatur. Am aktuellen Rand gingen sowohl der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen erwerbstätigen Frauen als auch der Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten wieder zurück.

3 Betriebliche Maßnahmen zur Förderung von 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 aktiv genutzt werden, dieses Ziel zu erreichen.²⁷ Während Maßnahmen wie die gezielte Förderung von Frauen sich direkt an Frauen wenden,²⁸ 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.

Die direkte Förderung von Frauen seitens der Betriebe ist sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland nur gering ausgeprägt. Laut Tabelle 5 engagieren sich nur 2% der Betriebe aktiv für die Förderung ihrer weiblichen Beschäftigten. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind hingegen, mit Ausnahme der Mitgliedschaft in einem Netzwerk familienfreundlicher Betriebe, deutlich weiter verbreitet.

Bei der Betrachtung einschlägiger betrieblicher Maßnahmen in Hessen und Bayern zeigt sich im Vergleich zu Baden-Württemberg, dass dort Angebote für Beschäftigte in Elternzeit etwas stärker verbreitet sind. Zudem zeichnet sich Bayern durch einen höheren Anteil an Betrieben aus, die sich in Sachen Kinderbetreuung finanziell oder anderweitig engagieren.

Allgemein lässt sich feststellen, dass, je größer das Unternehmen ist, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb durchgeführt werden.

Darüber hinaus sticht bei der Betrachtung der Branchen hervor, dass vor allem im Öffentlichen Dienst diese Maßnahmen deutlich häufiger vorzufinden sind als in anderen Branchen. Nur bei der Unterstützung der Kinderbetreuung erreicht das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen einen ähnlich hohen Wert wie der Öffentliche Dienst²⁹ (beide 15%). Über alle Branchen hinweg sind beliebte Maßnahmen vor allem die Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten (24%), Angebote für Beschäftigte in Elternzeit (6%) und Unterstützung bei der Kinderbetreuung (5%).

²⁷ Im Vergleich zu den vorangegangenen Wellen fiel die Befragung zu dieser Thematik in 2012 deutlich differenzierter aus. Vgl. Klee/Marczak/Bohachova (2009) sowie Tabelle A5 im Anhang.

²⁸ Hierzu zählen bspw. Mentoring-Programme, Frauenförderpläne, spezielle Weiterbildung oder betriebliche Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils.

²⁹ Die Angaben für den Öffentlichen Dienst sind aufgrund geringer Fallzahlen statistisch eingeschränkt belastbar und daher mit Vorsicht zu interpretieren.

Tabelle 5: Verbreitung von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in 2012

	Unterstützung bei oder finanzielle Beteiligung an Kinderbetreuung	Unterstützung für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen	Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten bei den Arbeitszeiten	Angebote für Beschäftigte in Elternzeit	Gezielte Förderung von Frauen	Mitglied im Netzwerk familienfreundlicher Betriebe	Andere Maßnahmen
Deutschland	6	4	24	7	2	1	4
Westdeutschland	6	4	24	7	2	1	4
Baden-Württemberg	5	4	24	6	2	1	3
Bayern [#]	8	4	24	8	2	1	4
Hessen [#]	5	4	24	9	2	1	5
1-4 Beschäftigte	3	4	13	2	1	0	1
5-19 Beschäftigte	5	4	27	6	2	0	3
20-99 Beschäftigte	11	6	38	11	2	2	5
100-249 Beschäftigte	17	11	62	33	6	4	11
250-499 Beschäftigte	37	23	74	30	11	16	15
500 u. mehr Beschäftigte	46	39	89	55	25	30	26
Verarbeitendes Gewerbe	3	2	23	4	1	0	2
Schlüsselbranchen	4	2	28	6	1	1	1
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	1	1	19	2	1	0	3
Baugewerbe*	2	4	15	1	0	0	0
Handel, Reparatur von Kfz	4	4	25	3	0	0	2
Dienstleistungen	7	4	25	7	2	1	3
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	4	3	20	7	1	1	4
Gesundheits- u. Sozialwesen	15	8	27	7	3	1	3
Sonstige DL	5	4	28	8	2	2	2
Öffentlicher Dienst u.a.*	15	19	58	36	16	3	7
Handwerk	2	2	22	4	0	0	1

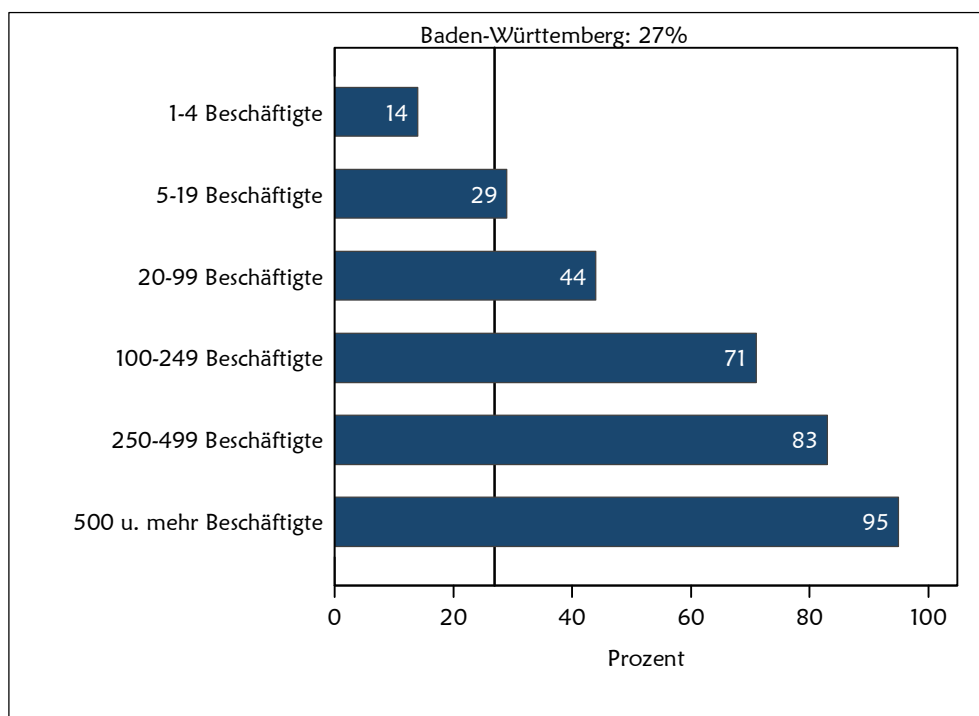
* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

[#] Vgl. Kistler/Trischler u.a. (2013) sowie Nüchter/Larsen (2013).

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

Abbildung 4 zeigt zum einen, dass der Anteil der Betriebe in Baden-Württemberg, die mindestens eine Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit durchführen, bei 27% liegt. Dies bedeutet gegenüber dem Jahr 2008 einen Anstieg um 21 Prozentpunkte. Zum anderen unterstützt sie die Aussage, dass in größeren Betrieben Chancengleichheit eher gefördert wird. Während fast alle (95%) Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten mindestens eine Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit aufweisen, erfüllen nur 14% der Kleinstbetriebe dieses Kriterium.³⁰

Abbildung 4: Anteil der Betriebe mit mindestens einer Maßnahme zur Förderung von Chancengleichheit nach Betriebsgrößenklassen in 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen

4 Verbreitung von Frauen in Führungspositionen

Einleitend wurde bereits anhand verschiedener aktueller Untersuchungen gezeigt, dass die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen zwar voranschreitet, aber gerade auf Vorstands- und Geschäftsführungsniveau kaum Fortschritte – zum Teil sogar Rückschritte – zu erkennen sind. Diese Befunde bezogen sich hauptsächlich auf die Großunternehmen. Das IAB-Betriebspanel erlaubt es indes, den Fokus auch auf die kleinen und mittleren Betriebe zu richten.

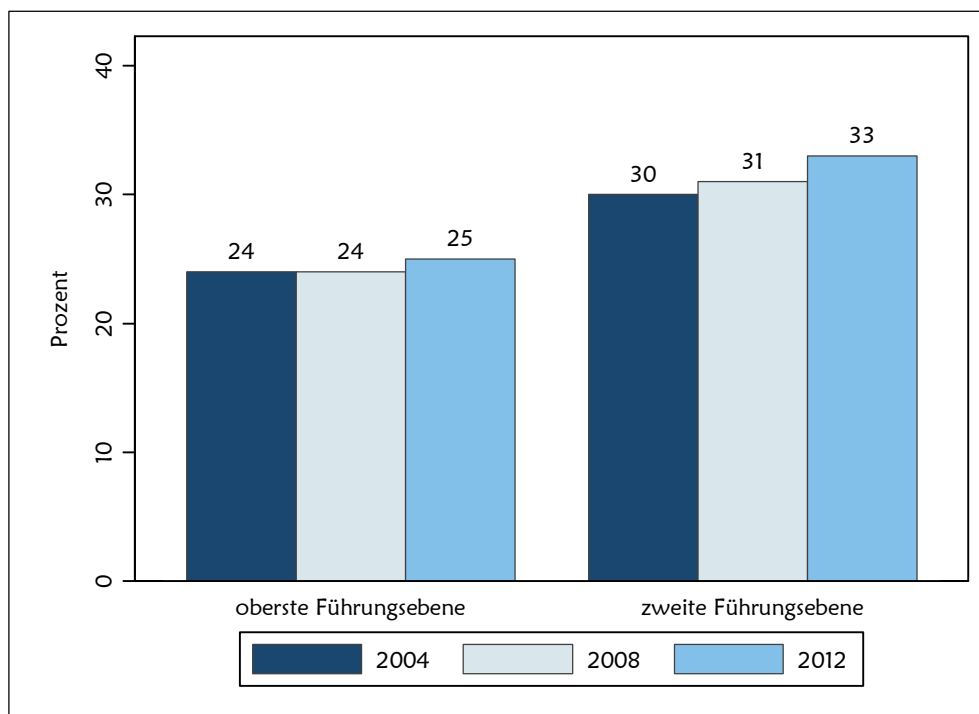
4.1 Aggregierte Ergebnisse für Baden-Württemberg

Die Prozentzahlen aus Abbildung 5 zeigen zwar, dass seit 2004 eine leichte Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte von 24 % auf 25% auf oberster Ebene und von 30% auf 33% auf zweiter

³⁰ Zwar ist die Wahrscheinlichkeit, dass in einem Großbetrieb, mindestens eine entsprechende Maßnahme durchgeführt wird, höher. Einschränkend muss jedoch angemerkt werden, dass es nicht bekannt ist, ob auch alle Beschäftigte Anspruch auf eine solche Maßnahme haben. Zudem ist auch nicht bekannt, wie hoch der „Druck“ im Betrieb ist, bspw. nicht Elternzeit zu gehen.

