



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum an der Goethe-Universität Frankfurt am Main



## **IAB-Betriebspanel Report Hessen**

# **Beschäftigungssituation von Frauen in Hessen 2008**

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Hessen 2008

Oliver Nüchter, M.A.  
Dipl. Kffr. Lora Demireva  
Prof. Dr. Alfons Schmid

Juli 2009

**HESSEN**



Hessisches  
Ministerium für  
Wirtschaft,  
Verkehr und  
Landesentwicklung



**Bundesagentur für Arbeit**  
Regionaldirektion Hessen



## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Hessen bleibt konstant .....	3
Geringere Frauenanteile bei hochqualifizierten Tätigkeiten .....	3
Kein Trend zur Höherqualifizierung.....	4
Frauenanteile variieren sehr stark in den Wirtschaftszweigen .....	5
Großbetriebe beschäftigen seltener Frauen.....	6
Teilzeitquote bei Frauen nach wie vor deutlich höher .....	6
„Frauen- und Männer-Betriebe“ .....	8
„Frauenbetriebe“ gibt es vor allem im Dienstleistungssektor .....	8
Teilzeitquote verteilt sich in „Frauenbetrieben“ gleichmäßiger .....	9
Auf oberster Führungsebene sind nur 23 Prozent Frauen .....	11
Frauen in oberster Führungsposition sind vor allem bei Großbetrieben die Ausnahme .....	11
In drei Viertel aller Großbetriebe ist keine Führungskraft weiblich .....	12
Frauen kommen vor allem im Dienstleistungssektor auf erste Führungsebene .....	13
Viele Betriebe haben keine weiblichen Führungskräfte .....	14
In Betrieben mit hohem Frauenanteil gibt es auch mehr weibliche Führungskräfte.....	15
Auf zweiter Führungsebene steigt der Frauenanteil.....	16
Nur wenige Betriebe haben eine Vereinbarung zur Verbesserung der Chancengleichheit ...	17
Neun von zehn Betrieben machen keine Angebote zur Förderung der Chancengleichheit...	18
Betriebe mit weiblichen Führungskräften machen häufiger Angebote .....	18
Betriebe mit wenig beschäftigten Frauen bieten seltener Maßnahmen an .....	19
Fazit.....	20

## Einleitung

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche, repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, die seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH auf Bundesebene durchgeführt wird. Durch die Unterstützung des Landes Hessen sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit war eine Aufstockung der befragten Betriebe möglich, so dass seit der Befragungswelle 2001 die hessische Stichprobe groß genug ist, um auch für Hessen repräsentative Aussagen zu ermöglichen. Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur ist mit der Auswertung dieser Daten betraut.

Ziel des IAB-Betriebspanels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Hessen zu gewinnen. Die daraus ableitbaren Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für prob-

lemadäquates Handeln. Zu diesem Zweck werden in regelmäßigen Abständen Kurzreports herausgegeben, welche über zentrale Ergebnisse der Befragung berichten.

Beim vorliegenden Report handelt es sich um den zweiten aus der Befragungswelle 2008. Themen des Reports sind die Beschäftigungssituation von Frauen in den hessischen Betrieben, ihr Anteil am Führungspersonal sowie betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen. Ein Großteil dieser Fragen wurde bereits im Jahr 2004 erhoben – wo immer es möglich ist, wird ein Vergleich zu den Ergebnissen dieses Jahres gezogen.

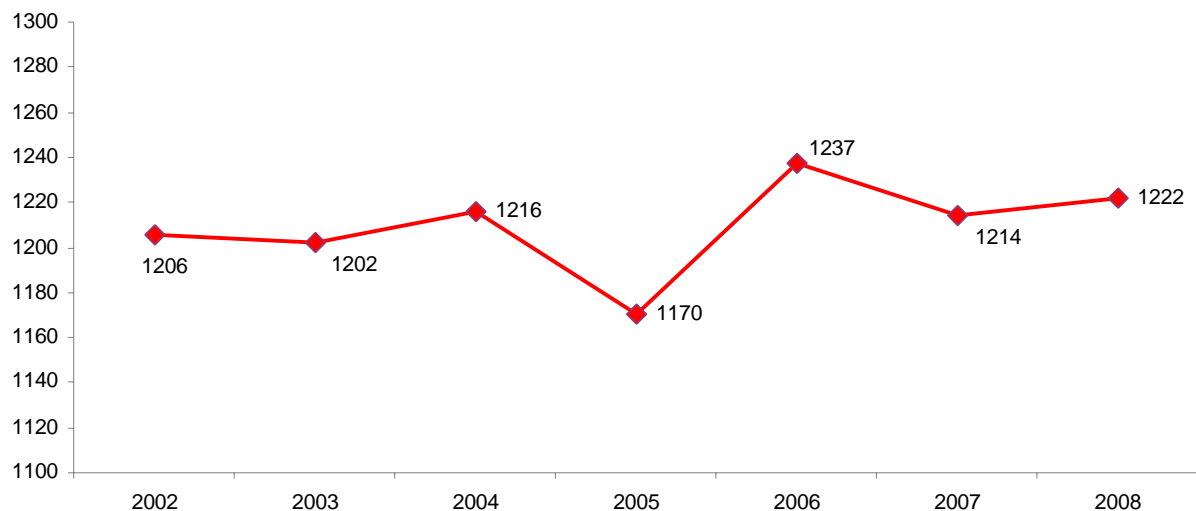
Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von 946 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

## Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Hessen bleibt konstant

Unter den hochgerechnet 2,74 Mio. Beschäftigten in Hessen waren etwa 1,22 Mio. Frauen, das entspricht einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von etwa 45 Prozent. Auch wenn die absolute Zahl der beschäftigten Frauen

in den letzten Jahren schwankte, ist der Frauenanteil in Hessen relativ konstant geblieben. Zudem entspricht er fast exakt dem Anteil der weiblichen Beschäftigten in Westdeutschland insgesamt (45 Prozent).

Abb. 1: Beschäftigte Frauen in Hessen 2002-2008, absolute Angaben (in Tsd.)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

Die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten lag Mitte 2008 um ca. 8.000 höher als ein Jahr zuvor, was

den zweithöchsten Wert seit 2002 bedeutet.

## Geringere Frauenanteile bei hochqualifizierten Tätigkeiten

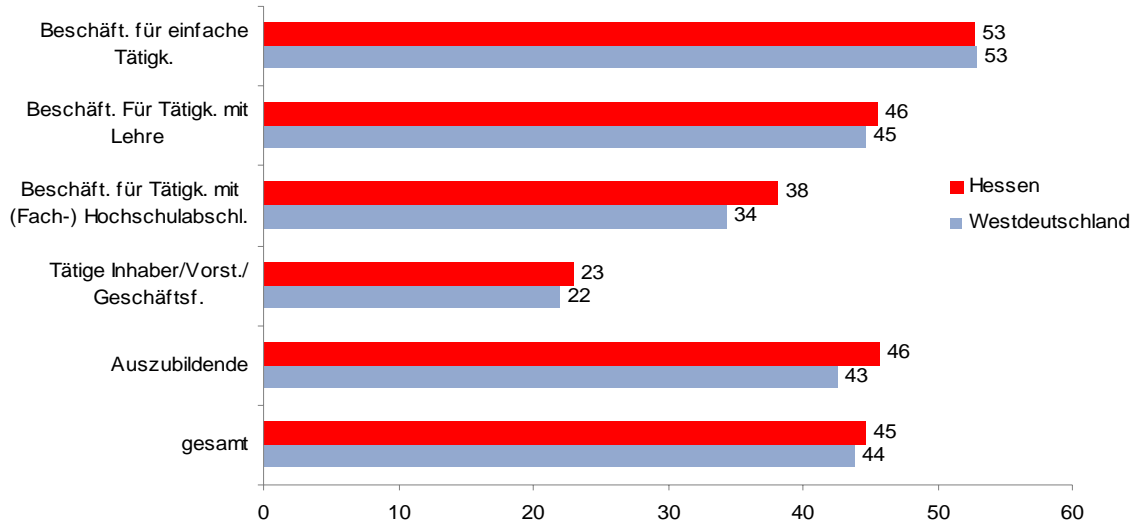
Ein Vergleich der Frauenanteile der einzelnen nach Tätigkeit und Qualifikationsanforderungen unterschiedenen Beschäftigtengruppen zeigt, dass von allen Beschäftigten mit Tätigkeiten, die ein Studium erfordern, nur 38 Prozent Frauen sind. Der Frauenanteil an den Inhaber/innen bzw. Vorständen und Geschäftsführer/innen beträgt nur 23 Prozent. Dies zeigt recht deutlich, dass Frauen in höher- und hochqualifizierten Positionen noch immer unterrepräsentiert sind.

