



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Frauenbeschäftigung und Führungspositionen in hessischen Betrieben

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2014

Oliver Nüchter

Dr. Christa Larsen

Oktober 2015



Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
Beschäftigung von Frauen in Hessen.....	3
Anteil beschäftigter Frauen rückläufig - aber absoluter Höchststand	3
Im Produzierenden Gewerbe bleiben Frauen deutlich in der Minderheit	4
Weiterhin etwas mehr beschäftigte Frauen in kleineren Betrieben	4
Höhere Frauenanteile bei einfachen Tätigkeiten	5
Qualifikationsdifferenzen verändern sich kaum	5
Anteil der Frauen an Teilzeitbeschäftigten rückläufig	6
Immer mehr befristet Beschäftigte – Frauenanteil relativ konstant	7
In jedem sechsten Betrieb ist keine Frau beschäftigt	8
Frauen in Führungspositionen	10
Nur jede vierte Führungskraft auf erste Ebene ist weiblich	10
Zuwachs an weiblichen Führungskräften in Klein- und Mittelbetrieben.....	11
Wenig weibliche Führungskräfte im Produzierenden Gewerbe.....	11
Hoher Frauenanteil: mehr weibliche Führungskräfte.....	12
Deutlich mehr Frauen auf zweiter Führungsebene	13
Führung in Teilzeit	15
In jedem fünften Betrieb ist Führen in Teilzeit grundsätzlich möglich	15
In der Mehrheit der anbietenden Betriebe wird Teilzeitführung auch genutzt	16
Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte sind nicht zwangsläufig weiblich.....	16
Resümee	17
Methodische Anmerkungen.....	19
Literatur	18

Einleitung

Eine größere Erwerbsbeteiligung von Frauen generell sowie ihre qualifikationsadäquater Teilhabe am Erwerbsleben sind übergreifende beschäftigungspolitische Aufgaben, die nicht nur aufgrund des demografischen Wandels und des damit verbundenen Rückgangs an Erwerbspersonen an Bedeutung gewinnen. Es existieren vielfältige Maßnahmen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene, die die berufliche Integration von Frauen und die Vermeidung prekärer Beschäftigung zum Ziel haben.

In der Vergangenheit zeigten sich jedoch nur langsame Angleichungen der Beschäftigungssituation beider Geschlechter. Der erste Teils des vorliegenden Reports geht der Frage nach, ob hierbei Anzeichen für eine Veränderung auszumachen sind und gibt hierfür einen Überblick über Ausmaß, Struktur und Entwicklung der Frauenbeschäftigung sowie der geschlechtsspezifischen Verteilung auf Qualifikationsgruppen und atypische Beschäftigungsformen.

Ein besonderes Augenmerk gilt der Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben. Auch hier konnten in der Vergangenheit nur bedingt Fortschritte vermeldet werden, weshalb der Bund im März 2015 ein „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“ verabschiedete (vgl.

BMFSFJ 2015). Das Gesetz regelt u.a. die Besetzung von Aufsichtsräten, Vorständen und ersten Führungsebenen und setzt den Betrieben Fristen für die Erreichung der Zielvorgaben.

Solche Daten zu Frauen in betrieblichen Führungspositionen wurden im IAB-Betriebspanel bereits in den Jahren 2004, 2008 und 2012 erhoben (vgl. Nüchter/Larsen 2013). Hierbei bestätigte sich, dass die Veränderungen eher langsam von statten gehen und strukturelle Differenzen kaum berührt sind.

Die zumindest rechtlich veränderten Rahmenbedingungen werfen nun die Frage auf, ob sich bereits 2014 eine Veränderung beobachten lässt, oder ob die gemessenen Fortschritte auch aufgrund der kurzen Zeitspanne weiterhin eher gering sind.