Führungsebene stattgefunden hat, dennoch sind Frauen (nicht nur) in Baden-Württemberg sowohl auf oberster als auch auf zweiter Führungsebene weiterhin deutlich unterrepräsentiert.³¹

Abbildung 5: Anteil weiblicher Führungskräfte in baden-württembergischen Betrieben nach Führungsebenen in 2004, 2008 und 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2004, 2008 und 2012, IAW-Berechnungen

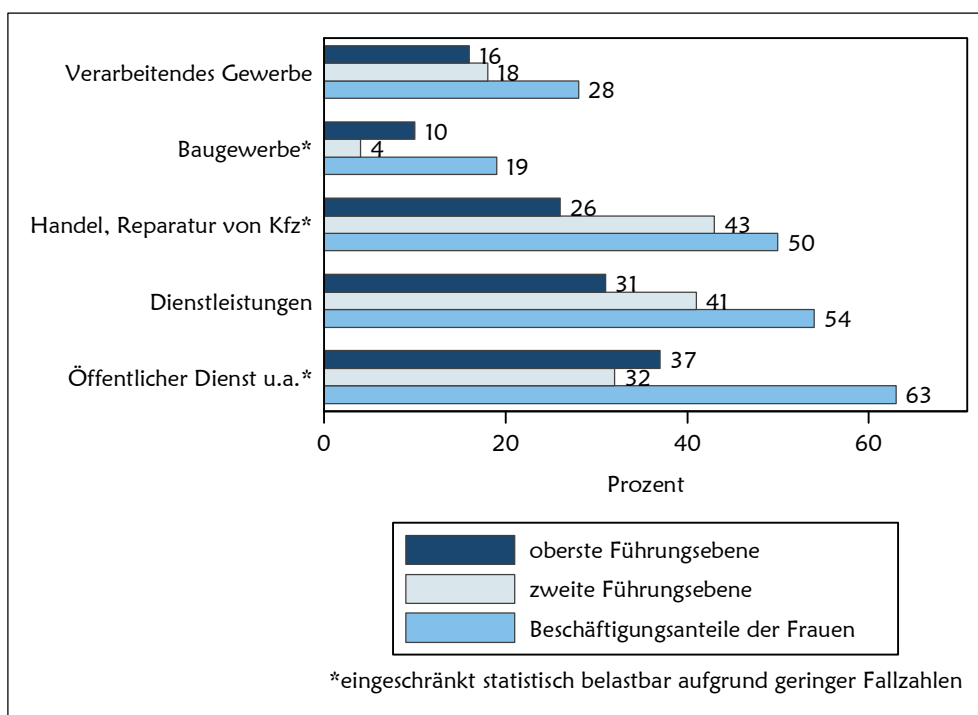
4.2 Disaggregation nach Branchen und Größenklassen

Beim Vergleich des Anteils von Frauen in Führungspositionen über die verschiedenen Branchen hinweg, werden deutliche Unterschiede sichtbar. So ist im Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe, Branchen, die eher männerdominiert sind, der Anteil von Frauen in der Führungsebene mit unter 18% besonders gering (vgl. Abbildung 6). In Branchen wie Handel, Dienstleistungen und Öffentlicher Dienst hingegen,³² in denen der Anteil der weiblichen Beschäftigten mindestens die Hälfte beträgt, sind Frauen überdurchschnittlich häufig in den Führungsebenen repräsentiert.

³¹ Mit Blick auf die Spitzenpositionen in den TOP-200 Unternehmen in Deutschland stellen Holst/Schimeta (2012, S. 3) fest: „Trotz der Selbstverpflichtung der Wirtschaft zu mehr Frauen in Führungspositionen waren 2012 nur 4 Prozent aller Vorstands- und fast 13 Prozent aller Aufsichtsratssitze [...] von Frauen besetzt.“ Der Grund für die große Diskrepanz gegenüber den Angaben aus dem IAB-Betriebspanel ist, dass im Betriebspanel Daten für Betriebe (inklusive Kleinst- und Kleinbetrieben sowie Filialen) aller Branchen und nicht für Gesamtunternehmen bzw. nur Großbetrieben erhoben werden.

³² Die Angaben für das Baugewerbe und für den Öffentlichen Dienst sind aufgrund geringer Fallzahlen statistisch eingeschränkt belastbar und daher mit Vorsicht zu interpretieren.

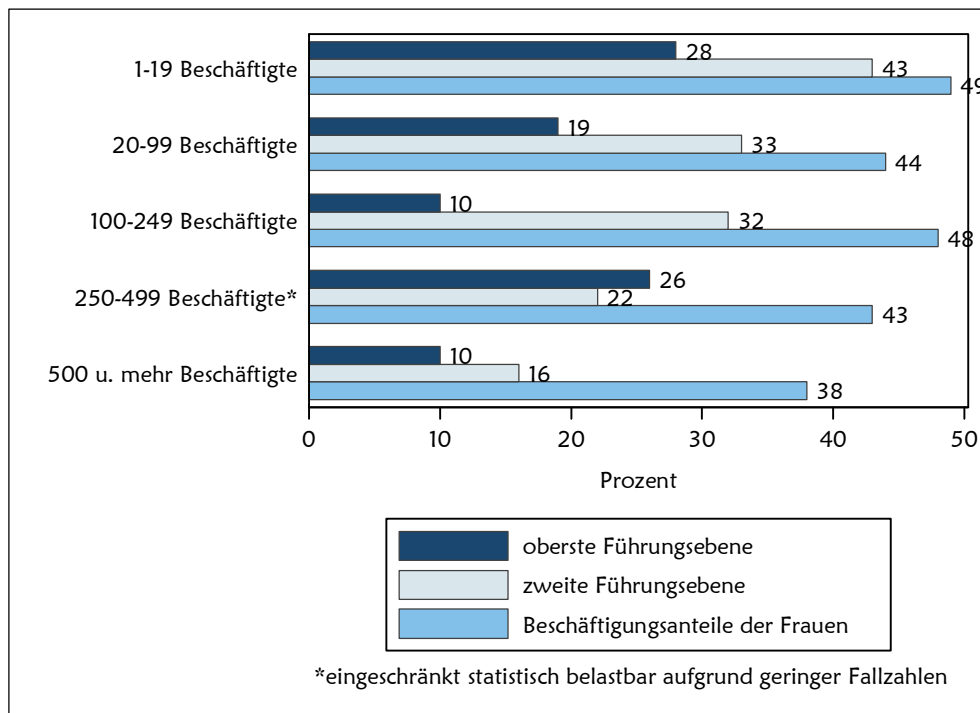
Abbildung 6: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Führungsebenen und Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung nach Branchen 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen

Auch in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen lassen sich Unterschiede in der Verteilung von Frauen in Führungspositionen erkennen. Wie Abbildung 7 zeigt, nimmt mit steigender Betriebsgröße, das bedeutet gleichzeitig mit sinkendem Frauenanteil, die Häufigkeit von Frauen in Führungspositionen ab. Während in Kleinbetrieben der Anteil von Frauen auf der obersten Ebene (28%) und in der zweiten Führungsposition (43%) überdurchschnittlich hoch ist, sind in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten nur noch 10% der Frauen in der obersten Führungsposition und 16% in der zweiten Führungsposition.

Abbildung 7: Anteil weiblicher Führungskräfte nach Führungsebenen und Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung nach Beschäftigtengrößenklassen 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen

4.3 Disaggregation nach Frauenanteil im Betrieb

Um das vorherrschende geschlechtsspezifische Muster in der Besetzung von Führungspositionen eingehender zu beleuchten, werden die Betriebe nachfolgend in drei Gruppen unterteilt: Männerdominierte, frauendominierte und ausgeglichene Betriebe. Achatz (2005, S. 278) definiert männerdominierte Betriebe als solche, die einen Frauenanteil von weniger als 30% aufweisen, ausgeglichene Betriebe als solche mit einem Frauenanteil zwischen 30% und 70% und frauendominierte Betriebe mit einem Frauenanteil von mehr als 70%.³³

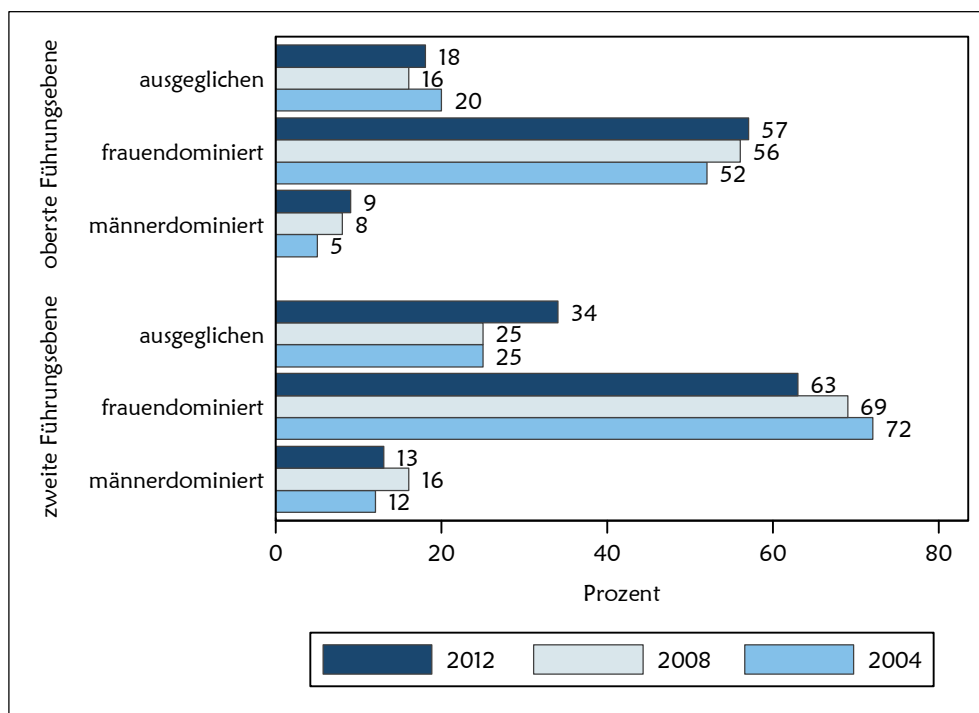
Wendet man dieses Muster auf die Betriebsgrößenklassen und Branchen an (vgl. Tabelle 1), wird deutlich, dass größere Betriebe eher männerdominiert, kleinere Betriebe dagegen weitestgehend ausgeglichen sind. Noch deutlicher sind die Unterschiede bei der Betrachtung der verschiedenen Branchen. Branchen wie Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sind eher frauendominiert, Berufe aus den Branchen des Verarbeitenden Gewerbes und dem Baugewerbe hingegen eher männerdominiert.

Aus Abbildung 8 wird deutlich, dass der Anteil weiblicher Führungskräfte der obersten und zweiten Führungsebene in frauendominierten Betrieben deutlich ausgeprägter ist als in ausgeglichenen oder männerdominierten Betrieben. So waren 2012 57% der Führungspositionen in frauendominierten Betrieben mit Frauen besetzt, wohingegen dies nur für 18% in ausgeglichenen Betrie-

³³ Wir folgen hierbei der Vorgehensweise von Fischer, G. u.a. (2009), S. 14. Anzumerken gilt, dass diese Festlegung der Grenzwerte, die in der Literatur uneinheitlich erfolgt, nicht auf theoretischen Begründungen, sondern auf empirischen Beobachtungen beruht.

ben und 9% in männerdominierten Betrieben der Fall war. Bei der zweiten Führungsebene ergibt sich ein ähnliches Bild. 63% der Führungspositionen in frauendominierten Betrieben waren mit weiblichen Beschäftigten besetzt, jedoch nur 34% in ausgeglichenen und 13% in männerdominierten Betrieben. In der zeitlichen Entwicklung wird sichtbar, dass der Anteil von Frauen in der obersten Führungsebene in allen Bereichen gestiegen ist. Für die zweite Führungsebene lässt sich diese Aussage nicht so einfach bestätigen. Hier ist beispielsweise der Anteil der Frauen in zweiter Führungsebene in frauendominierten Betrieben seit 2004 deutlich gefallen, in ausgeglichenen Betrieben jedoch deutlich gestiegen.

