



IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz

Beschäftigungssituation von Frauen

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2002

Prof. Dr. Alfons Schmid

Dipl. Soz. Susanne Dera

Oktober 2003



Einleitung

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

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Rheinland-Pfalz zu gewinnen. Die daraus abzuleitenden Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln. Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieses Panels für Rheinland-Pfalz betraut. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsministerium berichtet es in Form von Kurzreporten über zentrale Ergebnisse der Befragung. Diese werden in regelmäßigen Abständen herausgegeben.¹ Der vorliegende Report ist der vierte aus der Befragungswelle 2002 und widmet sich der Beschäftigungssituation von Frauen in Rheinland-Pfalz.

Frauenbeschäftigung ist einerseits ein arbeitsmarktpolitisch interessantes The-

ma, da noch immer signifikante Unterschiede in der Beschäftigung von Männern und Frauen festzustellen sind. Andererseits wird es vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und dem daraus resultierenden Mangel an Fach- und Nachwuchskräften in der Zukunft auch darauf ankommen, bislang brachliegende Beschäftigungspotentiale besser auszuschöpfen. Ein Ansatzpunkt hierfür ist die Erwerbstätigkeit von Frauen, insbesondere auch aufgrund der hohen Qualifikationen der Frauen. Im Folgenden werden branchenspezifische sowie betriebsgrößenabhängige Unterschiede der Beschäftigungssituation von Frauen in Rheinland-Pfalz untersucht und soweit wie möglich mit Westdeutschland als auch mit den Vorjahreszahlen verglichen. Auf die Teilzeitbeschäftigung wird besonders eingegangen, da dies ein Bereich ist, in dem Frauen weit überproportional vertreten sind. Untersucht wird auch, ob und wenn ja welche betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durchgeführt werden.

Das IAB-Betriebspanel macht es möglich, die Betriebe nach ihrem Frauenanteil zu unterscheiden. Auf diese Weise ist eine gezielte Betrachtung einzelner Variablen bezüglich des Frauenanteils möglich. Hier werden vor allem das betriebliche Qualifikationsniveau, das Ausbildungsverhalten der Unternehmen sowie die Personaldynamik der Betriebe daraufhin betrachtet, ob sie nach dem Frauenanteil variieren.

Die Ausführungen basieren auf einer mündlichen Befragung von 917 rheinland-pfälzischen Betrieben im Herbst 2002. Diese Stichprobe ist repräsentativ.

¹ Die vorherigen Reports thematisierten die Situation älterer Beschäftigter, den betrieblichen Kontakt zum Arbeitsamt sowie die Ausbildungssituation in Rheinland-Pfalz und sind ebenso wie der aktuell vorliegende zusätzlich zur Printversion unter www.iwak-frankfurt.de zum Download bereitgestellt.

Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten liegt bei etwa 43%

In Rheinland-Pfalz waren zum 30.06.2002 etwa 1.516.000 Personen beschäftigt. Davon waren 653.000 weiblich. Der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten betrug demnach zum damaligen Zeitpunkt rund 43%, was genau dem westdeutschen Durchschnitt entspricht. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil in Rheinland-Pfalz fast unverändert: Zum 30.06.2001 betrug er etwa 42%.

Betrachtet nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten vor allem im Baugewerbe weit unter dem Durchschnitt liegt.

Überdurchschnittlich vertreten sind Frauen hingegen im Dienstleistungssektor sowie in den Bereichen Handel und Reparatur sowie Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck. Verglichen mit Westdeutschland sind Frauen in Rheinland-Pfalz im Verarbeitenden Gewerbe (Westdeutschland 26,2%) und im Baugewerbe (14,1%) sowie dem Öffentlichen Sektor (52,1%) leicht unterdurchschnittlich, im Dienstleistungssektor hingegen leicht überdurchschnittlich vertreten (Westdeutschland 54,1%).

Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Stand 30.06.2002, Anteile in Prozent

Wirtschaftszweig	Verteilung Gesamtbeschäftigte	Verteilung beschäftigte Frauen	Anteil Frauen an den Gesamtbeschäftigten
Verarbeitendes Gewerbe	25,8	14,8	24,8
Baugewerbe	6,9	1,8	11,2
Handel und Reparatur	15,5	17,7	49,5
Dienstleistungssektor	39,3	51,7	56,9
Öffentliche Dienstleistungen./Organisationen. o. E.	12,5	14,0	48,6
Summe/Durchschnitt	100,0	100,0	43,2

n = alle Betriebe ohne Land-/Forstwirtschaft und Energie/Bergbau

Über die verschiedenen Betriebsgrößenklassen schwankt der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten nicht so stark. In den Großbetrieben sind Frauen unterdurchschnittlich vertreten. Dafür stellen sie bei den Kleinbetrieben (Betriebe mit 1 bis 9

Beschäftigten) einen überdurchschnittlichen Beschäftigtenanteil von über 49%. Damit entspricht der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in etwa dem von Westdeutschland.

Verteilung der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgrößenklassen, Stand 30.06.2003, Anteile in Prozent

Betriebsgröße	Verteilung Gesamtbeschäftigte	Verteilung beschäftigte Frauen	Anteil Frauen an den Gesamtbeschäftigten
1 – 9 Beschäftigte	21,9	25,1	49,3
10 – 49 Beschäftigte	26,3	26,9	44,1
50 – 249 Beschäftigte	24,9	24,5	42,2
250 Beschäftigte und mehr	26,9	23,5	37,8
Summe/Durchschnitt	100,0	100,0	43,2

n = alle Betriebe

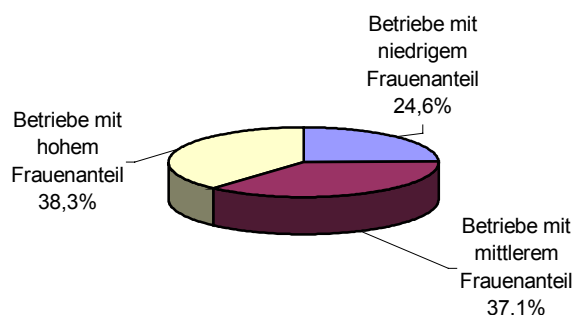
Frauenanteil am höchsten im Öffentlichen Sektor und im Dienstleistungsbereich

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht es, die Betriebe anhand ihres Frauenanteils zu klassifizieren. Hier wird unterschieden in: Betriebe mit einem Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten unter 20% (geringer Frauenanteil), Betriebe mit 20% bis unter 60% weiblichen Arbeitskräften (mittlerer Frauenanteil) und in Betriebe, bei denen 60% der Beschäftigten und mehr Frauen sind (hoher Frauenanteil). Eine solche Unterscheidung ermöglicht eine tiefergehende Betrachtung der Betriebe nach ihrem Frauenanteil und das Aufzeigen von diesbezüglich möglichen Unterschieden. Zunächst ist festzuhalten, dass in Rheinland-Pfalz etwa 38% der Betriebe einen

hohen Frauenanteil aufweisen. Einen geringen Frauenanteil haben etwa 25% der Betriebe, 37% einen mittleren. Damit entspricht die Verteilung von Rheinland-Pfalz in etwa der von Westdeutschland. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Betriebe mit niedrigem Frauenanteil leicht gestiegen, wohingegen die der anderen leicht gesunken sind.