Ein interessantes Instrument, mit dessen Hilfe sich familiäre und berufliche Anforderungen besser vereinbaren lassen und das zu einer größeren Chancengleich zwischen den Geschlechtern beitragen soll, ist die Möglichkeit, Führungsaufgaben in Teilzeit wahrzunehmen. Wir gehen im vorliegenden Report daher abschließend der Frage nach, ob Führung in Teilzeit in Hessen bereits Verbreitung gefunden hat und in welchem Maße die Geschlechter hieran partizipieren.

Beschäftigung von Frauen in Hessen

Um spezifische Herausforderungen der betrieblichen Beschäftigungs- und Geschlechterpolitik herauszuarbeiten, ist es zunächst hilfreich, sich einen Überblick über die Frauenbeschäftigung insgesamt zu verschaffen. Im Zentrum stehen hierbei die Beschäftigungsstruktur und ihre Entwicklung, d.h. die Zahl der beschäftigten Frauen

und deren Merkmale, wobei ein besonderer Blick auf den qualifikatorischen Unterschieden liegt.

Strukturelle geschlechtsspezifische Differenzen fanden sich in der Vergangenheit zudem bei der Verbreitung von Teilzeitarbeit und befristeter Beschäftigung – auch dort gehen wir der Frage nach, ob sich Anzeichen für eine Angleichung finden.

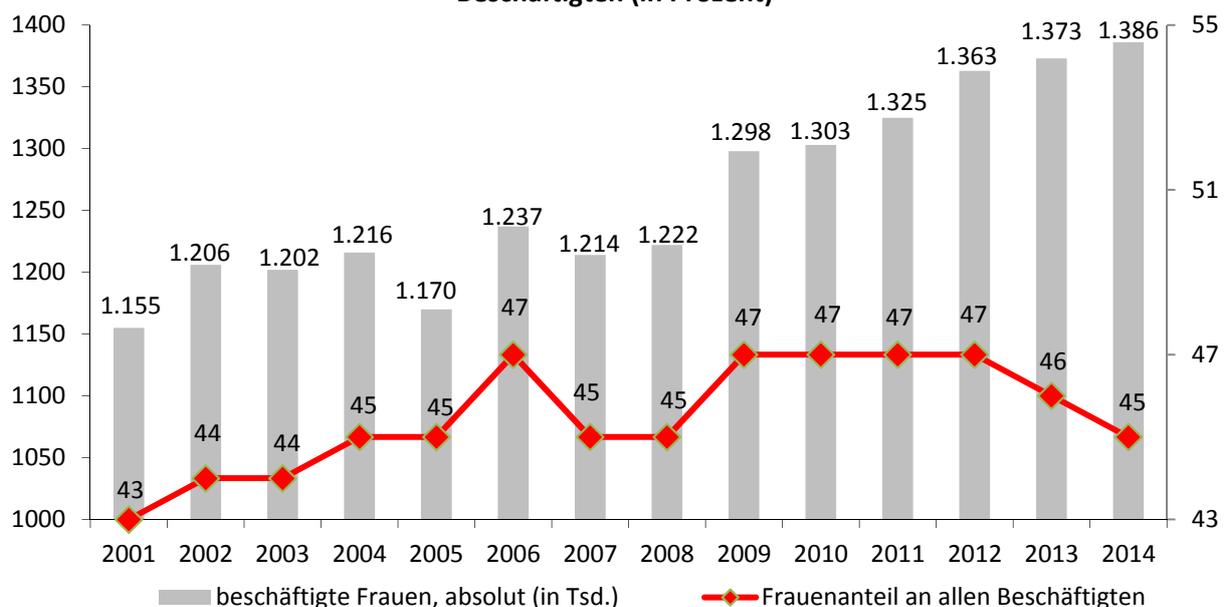
Anteil beschäftigter Frauen rückläufig - aber absoluter Höchststand

Die Gesamtzahl der Beschäftigten lag in Hessen laut den Daten des IAB-Betriebspanels bei hochgerechnet 3,03 Mio. Der bereits in den letzten Jahren zu beobachtende Anstieg der Beschäftigtenzahlen fand somit seine Fortsetzung: Noch nie im Zeitraum der Panelbeobachtung waren in Hessen mehr Menschen beschäftigt. Dies

entspricht dem generellen Trend der letzten Jahre auch in Deutschland (vgl. Fuchs et al. 2015).