Abbildung 8: Anteil weiblicher Führungskräfte der obersten und der zweiten Führungsebene nach männerdominierten, frauendominierten und ausgeglichenen Betrieben 2012, 2008 und 2004



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2004, 2008 und 2012, IAW-Berechnungen

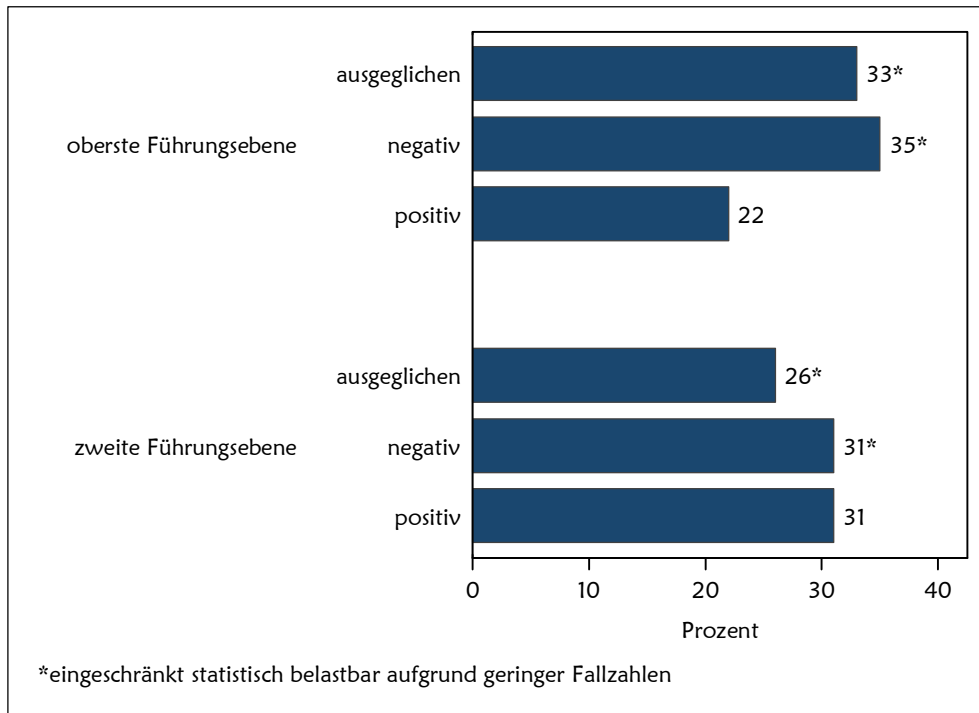
4.4 Disaggregation nach betrieblichen Erfolgsindikatoren

In den folgenden Abbildungen wird eruiert, ob sich aus den Daten des IAB-Betriebspanels Indizien dafür finden lassen, dass Frauen in Führungspositionen zu einem höheren Unternehmenserfolg beitragen.³⁴ Da das IAB-Betriebspanel einen relativ geringen Informationsgehalt über den Unternehmenserfolg bietet, werden dazu die relevanten Daten zur Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung als Quelle für die Bildung von Erfolgsindikatoren genutzt. Einzelne Untersuchungsaspek-

³⁴ "The Benefits of Gender Diversity Are Clear: Fully 90 percent of the executives interviewed as part of our 2012 study reported seeing a connection between diversity and their companies' success." (Dyrchs/Strack, 2012, S. 2) Hierbei soll nicht unterstellt werden, dass Frauen in Führungspositionen per se erfolgreicher als Männer seien. Vielmehr wird in Anlehnung an die aktuelle Managementliteratur (Stichwort: „Diversity Management“) angenommen, dass eine (auch geschlechtsspezifische) Vielfalt im Management („Gender Diversity“) zu Synergieeffekten führen kann, die sich mittelbar (über das Betriebsklima, Mitarbeitermotivation etc.) auch auf das Unternehmensergebnis positiv auswirken können.

te sind Kenngrößen wie Wachstum des Umsatzes pro Beschäftigten, Ertragslage des Betriebs sowie die erwartete Geschäftsentwicklung des Betriebs. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die Ergebnisse aus Abbildung 9, 10 und 11 lediglich eingeschränkt statistisch belastbar.

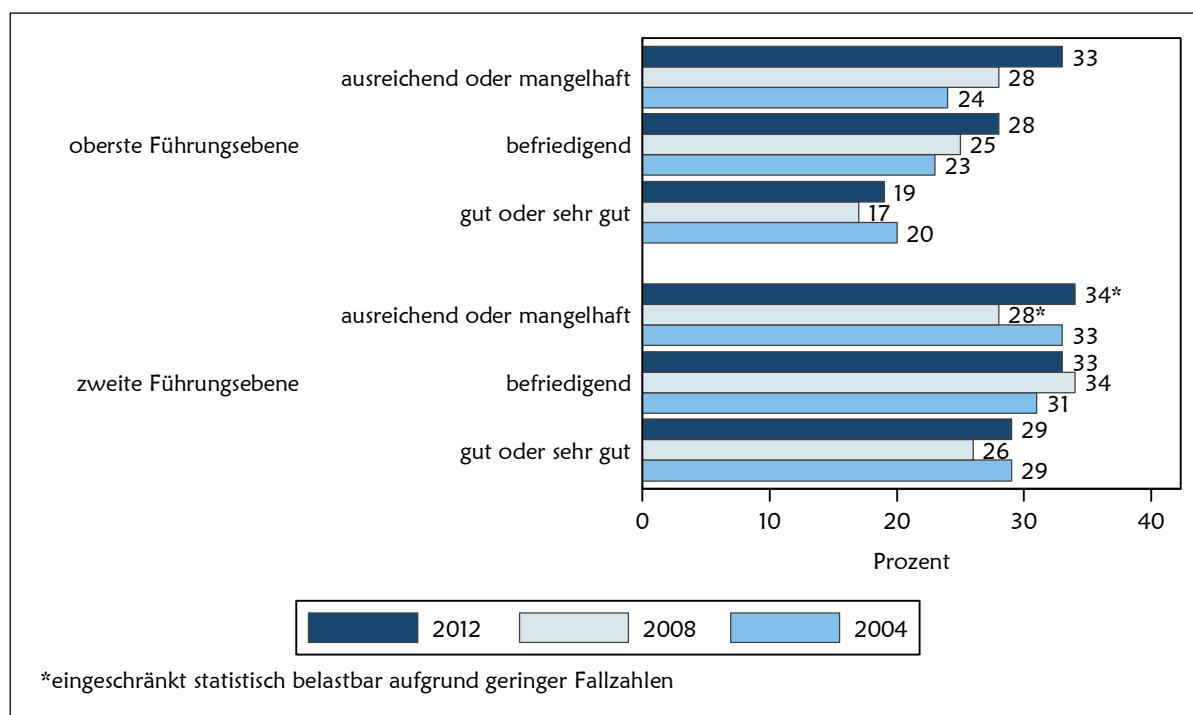
Abbildung 9: Anteil weiblicher Führungskräfte der obersten und der zweiten Führungsebene nach dem Jahresergebnis im letzten Geschäftsjahr



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen

Der Frauenanteil in Betrieben, die im letzten Geschäftsjahr ein ausgeglichenes oder negatives Jahresergebnis erzielten, ist vor allem in der obersten Führungsebene überdurchschnittlich hoch. Liegt der durchschnittliche Frauenanteil in der obersten Führungsebene in Baden-Württemberg bei 25% (vgl. Abbildung 5), so liegt er in Betrieben, die ein negatives Jahresergebnis erzielt hatten, um 10 Prozentpunkte höher (vgl. Abbildung 9). Für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene lässt sich hingegen keine eindeutige Aussage treffen. Der Anteil weiblicher Führungspositionen ist in Betrieben mit negativem als auch positivem Jahresumsatz identisch.

Abbildung 10: Anteil weiblicher Führungskräfte der obersten und der zweiten Führungsebene nach der Ertragslage des Betriebs in 2012, 2008 und 2004

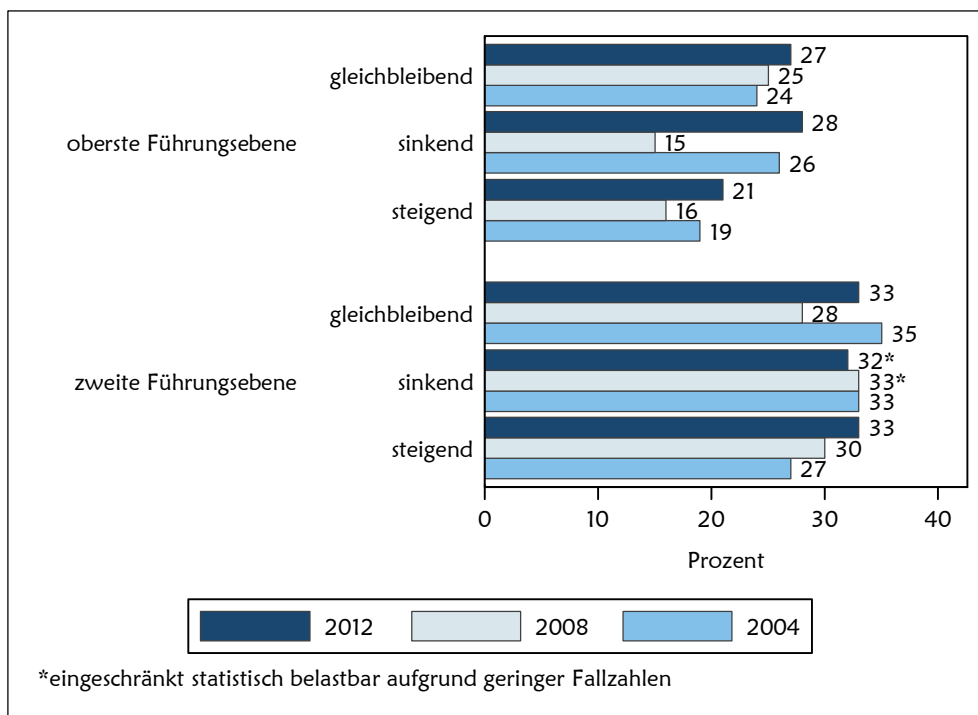


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2004, 2008 und 2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung 10 beschreibt die Entwicklung des Anteils weiblicher Führungspositionen nach der Ertragslage des Betriebes seit 2004. Daraus lässt sich ein Trend zu einem etwas höheren Frauenanteil in der obersten Führungsebene von Betrieben mit einer ausreichenden oder mangelhaften Ertragslage erkennen, der sich über die Jahre hinweg verstärkt. Für den Anteil weiblicher Führungskräfte auf zweiter Führungsebene lässt sich keine klare Tendenz erkennen. Der Anteil von Frauen auf der zweiten Führungsebene scheint in Betrieben mit einer ausreichenden oder befriedigenden Ertragslage allerdings höher als in Betrieben mit guter Ertragslage zu sein.

Untersucht man den Anteil weiblicher Führungskräfte nach der erwarteten Geschäftsentwicklung der Betriebe, so fällt zumindest im Vergleich der Jahre 2012 und 2004 ein ähnlicher Trend in der obersten Führungsebene auf. So waren nur 21% der obersten Führungskräfte in Betrieben mit einer erwarteten steigenden Geschäftsentwicklung weiblich besetzt. Bei einer gleichbleibenden erwarteten Geschäftsentwicklung waren es 27%, bei einer sinkenden Erwartung 28%. Das Jahr 2008 bildet allerdings eine Ausnahme. In diesem Jahr war der Frauenanteil in der obersten Führungsebene in Betrieben mit sinkenden und steigenden erwarteten Geschäftsentwicklung auf einem nahezu identisch niedrigen Level, wohingegen der Anteil in Betrieben mit einer gleichbleibenden erwarteten Geschäftsentwicklung mit 10 Prozentpunkten deutlich höher war. Auch in Abbildung 11 lässt sich kein eindeutiger Trend des Frauenanteils in zweiter Führungsebene erkennen, außer, dass der Anteil von Frauen in Betrieben mit einer erwarteten steigenden Geschäftsentwicklung seit 2004 zugenommen hat.