In Betrieben mit niedriger Frauenquote sind knapp 7% aller Frauen beschäftigt, in Unternehmen mit mittlerer Frauenquote etwa 36% Frauen und mit einem hohem Frauenanteil etwa 58%.

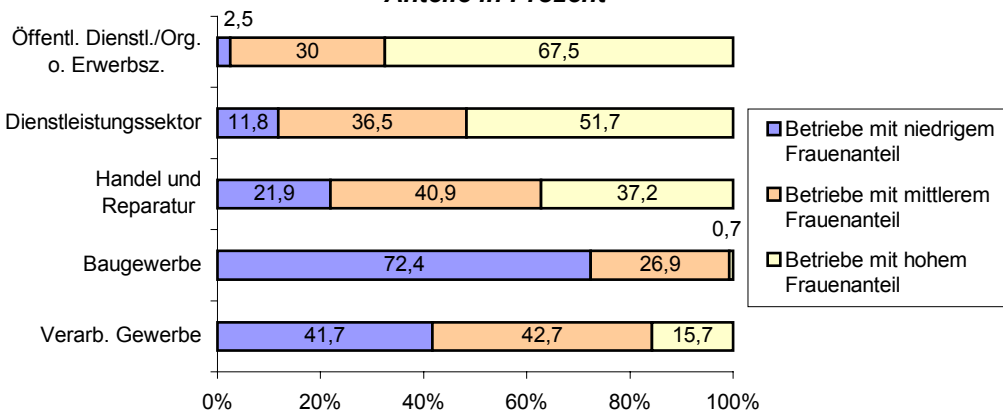
**Betriebe nach ihrem Frauenanteil,
Angaben in Prozent**



Differenziert nach Wirtschaftszweigen bestätigt sich, dass Betriebe des Dienstleistungssektors und des Öffentlichen Bereiches sehr häufig einen hohen Frauenanteil haben. Dagegen beschäftigen Betriebe

des Baugewerbes und des Verarbeitenden Gewerbes anteilig nur wenige Frauen. So haben bspw. über 72% der Betriebe des Baugewerbes, einen niedrigen Frauenanteil.

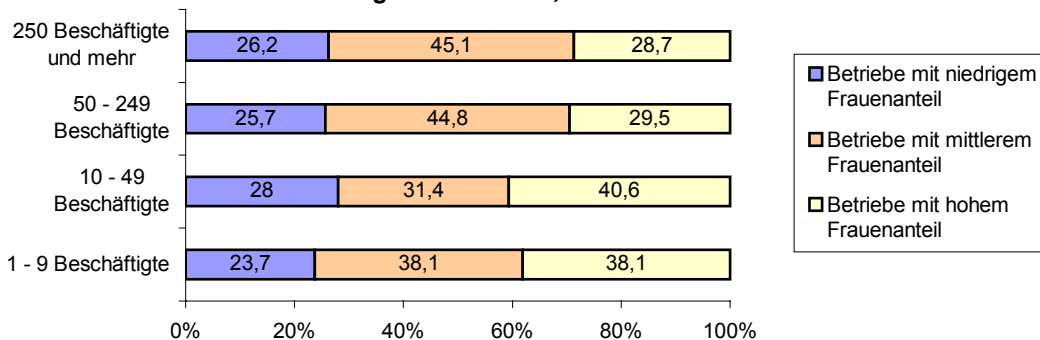
Betriebe differenziert nach Frauenanteil und Wirtschaftszweigen, Anteile in Prozent



Unterschieden nach Betriebsgrößenklassen lassen sich nicht so große Schwankungen feststellen. So hat über alle Betriebsgrößen hinweg etwa ein Viertel der Betriebe einen niedrigen Frauenanteil.

Betriebe ab 50 Beschäftigten aufwärts geben überdurchschnittlich häufig an, einen mittleren Frauenanteil zu haben. Die gleichen Betriebe beschäftigen unterdurchschnittlich oft 60% Frauen und mehr.

Betriebe differenziert nach Frauenanteil und Betriebsgrößenklassen, Anteile in Prozent

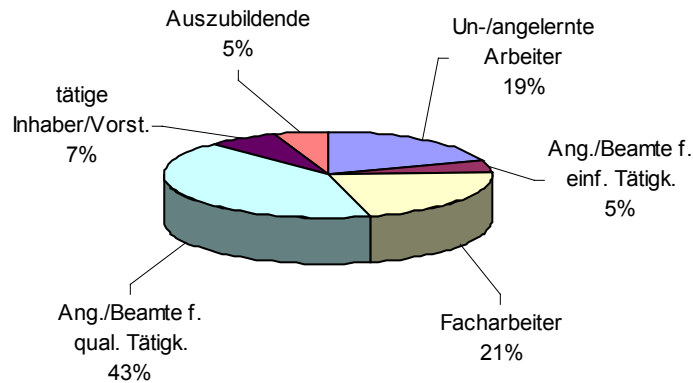


Die Qualifikationsstruktur der rheinland-pfälzischen Beschäftigten unterscheidet sich nach dem Geschlecht

Einen weiteren Untersuchungsschwerpunkt bildet die Beantwortung der Frage, ob es Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der weiblichen Beschäftigten gegenüber der der Gesamtbeschäftigten gibt. Dazu werden zunächst die Anteile der Qualifikationsgruppen insgesamt denjenigen der weiblichen Beschäftigten gegenübergestellt. Hier zeigt sich, dass fast zwei Drittel aller Arbeitskräfte in Rheinland-Pfalz qualifizierte Beschäftigte sind.

Etwa 43% sind Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten, rund 21% Facharbeiter. Etwa jeder Vierte ist geringqualifiziert: Rund 19% sind un-/angelernte Arbeiter und 5% Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten. Zudem beträgt der Anteil der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer 7%, 5% der Beschäftigten sind Auszubildende. Dies entspricht in etwa der Verteilung in Westdeutschland.