Analog stieg auch die Zahl der beschäftigten Frauen auf knapp 1,39 Mio. – auch dies der höchste Wert der gesamten Panelbeobachtung.

Abb. 1: Beschäftigte Frauen in Hessen 2002-2014, absolute Angaben (in Tsd.) und Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2014, eigene Berechnungen

Der Anteil der beschäftigten Frauen an der Gesamtbeschäftigung lag aufgrund des etwas geringeren Zuwachses jedoch bei nur noch 45 Prozent. Auch wenn die absolute Zahl der beschäftigten Frauen in den letz-

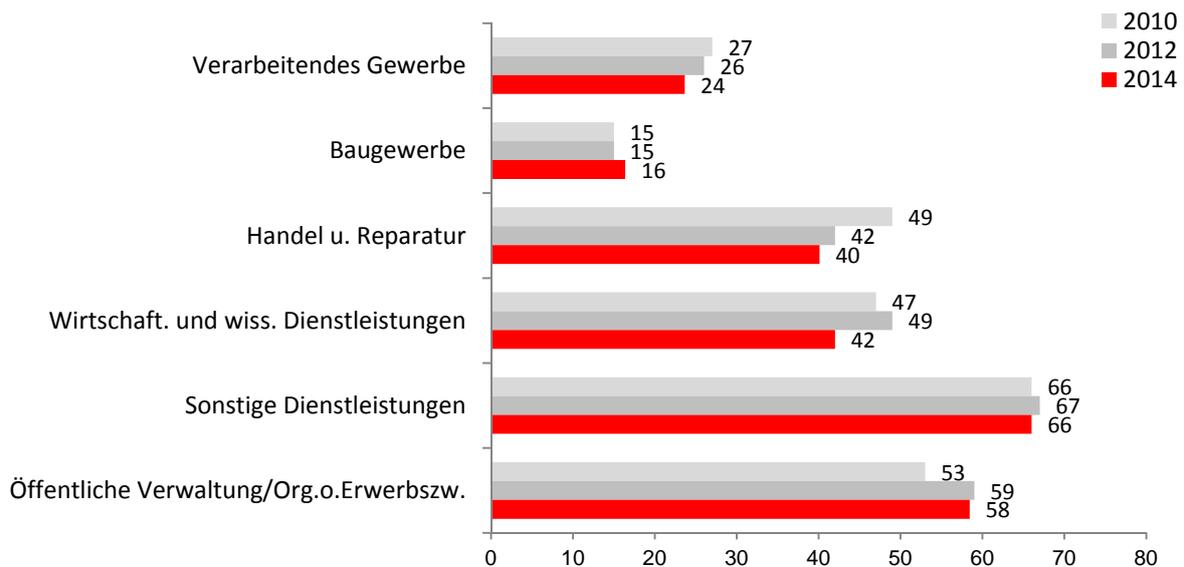
ten Jahren stetig zunahm, ist der Frauenanteil in Hessen in den letzten 10 Jahren somit verhältnismäßig konstant geblieben – eine relative Zunahme der Frauenbeschäftigung ist nicht zu beobachten.

Im Produzierenden Gewerbe bleiben Frauen deutlich in der Minderheit

Noch immer konzentriert sich die Frauenbeschäftigung in bestimmten Berufsfeldern, während vor allem das Produzierende Gewerbe traditionell eine Männerdomäne ist. Daher überrascht es nicht, dass

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

Abb. 2: Anteile beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen 2010, 2012 und 2014 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010/2012/2014, eigene Berechnungen

Ein Blick in die jüngere Vergangenheit zeigt, dass sich die Anteile der in den verschiedenen Wirtschaftszweigen beschäftigten Frauen nur wenig verändert haben – eine

tendenzielle Zunahme gibt es jedoch in der Öffentlichen Verwaltung, während im Handel anteilig etwas weniger Frauen beschäftigt sind als noch vor vier Jahren.