Abbildung 11: Anteil weiblicher Führungskräfte der obersten und der zweiten Führungsebene nach der erwarteten Geschäftsentwicklung des Betriebs in 2012, 2008 und 2004, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2004, 2008 und 2012, IAW-Berechnungen

5 Betriebliche Determinanten der geringen Verbreitung von Frauen in Führungspositionen

5.1 Hintergründe

Die deskriptiven Auswertungen in Kapitel 4 haben gezeigt, dass die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen mit betrieblichen Merkmalen wie Branchenzugehörigkeit oder Betriebsgröße zusammen hängt. Weitere Betriebsfaktoren wie Personalstruktur, Personalpolitik und Arbeitszeitgestaltung könnten Aufschluss darüber geben, was die stärkere Verbreitung von Frauen in Führungspositionen in südwestdeutschen Betrieben behindert oder u. U. auch fördert. Diese Faktoren sollen im Weiteren mithilfe einer multivariaten Analyse in einem einheitlichen Modellrahmen aufgegriffen werden. Eine wesentliche Grundlage hierfür stellen die IAW-Analysen der Chancengleichheitsthematik aus früheren Wellen des IAB-Betriebspanels dar.³⁵ Neu an dieser Studie ist, dass mit relevanten Informationen aus nunmehr vier Wellen (2002, 2004, 2008, 2012) eine panelökonomische Analyse, die zeitliche Abhängigkeiten berücksichtigt, möglich wird. Insbesondere die Frage nach der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Chancengleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen kann nunmehr unter Berücksichtigung der zeitlichen Verzögerung, mit der die Maßnahmen ihre Wirkung entfalten, und der zeitlichen Dynamik besser adressiert werden.

³⁵ Vgl. ausführlich Klee/Marczak/Bohachova (2009) und Strotmann/Weber (2005).

Dass Frauen in Führungspositionen bundesweit weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind, hat nicht nur betriebsspezifische Gründe. Selbst die gängige betriebliche Anforderung oder zumindest die Erwartung, dass eine Führungskraft dem Unternehmen zeitlich uneingeschränkt zur Verfügung steht, ist u. a. in der traditionellen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau – Beruf vs. Familie – verankert. Wie oben bereits gesehen, werden Teilzeitstellen ganz überwiegend von Frauen besetzt. Wachsende Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung fördern zwar den (Wieder)Einstieg von Müttern in die Erwerbstätigkeit, allerdings nicht auch deren beruflichen Aufstieg. Der Anspruch einer Frau auf eine Führungsrolle im beruflichen Leben wird i.d.R. immer noch (auch von Frauen selbst) im Spannungsfeld zwischen Karriere und Kind oder Familie wahrgenommen. Obwohl aktive Vaterschaft durch Elternzeitregelung und andere Initiativen gefördert und auch immer mehr gelebt wird, wird das „Risiko“ einer längeren Karriereunterbrechung im Zusammenhang mit Kindererziehung weiterhin überwiegend mit Frauen in Verbindung gebracht. Tatsächlich blieben Frauen in Führungspositionen bisher wesentlich öfter kinderlos als ihre männlichen Kollegen.

Dennoch sind betriebliche Bedingungen für die Erreichbarkeit von Führungsetagen für Frauen oftmals ausschlaggebend. So können betriebliche Maßnahmen der Flexibilisierung in Bezug auf Arbeitszeit, -ort und -abläufe wie auch Rücksichtnahme oder aktive Unterstützung der Mitarbeiterinnen bei den familiären Betreuungspflichten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentlich erleichtern. Damit eröffnen sich für Frauen auch mehr Möglichkeiten, Karriere- oder Aufstiegsziele zu verfolgen, ohne den Kinderwunsch verschieben oder gar opfern zu müssen. Betriebliche Maßnahmen in Bezug auf Chancengleichheit von Männern und Frauen oder auf familienfreundliche Bedingungen senden zudem ein deutliches Signal gegen gängige Vorurteile in Bezug auf weibliche Karriereverläufe und -muster. Damit gewinnen die Unternehmen qualifizierte, motivierte Mitarbeiterinnen und können betriebsspezifisches Humankapital auch im Hinblick auf Führungsaufgaben besser erhalten. Zudem stellt die stärkere Einbindung von weiblichen Fachkräften im Erwerbsleben eine wichtige personalpolitische Lösungsstrategie für die drohenden, strukturell und demografisch bedingten Fachkräftengpässe dar.

Das IAB-Betriebspanel enthält in den Wellen 2002, 2004, 2008 und 2012 Angaben zu den Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses, der Chancengleichheit und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nachfolgend werden mit diesen Daten zwei Modellvarianten geschätzt, die abbilden (1), ob Frauen in den Chefetagen eines Betriebs (erste und/oder zweite Führungsebene) überhaupt vertreten sind (Probit-Modelle) und (2), welchen Anteil weibliche Führungskräfte an allen Führungskräften im Betrieb ausmachen. Weitere methodische Anmerkungen zum Vorgehen sind im nächsten Abschnitt enthalten (Tobit-Modelle). Die Ergebnisse der Panel-schätzung werden auch im Hinblick auf erwartete Zusammenhänge mit den betrieblichen Determinanten im Abschnitt 5.3 erläutert.

5.2 Modellspezifikation und methodische Anmerkungen

In der ersten Modellvariante (Probit-Modell) nimmt die zu erklärende Variable den Wert Eins an, wenn mindestens eine Frau auf der ersten oder zweiten Führungsebene im Betrieb vorhanden ist, ansonsten den Wert Null. In diesem Modell wird untersucht, welche betrieblichen Faktoren und Maßnahmen zur Erklärung beitragen, ob Frauen die Führungsetagen überhaupt erreichen. Die zweite Modellvariante (Tobit-Modell) nutzt darüber hinaus die Information, welchen Anteil Frauen an den Führungskräften der ersten und (soweit vorhanden) der zweiten Ebene stellen. Diese Variable kann beliebige Werte zwischen Null und Eins annehmen, wobei diese beiden Werte besonders

häufig in der Stichprobe enthalten sind: in vielen Betrieben sind Frauen in Führungspositionen entweder gar nicht vorhanden oder in kleinen Betrieben mit nur einer Führungskraft beträgt dieser Anteil 100% (=1), wenn die einzige Führungsposition von einer Frau besetzt ist. Bei der Schätzung wird diese Tatsache entsprechend berücksichtigt.

Die erklärenden Variablen sind für beide Modellvarianten gleich. Im Fokus stehen die Variablen, die angeben, ob der Betrieb Maßnahmen zur gezielten Frauenförderung und Chancengleichheit in den Jahren 2002, 2004 und 2008 ergriffen hat. Eine weitere Variable gibt an, ob im Betrieb Reintegrationsmaßnahmen während und nach der Elternzeit wie Kontaktangebote oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung angeboten wurden. Diese Maßnahmen kommen tendenziell sowohl Müttern als auch Vätern zugute, können aber angesichts der Tatsache, dass Elternzeit überwiegend und länger von Frauen genommen wird, für weibliche Beschäftigte, darunter auch Führungskräfte, von höherer Bedeutung sein. Bei der Untersuchung solcher Wirkungszusammenhänge muss berücksichtigt werden, dass nicht nur Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit den Verbreitungsgrad der Frauen in Führungspositionen positiv beeinflussen können, sondern auch die Verbreitung von Maßnahmen selbst mit der Präsenz oder Anteil der Frauen unter Führungskräften zusammenhängen kann. Um daraus erwachsenden methodischen Endogenitätsproblemen vorzubeugen und gleichzeitig die zeitliche Verzögerung bei der Wirkung der Maßnahmen zu berücksichtigen, werden die Maßnahmen-Variablen verzögert in die Schätzung aufgenommen. D.h. es wird in jeder Welle die Information genutzt, ob die entsprechenden Maßnahmen vor zwei bzw. vier Jahren im Betrieb bereits existierten.

Weitere erklärende Variable stellen diverse Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung (Arbeitszeitkonten, Teilzeitquote unter Frauen) dar, die in der Praxis für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wesentliche Rolle spielen. Kontrollvariablen wie Tarifbindung, Existenz eines Betriebsrates,³⁶ Frauenanteil in der Belegschaft, Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit usw. beinhalten zum Teil Informationen, deren Zusammenhang mit der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen bereits bei deskriptiven Befunden deutlich wurde. Tabelle 6 enthält eine detaillierte Übersicht über die möglichen Einflussgrößen und deren Ausprägungen.³⁷

Ab der Welle 2009 wurde die Branchensystematik im IAB-Betriebspanel verändert. Da Branchenzugehörigkeit einen Zusammenhang mit dem Frauenanteil in Führung aufwies, gehören Branchendummies zu den wichtigsten Kontrollvariablen der multivariaten Analysen. Um Strukturbrüche möglichst zu vermeiden oder vernachlässigbar zu halten, wurden zum einen weitgehend vergleichbare Branchenaggregate gebildet und zum anderen für eine kleine Zahl der Betriebe, die aufgrund der geänderten Klassifizierung eine Änderung der Branchenzugehörigkeit in 2012 gegenüber 2008 aufweisen, die alte Branchenzuordnung herangezogen.

Die beiden Modellvarianten (Probit und Tobit) werden zum einen für die gesamte Stichprobe, zum anderen nur für Betriebe ab 20 und ab 100 Beschäftigten geschätzt. Die zusätzliche Trennung nach der Betriebsgröße erfolgt vor dem Hintergrund deskriptiver Befunde, dass zwischen Klein- und

³⁶ Mit Blick auf die gewerkschaftliche Programmatik wäre von einer Tarifbindung und/oder der Existenz eines Betriebsrates grundsätzlich ein positiver Einfluss auf die betriebliche Förderung von Chancengleichheit sowie von Frauen in Führungspositionen zu erwarten. Vgl. auch Strotmann/Weber (2005, S. 22). In den beiden vorherigen einschlägigen IAW-Kurzberichten 6/2005 und 5/2009 konnte indes kein derartiger Zusammenhang nachgewiesen werden.

³⁷ Eine nähere Erläuterung der erwarteten Zusammenhänge ist in Strotmann/Weber (2005) dargestellt und wird zudem bei der Interpretation der Schätzergebnisse im nächsten Abschnitt aufgegriffen.

Großbetrieben erhebliche Unterschiede in der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen und sehr wahrscheinlich in zugrundeliegenden Prozessen der Besetzung von Führungspositionen existieren. Darüber hinaus werden alle Modelle nur für die oberste Führungsebene geschätzt.

Tabelle 6: Operationalisierung relevanter Einflussgrößen der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen anhand des IAB-Betriebspanels, Wellen 2012, 2008, 2004 und 2002

Einflussgröße	Operationalisierung
Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen	
Betriebliche Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses	0: Keine gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses 1: Gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses
Chancengleichheit	0: Weder Vereinbarungen noch freiwillige Initiativen und keine Stelle zur Förderung der Chancengleichheit 1: Vereinbarungen und/oder freiwilliger Initiativen vorhanden und/oder Stelle für Chancengleichheit in 2002 vorhanden
Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
Reintegrationsmaßnahmen während/ nach Babypause und Kinderbetreuung	0: Weder Kinderbetreuung noch betriebliche Kontaktangebote 1: Kinderbetreuung und/oder Kontaktangebote vorhanden
Existenz von Arbeitszeitkonten	0: Arbeitszeitkonten sind weder vorhanden noch geplant 1: Arbeitszeitkonten sind vorhanden
Teilzeitquote der Frauen	Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen weiblichen Beschäftigten in %
Industrielle Beziehungen	
Tarifbindung	0: Kein Tarifvertrag vorhanden 1: Gültigkeit eines Flächen- oder Haustarifvertrags
Existenz eines Betriebsrates	0: Kein Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung 1: Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung vorhanden
Betriebspezifische Kontrollvariablen und Branchen- und Zeiteinflüsse	
Frauenanteil im Betrieb	Anteil der Frauen unter den Beschäftigten am 30. Juni 2012 in %
Akademikerinnenanteil unter den Frauen	Anteil von Hochschul- oder FH-Absolventinnen an den Frauen am 30. Juni 2012 in %
Betriebsgröße	Logarithmierte Anzahl der Beschäftigten zum 30.06.2012
Alter des Betriebs	0: Vor 1990 gegründet 1: 1990 oder später gegründet
Branchenzugehörigkeit	Referenzkategorie: Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes - Land-/Forstwirtschaft - Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe - Baugewerbe - Handel und Reparatur - Unternehmensnahe Dienstleistungen - Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen - Sonstige Dienstleistungen - Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung
Jahresdummies	Referenzkategorie: 2004 - Welle 2008 - Welle 2012

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004, 2008 und 2012, eigene Darstellung.