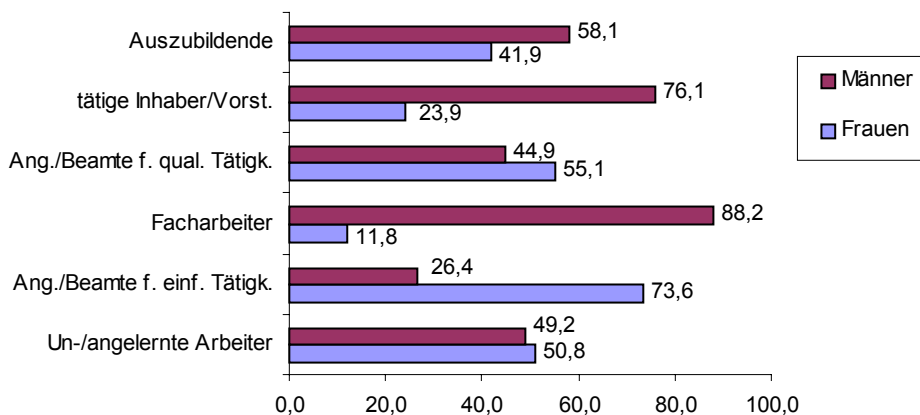
Qualifikationsstruktur in Rheinland-Pfalz, Angaben in Prozen an den Gesamtbeschäftigten



Es stellt sich nun die Frage, ob und wie der Frauenanteil zwischen den einzelnen Qualifikationsstufen der Beschäftigten variiert. Hier sei zunächst nochmals erwähnt, dass der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten in Rheinland-Pfalz durchschnittlich 43% beträgt. Differenziert nach Qualifikationsstufen ergeben sich nun deutliche Unterschiede: Die höchste

Frauenquote findet sich mit knapp 74% bei den Angestellten/Beamten für einfache Tätigkeiten, die niedrigste mit etwa 12% bei den Facharbeitern. Deutlich überdurchschnittlich vertreten sind Frauen auch bei den Angestellten/Beamten für qualifizierte Tätigkeiten (etwa 55% Frauenanteil). Eine sehr ähnliche Verteilung findet sich in den alten Bundesländern.

Verteilung der Beschäftigten je Qualifikationsstufe nach Geschlecht, Angaben in Prozent



Aufgrund ihres höheren Anteils an den Angestellten/Beamten für qualifizierte Tätigkeiten lässt sich nicht sagen, dass Frauen im Vergleich zu den Männern grundsätzlich in eher niedriger qualifizierten Tätigkeiten vertreten sind. Sie sind jedoch bei den Facharbeitern und den tätigen Inhabern/Vorständen deutlich un-

terrepräsentiert und machen jeweils den größeren Anteil an den niedrigen Qualifikationsstufen aus. Im Segment der höher Qualifizierten sind lediglich bei den qualifizierten Angestellten/Beamten anteilig mehr Frauen vertreten, wobei zu berücksichtigen ist, dass diese Qualifikationsstufe die meisten Beschäftigten umfasst.

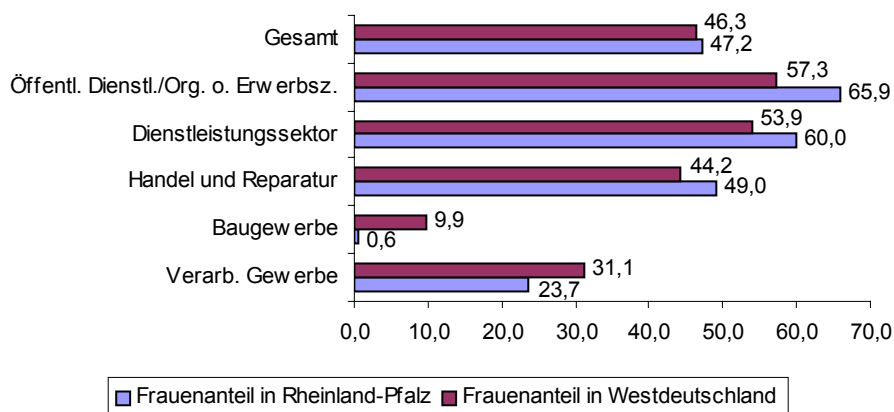
Frauenanteil an den Neueinstellungen in Rheinland-Pfalz im 1. Halbjahr 2002 in den dienstleistungsorientierten Branchen höher als in Westdeutschland

In Rheinland-Pfalz gab es im ersten Halbjahr 2002 insgesamt etwa 72.700 Neueinstellungen (wobei befristet neu eingestellte Mitarbeiter nicht eingerechnet werden) und rund 77.000 Personalabgänge. Von den Neueinstellungen entfielen 47% auf weibliche Arbeitskräfte, was in etwa den vergleichbaren Daten in Westdeutschland entspricht. Damit ist der Frauenanteil an den Neueinstellungen etwas höher als der Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten (43%).

Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass es starke sektorale Unterschiede bei den Neueinstellungen gibt. Grundsätzlich wurden, gemessen an allen Einstellungen, anteilig die meisten Neueinstellungen im Bereich der Dienstleistungen getätigt (49%). Etwa 20% entfielen auf das Verarbeitende Gewerbe und nur 6% bzw. 7% auf das Baugewerbe und

den Öffentlichen Sektor. Untersucht man die Neueinstellungen je Sektor nach Geschlecht, so wird deutlich, dass in den Branchen Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck sowie dem Dienstleistungssektor jeweils über 60% der Neueinstellungen auf Frauen entfielen. Auch im Bereich Handel und Reparatur wurden, gemessen an der durchschnittlichen Frauenquote der Neueinstellungen, überdurchschnittlich viele Frauen eingestellt. In Westdeutschland hingegen wurden in diesen Bereichen deutlich weniger Frauen eingestellt. Außerdem ist zu bemerken, dass über 62% aller in Rheinland-Pfalz eingestellten Frauen einen Arbeitsplatz im Bereich der Dienstleistungen fanden. In der Baubranche wurde hingegen nur ein Anteil von 0,1% aller neueingestellten Frauen beschäftigt. Auch das entspricht in etwa der Verteilung in Westdeutschland.

Frauenanteil an den Neueinstellungen je Wirtschaftszweig, Anteile in Prozent



Vergleicht man den Frauenanteil an den Neueinstellungen mit der Verteilung der beschäftigten Frauen in den einzelnen

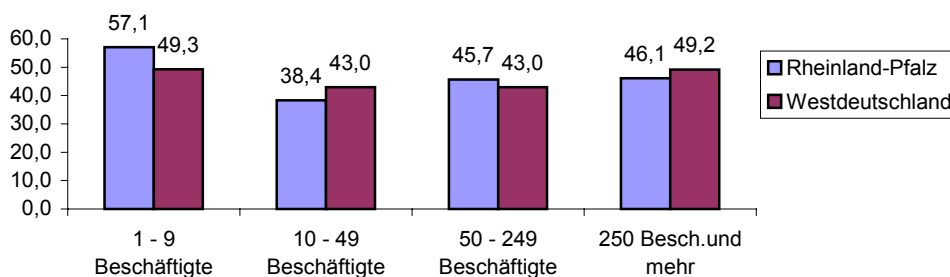
Branchen, dann zeigen sich einige Unterschiede. So wurden verglichen mit den in den einzelnen Sektoren bereits beschäftig-

ten Frauen im Baugewerbe nur unterdurchschnittlich viele neu eingestellt. Dafür wurden im Dienstleistungssektor und im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck überdurchschnittlich viele Frauen neu beschäftigt worden (vgl. S. 2).

Differenziert nach Betriebsgrößen ergeben sich ebenfalls leichte Unterschiede bei den Personaleinstellungen. Anteilig haben in Rheinland-Pfalz die Kleinstunternehmen die meisten Personaleinstellungen getätigt. Diese stellten auch anteilig deutlich

überdurchschnittlich häufig Frauen ein. Der größte Anteil an Frauen wurde entsprechend auch von den Kleinstbetrieben gebunden (57%). Kleinbetriebe stellten hingegen den geringsten Anteil aller Frauen ein (etwa 38%). Auch die Großbetriebe lagen jedoch deutlich hinter den Kleinstbetrieben zurück (46%). Hier zeigen sich deutliche Unterschiede gegenüber Westdeutschland: In den westdeutschen Kleinstbetrieben war der Anteil neuangestellter weiblicher Arbeitskräfte genauso hoch wie in den Großbetrieben.