Weiterhin etwas mehr beschäftigte Frauen in kleineren Betrieben

Wie bereits in der Vergangenheit gilt auch 2014 für den Anteil der Frauen an den Beschäftigten, dass dieser mit steigender Betriebsgröße sinkt – je größer der Betrieb,

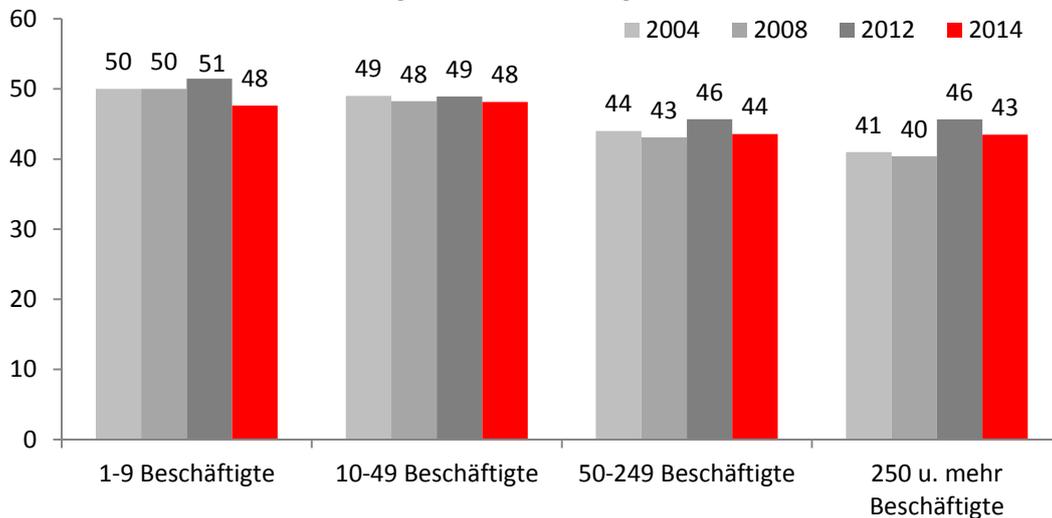
desto weniger Frauen sind dort anteilig beschäftigt.

Die Differenzen sind jedoch, anders als in der Vergangenheit nicht sehr groß, denn

während in Kleinst- (1-9 Beschäftigte) und Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) 48 Prozent der Belegschaft weiblich ist, trifft dies

auf 44 bzw. 43 Prozent in Mittel- (50-249 Beschäftigte) und Großbetrieben (250 u. mehr Beschäftigte) zu.

Abb. 3: Anteile beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen 2004, 2008, 2012 und 2014 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012/2014, eigene Berechnungen

Höhere Frauenanteile bei einfachen Tätigkeiten

Ein Vergleich der Frauenanteile der einzelnen nach Tätigkeit und Qualifikationsanforderungen unterschiedenen Beschäftigtengruppen zeigt, dass sich unterdurchschnittlich viele Frauen bei Tätigkeiten finden, die ein Studium erfordern, obwohl mittlerweile die Mehrzahl der erfolgreichen Absolventen von Hochschulen weiblich ist. Der Frauenanteil an den Inhaber/innen bzw. Vorständen und Geschäftsführer/innen beträgt gar nur 22 Prozent.

Auf der anderen Seite sind von allen Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten, die keinen Berufsabschluss erfordern, 53 Pro-

zent weiblich, Frauen sind demnach bei geringqualifizierten Tätigkeiten überrepräsentiert. Dies liefert den ersten deutlichen Hinweis, dass Frauen in höher- und hochqualifizierten Positionen noch immer unterrepräsentiert sind – vertiefte Befunde hierzu finden sich im zweiten Teil des Reports.

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre sowie den Auszubildenden entspricht in etwa dem Durchschnitt aller Beschäftigten; im mittleren Segment der Qualifikationsgruppen sind somit keine Geschlechterdifferenzen auszumachen.