Überdurchschnittlich viele Frauen finden sich dagegen bei den Beschäftigungen mit einfachen Tätigkeiten. Der Frauenanteil bei Angestellten und Beamten mit abgeschlossener Lehre sowie den Auszubildenden entspricht dem Durchschnitt aller Beschäftigten.

Die Anteile der Frauen an den einzelnen Beschäftigtengruppen in Hessen unterscheiden sich kaum von jenen in Westdeutschland. Allenfalls fällt auf, dass in Hessen 38 Prozent der beschäftigten Hochschulabsolventen weiblich sind, während dieser Wert in

Westdeutschland um vier Prozentpunkte niedriger liegt.

**Abb. 2: Frauenanteile an der jeweiligen Beschäftigtengruppe in Hessen und Westdeutschland 2008, Angaben in Prozent**



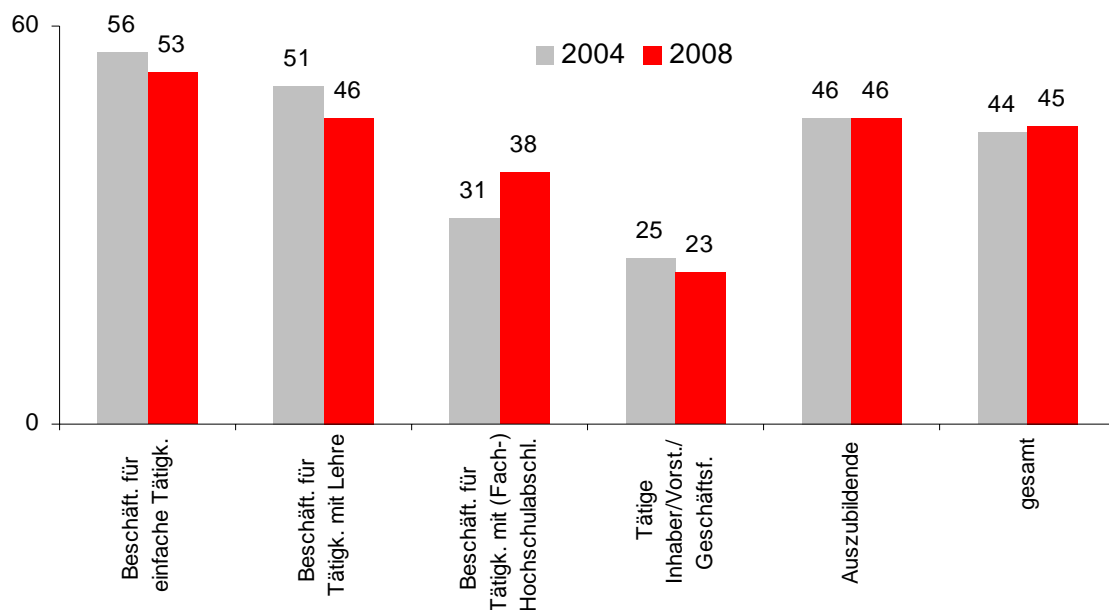
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

### Kein klarer Trend zur Höherqualifizierung

Wenn man als Referenzzeitpunkt das Jahr 2004 heranzieht, haben sich seitdem kaum Veränderungen in der Qualifikationsstruktur ergeben. Eine klare

Tendenz zu höher qualifizierter Beschäftigung von Frauen ist jedenfalls nicht festzustellen.

**Abb. 3: Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe 2004 und 2008 in Hessen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

Zwar ist der Anteil der beschäftigten Frauen mit Hochschulabschluss im Vergleich zum Jahr 2004 um immerhin 7 Prozentpunkte angestiegen. Gleichzeitig ist aber ein Rückgang des Frauenanteils bei den Beschäftigten mit

abgeschlossener Berufsausbildung beobachtbar, und auch bei den Inhabern, in den Vorständen und Geschäftsführungen sind 2008 anteilig weniger Frauen zu finden als vier Jahre zuvor.

### Frauenanteile variieren sehr stark in den Wirtschaftszweigen

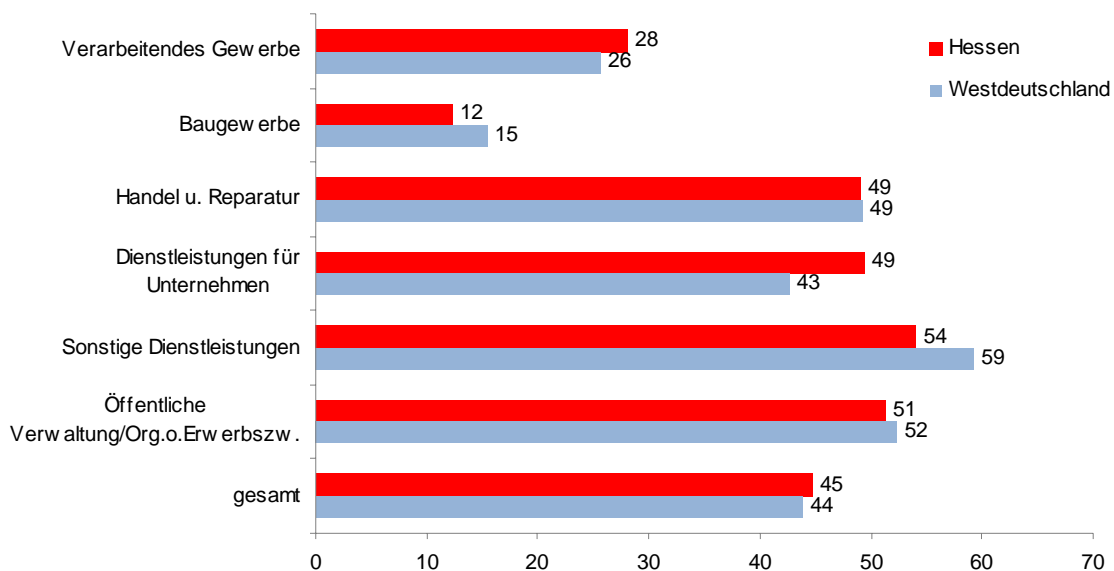
Noch immer konzentriert sich die Frauenbeschäftigung in bestimmten Berufsfeldern, so z.B. bei personenbezogenen Dienstleistungen oder in sozialen Berufen. Daher liegt es nahe, dass sich die Frauenanteile an der Beschäftigung stark nach den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen unterscheiden.

Dies ist Hessen auch der Fall: Während eine Mehrheit der Beschäftigten

in der Öffentlichen Verwaltung und bei den Sonstigen Dienstleistungen weiblich ist, ist nur jede vierte Arbeitskraft im Verarbeitenden Gewerbe und nur jede achte im Baugewerbe eine Frau.

In Handelsbetrieben und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen ist die Belegschaft in Hessen zu etwa gleichen Teilen männlich und weiblich.

**Abb. 4: Anteile beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland in 2008 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

Deutliche Differenzen zwischen der hessischen und der westdeutschen Beschäftigungsstruktur von Frauen sind kaum auszumachen. Insgesamt

verteilt sich die Frauenbeschäftigung in Hessen vermutlich etwas gleichmäßiger auf die verschiedenen Wirtschaftszweige als in Westdeutschland, wo ei-

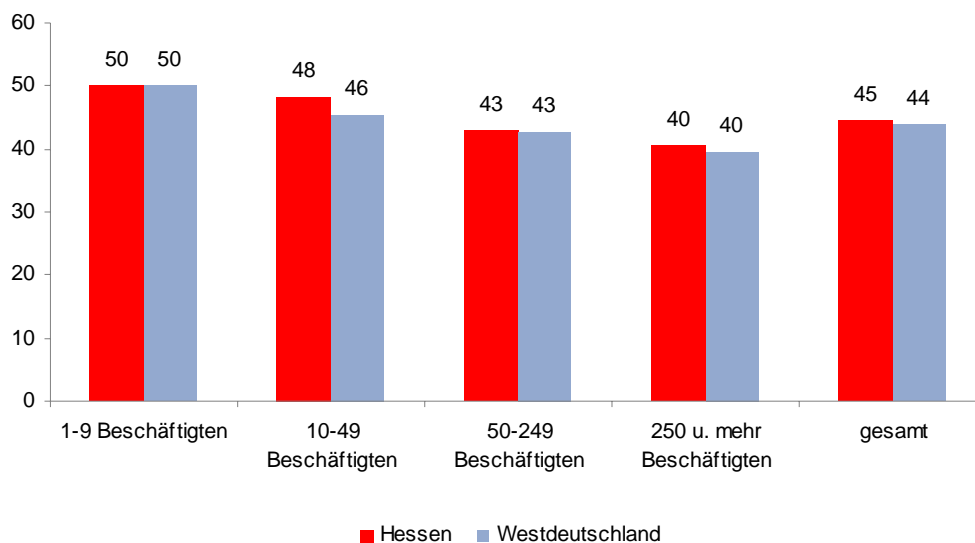
ne noch stärkere Ausdifferenzierung zu beobachten ist.