Frauenanteil an den Einstellungen nach Betriebsgröße, Anteile in Prozent an allen Neueinstellungen



Personalabgänge der weiblichen Arbeitskräften in rheinland-pfälzischen Betrieben im 1. Halbjahr 2002 entsprechen dem Frauenanteil an den Beschäftigten

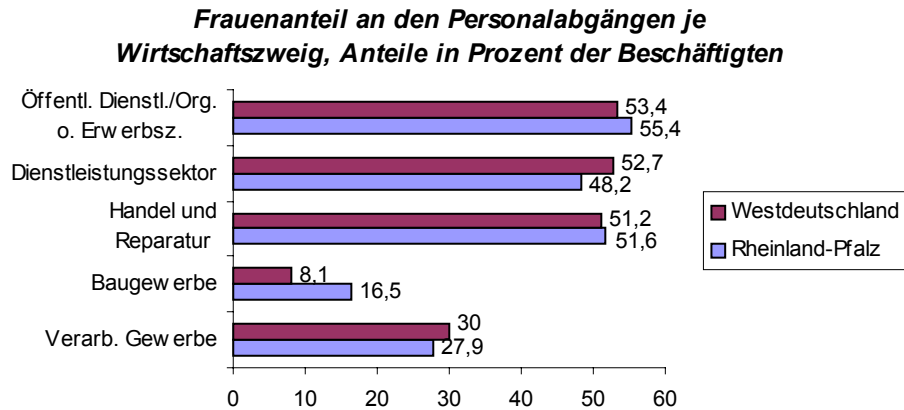
Im 1. Halbjahr 2002 wurden ca. 77.000 Personalabgänge registriert. Davon waren rund 33.900 Frauen. Der Frauenanteil an den Freisetzungen insgesamt beträgt demnach knapp 44%. Das entspricht dem Frauenanteil an Personalabgängen in Westdeutschland.

Besonders betroffen von Personalabgängen waren dabei die rheinland-pfälzischen Betriebe des Dienstleistungssektors. Die wenigsten Freisetzungen gab es in den Bereichen, in denen auch die wenigsten Personaleinstellungen getätigt wurden: Im Öffentlichen Sektor und im Baugewerbe.

Nach Geschlecht stellt sich der Personalabbau innerhalb der Branchen so dar, dass im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck überdurchschnittlich viele Ausscheidende Frauen sind (55%). Dies gilt auch für die Bereiche Handel und Reparatur (52%) sowie den Dienstleistungssektor (48%). Besonders zu erwähnen ist der, im Vergleich mit den Neueinstellungen in diesem Sektor, relativ hohe Anteil an Freisetzungen im Baugewerbe. Tendenziell entspricht damit die anteilige Verteilung der Personalabgänge in Rheinland-Pfalz der von Westdeutschland. Verglichen mit den

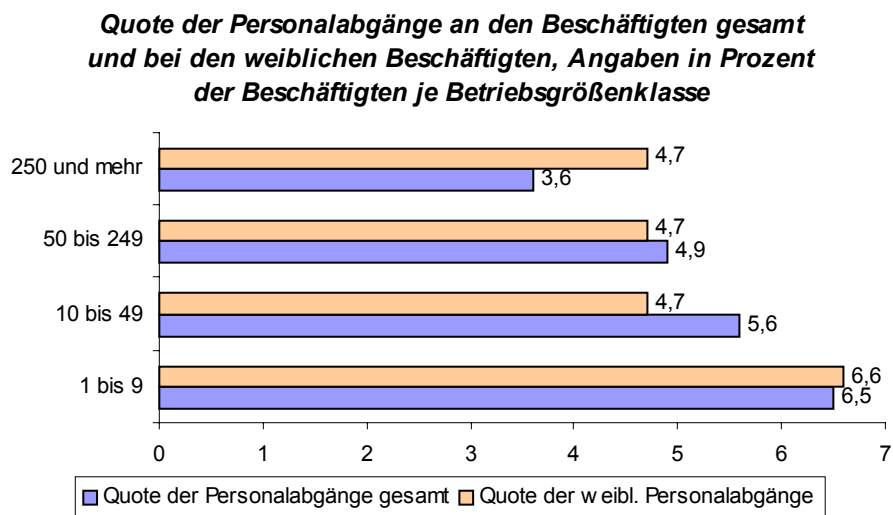
alten Bundesländer wurden jedoch in Rheinland-Pfalz im Baugewerbe deutlich

mehr Frauen freigesetzt, hingegen weniger im Dienstleistungssektor.



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass sich im 1. Halbjahr 2002 die Freisetzungen anteilig ähnlich wie die Personaleinstellungen in demselben Zeitraum verteilen. Das gilt sowohl für die gesamten Personalabgänge als auch für die Höhe des Frauenanteils an denselben innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen. Nicht überraschend ist, dass der Anteil der Freisetzungen an den Beschäftigten mit zunehmender Betriebsgröße

abnimmt. So wurden in Kleinstbetrieben 6,5% der Beschäftigten freigesetzt, in Großbetrieben jedoch nur 3,6%. Auch die Quote der weiblichen Personalabgänge an den beschäftigten Frauen ist bei den Kleinstbetrieben mit 6,6% am höchsten. In allen anderen Betriebsgrößenklassen liegt sie bei 4,7%. Damit werden in Kleinbetrieben (Betriebe mit 10 – 49 Beschäftigten) anteilig weniger, in Großbetrieben anteilig mehr Frauen freigesetzt.



Vier von fünf Teilzeitstellen sind von Frauen besetzt

Teilzeitarbeit ist ein Bereich, in dem Frauen überproportional vertreten sind. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden alle Beschäftigten als Teilzeitarbeitskräfte klassifiziert, deren Arbeitszeit unter der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit liegt. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Personen sozialversicherungspflichtig sind oder nicht. Damit sind die Zahlen dieses Reports nicht vergleichbar mit der offiziellen Statistik der Bundesanstalt für Arbeit, da dort nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die 15 Wochenstunden oder mehr, aber weniger als die volle tarifliche Stundenzahl arbeiten, als Teilzeitarbeitskräfte bezeichnet werden.