5.3 Ergebnisse der Panelschätzungen

Tabelle 7 fasst die Ergebnisse der Panelanalyse für die erste und zweite betriebliche Führungsebene überblicksartig zusammen. Dabei wird mit „+“ oder „-“ die Richtung des Zusammenhangs (auf mindestens 10%-Niveau) statistisch signifikanter Variablen angegeben³⁸ und mit „0“ von Variablen ohne einen statistisch gesicherten Einfluss. Der Anhang enthält die vollständigen Ergebnisse unter Angabe aller geschätzten Koeffizienten und p-Werte.

Tabelle 7: Vereinfachte Darstellung³⁹ der Ergebnisse der multivariaten Probit- und Tobit-Analysen der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen auf der ersten und/oder zweiten Führungsebene gesamt für alle Betriebe

Abhängige Variable:	Präsenz der Frauen in Führungspositionen	Anteil der Frauen in Führungspositionen
Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und Vereinbarungen zur Chancengleichheit		
Weibliche Nachwuchsförderung	+	+
Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen	0	0
Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und verbesserte berufliche Chancen von Frauen		
Reintegrationsmaßnahmen und Kinderbetreuung	-	-
Teilzeitquote der Frauen	0	0
Arbeitszeitkonten	0	0
Industrielle Beziehungen		
Tarifgebundenheit	0	0
Betriebsrat	0	0
Betriebspezifische Kontrollvariablen, Branchen- und Zeiteinflüsse (nur statistisch signifikante Ergebnisse)		
Frauenanteil im Betrieb	+	+
Weiblicher Qualifiziertenanteil (mit Hochschulabschluss)	+	0
Log. Beschäftigtenzahl	+	0
Handel und Reparatur	0	-
Öffentlicher Dienst u.a.	0	-
Welle 2012	+	+

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004, 2008 und 2012, IAW-Berechnungen.

³⁸ Signifikant oberhalb des 10%-Niveaus. Die entsprechenden p-Werte finden sich in den Tabellen 8 und 9 im Anhang.

³⁹ Angegeben sind hier nur die Vorzeichen (die Richtung) der marginalen Effekte, bei Dummy-Variablen der diskreten Effekte bei einer Änderung des Wertes von 0 auf 1. Die exakten Werte finden sich in den Tabellen A6 und A7 im Anhang.

Von den Maßnahmen, die den Frauen den Aufstieg in die betrieblichen Führungspositionen erleichtern könnten, erweisen sich die gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses wie Mentoring-Programme für Frauen, Karriereplanung, bevorzugte Stellenbesetzung mit Frauen oder Quotierung als durchaus wirkungsvoll. In Betrieben, die diese Maßnahme ergriffen haben, ist sowohl die Wahrscheinlichkeit höher, mindestens eine Frau in Führungsposition anzutreffen, als auch der Anteil der weiblichen Führungskräfte. Dieses Ergebnis ist in den meisten Modellspezifikationen statistisch signifikant. Von allen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie betrieblichen Flexibilisierungsinstrumenten ist der positive Zusammenhang mit einer gezielten Frauenförderung am deutlichsten. Dagegen scheinen Vereinbarungen und/oder freiwillige Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit eher nicht das erhoffte Ziel zu erreichen. In einigen Modellspezifikationen für die erste Führungsebene ist der geschätzte Koeffizient sogar signifikant negativ. Allerdings kann es auch sein, dass die Wirkungszeit von zwei bis vier Jahren noch zu kurz ist, um dieses Ergebnis als Evidenz gegen die Wirksamkeit dieser Maßnahme zu interpretieren.

Für die Maßnahmen zur Reintegration während und nach der Elternzeit oder Unterstützung bei Kinderbetreuung weisen die Schätzergebnisse einen statistisch gesicherten negativen Zusammenhang mit der Präsenz und Verbreitung von Frauen in Führungspositionen auf. Auch dieses Ergebnis scheint im ersten Augenblick nicht plausibel zu sein. Grundsätzlich ist nicht zu erwarten, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Chancen einer Frau auf eine Führungsrolle direkt vermindern würden. Ausschlaggebend für dieses Ergebnis können einerseits (möglicherweise nicht messbare) Faktoren sein, die mit dem Vorhandensein dieser Maßnahmen in Verbindung stehen, im Schätzmodell aber nicht enthalten sind. Dazu könnte beispielsweise eine Unternehmenskultur gehören, die durch umfassende Angebote an die Belegschaft die vorhandenen sozialen Strukturen stärkt (z. B. hauseigene Kinderbetreuung für wenige Schlüsselmitarbeiter oder mit sehr langen Wartezeiten). Andererseits ist auch eine Interpretation denkbar, die den gängigen betrieblichen Voraussetzungen für eine Führungsfunktion Rechnung trägt. Eine vollumfängliche Verfügbarkeit ist ein wichtiges Merkmal solcher Funktionen, das eine Hürde in erster Linie für Frauen mit Kindern darstellt. Maßnahmen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung in Form von Betriebskinderkrippen oder finanziellen Hilfen dürften dabei die Wahrscheinlichkeit für eine gelungene Rückkehr der Mütter ins Erwerbsleben nach der Babypause erhöhen, kaum aber alle Voraussetzungen für eine solche vollumfängliche Verfügbarkeit schaffen. Sie stellen allerdings eine wichtige (mit staatlichen Kinderbetreuungsangeboten oftmals nur schwer erreichbare) Alternative dar zu dem noch immer weit verbreiteten Lebensmuster „Karriere ODER Kind“ (vorausgesetzt, die Betreuungskapazitäten sind zumindest ansatzweise ausreichend). Ohne die Erwerbstätigkeit lange zu unterbrechen oder aufzugeben, wird der Aufstieg auf der Karriereleiter von vielen Frauen in dieser betreuungsintensiven Lebensphase vermutlich bewusst nicht angegangen. Die Langfristwirkung dürfte aber für die Unternehmen umso vorteilhafter sein. Ihnen bleiben dadurch ein größeres Angebot an Arbeitskräften mit betriebsspezifischem Humankapital und Erfahrungsschatz und damit auch einen größeren Pool zum Screening von *zukünftigen* Führungskräften erhalten.

Vor diesem Hintergrund lässt sich auch der Befund erklären, dass das Vorhandensein von Arbeitszeitkonten in sämtlichen Modellvarianten keinen statistisch gesicherten Zusammenhang mit der Präsenz oder Verbreitung von Frauen in Führungspositionen aufweist. Es handelt sich zwar um ein Flexibilisierungsinstrument, das auch für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wesentliche Rolle spielt. Allerdings kann die These, dass eine bessere Vereinbarkeit *in einem kurzfristigen Rahmen* zu einer größeren Präsenz von Frauen in Führungspositionen führt, mithilfe durchge-

fürher panelökonometrischer Schätzungen nicht untermauert werden. Auch die Teilzeitquote der Frauen in einem Betrieb hat in diesen Modellen keinen nennenswerten Erklärungsgehalt. Eine höhere Teilzeitquote kann zwar ebenfalls als Ausdruck von Flexibilisierungsmöglichkeiten angesehen werden, denn nach der Babypause nehmen Frauen die Erwerbstätigkeit überwiegend in Teilzeit wieder auf. Andererseits wäre ein negativer Zusammenhang zwischen der weiblichen Teilzeitquote und der Verbreitung von Frauen in Führungspositionen zu erwarten, da eine Teilzeitbeschäftigung mit Führungsaufgaben in der aktuellen betrieblichen Realität überwiegend nicht vereinbar ist. Dieser Zusammenhang kann aber ebenfalls nicht nachgewiesen werden.

Sowohl die Präsenz (Probit-Modell) als auch der Verbreitungsgrad (Tobit-Modell) von Frauen in Führungspositionen hängt am stärksten mit dem Frauenanteil in baden-württembergischen Betrieben zusammen. Dieses Ergebnis untermauert die Ergebnisse der obigen deskriptiven Analyse sowie der multivariaten Querschnittsschätzungen aus früheren Wellen⁴⁰ und entspricht auch den theoretischen Erwartungen. Denn Betriebe mit einem höheren Frauenanteil können zum einen aus einem größeren Pool an Mitarbeiterinnen zwecks interner Rekrutierung in die Führungsetagen schöpfen. Dafür spricht auch die Tatsache, dass der Anteil der Frauen mit (Fach)Hochschulabschluss zumindest in einigen Modellspezifikationen einen signifikant positiven Zusammenhang mit der Präsenz von Frauen in Führungspositionen aufweist. Zum anderen kann in solchen Betrieben eine größere Akzeptanz gegenüber Frauen in Führung angenommen werden – oft in Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Berufsbildern („frauendominierte Betriebe“), aber auch z. B. im Zusammenhang mit der positiveren Einstellung zur weiblichen Erwerbstätigkeits- und Karrierebestrebungen allgemein.

An dieser Stelle soll noch erwähnt werden, dass die Variablen, die die Branchenzugehörigkeit der Betriebe abbilden („Branchen-Dummies“) wider Erwarten nur vereinzelt und weitgehend instabil einen statistisch gesicherten Zusammenhang zur Präsenz bzw. Grad der Verbreitung von weiblichen Führungskräften aufweisen. Dieses Ergebnis dürfte vor allem darin begründet liegen, dass der Frauenanteil die meisten branchenspezifischen Unterschiede in Bezug auf weibliche Führungskräfte bereits abbildet. Betriebe/Dienststellen im Öffentlichen Dienst u. ä. sowie im Handel und in der Reparatur haben unter sonst gleichen Bedingungen signifikant geringere Anteile von Frauen in Führungspositionen. Anhand der Schätzergebnisse für größere Betriebe (ab 20 Beschäftigten) kann man allerdings andere signifikante Zusammenhänge zwischen Verbreitung von Frauen in Führungspositionen und Branchenzugehörigkeit erkennen: positiv im Gesundheits- und Veterinärwesen und für die erste Führungsebene interessanterweise im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe und in der Land- und Forstwirtschaft (Referenzkategorie: Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes).

Bei der Betrachtung der Variablen Betriebsgröße ergibt sich grundsätzlich kein einheitliches Bild. Der negative Zusammenhang zwischen der Präsenz von Frauen in Führungspositionen, der aus den deskriptiven Auswertungen hervorgeht, wird bei den Panelschätzungen der Modelle für die erste Führungsebene weitgehend bestätigt, allerdings nicht mehr statistisch gesichert bei der Betrachtung der Größenunterschiede innerhalb der Teilmenge der „größeren“ Betriebe ab 100 Beschäftigten. Betrachtet man beide Führungsetagen, so ist der Zusammenhang zwischen der Präsenz von Frauen in Führungspositionen und der Betriebsgröße positiv. Das überrascht nicht, denn

⁴⁰ Vgl. ausführlich Klee/Marczak/Bohachova (2009) und Strotmann/Weber (2005).

in großen Betrieben mit mehr Führungskräften und zwei Führungsebenen ist die Wahrscheinlichkeit, dass mindestens eine Führungskraft weiblich ist, sicherlich größer.