### Großbetriebe beschäftigen seltener Frauen

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ist je nach Betriebsgrößenklasse unterschiedlich, wobei eine klare Tendenz sowohl in Hessen als auch in Westdeutschland zu erkennen ist: Je größer ein Betrieb, desto geringer ist

der Anteil der Frauen an den Beschäftigten. Während in Kleinstbetrieben noch die Hälfte der Erwerbstätigen weiblich ist, liegt dieser Wert in Großbetrieben bei lediglich 40 Prozent.

**Abb. 5: Anteile beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen und Westdeutschland in 2008 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

### Teilzeitquote bei Frauen nach wie vor deutlich höher

Teilzeitbeschäftigung ist ein klassisches Modell, um Berufstätigkeit und familiäre Aufgaben gleichermaßen bewältigen zu können. Wohl hauptsächlich aufgrund der nach wie vor bestehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung waren es in der Vergangenheit zumeist Frauen, die solchen Beschäftigungen nachgingen.

Diese Differenz ist auch in Hessen 2008 zu beobachten: Von den hochgerechnet rund 698.000 Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten waren etwa

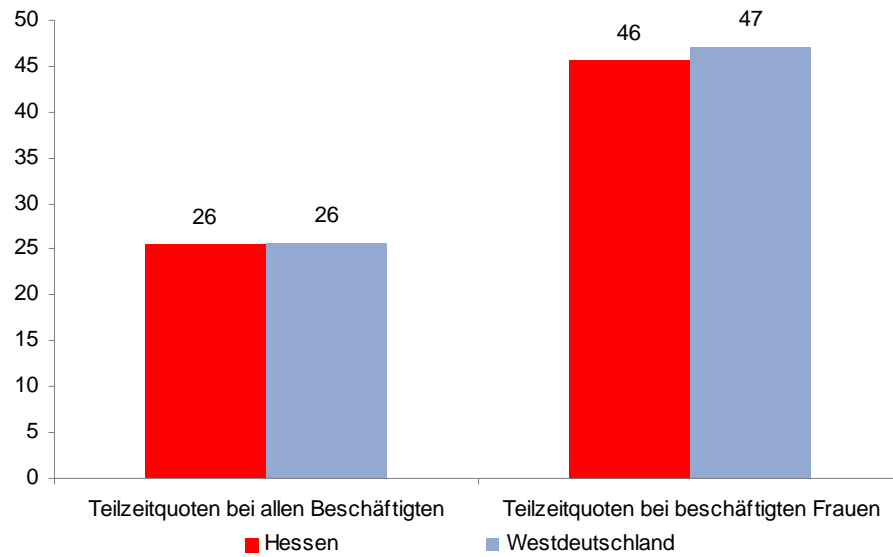
556.000 Frauen. Das entspricht einem Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Teilzeitkräften von fast 80 Prozent.

Insgesamt waren in Hessen 26 Prozent aller Erwerbstätigen als Teilzeitkräfte beschäftigt. Unter allen weiblichen Arbeitskräften liegt dieser Wert bei 46 Prozent, d.h. nahezu die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen ist in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt.

Diese Anteile blieben gegenüber den vergangenen Jahren praktisch konstant (2004: 25 bzw. 44 Prozent). Auch

sind keine Differenzen zwischen Hessen und Westdeutschland zu erkennen.

**Abb. 6: Teilzeitquoten von Frauen und allen Beschäftigten in Hessen und Westdeutschland 2008, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen



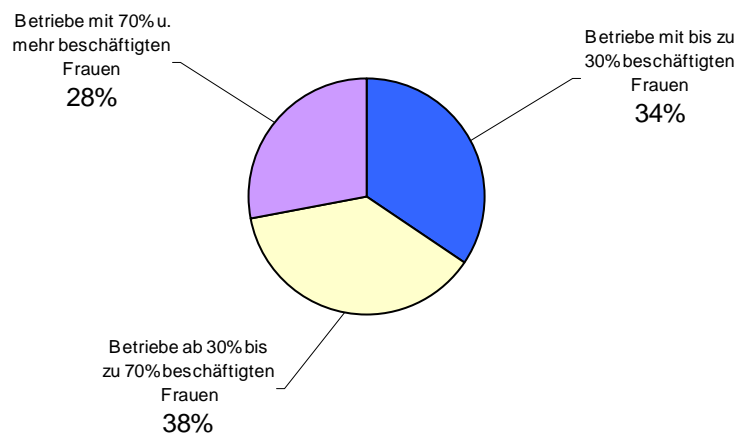
### „Frauen- und Männer-Betriebe“

Für die folgenden Untersuchungsschritte wurden die Betriebe unterteilt in jene, die überwiegend Frauen beschäftigen (70 Prozent und mehr aller Beschäftigten), Betriebe mit durchschnittlichem Frauenanteil (zwischen

30 und 70 Prozent), und Betrieben die keine oder unterdurchschnittlich viele Frauen beschäftigen (<30 Prozent Frauenanteil).

Abb. 7 zeigt die Häufigkeitsverteilung des jeweiligen Betriebstyps.

**Abb. 7: Verteilung der Betriebe nach Anteil beschäftigter Frauen in Hessen 2008, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

Ausgangsthese für die Einteilung ist, dass „Frauenbetriebe“, d.h. Betriebe mit hohem Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung, spezifische Unterschiede gegenüber den anderen Be-

trieben zeigen, beispielsweise bei der Gleichverteilung von Führungspositionen oder der Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit.

### „Frauenbetriebe“ gibt es vor allem im Dienstleistungssektor

Die so gebildeten Betriebstypen verteilen sich sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Wirtschaftszweige. Während im Baugewerbe neun von zehn Betrieben unterdurchschnittlich viele Frauen beschäftigen und kein einziger Baubetrieb über 70 Prozent Frauenanteil hat, ist fast die Hälfte aller

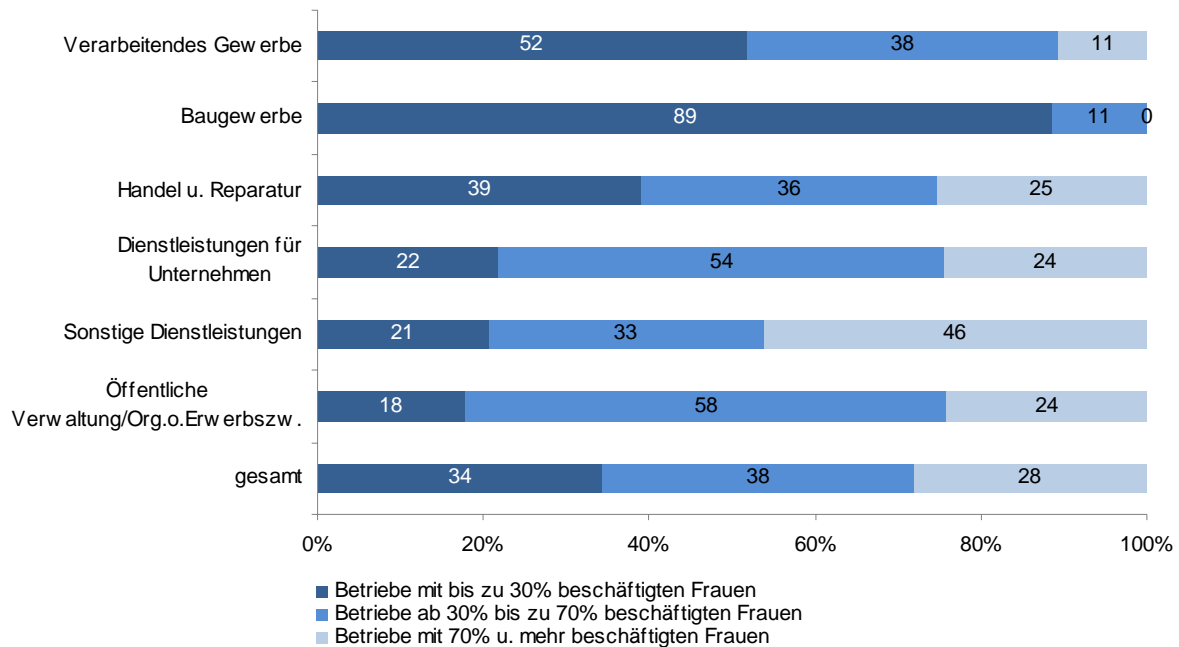
befragten sonstigen Dienstleistungsbetriebe frauendominiert.