Qualifikationsdifferenzen verändern sich kaum

Dieser eher negative Befund wird durch Betrachtung der Entwicklung der letzten Jahre tendenziell bestätigt. Der Anteil der

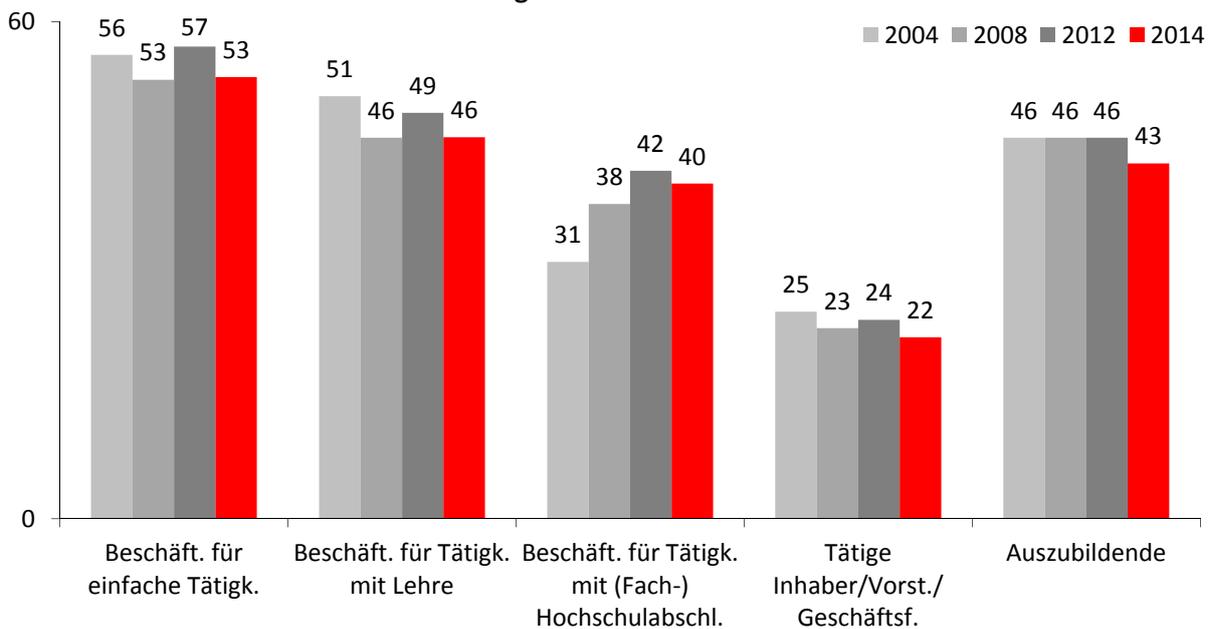
Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen ist gegenüber den Jahren 2004 bis

2012 eher leicht rückläufig, und der deutliche Zuwachs des Frauenanteils an den Beschäftigten mit Hochschulabschluss, der zuletzt zu beobachten war, erfuhr 2014 wieder einen Rückgang.

Da gleichzeitig der Frauenanteil sowohl bei den Beschäftigten ohne wie auch mit abge-

schlossener Berufsausbildung auf dem Niveau von vor sechs Jahren lag, lässt sich eine Tendenz zu einer generellen Höherqualifizierung beschäftigter Frauen nicht vermelden – die Differenzen in den Qualifikationsniveaus der Geschlechter scheinen vielmehr festgefügt.

