



**GWAK**

Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur  
Frankfurt am Main

## **IAB-Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz**

# **Beschäftigungssituation von Frauen in Rheinland-Pfalz 2008**

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2008

Oliver Nüchter, M.A.  
Prof. Dr. Alfons Schmid

**Juni 2009**



## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Rheinland-Pfalz bleibt konstant.....	4
Geringere Frauenanteile bei hochqualifizierten Tätigkeiten .....	4
Kein Trend zur Höherqualifizierung.....	5
Frauenanteile variieren sehr stark in den Wirtschaftszweigen .....	6
Großbetriebe beschäftigen seltener Frauen.....	7
Teilzeitquote bei Frauen nach wie vor deutlich höher .....	7
Beschäftigte Frauen verteilen sich unterschiedlich auf die Betriebe .....	9
„Frauenbetriebe“ gibt es vor allem im Dienstleistungssektor .....	9
Teilzeitquote verteilt sich in „Frauenbetrieben“ gleichmäßiger.....	10
Auf oberster Führungsebene sind nur 23 Prozent Frauen .....	12
Frauen in oberster Führungsposition sind vor allem bei Großbetrieben die Ausnahme .....	12
In drei Viertel aller Großbetriebe ist keine Führungskraft weiblich .....	13
Frauen kommen vor allem im Dienstleistungssektor auf erste Führungsebene .....	14
Viele Betriebe haben keine weiblichen Führungskräfte .....	15
In Betrieben mit hohem Frauenanteil gibt es auch mehr weibliche Führungskräfte.....	16
Auf zweiter Führungsebene steigt der Frauenanteil.....	17
Nur wenige Betriebe haben Vereinbarung zur Verbesserung der Chancengleichheit.....	18
Neun von zehn Betrieben machen keine Angebote zur Förderung der Chancengleichheit...	19
Betriebe mit weiblichen Führungskräften machen häufiger Angebote .....	19
Betriebe mit wenig beschäftigten Frauen bieten seltener Maßnahmen an .....	20
Fazit.....	21

## 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 erhoben wird. Seit 2000 werden in Rheinland-Pfalz auch auf Länderebene ausreichend Betriebe befragt, so dass nun zum achten Mal eine gesonderte Auswertung für Rheinland-Pfalz vorgenommen werden kann. Verantwortlich für die Befragung ist in Rheinland-Pfalz das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen. Beauftragt mit der Auswertung der Paneldaten für das Land Rheinland-Pfalz ist die Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Frankfurt am Main.

Ziel des IAB-Betriebspanels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Rheinland-Pfalz zu gewinnen. Die daraus ableitbaren Erkennt-

nisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates 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 rheinland-pfälzischen 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.

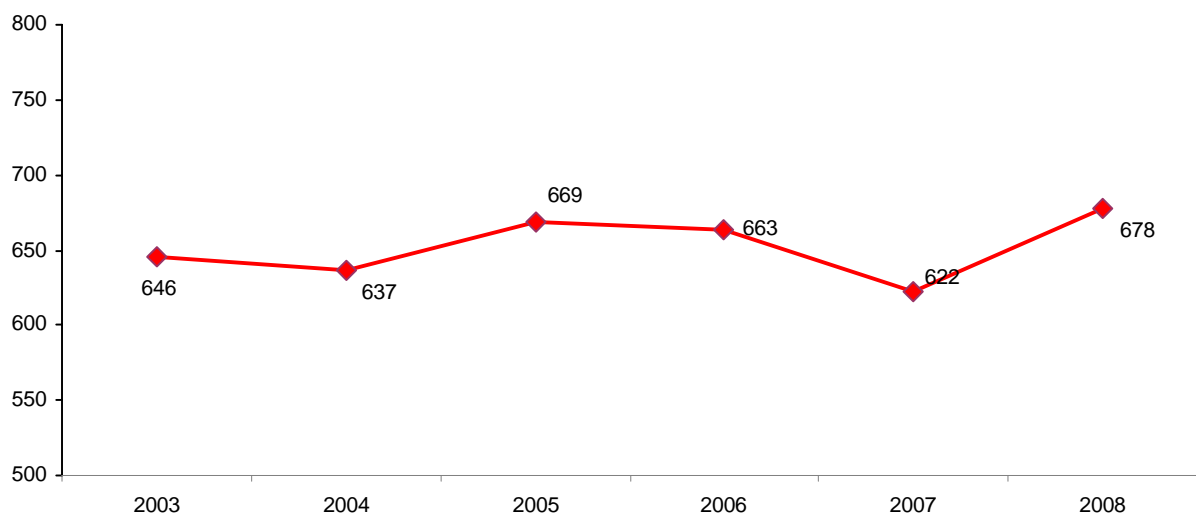
Im vorliegenden Panel wurden 804 Betriebe durch eine Stichprobenauswahl in Rheinland-Pfalz erfasst. Die Ergebnisse wurden auf alle etwa 99.800 rheinland-pfälzischen Betriebe hochgerechnet und sind repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

## Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Rheinland-Pfalz bleibt konstant

Unter den hochgerechnet 1,525 Mio. Beschäftigten in Rheinland-Pfalz waren knapp 678.500 Frauen, das entspricht einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von etwa 44 Prozent. Dieser Frauenanteil ist in Rheinland-Pfalz

relativ konstant geblieben – er lag in den vergangenen Jahren stets zwischen 43 und 45 Prozent. Zudem entspricht er fast exakt dem Anteil der weiblichen Beschäftigten in Westdeutschland insgesamt (45 Prozent).

Abb. 1: Beschäftigte Frauen in Rheinland-Pfalz 2003-2008, absolute Angaben (in Tsd.)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

Auch wenn sich der Frauenanteil in den letzten Jahren kaum veränderte, ist die absolute Zahl der weiblichen Beschäftigten doch Schwankungen un-