Zwischen diesen beiden Extremen reihen sich die anderen Wirtschaftszweige ein, wobei auch im Verarbeitenden Gewerbe eine deutliche Unterrepräsentanz von „Frauenbetrieben“ zu beobachten ist, während Betriebe aus

den Bereichen Handel, Öffentliche  
Verwaltung und unternehmensnahe

Dienstleistungen allesamt recht nahe  
an der Gesamtverteilung liegen.

**Abb. 8: Sektorale Verteilung der Betriebe nach Anteil beschäftigter Frauen in Hessen 2008, Angaben in Prozent**



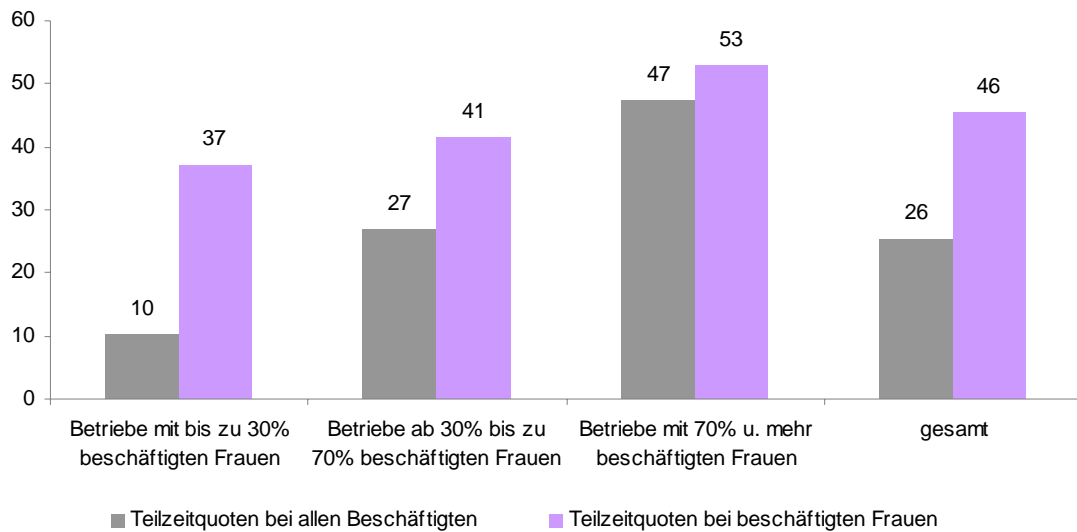
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

### Teilzeitarbeit verteilt sich in „Frauenbetrieben“ gleichmäßiger

Die oben erwähnten Differenzen von Männern und Frauen in den Teilzeitquoten werfen die Frage auf, ob der Frauenanteil an der Beschäftigung hiermit zusammenhängt.

Ein Split anhand der drei Betriebstypen liefert hierzu eine klare Antwort: Je mehr Frauen in einem Betrieb beschäftigt sind, desto gleichmäßiger verteilt sich die Teilzeitarbeit auf Männer und Frauen. In Betrieben mit unterdurchschnittlichem Frauenanteil hat nur je-

der zehnte Beschäftigte eine Teilzeitstelle – aber über ein Drittel der dort beschäftigten Frauen arbeitet in Teilzeit. Umgekehrt sind in „Frauenbetrieben“ zwar mehr als die Hälfte der Frauen teilzeitbeschäftigt, allerdings beträgt hier die Teilzeitquote insgesamt auch 47 Prozent. Mit anderen Worten: Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind in diesen Betrieben – auf sehr hohem Niveau der Teilzeitbeschäftigung - nahezu nivelliert.

**Abb. 9: Teilzeitquoten von Frauen und allen Beschäftigten nach Anteil beschäftigter Frauen in Hessen 2008, Angaben in Prozent**

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

Die genauen Gründe für diese Unterschiede lassen sich hier allerdings nicht eruieren. Neben der Vermutung, dass in frauendominierten Betrieben ein größere Sensibilität für geschlechtsspezifische Probleme besteht, wäre es auch denkbar, dass Männer eher eine Teilzeitbeschäftigung eingehen, wenn dies im Betrieb

ohnehin üblicher ist bzw. dass in diesen Betrieben aufgrund ihrer sektoralen Spezifika (hoher Anteil an personenbezogenen Dienstleistungen) andere Arbeitszeitregelungen üblich und möglich sind als beispielsweise im (männlerdominierten) Produzierenden Gewerbe.

### Auf oberster Führungsebene sind nur 23 Prozent Frauen

Zur obersten Führungsebene eines Betriebs zählen nach der im Betriebspanel vorgenommenen Definition neben Inhabern, Vorständen oder Geschäftsführern auch noch Filial- oder Betriebsleiter. In Hessen waren im Jahr 2008 hochgerechnet ca. 194.500 Personen auf dieser höchsten Hierarchiestufe tätig.

Hiervon waren etwa 44.000 Frauen, was einem Anteil von 23 Prozent entspricht. Dies bedeutet, dass nicht nur der Frauenanteil in der obersten Führungsebene gegenüber 2004 um 2 Prozentpunkte zurückgegangen ist, sondern auch die absolute Zahl an weiblichen Führungskräften in Hessen um etwa 5.000 niedriger liegt als vor vier Jahren.

Abb. 10: Frauenanteil in erster Führungsebene in Hessen und Westdeutschland 2004 und 2008, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

In Westdeutschland war der Anteil der Frauen an allen auf der obersten Führungsebene Tätigen ebenso gering. Insgesamt waren in Westdeutschland

etwa 2,07 Mio. Führungskräfte auf oberster Ebene tätig, davon knapp 479.000 Frauen.

### Frauen in oberster Führungsposition sind vor allem bei Großbetrieben die Ausnahme

Die Anteile der Frauen an den Führungskräften verteilen sich nicht gleichmäßig auf die Betriebsgrößenklassen. Stattdessen gilt, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Frau in einer Führungsposition anzutreffen, umso größer wird, je kleiner der Betrieb ist.

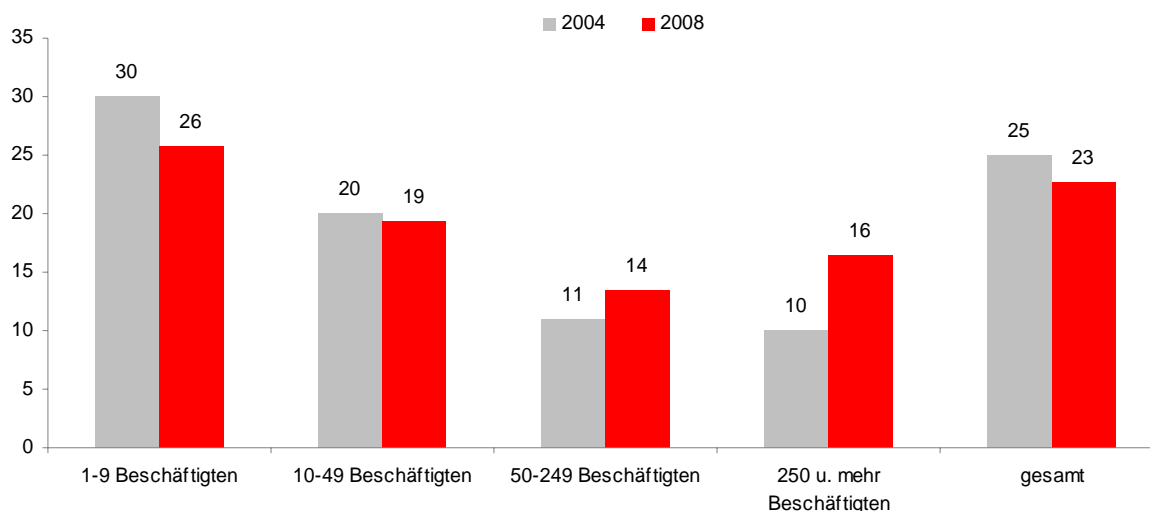
In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten ist mehr als jede vierte Führungskraft weiblich, in Mittel- und Großbetrieben nicht einmal jede sechste.