Abb. 4: Frauenanteile an der jeweiligen Qualifikationsgruppe 2004, 2008, 2012 und 2014 in Hessen, Angaben in Prozent



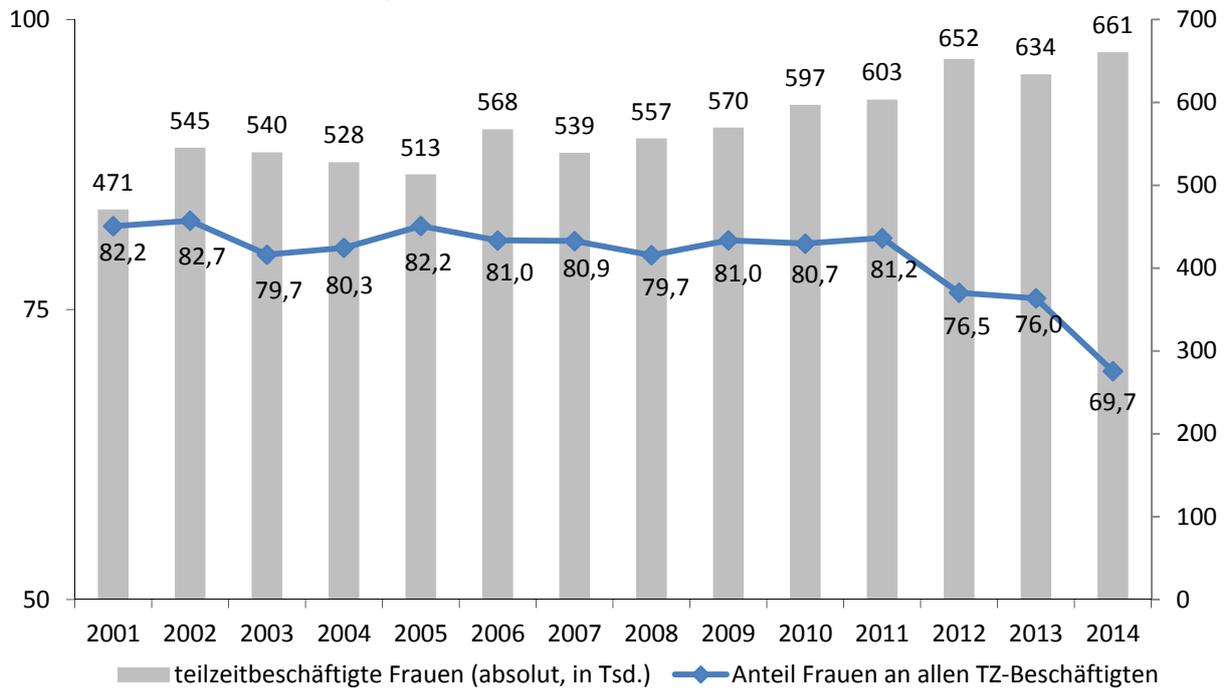
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012/2014, eigene Berechnungen

Anteil der Frauen an Teilzeitbeschäftigten rückläufig

Teilzeitbeschäftigung erlaubt es den Beschäftigten, Berufstätigkeit und familiäre Aufgaben gleichermaßen bewältigen zu können. Da diese Aufgaben trotz unterschiedlicher Anreize noch immer ungleich zu Lasten von Frauen verteilt sind (vgl. Wanger 2015), überrascht es nicht, dass Teilzeitarbeit weiterhin eine Frauendomäne ist: Unter allen weiblichen Arbeitskräften waren in Hessen knapp 48 Prozent als Teilzeitkräfte beschäftigt, d.h. nahezu die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen ist in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt, während dies auf nur etwa jeden achten Mann zutrifft.

Hier ist jedoch eine leichte Angleichung zu beobachten, denn im Zuge der deutlichen Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung sind zwar mit knapp 948.000 so viele Personen wie noch nie in Teilzeit tätig, die hochgerechnet etwa 660.000 Frauen entsprechen aber einem Anteil von nur knapp 70 Prozent – so wenige wie noch nie im Zeitraum der Panelbeobachtung. Der Trend zu immer mehr Teilzeitstellen führt demnach vor allem zu einer erhöhten Zahl teilzeitbeschäftigter Männer.