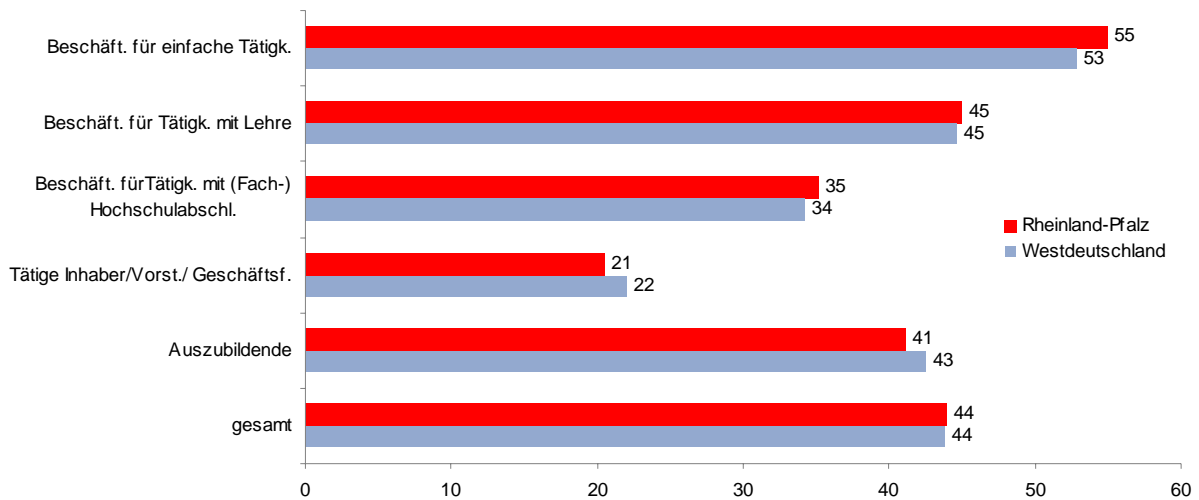
terworfen. Sie lag Mitte 2008 um ca. 60.000 höher als ein Jahr zuvor, was den höchsten Wert seit Beginn der Langzeitbeobachtung bedeutet.

## Geringere Frauenanteile bei hochqualifizierten Tätigkeiten

Wenn man die Beschäftigten nach Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen ausdifferenziert zeigt sich, dass von allen Beschäftigten mit Tätigkeiten, die ein Studium erfordern, nur 35 Prozent Frauen sind. Der Frauenanteil an den Inhaber/innen bzw. Vorständen und Geschäftsführer/innen beträgt nur 21 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 in etwa dem Durchschnitt aller Beschäftigten.

Die Anteile der Frauen an den einzelnen Beschäftigtengruppen in Rheinland-Pfalz unterschieden sich dabei kaum von jenen in Westdeutschland.

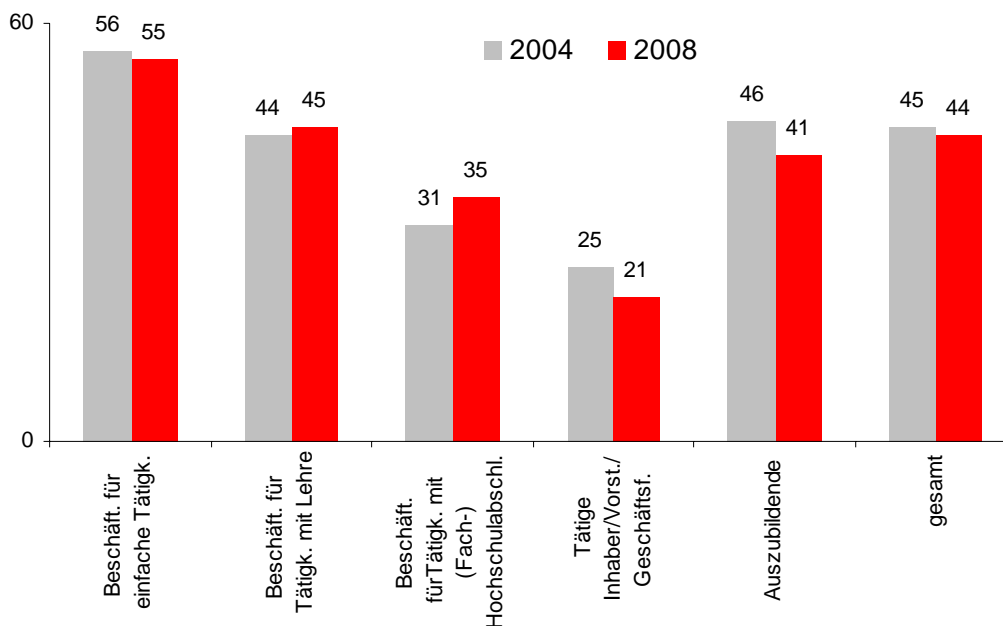
**Abb. 2: Frauenanteile an der jeweiligen Beschäftigtengruppe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2008, Angaben in Prozent**

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

### Leichter Trend zur Höherqualifizierung

Wenn man als Referenzzeitpunkt das Jahr 2004 heranzieht, haben sich seitdem einige Veränderungen in der Qualifikationsstruktur ergeben. Insgesamt

ist eine leichte Tendenz zu höher qualifizierter Beschäftigung von Frauen festzustellen.

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

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

Zwar sind bei den Inhabern, in den Vorständen und Geschäftsführungen 2008 anteilig weniger Frauen zu finden als vier Jahre zuvor. Jedoch ist sowohl der Anteil der beschäftigten Frauen mit Hochschulabschluss als auch jener bei

den Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung im Vergleich zum Jahr 2004 angestiegen. Zudem ist ein Rückgang des Frauenanteils bei den einfachen Tätigkeiten zu verzeichnen.

### Frauenanteile variieren sehr stark in den Wirtschaftszweigen

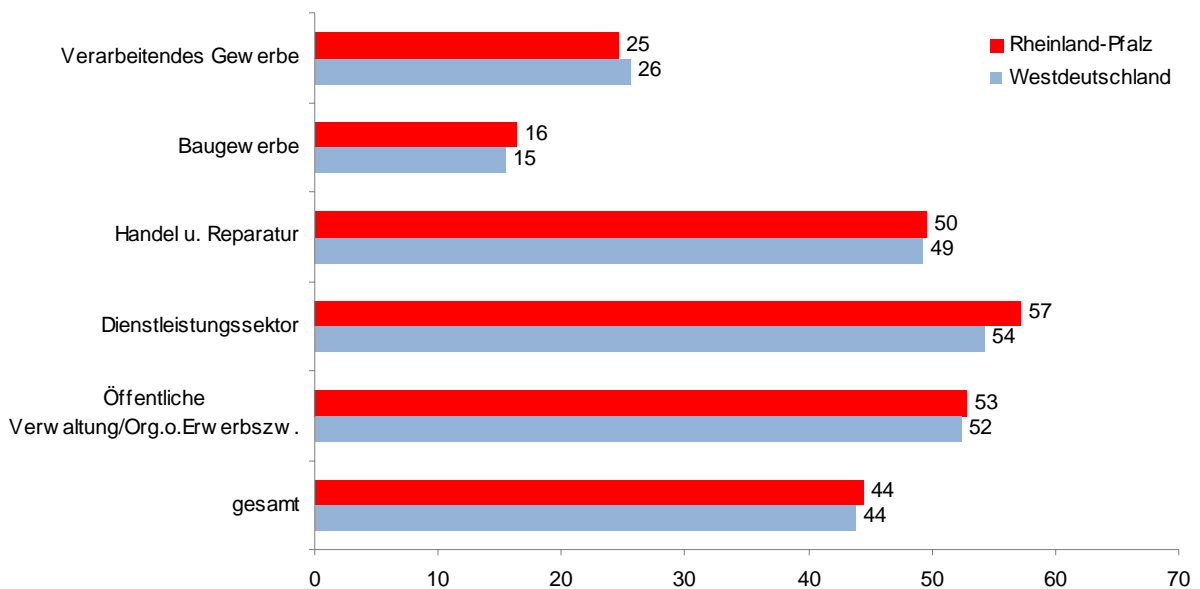
Noch immer konzentriert sich die Frauenbeschäftigung in bestimmten Berufsfeldern, so z.B. bei personenbezogenen Dienstleistungen oder in sozialen Berufen. Daher liegt es nahe, dass sich die Frauenanteile an der Beschäftigung stark nach den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen unterscheiden.