Kontrollvariablen in Bezug auf industrielle Beziehungen (Tarifgebundenheit, Betriebsrat) oder Betriebsalter sind überwiegend insignifikant oder weisen eine instabile Beziehung zu den abhängigen Variablen auf (bspw. der negative Koeffizient der Betriebsratsvariable in Betrieben ab 20 Beschäftigten), so dass hier die Interpretationsmöglichkeiten sehr eingeschränkt sind. Erwähnenswert ist, dass die Dummy-Variable für das Jahr 2012 einen positiven Koeffizienten mit hoher statistischer Signifikanz aufweist, was bedeutet, dass die Tendenz hin zu einer stärkeren Verbreitung von Frauen in Führungspositionen im Südwesten gegenüber dem Referenzjahr 2004 auch auf einzelbetrieblicher Ebene nachgewiesen werden kann.

6 Zusammenfassung

Die Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist ein zentrales Anliegen der deutschen wie auch der europäischen Politik. Zwar wurde bereits im Jahr 2009 in allen Bundesländern eine Frauenerwerbsquote von 60% und mehr erreicht, allerdings gibt es große Unterschiede beim zeitlichen Arbeitseinsatz von Frauen und Männern. Gerade Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung, die bei Frauen eine vergleichsweise hohe Rolle spielen, haben in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen, wenn auch zuletzt ein leichter Rückgang bei der atypischen Beschäftigung insgesamt zu verzeichnen ist.

Zur nachhaltigen Fachkräftesicherung ist eine bessere Erschließung des Arbeitskräftepotenzials von Frauen auch für Führungsaufgaben erforderlich. Solche Maßnahmen steigern möglicherweise ebenso wie Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen auch Führungspositionen übernehmen können. Vor diesem Hintergrund wurde für Baden-Württemberg zum einen die Struktur der Frauenbeschäftigung in baden-württembergischen Betrieben sowie das Ausmaß und die Entwicklung der betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern untersucht, zum anderen die Bestimmungsfaktoren für die Verbreitung der Frauen in Führungspositionen. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Zahl der beschäftigten Frauen erreicht Höchststand und auch deren Anteil nimmt zu.

Nach Angaben des IAB Betriebspanels waren 2012 in Baden-Württemberg rund 5,1 Mio. Personen erwerbstätig, 2,3 Mio. davon Frauen (2011: 2,2 Mio.). Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen hat gegenüber 2008 um rd. zwei Prozentpunkte und gegenüber dem Vorjahr um rd. einen Prozentpunkt auf 45% zugenommen.

Mittel- und Großbetriebe holen bei Frauenbeschäftigung etwas auf.

Waren Frauen in 2008 noch deutlich häufiger in Klein(st)betrieben beschäftigt, so hat sich seither der Frauenanteil über alle Betriebsgrößenklassen hinweg weiter angeglichen. Im Vergleich zu Deutschland und Westdeutschland fällt aber auf, dass der Frauenanteil in den baden-württembergischen Großbetrieben mit 38% deutlich niedriger liegt.

Im Dienstleistungsbereich und in im Öffentliche Dienst sind Frauen weiterhin in der Mehrheit.

Wie schon in den Jahren zuvor sind erwerbstätige Frauen mehrheitlich im Dienstleistungsbereich, am häufigsten im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie im Öffentlichen Dienst beschäftigt. Hingegen sind sie im Baugewerbe, Verarbeitenden Gewerbe (insbesondere in den Schlüsselbranchen) sowie im Handwerk stark unterdurchschnittlich vertreten.

Höhere Frauenanteile bei einfachen Tätigkeiten – bei akademischen Tätigkeiten ansteigend.

Erwerbstätige Frauen sind nicht auf allen Qualifikationsebenen gleichmäßig vertreten. So war in 2012 gut die Hälfte aller Beschäftigten, die einer einfachen Tätigkeit nachgingen, eine Frau. Hingegen waren Frauen in höher qualifizierten Positionen, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern oder in Positionen mit Führungsfunktion deutlich unterrepräsentiert. Gegenüber 2008 lässt sich indes im Bereich der qualifizierten Tätigkeiten ein positiver Trend erkennen.

Frauenanteil an befristeter Beschäftigung überproportional, aber zuletzt rückläufig.

Der Frauenanteil an der befristeten Beschäftigung lag in 2012 deutlich über 50%. Er war damit zwar deutlich niedriger als der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung, aber höher als in 2008. Am aktuellen Rand ging indes sowohl der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen erwerbstätigen Frauen als auch der Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten etwas zurück.

Teilzeitquote bei Frauen zeigt ansteigende Tendenz.

Auch in 2012 waren Frauen deutlich überproportional in Teilzeit beschäftigt. So waren 77% aller Teilzeitbeschäftigten in Baden-Württemberg Frauen und von sämtlichen beschäftigten Frauen im Land arbeitete in 2012 gut die Hälfte in Teilzeit. Dabei liegt der Anteil weiblicher Teilzeitkräfte in Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten höher als in größeren Betrieben. Zudem zeigt sich, dass der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigung in Branchen, die einen hohen Frauenanteil in der Belegschaft aufweisen (wie Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Öffentlicher Dienst und Handel und Reparatur), besonders hoch ist.

Bei Frauen in Teilzeitarbeit liegt noch viel Arbeitszeitpotenzial brach.

Der Anteil der Beschäftigten mit einem höheren Teilzeitdeputat als 60% (mehr als 24 Stunden pro Woche) betrug knapp 7%. Sind auch im IAB-Betriebspanel diesbezüglich keine geschlechtsspezifischen Angaben vorhanden, so lässt sich dennoch ableiten, dass bei den bereits erwerbstätigen Frauen noch ein großes Arbeitszeitpotenzial erschlossen werden könnte. Unter dem Stichwort „Stärkung der vollzeitnahen Beschäftigung von Frauen“ ist daher inzwischen auch für die Politik die Erhöhung des Arbeitsvolumens von Frauen ein wichtiger Ansatzpunkt im Rahmen umfassender Strategien zur nachhaltigen Sicherung des Fachkräfteangebots – sowohl in Deutschland als auch in Baden-Württemberg.

Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit trotz starken Anstiegs immer noch auf geringem Niveau.

Der Anteil der Betriebe mit mindestens einer Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern lag 2012 in Baden-Württemberg bei 27%. Gegenüber 2008 bedeutet das einen massiven Anstieg um 21 Prozentpunkte. Im Einzelnen lässt sich feststellen, dass, je größer das Unternehmen ist, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass eine derartige Maßnahme im Betrieb durchgeführt wird. Unter

den Branchen sticht hierbei vor allem der Öffentliche Dienst hervor. Nur bei der Unterstützung der Kinderbetreuung erreicht auch das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen einen ähnlich hohen Wert wie der Öffentliche Dienst.

Die unmittelbare Förderung von Frauen seitens der Betriebe durch Mentoring-Programme, Frauenförderpläne, spezielle Weiterbildung oder betriebliche Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils ist allerdings sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland noch sehr schwach ausgeprägt. In 2012 engagierten sich nur 2% der Betriebe aktiv für die direkte Förderung ihrer weiblichen Belegschaft. Demgegenüber sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (wie z.B. finanzielle Beteiligung an der Kinderbetreuung, Unterstützung bei pflegebedürftigen Angehörigen, Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten bei den Arbeitszeiten, Angebote für Beschäftigte in Elternzeit) teilweise deutlich stärker verbreitet. Hierbei steht die Rücksichtnahme bei den Arbeitszeiten mit großem Abstand im Vordergrund.

Frauen in Führungspositionen sind weiterhin stark unterrepräsentiert.

Trotz einer leichten Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte seit 2004 auf 25% auf oberster Ebene und auf 33% auf zweiter Führungsebene sind Frauen (nicht nur) in Baden-Württemberg sowohl auf oberster als auch auf zweiter Führungsebene weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Auch zwischen den verschiedenen Branchen und Betriebsgrößenklassen werden erhebliche Unterschiede sichtbar. So ist in Branchen, die eher männerdominiert sind, der Anteil von Frauen in der Führungsebene besonders gering. In Branchen, in denen der Anteil der weiblichen Beschäftigten mindestens die Hälfte beträgt, sind Frauen hingegen überdurchschnittlich häufig in den Führungsebenen repräsentiert. Ebenso nimmt mit steigender Betriebsgröße, das bedeutet gleichzeitig mit sinkendem Frauenanteil, die Häufigkeit von Frauen in Führungspositionen ab.

Betriebliche Determinanten der (geringen) Verbreitung von Frauen in Führungspositionen.

Die Präsenz und Verbreitung von Frauen in Führungspositionen hängt nicht nur mit der Branchenzugehörigkeit oder der Betriebsgröße zusammen. Personalstruktur, Personalpolitik, Unternehmenskultur und Arbeitszeitgestaltung sind ebenfalls von Relevanz. Einige dieser Faktoren wurden daher mithilfe einer multivariaten Analyse in einem einheitlichen Modellrahmen näher untersucht.

Von allen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie betrieblichen Flexibilisierungsinstrumenten erwiesen sich solche einer gezielten Frauenförderung (wie Mentoring-Programme für Frauen, Karriereplanung, bevorzugte Stellenbesetzung mit Frauen oder Quotierung) am wirkungsvollsten. Dieses Ergebnis ist in den meisten Modellspezifikationen auch statistisch signifikant.

Dagegen scheinen Vereinbarungen und/oder freiwillige Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit das erhoffte Ziel eher nicht zu erreichen. Allerdings ist es nicht auszuschließen, dass die Wirkungszeit von zwei bis vier Jahren noch zu kurz ist, um dieses Ergebnis als Evidenz gegen die Wirksamkeit dieser Maßnahme zu interpretieren.

Für die Maßnahmen zur Reintegration während und nach der Elternzeit oder Unterstützung bei Kinderbetreuung weisen die Schätzergebnisse einen (statistisch gesicherten) negativen Zusammenhang mit der Präsenz und Verbreitung von Frauen in Führungspositionen auf. Ausschlaggebend für dieses Ergebnis dürfte eine Unternehmenskultur sein, die zwar Maßnahmen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung in Form von Betriebskinderkrippen oder finanziellen Hilfen anbietet und dabei die Wahrscheinlichkeit für eine gelungene Rückkehr der Mütter ins Erwerbsleben

nach der Babypause erhöht, die aber kaum alle Voraussetzungen für eine vollumfängliche Verfügbarkeit erwerbstätiger Mütter schafft. Insofern aber die vollumfängliche Verfügbarkeit immer noch ein wichtiges Kriterium für die Besetzung von Führungspositionen spielt, stellt sie in erster Linie für Frauen mit Kindern eine Hürde dar.

Ohne die Erwerbstätigkeit lange zu unterbrechen oder aufzugeben, wird der Aufstieg auf der Karriereleiter von vielen Frauen in dieser betreuungsintensiven Lebensphase vermutlich bewusst nicht angegangen. Die Langfristwirkung dürfte aber für die Unternehmen umso vorteilhafter sein. Ihnen bleiben dadurch ein größeres Angebot an Arbeitskräften mit betriebsspezifischem Humankapital und Erfahrungsschatz und damit auch einen größeren Pool zum Screening von *zukünftigen* Führungskräften erhalten.