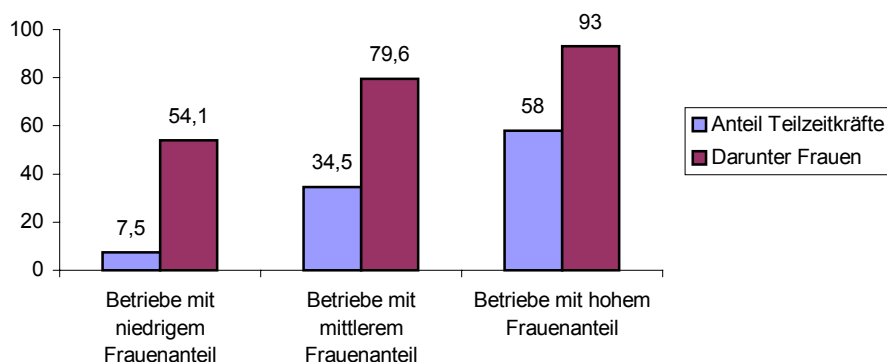
Etwa 68% aller Betriebe in Rheinland-Pfalz beschäftigen Teilzeitarbeitskräfte. Die Anzahl der Teilzeitkräfte belief sich zum 30.06.2002 auf rund 348.000. Gemessen an den Gesamtbeschäftigten entspricht dies einem Anteil von etwa 23%. Von den Teilzeitbeschäftigten waren zum damaligen Zeitpunkt etwa 297.000 Frauen, was einer Frauenquote an den Teil-

zeitkräften von rund 86% gleichkommt. Die Teilzeitquote der Frauen an allen weiblichen Beschäftigten beträgt knapp 46%.

Durchschnittlich sind pro Betrieb, der Teilzeitkräfte beschäftigt, fünf Mitarbeiter in dieser Arbeitsform zu finden. Davon entfallen 4,3 Stellen auf Frauen. Damit liegt Rheinland-Pfalz etwas unter den alten Bundesländern. Im Schnitt werden in Westdeutschland 5,5 Teilzeitstellen besetzt, davon 4,5 mit Frauen.

Betrachtet man den Anteil der Teilzeitkräfte anhand des betrieblichen Frauenanteils zeigt sich, dass mit zunehmendem Frauenanteil auch der Anteil der Betriebe steigt, die Teilzeitarbeitskräfte beschäftigen. Nur in etwa 30% der Betrieben mit niedrigem Frauenanteil arbeiten Teilzeitkräfte. Dahingegen beschäftigen fast alle Betriebe mit hoher Frauenquote Teilzeitarbeitskräfte. Außerdem arbeiten in diesen Betrieben etwa 58% aller Teilzeitkräfte, lediglich knapp 8% in solchen mit niedrigem.

**Teilzeitarbeitskräfte nach betrieblichem Frauenanteil,
Angaben in Prozent**



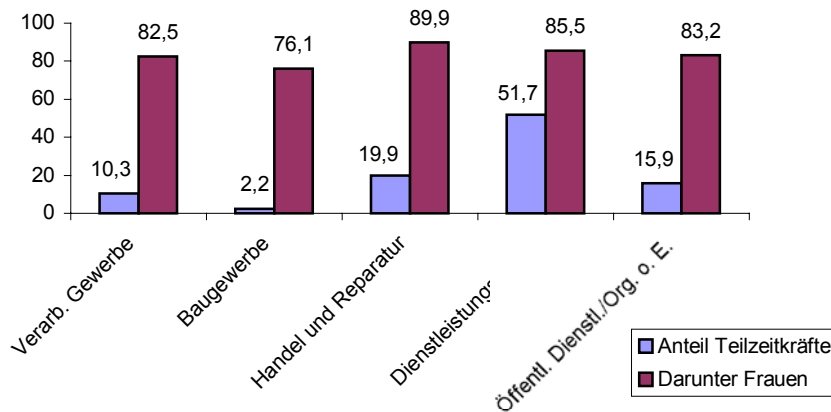
Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich für Rheinland-Pfalz, dass mit Abstand die meisten Teilzeitbeschäftigten in der Dienstleistungsbranche arbeiten

(52%), gefolgt vom Bereich Handel und Reparatur (20%) und den Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck (16%). Den geringsten An-

teil an Teilzeitkräften hat das Baugewerbe (2%). Hier findet sich mit 76% auch der geringste Frauenanteil an den Teilzeitbe-

schäftigten. In allen anderen Branchen liegt der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten über 80%.

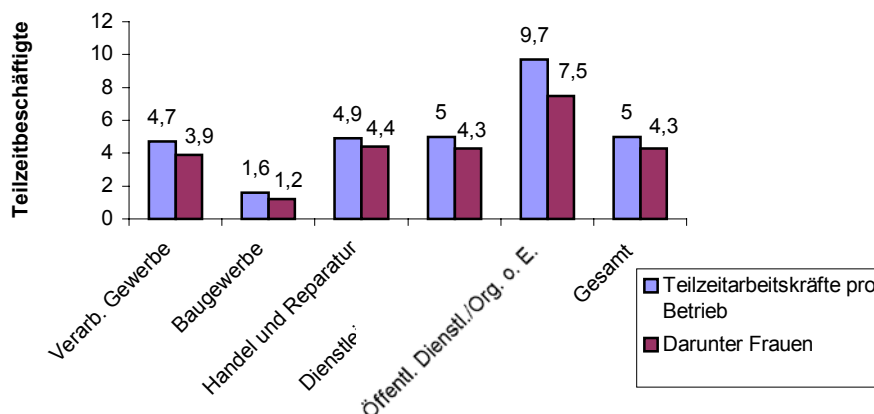
Teilzeitarbeitskräfte nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Auch die durchschnittliche Anzahl der Teilzeitstellen sowie der Frauenanteil daran differiert nach Sektoren: Im Baugewerbe finden sich nur 1,6 Teilzeitbeschäftigte pro Betrieb, wovon 1,2 weiblich sind. Im

Öffentlichen Sektor gibt es hingegen 9,7 Teilzeitarbeitsstellen pro Betrieb, von denen etwa 7,5 von Frauen besetzt werden. Damit entspricht die Verteilung in etwa der von Westdeutschland.

Teilzeitarbeitskräfte pro Betrieb nach Wirtschaftszweigen



Zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen bestehen nur leichte Unterschiede bzgl. der Teilzeitarbeitskräfte. Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt jedoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten. Bei den Kleinbetrieben liegt der Teilzeitanteil bei etwa

28%, bei den Großbetrieben bei 21%. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten ist hingegen über alle Betriebsgrößenklassen relativ konstant.

Betrachtet man die Anzahl der Teilzeitstellen pro Betrieb ergibt sich das umgekehrte Bild: Mit zunehmender Betriebsgröße

steigt – wie erwartbar – die Anzahl der Teilzeitstellen pro Unternehmen. Auch diese Verteilung entspricht in etwa der der alten Bundesländer.

Festzuhalten ist demnach, dass Frauen über alle Wirtschaftszweige und Betriebs-

größen hinweg den größten Anteil der Teilzeitstellen besetzen. Außerdem steigt der Anteil der Betriebe, die Teilzeitkräfte beschäftigen mit zunehmendem Frauenanteil an.

Frauen sind überdurchschnittlich stark von Befristung betroffen

Seit 1985 ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge auch ohne sachliche Begründung möglich. Zum 30.06.2002 gab es in Rheinland-Pfalz in 11% aller Betriebe befristet Beschäftigte. Dabei handelte es sich um etwa 65.000 Beschäftigte. Dies sind 4,3% der Gesamtbeschäftigten. Fast 61% aller befristet Beschäftigten sind Frauen, womit sie überdurchschnittlich häufig befristet beschäftigt sind (Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung: 43%).