Es muss hierbei allerdings berücksichtigt werden, dass der Frauenanteil in

Großbetrieben insgesamt leicht unter dem Durchschnitt liegt. Nur 40 Prozent der dort Beschäftigten sind Frauen, bei Kleinstbetrieben sind es dagegen 50

Prozent. Dies allein erklärt jedoch nicht ihren geringen Anteil in den obersten Führungspositionen bei Groß- und vor allem Mittelbetrieben.

**Abb. 11: Frauenanteil in erster Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2004 und 2008, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

Deutlich wird bei der Betrachtung der Zahlen von 2004 jedoch auch, dass die Unterschiede in jenem Jahr noch wesentlich klarer waren. Die Anteile der weiblichen Führungskräfte in den Betriebsgrößen haben sich binnen vier Jahren einander angenähert – so ist

der Frauenanteil an den Führungskräften in Großbetrieben in diesem Zeitraum um immerhin sechs Prozentpunkte angestiegen. Ob dies eine generelle Entwicklung oder nur eine Momentaufnahme ist, müssen weitere Untersuchungen zeigen.

### **In drei Viertel aller Großbetriebe ist keine Führungskraft weiblich**

Die reine Anzahl von weiblichen Führungskräften allein sagt noch nichts darüber aus, ob in Mittel- und Großbetrieben nicht doch auch Frauen die oberste Führungsebene besetzen, wenn auch nicht in gleichem Umfang wie Männer.

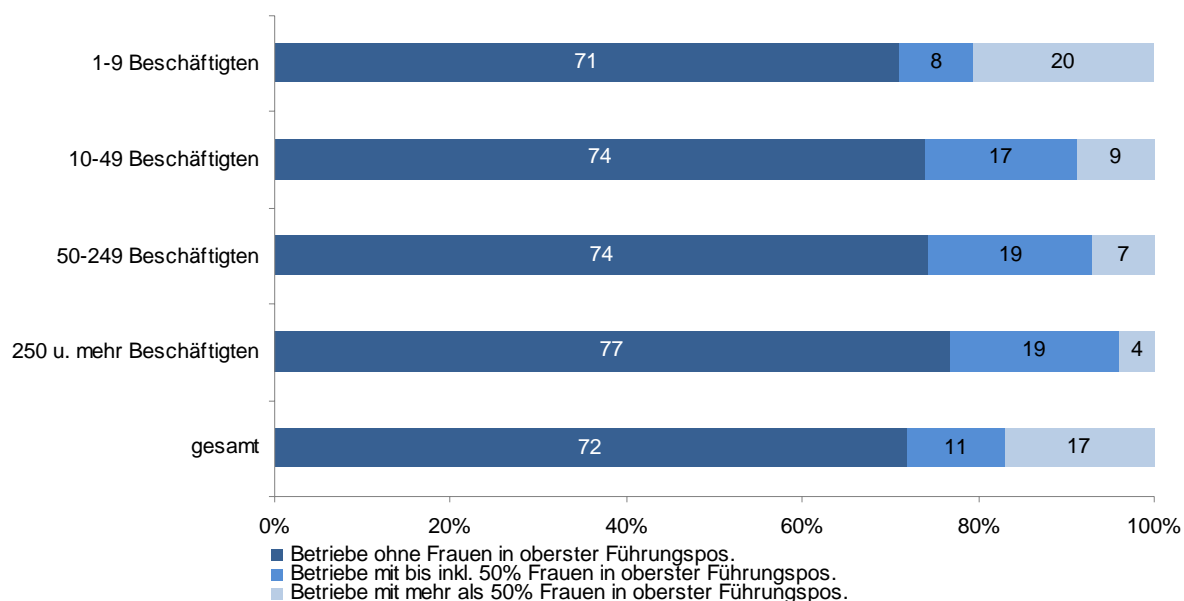
Um dies zu untersuchen, wurden die Betriebe in drei Typen unterteilt:

- Jene ohne Frauen auf der obersten Führungsebene (72 Prozent aller Betriebe),

- jene mit bis zu 50 Prozent Frauenanteil auf dieser Ebene (11 Prozent aller Betriebe),
- und schließlich jene, bei denen mehr als die Hälfte der Positionen der ersten Führungsebene von Frauen besetzt wird (17 Prozent aller Betriebe).

Abb. 12 zeigt die Verteilung der einzelnen Typen auf die Betriebsgrößen.

**Abb. 12: Betriebe mit / ohne Frauen in oberster Führungspositionen nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2008, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

Wie deutlich zu sehen ist, unterscheiden sich die Anteile der Typen an den Betriebsgrößenklassen nicht sehr stark. Auffällig ist jedoch, dass der Anteil der Betriebe, bei denen keine Frau die höchste Hierarchieebene erreicht hat, mit steigender Betriebsgröße zunimmt. Mehr als drei Viertel aller hessischen Großbetriebe hat keine Frau auf der höchsten Führungsebene.

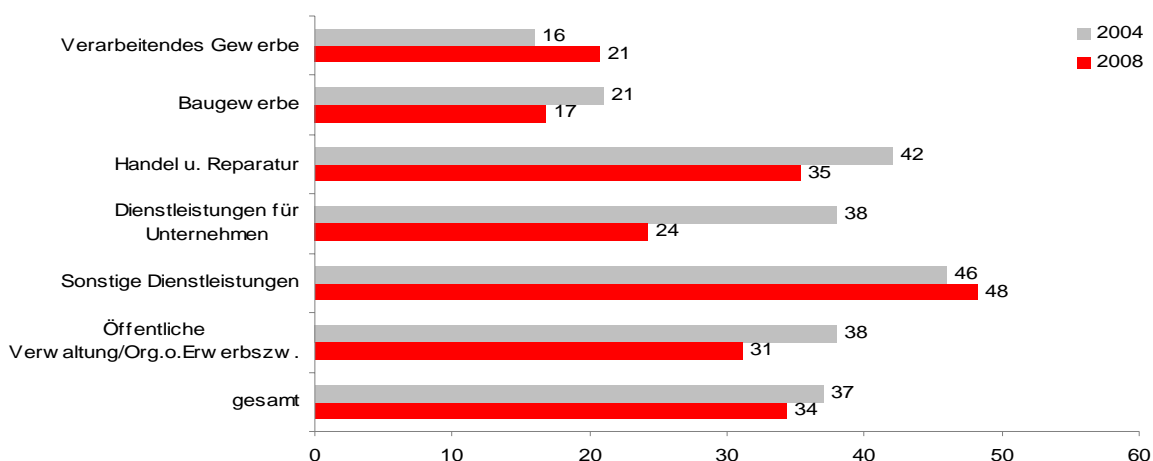
Umgekehrt gilt auch, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Mehrheit von Frauen in Führungspositionen anzutreffen, mit sinkender Betriebsgröße zunimmt. Immerhin jeder fünfte Kleinbetrieb hat mehr Frauen als Männer auf der obersten Führungsebene. Hierbei ist anzumerken, dass bei diesen Betrieben in fast allen Fällen genau eine Führungskraft vorsteht.

### Frauen kommen vor allem im Dienstleistungssektor auf erste Führungsebene

In den einzelnen Wirtschaftszweigen variieren die Frauenanteile an den Gesamtbeschäftigten je Sektor deutlich stärker als in den Betriebsgrößenklassen (vgl. Abb. 4 und 5). Dies korreliert mit den Frauenanteilen auf der obersten Führungsebene: In den Sektoren mit der geringsten Frauenbeschäftigungsquote, Bau- und Verarbeitendem Gewerbe, sind nur 12 bzw. 11 Prozent der Führungskräfte weiblich.