7 Literatur

- Achatz, Juliane (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt, in: Arbeitsmarktsoziologie, S. 263-301.
- Bellmann, Lutz (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv, 86, 2, S. 177-188.
- Bellmann, Lutz / Kohaut, Susanne / Lahner, Manfred (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 250, S. 13-20.
- Boockmann, Bernhard. u.a. (o.J.): Nutzung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg, Zwischenbericht im Auftrag des Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg, Tübingen.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg., 2011): Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung, hrsg. vom BMAS (2011), Berlin.
- Dyrchs, S. / Strack, R. (2012): Shattering the Glass Ceiling. An Analytical Approach to Advancing Women into Leadership Roles, The Boston Consulting Group (BCG).
- Fischer, Gabriele u.a. (2009): Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008, in: IAB-Forschungsbericht 4/2009, Nürnberg.
- Haufe Online Redaktion (2013). Quelle: http://www.haufe.de/personal/hr-management/fuehrung-frauen-fuehren-aber-nicht-ganz-oben_80_193650.html.
- Holst, Elke / Schimeta, Julia (2013): Frauenanteil in Topgremien großer Unternehmen in Deutschland nimmt geringfügig zu: DAX-30-Unternehmen mit größerer Dynamik, in: DIW-Wochenbericht 3/2013, Berlin.
- Kistler, Ernst / Trischler, Falko u.a. (2013): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2012–Teil II, INIFES Stadtbergen.
- Klee, Günther / Marczak, Martina / Bohachova, Olga (2009): Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Betrieben, in: IAW-Kurzbericht 5/2009, Tübingen.
- Kohaut, Susanne / Möller, Iris (2012): Führungspositionen in Deutschland: Im Osten sind die Frauen einen Schritt voraus. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 56-61.
- McKinsey & Company / IAW (2010): Technologien, Tüftler und Talente – Wirtschaftliche und technologische Perspektiven der baden-württembergischen Landespolitik bis 2020. Gutachten im Auftrag des Staatsministeriums Baden-Württemberg.
- Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg (Hrsg., 2013): Fachkräfteprogramm – Fortschreibung 2013, Stuttgart.
- Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2013): Frauenbeschäftigung und Chancengleichheit in Hessen. In: IAB-Betriebspanel-Report Hessen 2012, Frankfurt a.M.

Spitzenfrauen-BW.de (2013): Frauen in Führungspositionen in Baden-Württemberg. Eine empirische Untersuchung des Status quo, der personalpolitischen Maßnahmen und der Handlungsfelder in Politik und Privatwirtschaft.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012): Arbeitsmärkte im Wandel, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2013): Atypische Beschäftigung sinkt 2012 bei insgesamt steigender Erwerbstätigkeit, in: Pressemitteilung Nr. 285/2013 vom 28.08.2013, Wiesbaden.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg., 2013): Anteil der atypischen Beschäftigten leicht gesunken, in: Pressemitteilung Nr. 258/2013 vom 28.08.2013, Stuttgart.

Strotmann, Harald / Weber, Diana (2005): Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Betrieben, in: IAW-Kurzbericht 6/2005, Tübingen.

TNS Infratest Sozialforschung (2013a): Standardtabellen für Deutschland und Westdeutschland, München.

TNS Infratest Sozialforschung (2013b): IAB-Betriebspanel, Arbeitgeberbefragung 2012, Methodenbericht, München.

Anhang

Tabelle A5: Beschäftigungsanteile von Frauen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2008 (Werte in Klammern: Veränderungen gegenüber 2004/ 2002 in Prozentpunkten)

	Deutschland	Westdeutschland	Baden-Württemberg
Frauenanteile in %			
Insgesamt	44	44	43 (0 / -1)
1-4 Beschäftigte	–	46	48 (-1 / -4)
5-19 Beschäftigte	–	51	51 (0 / -2)
20-99 Beschäftigte	–	43	39 (-2 / -2)
100-249 Beschäftigte	–	42	41 (0 / 0)
250-499 Beschäftigte	–	42	43 (+1 / +5)
500 u. mehr Beschäftigte	–	38	38 (+1 / 0)
Verarbeitendes Gewerbe	26	26	28 (+1 / 0)
Schlüsselbranchen	–	–	22 (+1 / +3)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	–	–	35 (0 / -4)
Baugewerbe	15	15	15* (0 / -2)
Handel, Reparatur	49	49	47 (-3 / -7)
Dienstleistungen	–	54	53 (-1 / -2)
Unternehmensnahe DL	43	–	41 (-3 / -4)
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	–	–	77 (+1 / +1)
Sonstige DL	69	–	48 (-1 / -3)
Öffentlicher Dienst u.a.	55	52	53* (-6 / -5)
Handwerk			29 (-4 / -3)

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen.

Tabelle A6: Beschäftigte Frauen nach Qualifikationsstruktur (Werte in Klammern: Veränderungen gegenüber 2004/2002 in Prozentpunkten)

	Baden-Württemberg			Deutschland			Westdeutschland
	Beschäftigte insgesamt in Tsd.	Beschäftigte Frauen in Tsd.	Anteil Frauen in %	Beschäftigte insgesamt in Tsd.	Beschäftigte Frauen in Tsd.	Anteil Frauen in %	Anteil Frauen in %
Insgesamt	4.885	2.079	43 (0 / -1)	34.184	15.198	44	44
Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	6.800	3.619	53	6.800	3.619	53	53
Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit einer abgeschlossenen Lehre, Berufsausbildung oder Berufserfahrung	19.528	8.844	45	19.528	8.844	45	45
Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss	4.196	1.595	38	4.196	1.595	38	34
Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen	2.056	473	23	2.056	473	23	22
Auszubildende	1.543	650	42	1.543	650	42	43
Beamtenanwärter/innen	38	17	45	38	17	45	50

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen.

Tabelle A7: Teilzeitbeschäftigung von Frauen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in 2008 (Werte in Klammern: Veränderungen gegenüber 2004/2002 in Prozentpunkten)

	Teilzeitbeschäftigung					
	Baden-Württemberg				Deutschland	Westdeutschland
	Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten in %	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in % [#]	Anteil der Frauen in Teilzeit an allen Frauen in %	Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten in %	Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten in %	Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten in %
Insgesamt	78 (+9 / +2)	26 (+2 / +2)	49 (+4 / +4)	81 (-3 / -2)	80	80
1-4 Beschäftigte	59 (+9 / +2)	52 (+5 / -3)	72 (+4 / -1)	78 (-5 / +12)	–	73
5-19 Beschäftigte	89 (+7 / +3)	39 (+3 / -1)	60 (+6 / +2)	83 (-3 / -3)	–	80
20-99 Beschäftigte	94 (+8 / +3)	25 (+3 / +1)	50 (+6 / +5)	80 (-5 / -1)	–	78
100-249 Beschäftigte	99 (+4 / +3)	23 (0 / +1)	44 (+3 / +2)	77 (-1 / -3)	–	81
250-499 Beschäftigte	100 (+2 / 0)	19 (+1 / +3)	38 (+2 / +1)	84 (-1 / -2)	–	84
500 u. mehr Beschäftigte	100 (+1 / +1)	18 (+3 / +2)	38 (+4 / +2)	80 (-4 / -7)	–	81
Verarbeitendes Gewerbe	85 (+9 / +2)	12 (+1 / +2)	34 (+1 / +2)	78 (-4 / -5)	76	74
Schlüsselbranchen	80 (+12 / -11)	8 (0 / +1)	28 (-1 / -3)	77 (-4 / +1)	–	–
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	88 (+7 / +9)	18 (+3 / +4)	40 (+4 / +8)	78 (-10 / -10)	–	–

[#] Hinweis: Die mit zunehmender Betriebsgröße deutliche Abnahme des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbelegschaft bedeutet allerdings keineswegs, dass es in größeren Betrieben auch absolut weniger Teilzeitbeschäftigung gibt. Vielmehr sind in den Betrieben ab 100 Beschäftigten, deren Anteil an allen Betrieben nur 3% ausmacht, fast 40% aller Teilzeitkräfte beschäftigt.

Baugewerbe	56* (+15 / 0)	13 (-1 / -1)	65* (0 / +11)	76* (-4 / +10)	67	63
Handel, Reparatur	80 (+11 / +3)	31 (+3 / -2)	54 (+7 / +1)	85 (-7 / 0)	82	83
Dienstleistungen	79 (+9 / +3)	34 (+2 / +4)	51 (+4 / +5)	80 (-3 / -5)		60
Unternehmensnahe DL	68 (+3 / 0)	26 (-6 / +4)	46 (+3 / +3)	75 (-7 / -11)	74	–
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	94 (+2 / +3)	46 (+4 / +3)	54 (+5 / +4)	90 (+2 / -1)	83	–
Sonstige DL	81 (+16 / +5)	34 (+6 / +6)	52 (+8 / +8)	75 (-4 / -5)	–	–
Öffentlicher Dienst u.a.	89 (-5 / -11)	32 (-1 / +2)	50* (+2 / +7)	86* (-1 / -4)	84	84
Handwerk	74 (+17 / +10)	20 (-1 / +1)	53 (-2 / +4)	80 (-6 / +1)	–	–

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen.

Tabelle A8: Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in 2008 (Werte in Klammern: Veränderungen gegenüber 2004/2002 in Prozentpunkten)

	Befristete Arbeitsverträge					
	Baden-Württemberg				Deutschland	Westdeutschland
	Anteil der Betriebe mit befristeter Beschäftigung in %	Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten in %	Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen Frauen in %	Anteil der Frauen an allen befristet Beschäftigten in %	Anteil der Frauen an allen befristet Beschäftigten in %	Anteil der Frauen an allen befristet Beschäftigten in %
Insgesamt	17 (+2 / +4)	12 (+4 / +8)	15 (+5 / +10)	53 (+1 / +1)	54	55
1-99 Beschäftigte	14 (+1 / +2)	14 (+1 / +11)	20 (+5 / +16)	62 (+5 / +6)	–	–
100-249 Beschäftigte	78 (+7 / +13)	11 (+4 / +6)	13 (+5 / +7)	51 (+4 / +5)	–	51
250-499 Beschäftigte	90 (+5 / +18)	13* (+7 / +9)	15* (+8 / +10)	51* (+4 / 0)	–	51
500 u. mehr Beschäftigte	94 (+3 / +8)	10* (+3 / +3)	12* (+2 / +3)	45* (+6 / +5)	–	50
Verarbeitendes Gewerbe	21 (0 / +7)	7 (+2 / +4)	7 (0 / +3)	30 (-5 / -4)	30	30
Baugewerbe	11 (+6 / +1)	9* (+1 / +5)	4* (+2 / -3)	5* (+3 / -25)	11	12
Handel, Reparatur	12 (-3 / +3)	11* (+3 / +8)	12* (+1 / +8)	54* (-10 / -21)	61	63
Dienstleistungen	18 (+4 / +5)	18 (+6 / +12)	20 (+8 / +14)	58 (+2 / +2)	–	60
Öffentlicher Dienst u.a.	20 (+3 / -12)	8* (+1 / +3)	12* (3 / +6)	73* (-3 / -1)	66	67
Handwerk	11 (+4 / +2)	12* (+3 / +7)	16* (+2 / +9)	38* (-15 / -10)	–	–

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen.

Tabelle A5: Verbreitung von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in 2008 (Werte in Klammern: Veränderungen gegenüber 2004/2002 in Prozentpunkten)

	Betriebliche Kinderbetreuungsangebote u.ä.	Betriebliche Kontaktangebote während der Elternzeit	Arbeitszeitkonten (vorhanden bzw. geplant)
Baden-Württemberg	1 (0 / 0)	4 (+1 / +1)	29 (+3 / +7)
Deutschland	1	5	25
Westdeutschland	2	6	25
Bayern [#]	3 (+1)	7 (-2)	
Hessen [#]	1,4 (+0,4)	5,9 (-0,1)	
1-4 Beschäftigte	1 (0 / 0)	2 (+1 / +2)	15 (+7 / +7)
5-19 Beschäftigte	0 (-2 / -1)	3 (+1 / 0)	31 (-1 / +7)
20-99 Beschäftigte	4 (+3 / +1)	10 (+2 / 0)	60 (+4 / +7)
100-249 Beschäftigte	10 (+8 / +7)	27 (+7 / +6)	80 (+8 / +4)
250-499 Beschäftigte	20 (+6 / +7)	47 (+18 / +10)	70 (-11 / -6)
500 u. mehr Beschäftigte	17 (+8 / -3)	54 (+8 / +3)	91 (-1 / +7)
Verarbeitendes Gewerbe	1 (+1 / 0)	4 (+1 / +1)	47 (+8 / +15)
Schlüsselbranchen	2 (+2 / 0)	5 (0 / +1)	52 (+7 / +4)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	0 (0 / -1)	4 (+1 / -1)	44 (+8 / +22)
Baugewerbe	0 (0 / 0)	0 (0 / 0)	25 (+1 / -5)

[#] Angaben für Bayern aus Conrads u.a. (2009).