Dies ist auch in Rheinland-Pfalz der Fall: Während eine Mehrheit der Be-

schäftigten in der Öffentlichen Verwaltung und im Dienstleistungssektor weiblich ist, ist nur jede vierte Arbeitskraft im Verarbeitenden Gewerbe und nur jede sechste im Baugewerbe eine Frau.

In Handelsbetrieben sind die Beschäftigten in Rheinland-Pfalz zu etwa gleichen Teilen männlich und weiblich.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

Deutliche Differenzen zwischen der rheinland-pfälzischen und der west-

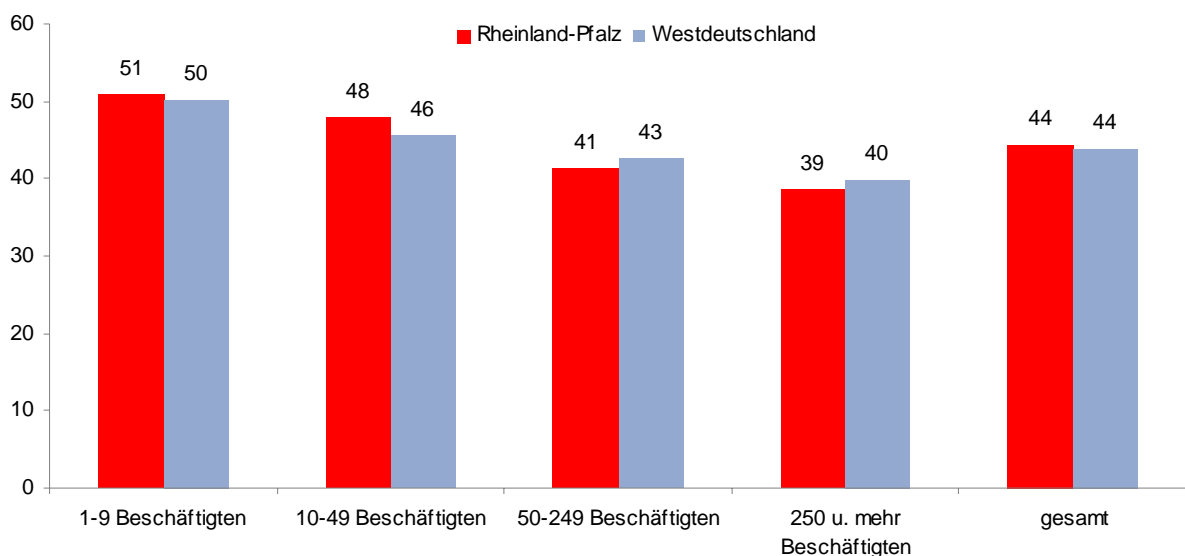
deutschen Beschäftigungsstruktur von Frauen sind kaum auszumachen.

### Großbetriebe beschäftigen seltener Frauen

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

ger ist der Anteil der Frauen an den Beschäftigten. Während in Kleinbetrieben noch über die Hälfte der Erwerbstätigen weiblich ist, liegt dieser Wert in rheinland-pfälzischen Großbetrieben bei lediglich 39 Prozent.

**Abb. 5: Anteile beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Rheinland-Pfalz 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.

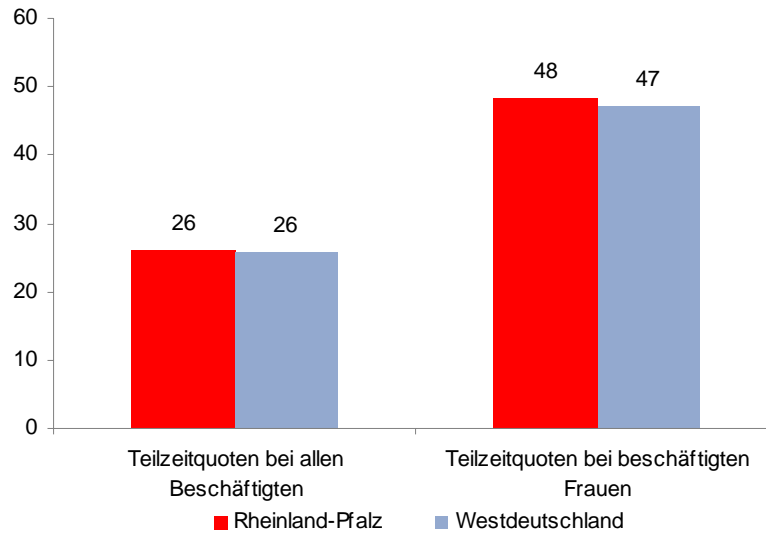
Diese Differenz ist auch in Rheinland-Pfalz 2008 zu beobachten: Von den hochgerechnet rund 399.000 Teilzeitbeschäftigten waren etwa 328.000 Frauen. Das entspricht einem Anteil

der weiblichen Beschäftigten an den Teilzeitkräften von über 82 Prozent.