Die Zahl der Betriebe mit befristet Beschäftigten ist zu gering, um gesicherte sektorale Differenzierungen durchzuführen. Gleiches gilt für eine Unterteilung nach betrieblichem Frauenanteil und Betriebsgrößenklassen. Tendenziell ist der Anteil der befristet Beschäftigten an den jeweils Gesamtbeschäftigten in Betrieben mit mittlerem Frauenanteil am höchsten, in solchen mit niedrigem am geringsten.

Die Ausbildungssituation von Frauen ist sektoral sehr unterschiedlich

Zunächst ist festzuhalten, dass 2002 im Vergleich zum Vorjahr die Ausbildungszahlen von 81.000 auf etwa 77.000 Auszubildende zurück gegangen sind. Davon sind etwa 32.300 Auszubildende weiblich. Das entspricht einem Frauenanteil an den Auszubildenden von knapp 42% und kommt dem Frauenanteil an allen Beschäftigten sehr nahe. In Westdeutschland ist der Frauenanteil an den Auszubildenden mit 44% etwas höher. Die Ausbildungsquote (Anteil aller Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten) beträgt in Rheinland-Pfalz 5,1% und liegt damit – wie bereits im letzten Jahr – vergleichsweise höher als die der alten Bundesländer (4,5%).²

Gemessen am betrieblichen Frauenanteil fällt auf, dass Betriebe mit niedriger Frauenquote anteilig zwar die meisten Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen (37%), jedoch der Unterschied zu Betrieben mit mittlerem und hohem Frauenanteil vergleichsweise gering ist. Der Frauenanteil an den Auszubildenden ist – wie erwartbar – in Betrieben mit einem hohen Niveau an weiblichen Arbeitskräften entsprechend am höchsten (85%), wohingegen in Betrieben mit niedrigem Frauenanteil nur 8% der Auszubildenden Frauen sind.

² Die Ausbildungssituation wurde im letzten Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz dezidiert

dargestellt. Vgl. hierzu: Schmid, Dera (2002), Ausbildung in Rheinland-Pfalz. Betriebspanel Report Nr. 3.

**Verteilung der Auszubildenden in 2002 nach dem betrieblichen Frauenanteil,
Angaben in Prozent**

Betrieblicher Frauenanteil	Verteilung aller Azubis nach betrieblichem Frauenanteil	Verteilung der weiblichen Azubis über die Betriebsgruppen	Frauenanteil an den Azubis nach Betriebsgruppen
Betriebe mit niedrigem Frauenanteil	37,2	7,4	8,3
Betriebe mit mittlerem Frauenanteil	30,8	27,2	36,9
Betriebe mit hohem Frauenanteil	32,0	65,4	85,3
Gesamt	100,0	100,0	41,8

n = ausbildende Betriebe

Bei Betrachtung der Verteilung der weiblichen Auszubildenden über die verschiedenen Wirtschaftszweige zeigt sich eine starke Ballung derselben im Dienstleistungssektor. Etwa 68% aller weiblichen Auszubildenden finden sich in dieser Branche. Der Anteil an allen weiblichen Auszubildenden beträgt hier zudem knapp 70%. Das bedeutet, über zwei Drittel der

Auszubildenden in diesem Bereich sind Frauen. Als extremes Gegenbeispiel lässt sich hingegen das Baugewerbe nennen. Lediglich 1% der weiblichen Auszubildenden entschieden sich für eine Berufsausbildung in diesem Wirtschaftszweig. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden ist entsprechend gering (3,5%).

**Verteilung der Auszubildenden in 2002 nach Wirtschaftszweigen,
Angaben in Prozent**

Wirtschaftszweige	Verteilung aller Azubis nach Branchen	Verteilung der weiblichen Azubis über die Branchen	Frauenanteil an den Azubis je Branche
Verarbeitendes Gewerbe	22,0	13,0	24,6
Baugewerbe	16,8	1,4	3,5
Handel und Reparatur	15,8	11,7	30,9
Dienstleistungssektor	40,6	67,6	69,2
Öffentl. Dienstl./Org. o. E.	4,8	6,3	53,8
Gesamt	100,0	100,0	41,8

n = ausbildende Betriebe, ohne Land- und Forstwirtschaft sowie Energie/Bergbau

Bezüglich der Betriebsgröße lassen sich keine derartig deutlichen Unterschiede ausmachen. Die Verteilung der weiblichen Auszubildenden über die Betriebsgrößenklassen entspricht in etwa der der gesamten Auszubildenden, und auch der Frauenanteil an den Auszubildenden in den einzelnen Betriebsgruppen variiert nur kaum.

Wie sieht nun die Entwicklung der Ausbildungssituation von Frauen aus? Für das

Ausbildungsjahr 2001/2002 wurden in Rheinland-Pfalz etwa 30.700 neue Ausbildungsverträge geschlossen. Davon entfielen etwa 13.500 auf Frauen. Das entspricht einer Frauenquote von 43,9%. Für das Ausbildungsjahr 2002/2003 wurden bis zum Befragungszeitpunkt ca. 30.600 Ausbildungsverträge abgeschlossen, etwa 13.900 mit weiblichen Auszubildenden. Damit ist die Frauenquote an den Auszubildenden auf 45,4% gestiegen. Zudem

planten etwa 4% der rheinland-pfälzischen Betriebe, noch weitere Ausbildungsverhältnisse einzugehen. Insgesamt handelt es sich dabei um ca. 3.900 Ausbildungsverträge. Etwa 41% der Betriebe mit hohem Frauenanteil vor haben, noch weitere Ausbildungsverhältnisse einzugehen. Hingegen geben nur 22% der Betriebe mit niedrigem Frauenanteil dies an. Insgesamt ist festzuhalten, dass in den letzten Jahren sowohl die Ausbildungszahlen als auch der Frauenanteil an den Auszubildenden leicht gestiegen sind.

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe auch über der Erfolg ihrer beruflichen Ausbildung befragt. In Rheinland-Pfalz haben rund 26.300 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Davon entfielen etwa 12.100 Abschlüsse auf weibliche Auszubildende. Der Frauenanteil an den Absolventen in 2002 betrug damit 46,2%. Übernommen wurden von den Absolventen insgesamt etwa 16.000, was einer Übernahmequote von 61% entspricht. Ca. 7.000 bzw. 43% der übernommenen Absolventen waren weiblich. Verglichen mit den Abschlüssen in 2002 wurden in diesem Jahr demnach

etwas weniger Frauen nach ihrer Ausbildung weiterbeschäftigt. Auf die Wirtschaftszweige verteilen sich dabei sowohl die Absolventen in 2002 als auch die in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden ähnlich wie die Gesamtzahl der Auszubildenden. Jedoch variiert der Frauenanteil an beiden deutlich zwischen den verschiedenen Branchen: So sind bspw. 70% aller Absolventen im Dienstleistungsbereich Frauen, im Baugewerbe hingegen nur rund 6%.