[#] Angaben für Hessen aus Nüchter/Demireva/Schmid (2009).

Handel, Reparatur	0 (0 / -2)	2 (+1 / +1)	26 (+2 / +6)
Dienstleistungen	2 (0 / +1)	5 (+1 / +1)	27 (+6 / +10)
Unternehmensnahe DL	2 (0 / +1)	4 (+2 / -1)	33 (+9 / +11)
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	1 (-1 / -1)	4 (-3 / -2)	27 (+4 / +13)
Sonstige DL	2 (-1 / +1)	7 (+3 / +4)	22 (+3 / +8)
Öffentlicher Dienst u.a.*	5 (-1 / +4)	21 (+13 / +14)	31 (+3 / -1)

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004 und 2008, IAW-Berechnungen.

Tabelle A6: Ergebnisse der panelökonometrischen Schätzung der Verbreitung von Frauen auf der ersten und/oder zweiten Führungsebene gesamt, ab 20 Beschäftigten und ab 100 Beschäftigten

	Abhängige Variable					
	Probit: 1=Betrieb hat Frauen in Führungspositionen 0=Keine Frauen in Führungspositionen		Tobit: Anteil der Frauen in Führungspositionen			
	Alle Betriebe		Betriebe ab 20 Beschäftigten		Betriebe ab 100 Beschäftigten	
	1	2	3	4	5	6
	Probit	Tobit	Probit	Tobit	Probit	Tobit
Weibliche Nachwuchsförderung (verzögert)	0,694*** (0,00617)	0,077* (0,0958)	0,496** (0,0428)	0,061* (0,0516)	0,439 (0,124)	0,044* (0,0895)
Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen (verzögert)	0,096 (0,553)	0,013 (0,705)	0,204 (0,210)	0,030 (0,219)	0,188 (0,323)	0,015 (0,456)
Reintegrationsmaßnahmen und Kinderbetreuung (verzögert)	-0,366** (0,0140)	-0,060* (0,0564)	-0,264* (0,0752)	-0,044** (0,0432)	-0,348** (0,0485)	-0,048*** (0,00693)
Frauenanteil im Betrieb	0,030*** (0)	0,011*** (0)	0,021*** (4,94e-09)	0,006*** (0)	0,014*** (0,00977)	0,004*** (1,14e-10)
Anteil weiblicher Qualifizierten (mit Hochschulabschluss)	0,006* (0,0928)	0,001 (0,120)	0,006 (0,153)	0,001 (0,161)	0,015** (0,0210)	0,001* (0,0521)
Teilzeitquote (Frauen)	-0,002 (0,395)	-0,001 (0,245)	-0,000 (0,952)	-0,000 (0,729)	0,001 (0,772)	0,000 (0,492)

Arbeitszeitkonto	0,053	-0,008	0,093	0,015	0,169	-0,002
	(0,662)	(0,754)	(0,535)	(0,500)	(0,464)	(0,944)
Tarifvertrag	0,106	0,022	0,190	0,020	0,206	0,017
	(0,404)	(0,468)	(0,209)	(0,402)	(0,332)	(0,460)
Betriebsrat	-0,024	0,015	-0,428**	-0,080***	-0,169	-0,028
	(0,870)	(0,667)	(0,0137)	(0,00381)	(0,588)	(0,428)
Beschäftigtenzahl (logarithmiert)	0,308***	-0,012	0,258***	-0,016	0,134	-0,019*
	(4,74e-09)	(0,341)	(0,000151)	(0,134)	(0,198)	(0,0976)
Betriebsalter	0,012	0,015	-0,106	-0,012	-0,418*	-0,031
	(0,930)	(0,635)	(0,531)	(0,668)	(0,0988)	(0,262)
Land-/Forstwirtschaft	0,057	-0,076	0,091	0,000	0,933	0,119
	(0,869)	(0,434)	(0,815)	(0,999)	(0,184)	(0,164)
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	0,288	0,002	0,367*	0,027	0,564**	0,031
	(0,195)	(0,980)	(0,0944)	(0,483)	(0,0281)	(0,332)
Baugewerbe	-0,031	-0,039	-0,157	0,009	-0,677	-0,118
	(0,918)	(0,644)	(0,658)	(0,886)	(0,290)	(0,174)
Handel und Reparatur	-0,255	-0,150**	-0,342	-0,073	-0,139	-0,010
	(0,298)	(0,0255)	(0,206)	(0,127)	(0,723)	(0,848)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0,054	-0,110	-0,034	-0,028	0,474	0,030
	(0,836)	(0,119)	(0,912)	(0,604)	(0,304)	(0,587)

Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	0,448	-0,029	0,944***	0,160***	1,677***	0,195***
	(0,135)	(0,698)	(0,00828)	(0,00297)	(0,00109)	(0,000128)
Sonstige Dienstleistungen	0,159	0,008	0,089	0,036	0,580*	0,053
	(0,502)	(0,902)	(0,724)	(0,401)	(0,0791)	(0,175)
Öffentlicher Dienst u,ä,	-0,219	-0,154**	0,038	-0,048	0,334	0,008
	(0,450)	(0,0444)	(0,896)	(0,337)	(0,379)	(0,868)
Welle 2008	0,083	0,028	0,215*	0,042**	0,310*	0,037**
	(0,407)	(0,185)	(0,0695)	(0,0123)	(0,0504)	(0,0156)
Welle 2012	0,312***	0,044*	0,396***	0,057***	0,417**	0,054***
	(0,00452)	(0,0578)	(0,00254)	(0,00192)	(0,0185)	(0,00176)
Konstante	-2,718***	-0,406***	-2,127***	-0,118*	-1,744**	-0,033
	(0)	(1,15e-07)	(1,57e-07)	(0,0598)	(0,0135)	(0,671)
Beobachtungen	2057	2036	1282	1273	717	715
Gruppen	1181	1176	745	745	424	424
Wert der Log-likelihood Funktion	-1135	-1232	-732,2	-480,1	-400,9	-97,37

P-Werte in Klammern

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004, 2008 und 2012, IAW-Berechnungen.

Tabelle A7: Ergebnisse der panelökonometrischen Schätzung der Verbreitung von Frauen nur auf der ersten Führungsebene gesamt, ab 20 Beschäftigten und ab 100 Beschäftigten

	Abhängige Variable					
	Probit: 1=Betrieb hat Frauen in Führungspositionen 0=Keine Frauen in Führungspositionen		Tobit: Anteil der Frauen in Führungspositionen			
	Alle Betriebe		Betriebe ab 20 Beschäftigten		Betriebe ab 100 Beschäftigten	
	1	2	3	4	5	6
	Probit	Tobit	Probit	Tobit	Probit	Tobit
Weibliche Nachwuchsförderung (verzögert)	0,936*** (0,00147)	0,462*** (0,00547)	0,916*** (0,00364)	0,357*** (0,00489)	0,791* (0,0554)	0,198 (0,105)
Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen (verzögert)	-0,424* (0,0576)	-0,242* (0,0826)	-0,424* (0,0918)	-0,156 (0,157)	-0,765** (0,0307)	-0,199* (0,0661)
Reintegrationsmaßnahmen und Kinderbetreuung (verzögert)	0,107 (0,592)	0,105 (0,375)	0,139 (0,519)	0,068 (0,459)	0,337 (0,258)	0,085 (0,352)
Frauenanteil im Betrieb	0,033*** (0)	0,026*** (0)	0,020*** (0,000278)	0,012*** (1,15e-06)	0,016 (0,119)	0,007** (0,0337)
Anteil weiblicher Qualifizierten (mit Hochschulabschluss)	0,006 (0,196)	0,004 (0,196)	0,012** (0,0441)	0,005* (0,0825)	0,024** (0,0261)	0,005 (0,104)
Teilzeitquote (Frauen)	-0,001 (0,622)	-0,002 (0,253)	0,003 (0,433)	0,001 (0,649)	0,002 (0,770)	0,001 (0,798)

Arbeitszeitkonto	-0,062	-0,026	-0,113	-0,041	-0,032	-0,063
	(0,679)	(0,772)	(0,573)	(0,628)	(0,930)	(0,549)
Tarifvertrag	-0,315*	-0,159	-0,342	-0,122	-0,245	-0,053
	(0,0550)	(0,114)	(0,119)	(0,190)	(0,488)	(0,631)
Betriebsrat	0,051	0,123	-0,437*	-0,165	-0,379	-0,146
	(0,791)	(0,295)	(0,0900)	(0,132)	(0,502)	(0,401)
Beschäftigtenzahl (logarithmiert)	-0,138**	-0,192***	-0,071	-0,088*	-0,041	-0,016
	(0,0343)	(4,81e-06)	(0,476)	(0,0502)	(0,832)	(0,795)
Betriebsalter	-0,101	-0,051	-0,432*	-0,193*	0,023	-0,044
	(0,561)	(0,629)	(0,0927)	(0,0831)	(0,956)	(0,737)
Land-/Forstwirtschaft	0,394	0,053	0,826	0,311	3,394***	0,997***
	(0,419)	(0,869)	(0,175)	(0,255)	(0,00624)	(0,00605)
Sonst. Verarbeitendes Gewerbe	0,368	0,141	0,517	0,197	1,154**	0,363**
	(0,261)	(0,514)	(0,157)	(0,236)	(0,0320)	(0,0384)
Baugewerbe	0,689	0,431	0,737	0,361	0,346	0,118
	(0,102)	(0,119)	(0,191)	(0,155)	(0,787)	(0,778)
Handel und Reparatur	-0,365	-0,362	-0,648	-0,286	-0,869	-0,215
	(0,307)	(0,127)	(0,172)	(0,183)	(0,398)	(0,501)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0,433	-0,351	-0,599	-0,242	0,520	0,220
	(0,253)	(0,159)	(0,265)	(0,319)	(0,555)	(0,433)
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	-0,144	-0,252	0,483	0,238	1,263	0,467*

	(0,715)	(0,326)	(0,336)	(0,285)	(0,130)	(0,0738)
Sonstige Dienstleistungen	0,304	0,179	0,499	0,244	0,891	0,291
	(0,372)	(0,423)	(0,220)	(0,181)	(0,168)	(0,160)
Öffentlicher Dienst u.ä,	-0,011	-0,153	0,385	0,078	1,339*	0,338
	(0,979)	(0,564)	(0,405)	(0,707)	(0,0711)	(0,150)
Welle 2008	0,093	0,084	0,291*	0,093	0,285	0,038
	(0,464)	(0,252)	(0,0853)	(0,185)	(0,257)	(0,624)
Welle 2012	0,382***	0,196**	0,565***	0,210***	0,451	0,139*
	(0,00513)	(0,0130)	(0,00202)	(0,00507)	(0,105)	(0,0997)
Konstante	-2,591***	-1,482***	-2,414***	-0,935***	-3,575***	-1,109***
	(1,51e-09)	(4,38e-08)	(7,74e-05)	(0,000470)	(0,00669)	(0,00758)
Beobachtungen	2053	2029	1280	1271	716	713
Gruppen	1181	1175	747	744	424	422
Wert der Log-likelihood Funktion	-889,4	-1109	-515,9	-607,2	-263,1	-291,7

P-Werte in Klammern

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002, 2004, 2008 und 2012, IAW-Berechnungen.

In aller Kürze zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Panel-datensatz, der auf der Grundlage von in 2012 rund 16.270 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt. Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe (2012: 1.186 auswertbare Interviews) aufgestockt, so dass seither auch repräsentative länderspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

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

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen⁴¹ 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 die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70% deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

⁴¹ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