Insgesamt waren in Rheinland-Pfalz 26 Prozent aller Erwerbstätigen als Teilzeitkräfte beschäftigt. Unter allen weiblichen Arbeitskräften liegt dieser Wert bei 48 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. 47 Prozent). Auch sind keine Differenzen zwischen Rheinland-Pfalz und Westdeutschland zu erkennen.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen



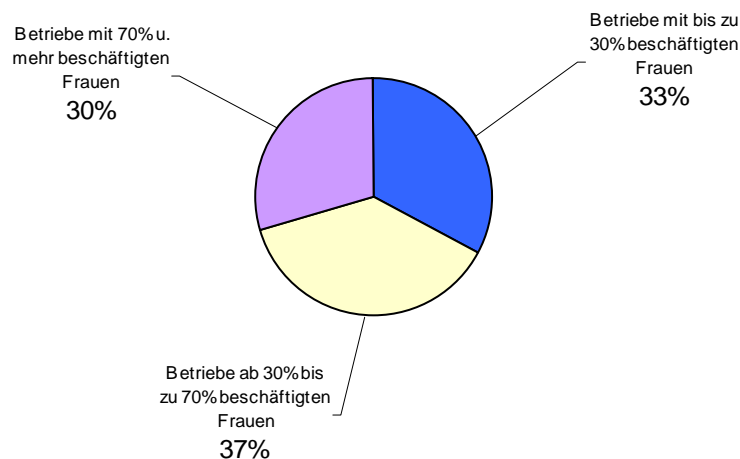
### „Frauen- und Männer-Betriebe“

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 Rheinland-Pfalz 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 acht von zehn Betrieben unterdurchschnittlich viele Frauen beschäftigen und kein einziger Baubetrieb über 70 Prozent Frauenanteil hat, sind fast 40 Prozent

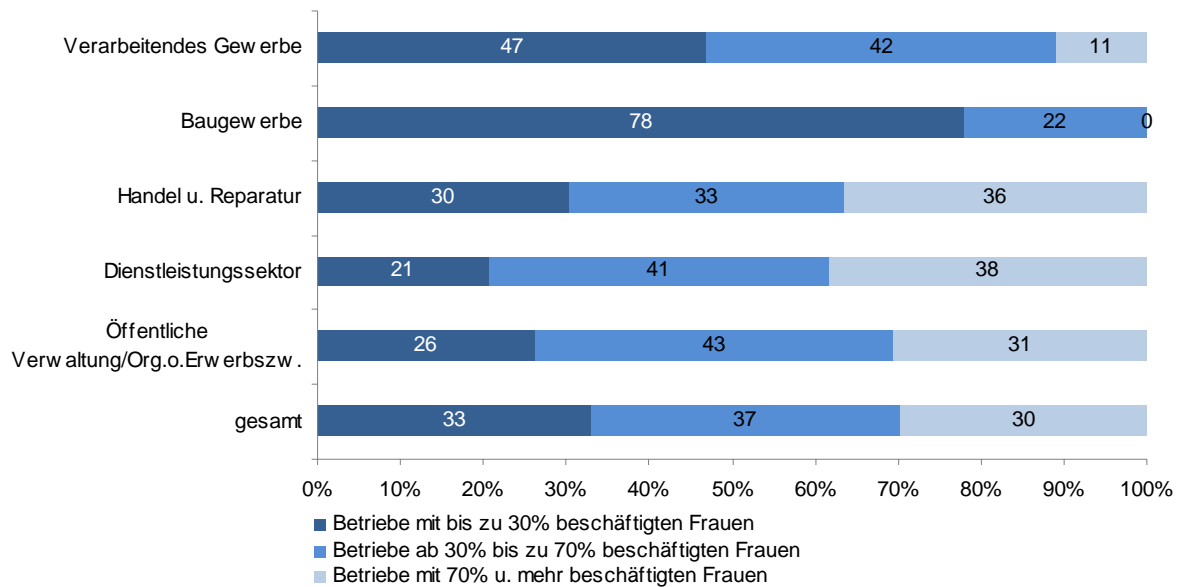
der aller befragten Dienstleistungsbetriebe frauendominiert.

Zwischen beiden Extremen finden sich die anderen Wirtschaftszweige, 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 Rheinland-Pfalz 2008, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

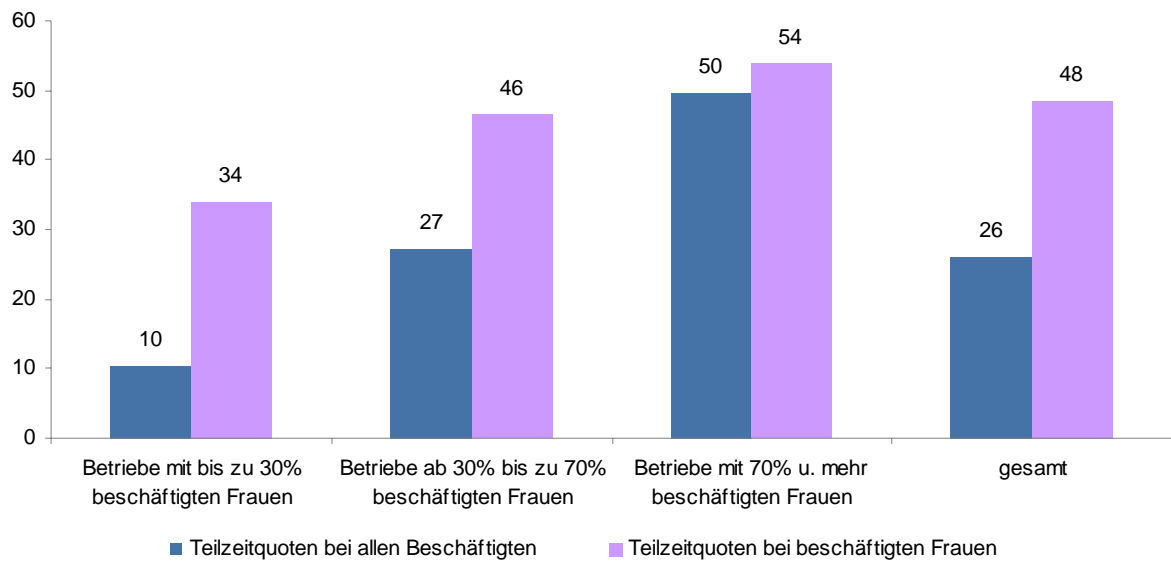
### Teilzeitarbeit verteilt sich in „Frauenbetrieben“ gleichmäßiger

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 50 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 Rheinland-Pfalz 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 eine 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 24 Prozent Frauen

Zur obersten Führungsebene eines Betriebs zählen nach der im IAB-Betriebspanel vorgenommenen Definition neben Inhabern, Vorständen oder Geschäftsführern auch noch Betriebs- oder Filialleiter. In Rheinland-Pfalz waren im Jahr 2008 hochgerechnet ca. 126.600 Personen auf dieser höchsten Hierarchiestufe tätig.