Gemessen an ihrem Anteil von 23 Prozent an allen Führungskräften auf oberster Ebene sind Frauen in oberster Führungsposition nur im Bereich der sonstigen Dienstleistungen überdurchschnittlich häufig anzutreffen.

Alle anderen Sektoren liegen in etwa im Durchschnitt sowohl bei der Beschäftigungs- als auch Führungskräftequote (Anteile der Frauen an Beschäftigten bzw. Führungskräften).

**Abb. 13: Frauenanteil in erster Führungsebene nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2004 und 2008, Angaben in Prozent**

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

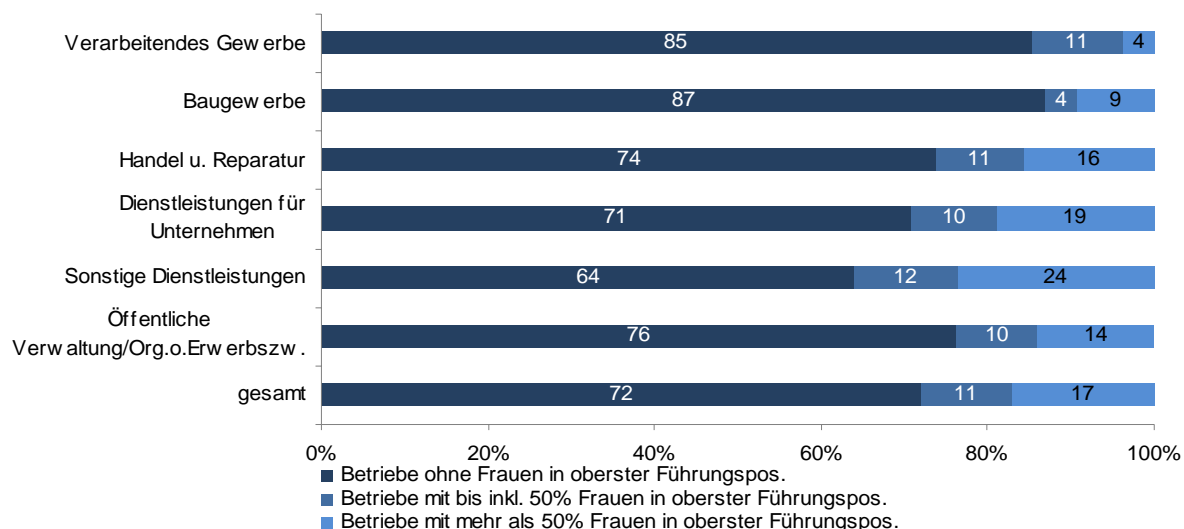
Ein Vergleich mit den Ergebnissen von 2004 zeigt auch, dass von einer Angleichung der Geschlechterverhältnisse in den Führungsetagen nicht gesprochen werden kann. Lediglich im Baugewerbe war 2008 der Anteil der Frauen an den Führungskräften höher als vier Jahre zuvor.

In allen anderen Wirtschaftszweigen ist er leicht, im Handel und der Öffentlichen Verwaltung sogar deutlich zurückgegangen. Besonders bei letzterem muss dies als Rückschritt gewertet werden, zumal sich die Öffentliche Verwaltung die Förderung der Gleichstellung verordnet hat.

### Viele Betriebe haben keine weiblichen Führungskräfte

Auch für die Wirtschaftszweige haben wir untersucht, wie sich die Anteile von

weiblichen Führungskräften verteilen.

**Abb. 14: Betriebe mit / ohne Frauen in oberster Führungspositionen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2008, Angaben in Prozent**

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

Erwartungsgemäß sind auch hier die Differenzen groß. So gibt es im Baugewerbe überhaupt keinen Betrieb mit einer Frauenmehrheit auf der obersten Führungsebene – zugleich haben fast 90 Prozent der Baubetriebe keine einzige weibliche Führungskraft. Ein ähnliches Bild bietet sich im Verarbeitenden Gewerbe.

Auch bei dieser Betrachtung unterscheiden sich die Betriebe aus den Be-

reichen Unternehmensdienstleistungen, Handel und Öffentliche Verwaltung nicht nennenswert vom Durchschnitt aller Betriebe. Signifikant mehr Betriebe mit weiblicher Führung gibt es erneut nur im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen; ein Viertel dieser Betriebe hat eine Frauenmehrheit in der Führungsetage.

### In Betrieben mit hohem Frauenanteil gibt es auch mehr weibliche Führungskräfte

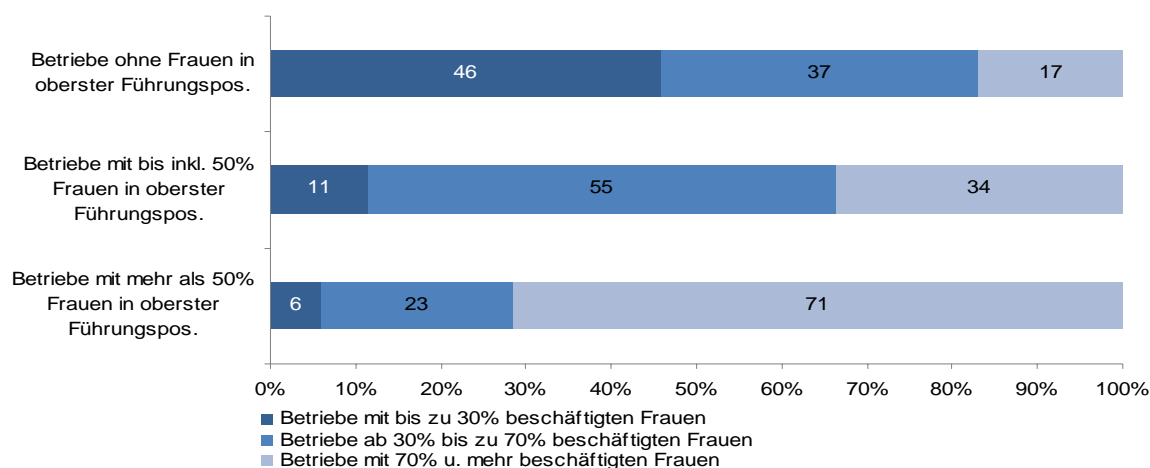
Der oben schon kurz skizzierte Zusammenhang von Beschäftigungs- und Führungskraftquote von Frauen wurde anhand der beiden Typenbildungen nochmals systematisch geprüft.

Es zeigt sich in großer Deutlichkeit, dass die Zahl der beschäftigten Frauen in einem Betrieb mit der Zahl der weiblichen Führungskräfte korreliert. Mehr als 70 Prozent der Betriebe, in denen eine Mehrheit der Führungskräfte Frauen sind, gehört zur Gruppe der „Frauenbetriebe“ mit überdurchschnitt-

licher Frauenbeschäftigung. Umgekehrt gehört fast die Hälfte der Betriebe, in denen keine Führungskraft eine Frau ist, zur Gruppe der Betriebe, die auch unterdurchschnittlich viele Frauen beschäftigen.

Bemerkenswert ist allerdings auch, dass in 17 Prozent der „Frauenbetriebe“ keine einzige weibliche Führungskraft anzutreffen ist. Eine hohe Beschäftigungsquote von Frauen allein garantiert demnach keineswegs deren Präsenz an der Betriebsspitze.

**Abb. 15: Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung nach Frauenanteil oberster Führungsebene in Hessen 2008, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen



### **Auf zweiter Führungsebene steigt der Frauenanteil**

Des Weiteren wurden die Betriebe gefragt, ob in ihrem Betrieb unterhalb der obersten Führungsebene noch eine zweite Führungsebene existiert. 25 Prozent der Betriebe bejahten dies (zum Vergleich Westdeutschland: 22 Prozent).

Erwartungsgemäß korreliert die Existenz einer zweiten Führungsebene mit der Größe der Betriebe. So haben nur 13 Prozent aller Kleinstbetriebe eine zweite Hierarchieebene, bei Großbetrieben sind es 96 Prozent.

Insgesamt sind in Hessen 94.500 Personen auf dieser Führungsebene beschäftigt, davon 32.500 Frauen. Der Frauenanteil von 34 Prozent liegt damit zwar immer noch unter ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten, aber deutlich über dem auf der obersten Führungsebene. Allerdings ist auch auf der

zweiten Führungsebene der Frauenanteil gegenüber 2004 um drei Prozentpunkte bzw. 5.300 Personen zurückgegangen.