Auch die Übernahmequoten differieren nach Branche: Über 76% der erfolgreichen Absolventen wurden im Produzierenden Gewerbe weiterbeschäftigt. In dienstleistungsnahen Branchen wurden hingegen nur 55% der Auszubildenden übernommen. Hinzu kommt, dass der Frauenanteil an den übernommenen Auszubildenden nach Sektoren stark variiert: Im Produzierenden Gewerbe beträgt er 19%, in dienstleistungsnahen Bereichen hingegen über 61%. Das bedeutet, die bestehenden sektoralen Unterschiede bei der Beschäftigung von Frauen bleiben weiterhin bestehen.

Nur 5% der Betriebe haben Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen

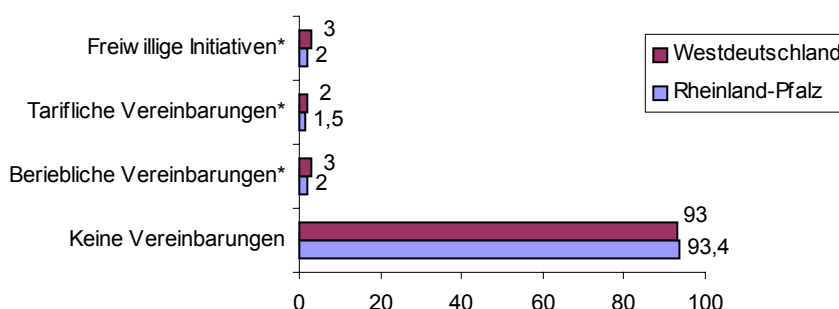
Die vorangegangenen Daten haben gezeigt, dass noch immer Unterschiede bei der Beschäftigung von Männern und Frauen bestehen und auch fortgeschrieben werden. Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen können helfen, diese Unterschiede zu verringern. Das IAB-Betriebspanel hat die Betriebe dazu be-

fragt, ob sie Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit haben und ob sie darüber hinaus konkrete Maßnahmen diesbezüglich durchführen. Zunächst ist festzuhalten, dass lediglich 5% der rheinland-pfälzischen Betriebe überhaupt Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen haben. 93% der rheinland-pfälzischen Unter-

nehmen geben an, keine Vereinbarungen in diese Richtung zu haben. Es gibt nun verschiedene Arten der Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit: 2% der Betriebe haben betriebliche Vereinbarungen

zungen dazu getroffen. Etwa ebenso viele haben freiwillige Initiativen eingerichtet. In lediglich 1,5% der Betriebe greifen tarifliche Vereinbarungen.

Vereinbarungen zur betrieblichen Chancengleichheit, Anteile in Prozent

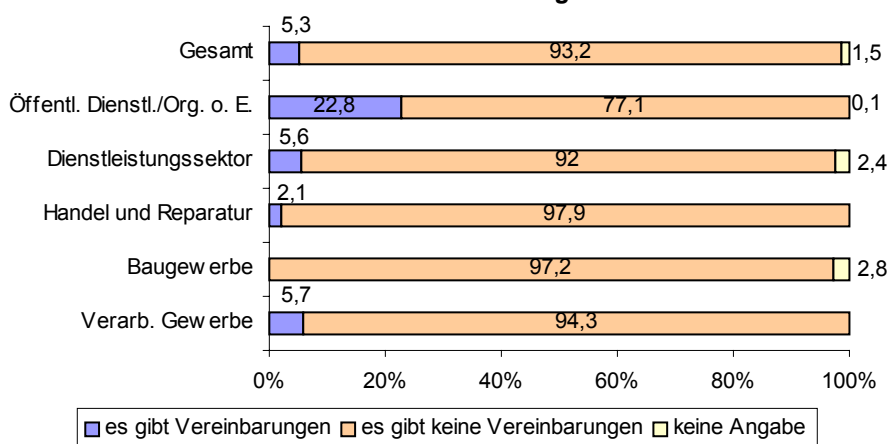


* Mehrfachnennungen möglich

Für eine weitere Differenzierung ist es aufgrund der geringen Fallzahlen praktikabel, nicht nach den einzelnen Arten der Vereinbarungen zu unterscheiden, sondern vielmehr danach, ob Betriebe überhaupt Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen haben. Betrachtet man die einzelnen Wirtschaftszweige, ergeben sich diesbezüglich erhebliche Unterschiede. Im öffentlichen Sektor hat mit 23% der Betriebe der größte Anteil derartige Vereinbarungen.

barungen. Dabei spielen vor allem betriebliche Vereinbarungen eine Rolle (etwa 17% der Unternehmen dieser Branche haben betriebliche Vereinbarungen in diese Richtung geschlossen). In der Bauindustrie hingegen gibt es überhaupt keine Vereinbarungen, die auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen zielen und auch in den anderen Branchen spielen solche Vereinbarungen eine eher untergeordnete Rolle.

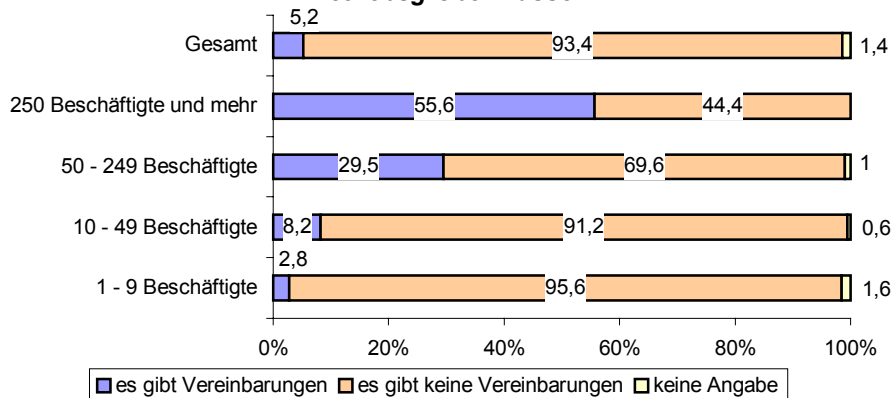
Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit nach Wirtschaftszweigen



Unterscheidet man die Betriebe nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe mit Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern

und Frauen ansteigt. So geben nur etwa 3% der Kleinstbetriebe an, entsprechende Vereinbarungen zu haben, jedoch rund 56% der Großbetriebe.

Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit nach Betriebsgrößenklassen

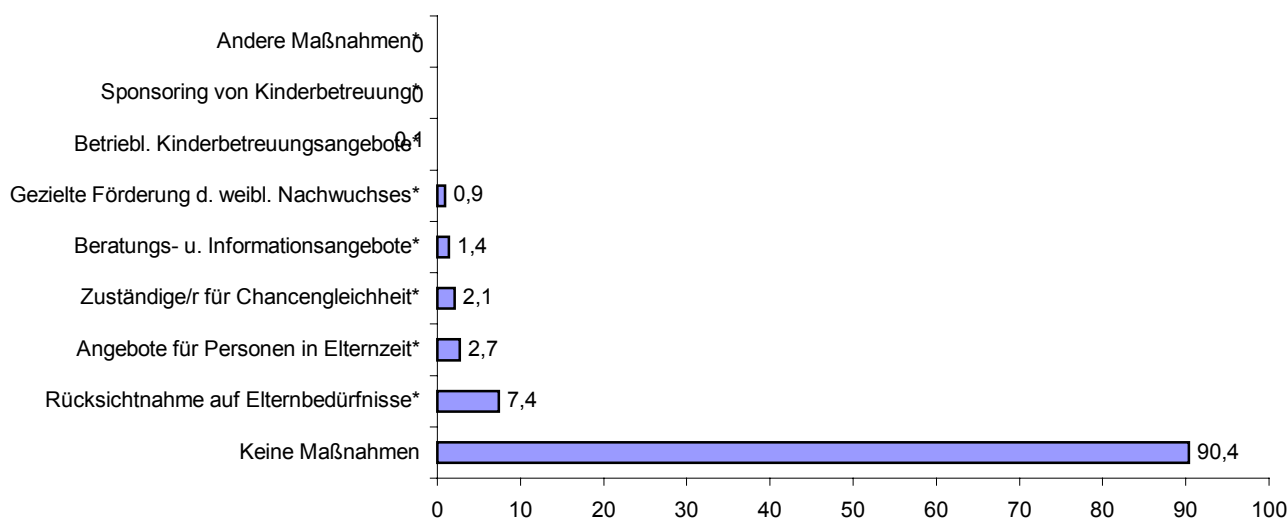


Nur wenige Betriebe führen konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durch

Auch bei Betrachtung der konkreten betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen zeigt sich, dass auf diesem Gebiet noch Einiges zu tun ist. Etwa 90% der Betriebe geben an, keine Maßnahmen in dieser Richtung durchzuführen. Gibt es in Betrieben derartige Maßnahmen, handelt es sich dabei meist um Rücksichtnahme auf Elternbedürfnisse bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung sowie Angebote für Personen in Elternzeit. Nur etwa 2%

der Betriebe haben eine/n Zuständige/n für Chancengleichheit und lediglich 1% der Unternehmen bietet Beratungs- und Informationsangebote zu diesem Thema. Nur etwa 1% der Betriebe fördert gezielt den weiblichen Nachwuchs. Auch betriebliche Kinderbetreuungsangebote und das Sponsoring von Kinderbetreuung spielen in rheinland-pfälzischen Betrieben keine Rolle. Damit entspricht die Verteilung in etwa der der anderen westdeutschen Bundesländer.

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit, Angaben in Prozent



Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigen sich ähnliche Ergebnisse. Lediglich der Bereich der Öffentlichen Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck bildet eine Ausnahme. Hier geben 26% der Betriebe an, besondere Rücksicht auf Elternbedürfnisse zu nehmen. Außerdem haben sie überdurchschnittlich häufig eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n (8%). Immerhin 8% der Betriebe des Dienstleistungssektors nehmen ebenfalls Rücksicht auf Elternbedürfnisse.

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durchführt. So geben knapp 70% der rheinland-pfälzischen Großbetriebe an, auf arbeitszeitliche und arbeitsplatzbezogene Elternbedürfnisse Rücksicht zu nehmen, 48%

haben Angebote für Personen in Elternzeit und etwa 41% eine/n Zuständige/n für Chancengleichheit.

Differenziert nach dem betrieblichen Frauenanteil ergeben sich ebenfalls leichte Unterschiede. So haben Betriebe mit hohem Frauenanteil häufiger konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit als solche mit niedrigem. Diese beschränken sich jedoch wiederum auf besondere Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Eltern bezüglich der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung. Warum nur so wenige Betriebe überhaupt Vereinbarungen und/oder konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen haben, kann leider anhand des IAB-Betriebspanels nicht beantwortet werden.

Fazit

Insgesamt ist festzuhalten, dass etwa 43% der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz Frauen sind, wobei in Teilbereichen erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen, ohne dass von einer einheitli-

chen Benachteiligung der Frauen gesprochen werden kann. Dies zeigt sich besonders bei Betrachtung der Qualifikationsstruktur der weiblichen Beschäftigten so-

wie ihrer Verteilung über die einzelnen Wirtschaftszweige.

Die größten Frauenanteile finden sich sektoral betrachtet im Dienstleistungssektor, im Bereich Handel und Reparatur sowie im Öffentlichen Sektor/Organisationen ohne Erwerbszweck. Die geringste Frauenquote hat das Baugewerbe. Das entspricht in etwa der sektoralen Verteilung von Westdeutschland. Auch bei den Neueinstellungen im 1. Halbjahr sowie den Personalabgängen im gleichen Zeitraum ist die anteilige Verteilung der Frauen über die Wirtschaftszweige ähnlich. Im Baugewerbe wurden jedoch - verglichen mit dem Frauenanteil an allen Beschäftigten in dieser Branche – anteilig erheblich weniger Frauen neu eingestellt; im Dienstleistungssektor dafür deutlich mehr. Außerdem wurden im Baugewerbe anteilig mehr Frauen freigesetzt.

Diese Schiefelage weist auch die Verteilung der Ausbildungsplätze nach Sektoren auf. Grundsätzlich sind 42% der Auszubildenden in 2002 weiblich. Damit liegt Rheinland-Pfalz etwas hinter der Frauenquote an den Auszubildenden von Westdeutschland (44%). Auch hier zeigt sich eine starke Ballung von Frauen im Dienstleistungsbereich. Im Baugewerbe finden sich hingegen nur wenige weibliche Auszubildenden. Betrachtet man zudem die betriebliche Übernahmequote erfolgreicher Absolventen nach ihrem Abschluss, zeigen sich wiederum Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Im Produzierenden Gewerbe betrug der Anteil der übernommenen weiblichen Auszubildenden in 2002 lediglich 19%, in dienstleistungsnahen Bereichen hingegen 61%.

Auch die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten unterscheidet sich nach dem

Geschlecht. Die höchste Frauenquote findet sich in der Gruppe der Angestellten/Beamten für einfache Tätigkeiten, die niedrigste in der der Facharbeiter. Auch bei größten Beschäftigtengruppe, den qualifizierten Angestellten und Beamten, ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch.

Sowohl in Rheinland-Pfalz als auch Westdeutschland sind Frauen im Bereich der Teilzeit überproportional vertreten. In Rheinland-Pfalz werden bspw. mehr als vier von fünf Teilzeitstellen von Frauen besetzt. Die Bedeutung der Teilzeitstellen für Frauen zeigt sich auch daran, dass Betriebe mit hohem Frauenanteil häufiger einen höheren Anteil an Teilzeitarbeitskräften aufweisen als Betriebe mit niedrigem.

Eine Möglichkeit, die bestehenden Unterschiede in der Beschäftigungssituation von Männern und Frauen auszugleichen, sind betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit. Allerdings geben 93% der Betriebe an, keine derartigen Vereinbarungen getroffen zu haben. Auch konkrete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit werden nur selten durchgeführt. Gibt es Maßnahmen, beschränken sich diese meist auf arbeitszeit- und/oder arbeitsplatzbezogene Rücksichtnahme auf Elternbedürfnisse sowie Angebote für Personen in Elternzeit. Andere Maßnahmen werden nur selten genannt. Hier besteht sicherlich noch Handlungsbedarf.