Hiervon waren etwa 30.700 Frauen, was einem Anteil von 24 Prozent entspricht. Dies bedeutet, dass der Frauenanteil in der obersten Führungsebene gegenüber 2004 um drei Prozentpunkte zugenommen hat. Die absolute Zahl an weiblichen Führungskräften in Rheinland-Pfalz liegt dagegen um etwa 2.000 niedriger als vor vier Jahren.

**Abb. 10: Frauenanteil in erster Führungsebene in Rheinland-Pfalz 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 etwa ebenso gering. Insgesamt waren in Westdeutsch-

land 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.

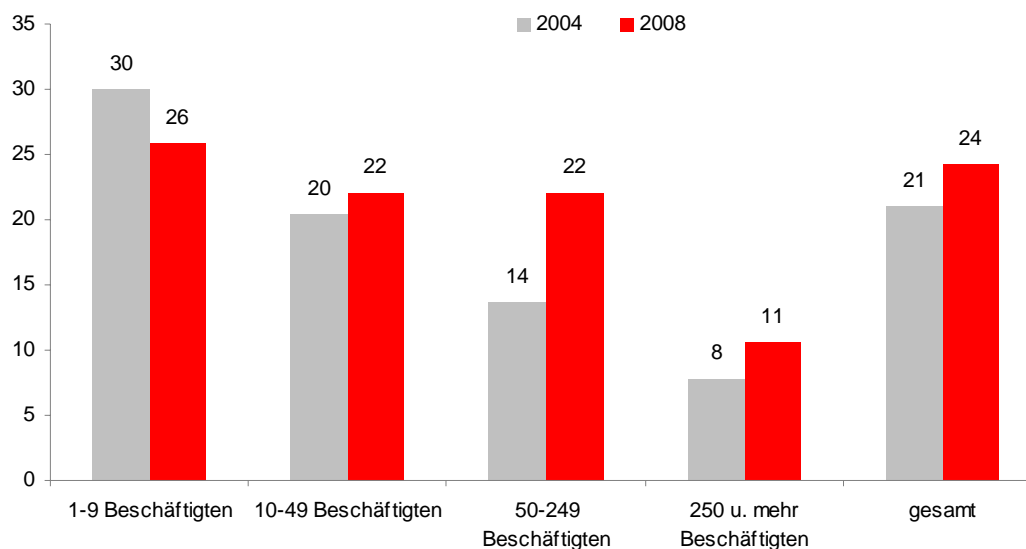
In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten ist mehr als jede vierte Führungskraft weiblich, in Großbetrieben nicht einmal jede achte.

Es muss hierbei allerdings berücksichtigt werden, dass der Frauenanteil in Großbetrieben insgesamt leicht unter

dem Durchschnitt liegt, nur knapp 40 Prozent der dort Beschäftigten sind Frauen. Dies allein erklärt jedoch nicht

ihren geringen Anteil in den obersten Führungspositionen.

**Abb. 11: Frauenanteil in erster Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz 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 Führungskräf-

ten in Großbetrieben in diesem Zeitraum um drei, in Mittelbetrieben sogar um acht 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 nicht doch auch Frauen die oberste Führungsebenen in Mittel- und Großbetrieben besetzten, wenn auch nicht in gleichem Umfang wie Männer.

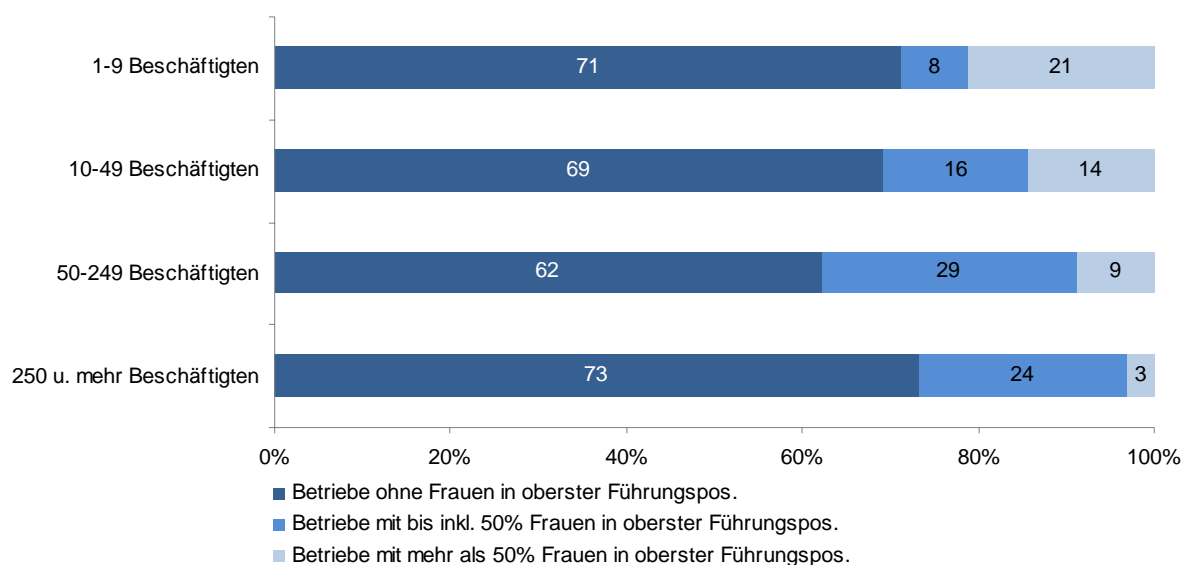
Um dies zu untersuchen, wurden die Betriebe in drei Typen unterteilt:

- 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 Rheinland-Pfalz 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. Der Anteil der Betriebe, bei denen keine Frau die höchste Hierarchieebene erreicht hat, nimmt mit steigender Betriebsgröße zunächst ab, bei den Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten jedoch wieder zu. Knapp drei Viertel aller rheinland-pfälzischen 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