Es ist anzumerken, dass die Betriebe bezüglich des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene stark polarisiert sind: rund 45 Prozent aller Betriebe, die eine solche Ebene haben, beschäftigen keine Frau in dieser Führungsposition. Der recht hohe Frauenanteil konzentriert sich damit auf etwas mehr als die Hälfte der hessischen Betriebe.

Aufgrund der zu kleinen Fallzahlen ist aus Gründen mangelnder Aussagekraft eine weitere Differenzierung der Ergebnisse nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen für die zweite Führungsebene in Hessen nicht sinnvoll.

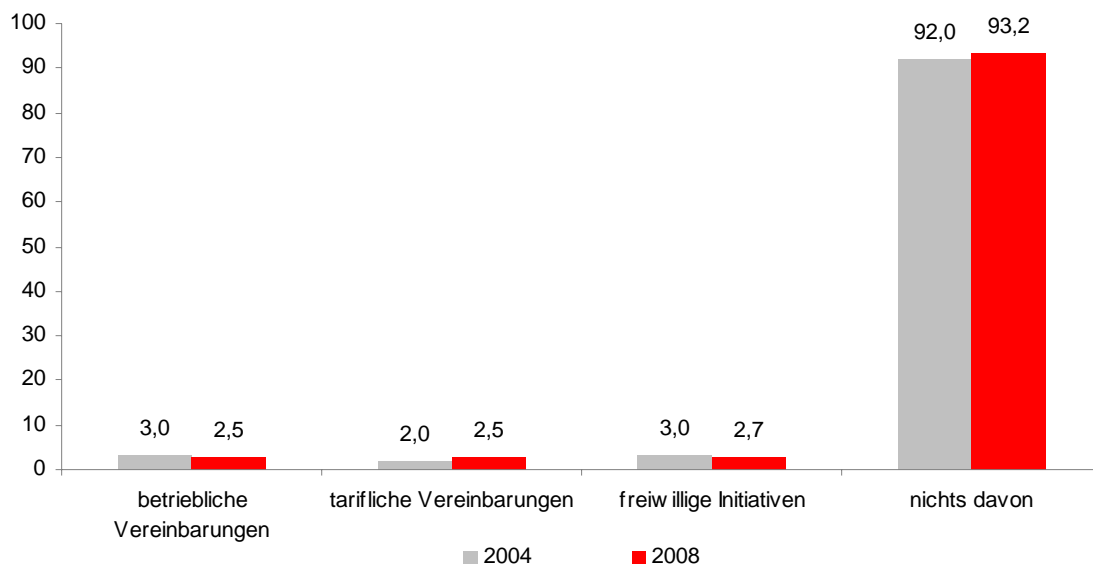
## Nur wenige Betriebe haben eine Vereinbarung zur Verbesserung der Chancengleichheit

Die Verbesserung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ist nicht nur eine gesellschaftspolitische Aufgabe, sondern auch im betrieblichen Alltag von Bedeutung. Sie kann im Rahmen von Tarifverträgen oder durch Betriebsvereinbarungen fixiert werden; zudem existieren viele freiwillige Maßnahmen, die einen Beitrag hierzu leisten. Die Betriebe wurden wie bereits im Jahr 2004 gefragt, ob sie die

Chancengleichheit von Männern und Frauen mittels betrieblicher, tariflicher oder freiwilliger Vereinbarungen fördern.

Insgesamt hat eine überwältigende Mehrheit von 92 Prozent der Betriebe keinerlei Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

**Abb. 16: Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004 und 2008, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

Nur jeweils etwa drei Prozent der hessischen Betriebe unterstützen eine tarifliche, betriebliche oder freiwillige Initiative, die zur Gleichstellung der Geschlechter beiträgt. Vergleicht man die Zahlen mit den Befunden von 2004, muss man zu dem Ergebnis kommen, dass hier kaum Veränderung stattgefunden hat.

Aufgrund der geringen Fallzahlen ist eine weitere Ausdifferenzierung nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen nicht sinnvoll. Anhand der Daten lässt sich aber vermuten, dass der Anteil der Betriebe, die Vereinbarungen getroffen haben, mit steigender Betriebsgröße ansteigt (vgl. auch Möller/Allmendinger 2003).

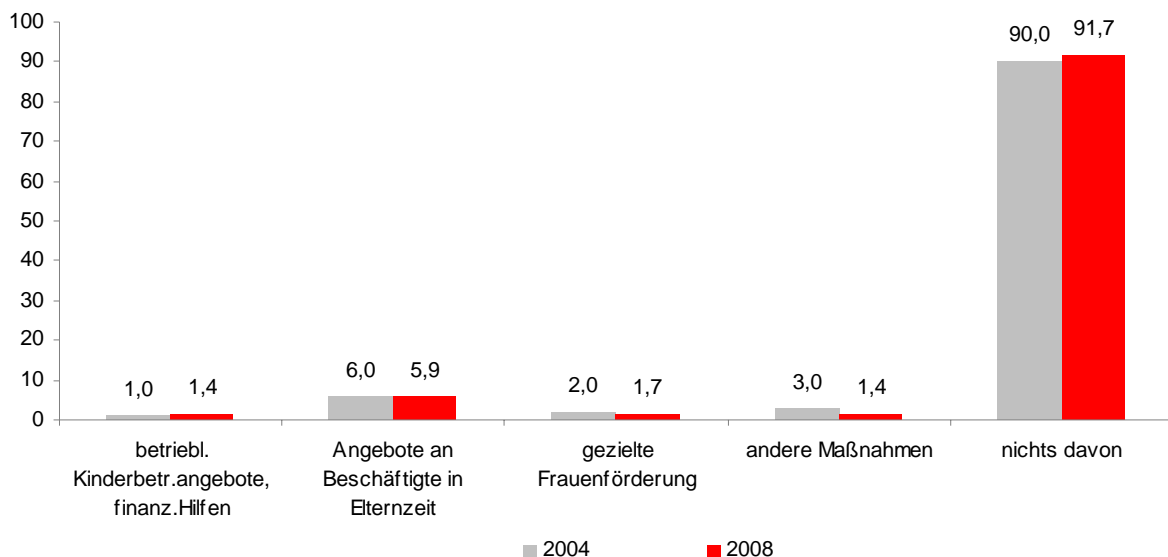
## Neun von zehn Betrieben machen keine Angebote zur Förderung der Chancengleichheit

Die Betriebe wurden zudem gefragt, ob sie konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern eingesetzt haben und wenn ja welche. Explizit genannt wurden betriebliche Kinderbetreuungsangebote oder finanzielle Hilfen zur Kinderbetreuung, Angebote zur Regelung der Elternzeit sowie gezielte Frauenförderung mittels Karriereplanung, Monitoring oder Quotierungen.

Insgesamt haben auch hier die wenigsten Betriebe Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit. 91 Prozent der Betriebe sind nicht in diesem Bereich aktiv.

Am ehesten werden noch Angebote zur Gestaltung der Elternzeit gemacht – immerhin sechs Prozent aller hessischen Betriebe sehen solche Maßnahmen vor. Die anderen abgefragten Maßnahmen spielen quantitativ praktisch keine Rolle.

**Abb. 17: Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004 und 2008, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

Auch hier zeigt der Vergleich zu den Befunden des Jahres 2004, dass sich

innerhalb der letzten vier Jahre keine Verbesserungen ergeben haben.

## Betriebe mit weiblichen Führungskräften machen häufiger Angebote

Um zu untersuchen, ob ein hoher Frauenanteil an den Führungskräften Einfluss auf Art und Umfang der betrieblichen Angebote hat, wurde nochmals auf die Betriebstypisierungen zurückgegriffen. Ausgangsthese hierfür

ist, dass die angebotenen Maßnahmen mit steigender Zahl weiblicher Führungskräfte ebenfalls häufiger werden.