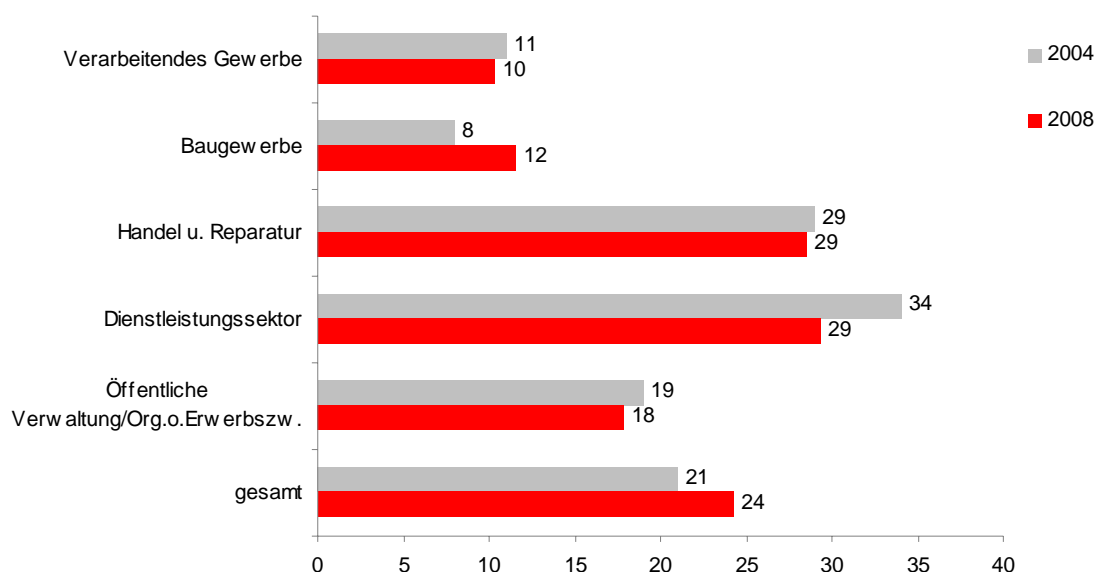
In den einzelnen Wirtschaftszweigen variieren die Frauenanteile an den Gesamtbeschäftigten je Sektor deutlich stärker als in den Betriebsgrößenklassen (vgl. Abb. 4 und 5). Dies korreliert mit den Frauenanteilen auf der obersten Führungsebene: In den Sektoren mit der geringsten Frauenbeschäftigungsquote, Bau- und Verarbeitendem Gewerbe, sind nur 12 bzw. 10 Prozent der Führungskräfte weiblich.

Gemessen an ihrem Anteil von 23 Prozent an allen Führungskräften sind Frauen in oberster Führungsposition dagegen im Bereich der Dienstleistungen sowie in Handelsbetrieben überdurchschnittlich häufig anzutreffen.

Die Öffentliche Verwaltung liegt etwas unter dem Durchschnitt bei der Führungskraftquote, obwohl dort über-

durchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind.

**Abb. 13: Frauenanteil in erster Führungsebene nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz 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 Dienstleistungssektor sogar deutlich zurück gegangen.

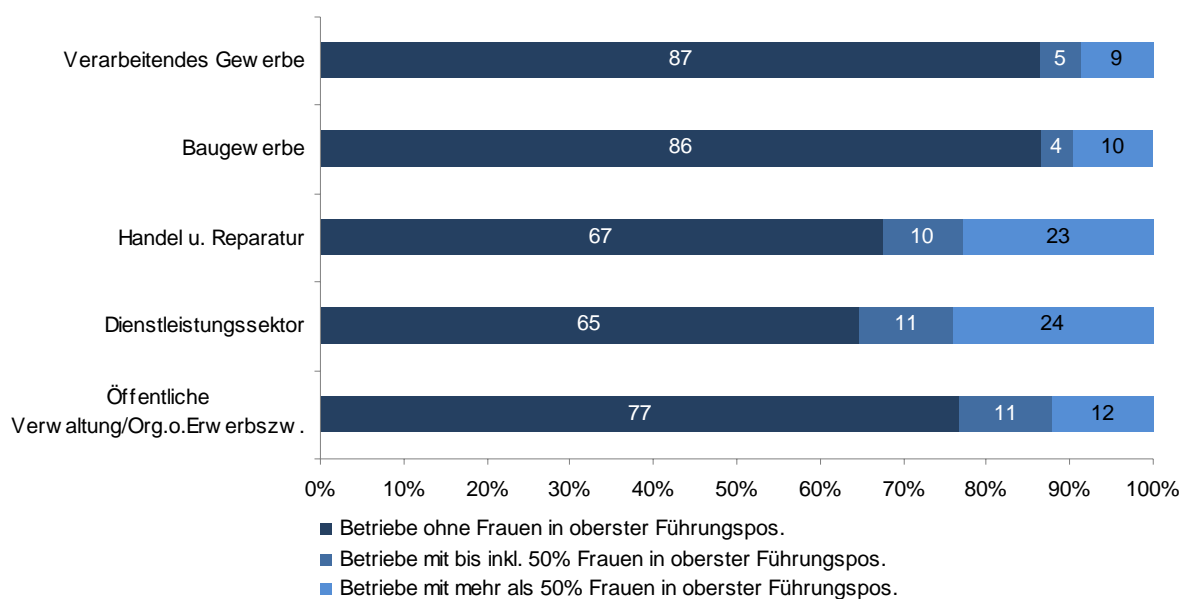
### **Viele Betriebe haben keine weiblichen Führungskräfte**

Auch für die Wirtschaftszweige haben wir untersucht, wie sich die Anteile von weiblichen Führungskräften verteilen.

Erwartungsgemäß sind auch hier die Differenzen groß. So haben im Verarbeitenden und dem Baugewerbe nur etwa 10 Prozent der Betriebe eine Frauenmehrheit auf der obersten Führungsebene – zugleich haben fast 90 Prozent dieser Betriebe keine einzige weibliche Führungskraft.

Auch bei dieser Betrachtung unterscheiden sich die Betriebe aus den Bereichen Dienstleistungen und Handel nicht nennenswert: Beide haben signifikant mehr Betriebe mit weiblicher Führung, ein Viertel dieser Betriebe hat eine Frauenmehrheit in der Führungsetage.

Die Anteile in der Öffentlichen Verwaltung entsprechen in etwa den Durchschnittswerten.

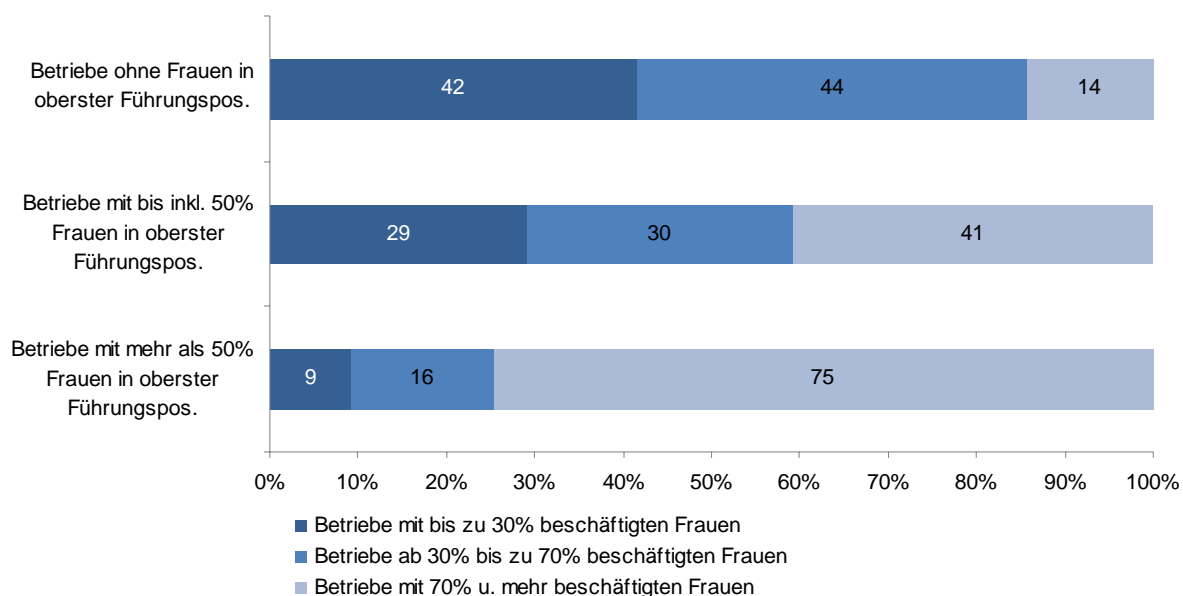
**Abb. 14: Betriebe mit / ohne Frauen in oberster Führungspositionen nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz 2008, Angaben in Prozent**

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

### 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.

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

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen



Es zeigt sich in großer Deutlichkeit, dass die Zahl der beschäftigten Frauen in einem Betrieb mit der Zahl der weiblichen Führungskräfte korreliert. Etwa drei Viertel der Betriebe, in denen eine Mehrheit der Führungskräfte Frauen sind, zählt zur Gruppe der „Frauenbetriebe“ mit überdurchschnittlicher 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 14 Prozent der „Frauenbetriebe“ keine einzige weibliche Führungskraft anzutreffen ist. Eine hohe Beschäftigungsquote von Frauen allein garantiert demnach keineswegs deren Präsenz an der Betriebsspitze.

### **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. 21 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 12 Prozent aller Kleinstbetriebe eine zweite Hierarchieebene, bei Großbetrieben sind es 96 Prozent.

Insgesamt sind in Rheinland-Pfalz 50.400 Personen auf dieser Führungsebene beschäftigt, davon 16.600 Frauen. Der Frauenanteil von 33 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 zwei Prozentpunkte zurückgegangen.

Es ist anzumerken, dass die Betriebe bezüglich des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene stark differenziert 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 rheinland-pfälzischen 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 Rheinland-Pfalz nicht sinnvoll.

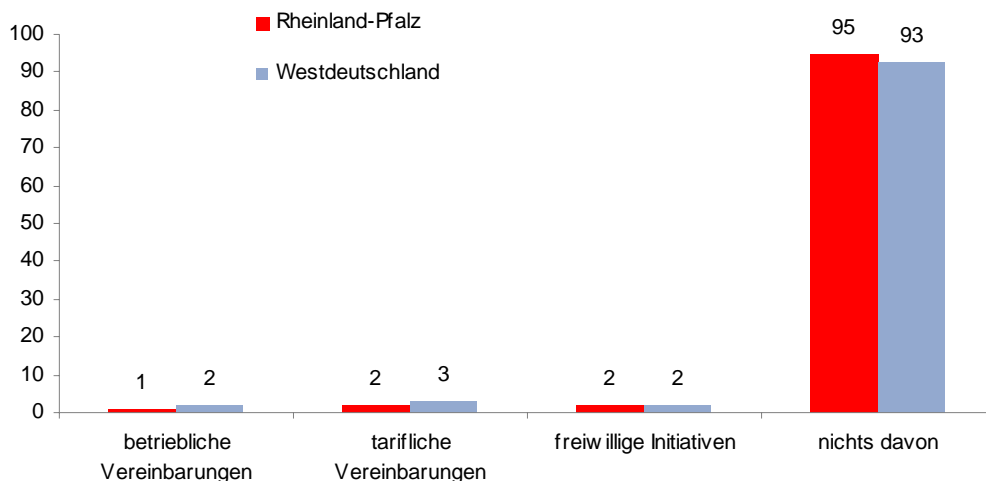
## Nur wenige Betriebe haben eine Vereinbarung zur Verbesserung der Chancengleichheit

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 95 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 Rheinland-Pfalz 2004 und 2008, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

Nur jeweils etwa ein bis zwei Prozent der rheinland-pfälzischen 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 eher eine Verschlechterung als eine Verbesserung 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).

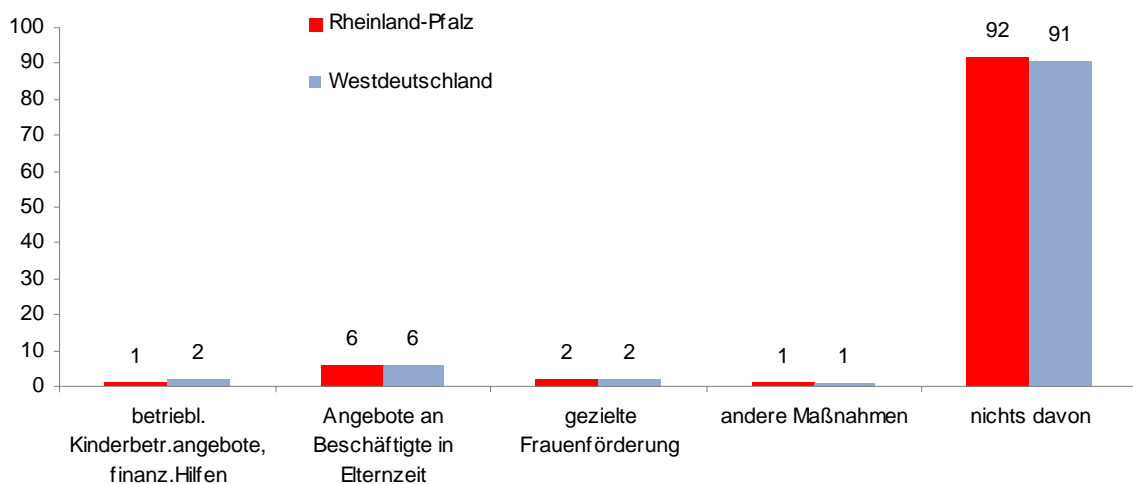
## Neun von zehn Betrieben machen keine Angebote zur Förderung der Chancengleichheit

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. 92 Prozent der Betriebe sind nicht in diesem Bereich aktiv.