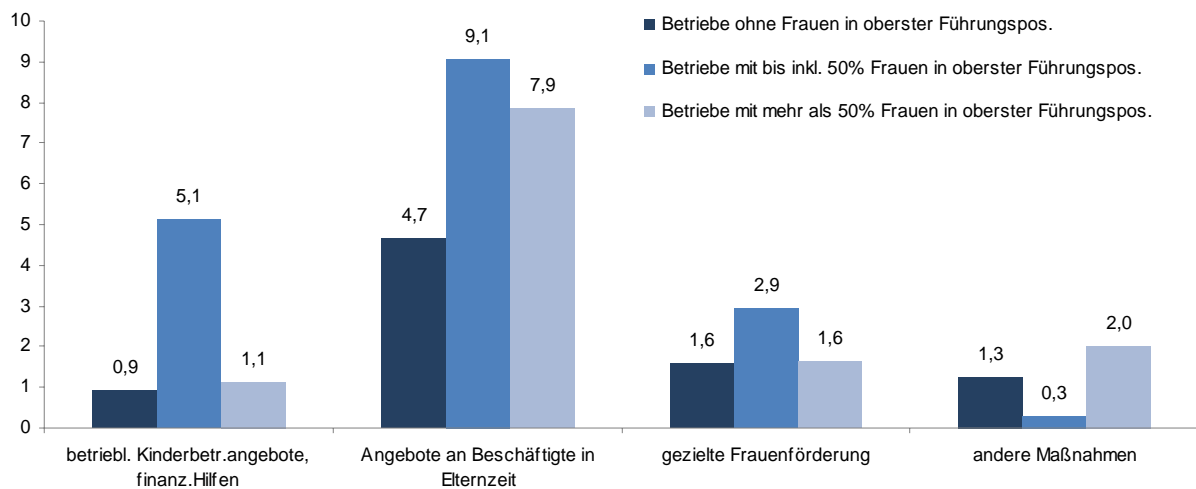
Interessanter Weise machen jedoch jene Betriebe, die bis zu 50 Prozent

weibliche Führungskräfte haben, am häufigsten konkrete Angebote zur Verbesserung der Chancengleichheit; vor allem der hohe Anteil mit Angeboten zur Kinderbetreuung fällt auf. Auch jene Betriebe, in deren Führungsetagen mehrheitlich Frauen sitzen, bieten ü-

berdurchschnittlich häufig Maßnahmen an, insbesondere zu Regelungen der Elternzeit.

Betriebe, in denen keine weibliche Führungskraft beschäftigt ist, machen dagegen seltener Angebote, die zu größerer Chancengleichheit beitragen.

**Abb. 18: Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen nach Frauenanteil in oberster Führungsebene 2008, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

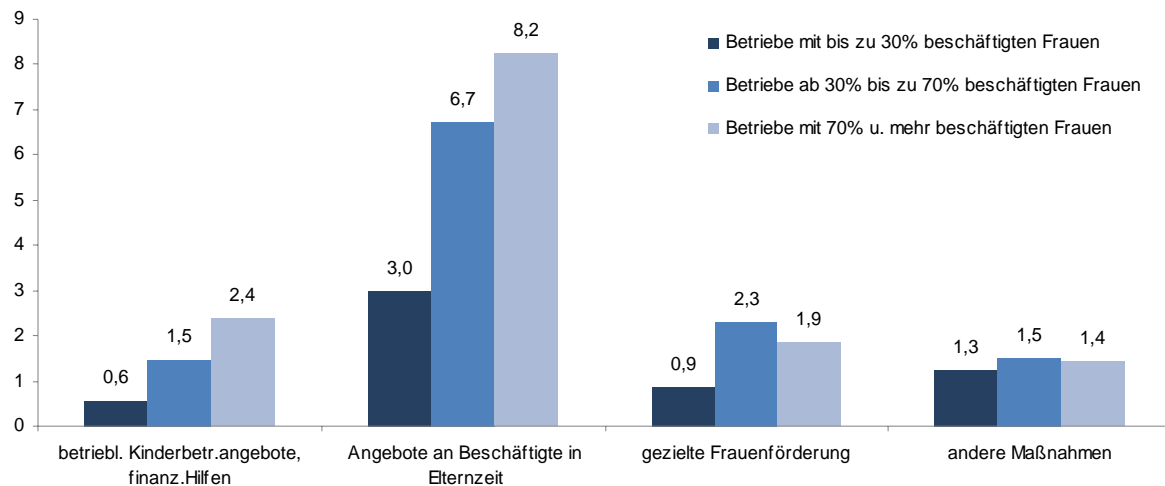
### Betriebe mit wenig beschäftigten Frauen bieten seltener Maßnahmen an

Abschließend betrachten wir noch, welchen Einfluss ein hoher Frauenanteil an den Beschäftigten auf die betrieblichen Angebote hat. Auch hier ist die Ausgangsthese, dass umso häufiger Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit angeboten werden, je größer der Frauenanteil an der Belegschaft ist.

Die Daten bestätigen diese Annahme: Während Betriebe, in denen nur wenige Frauen arbeiten, ein geringes En-

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

Dies zeigt, dass nicht allein das Vorhandensein weiblicher Führungskräfte, sondern mindestens ebenso sehr die Zahl der beschäftigten Frauen als potenziellen Nutznießerinnen solcher Angebote ausschlaggebend für die Betriebe ist.

**Abb. 19: Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen nach Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung 2008, Angaben in Prozent**

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

## Fazit

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung ist in Hessen seit Jahren relativ konstant bei 45 Prozent. Jedoch stellen die im Jahr 2008 beschäftigten 1,22 Mio. Frauen absolut einen sehr hohen Wert dar – nur 2006 waren bislang mehr Frauen in Hessen erwerbstätig.

Frauen sind in qualifizierten Tätigkeiten noch immer unterrepräsentiert, und eine Entwicklung hin zu größerer Gleichheit ist nicht auszumachen. Dies gilt auch für die Teilzeitbeschäftigung: Diese ist noch immer eine Frauendomäne, fast 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

Deutliche Unterschiede bei der Frauenbeschäftigung bestehen auch weiterhin in den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen. In Bau- und Verarbeitendem Gewerbe arbeiten nur wenige Frauen, während sie in der Öffentlichen Verwaltung und den Sonstigen Dienstleistungen die Mehrheit der Beschäftigten stellen.

Im Dienstleistungssektor finden sich auch die meisten Betriebe mit über-

durchschnittlichem Frauenanteil. In diesen „Frauenbetrieben“ verteilt sich die Teilzeitbeschäftigung gleichmäßiger auf die Geschlechter.

Die Zahl der Frauen, die in den Betrieben die höchste Hierarchiestufe erreichen, ist nach wie vor recht gering und hat in den letzten Jahren tendenziell sogar abgenommen. Besonders selten sind weibliche Führungskräfte in Großbetrieben und in den männerdominierten Sektoren des Produzierenden Gewerbes anzutreffen. In den Dienstleistungsbetrieben ist das Verhältnis von Frauen und Männern in den Führungsetagen ausgewogener, was u.a. mit der höheren Frauenbeschäftigung in diesem Sektor zusammenhängt. Eine große Zahl an beschäftigten Frauen allein führt jedoch nicht dazu, dass diese auch an die Betriebsspitze gelangen. Immerhin jeder sechste Betrieb mit überdurchschnittlichem Frauenanteil hat keine einzige weibliche Führungskraft.

Nur eine kleine Minderheit der hessischen Betriebe hat eine tarifliche oder

innerbetriebliche Vereinbarung zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen. Ebenso gering ist die Zahl der Betriebe, die hierzu konkrete Maßnahmen wie z.B. Kinderbetreuung oder Elternzeitregelungen anbieten. Etwas größer ist die Wahrscheinlichkeit, solche Angebote zu finden in Betrieben mit weiblichen

Führungskräften und vor allem mit vielen beschäftigten Frauen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Verbesserung der Chancengleichheit bezogen auf die Beschäftigungssituation ein langwieriger und mitunter stagnierender Prozess ist. Der aktive Beitrag der Betriebe hierzu fällt nach wie vor meist gering aus.

### Literatur

- Baden, Christian / Schmid, Alfons: Personalstruktur und Personalprobleme, Betriebspanel Report Hessen Nr. 4/2005
- Möller, Iris / Allmendinger, Jutta: Betriebe könnten noch mehr für Chancengleichheit tun, IAB-Kurzbericht Nr. 12 vom 6.8.2003
- Schmid, Alfons / Baden, Christian / Knobel, Claudia / Wagner, Birgit: IAB-Betriebspanel Hessen 2004: Abschlussbericht

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de) abrufbar.

Kontakt: [ol.nuechter@iwak-frankfurt.de](mailto:ol.nuechter@iwak-frankfurt.de)