Am ehesten werden noch Angebote zur Gestaltung der Elternzeit gemacht – immerhin sechs Prozent aller rheinland-pfälzischen 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 Rheinland-Pfalz 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.

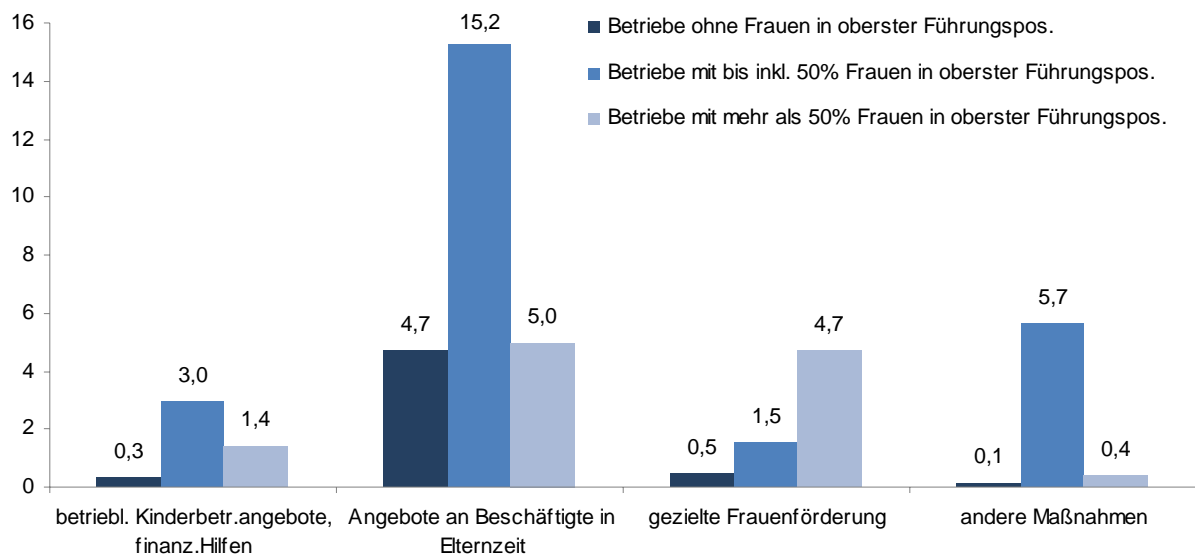
Interessanter Weise machen jedoch jene Betriebe, die bis zu 50 Prozent

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

zen, bieten überdurchschnittlich häufig Maßnahmen an, insbesondere zur gezielten Frauenförderung.

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

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



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

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

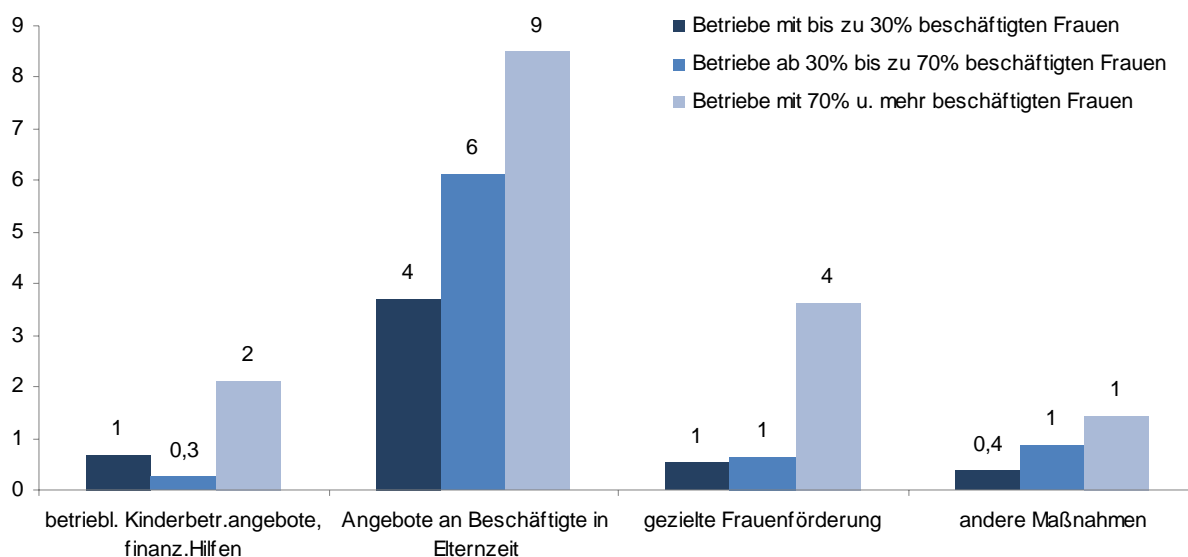
Abschließend betrachten wir noch, welchen Einfluss ein hoher Frauenanteil an den Beschäftigten auf die betrieblichen Angebote hat. Auch hier ist die Ausgangsthese, dass umso häufiger Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit angeboten werden, je größer der Frauenanteil an der Belegschaft ist.

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 Rheinland-Pfalz nach Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung 2008, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen

## Fazit

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung ist in Rheinland-Pfalz seit Jahren relativ konstant bei 44 Prozent. Jedoch stellen die im Jahr 2008 beschäftigten knapp 680.000 Frauen absolut einen sehr hohen Wert dar, bislang waren zu keinem Zeitpunkt mehr Frauen in Rheinland-Pfalz erwerbstätig.

Frauen sind in qualifizierten Tätigkeiten noch immer unterrepräsentiert - allerdings ist hier eine leichte Entwicklung hin zu größerer Gleichheit auszumachen. Die Teilzeitbeschäftigung ist noch immer eine Frauendomäne, fast 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten sind weiblich.

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

Im Dienstleistungssektor finden sich auch die meisten Betriebe mit überdurchschnittlichem 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, hat in den letzten Jahren tendenziell aber zugenommen. 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 siebte Betrieb mit überdurchschnittlichem Frau-

enanteil hat keine einzige weibliche Führungskraft.

Nur eine kleine Minderheit der rheinland-pfälzischen 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, sol-

che 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 / Dera, Susanne / Schmid, Alfons: Personalstruktur, Personalprobleme und Hierarchien, Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz Nr. 4/2004

Möller, Iris / Allmendinger, Jutta: Betriebe könnten noch mehr für Chancengleichheit tun, IAB-Kurzbericht Nr. 12 vom 6.8.2003

Dera, Susanne / Schmid, Alfons: Abschlussbericht IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz 2004

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz 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)