Abb. 5: Anzahl teilzeitbeschäftigter Frauen und Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten in Hessen 2001-2014 (hochgerechnete absolute Zahlen in Tsd., Anteile in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2014, eigene Berechnungen

Immer mehr befristet Beschäftigte – Frauenanteil relativ konstant

Aus Sicht der Beschäftigten problematischer als eine häufig erwünschte Teilzeitbeschäftigung ist die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses. Diese atypische Beschäftigungsform erlebte in der Vergangenheit einen noch deutlicheren Zuwachs: Im Jahr 2001 betrug die Zahl der befristet Beschäftigten in Hessen noch hochgerechnet 119.000, im Jahr 2014 waren es mit rund 222.000 nahezu doppelt so viele - rund zehn Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse waren demnach befristet.

Analog verlief die Entwicklung bei den befristet beschäftigten Frauen, deren Anzahl im gleichen Zeitraum von knapp 65.000 auf etwa 124.000 anstieg. Der Anteil der befristet beschäftigten Frauen an allen befristet Beschäftigten blieb im Untersuchungszeitraum demnach weitgehend konstant und lag stets zwischen 51 und 60 Prozent. 2014

waren knapp 56 Prozent der befristet Beschäftigten weiblich, was um etwa zehn Prozentpunkte über deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Hessen liegt. Mit anderen Worten: Das Risiko, befristet beschäftigt zu sein, ist für Frauen höher als für Männer.

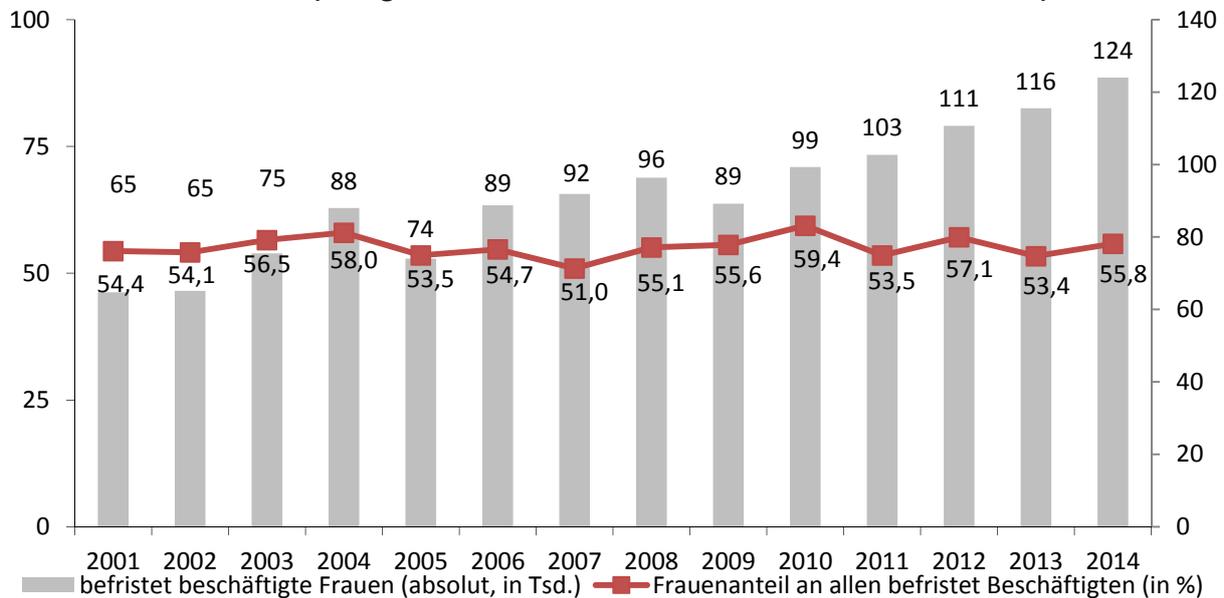
Ein genauer Blick auf die Verteilung der befristet Beschäftigten offenbart jedoch, dass dies weniger als Indiz einer strukturellen Benachteiligung als vielmehr Effekt der geschlechtsspezifischen Verteilung auf die Wirtschaftszweige ist: Gerade in jenen Sektoren, in denen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, ist die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen besonders weit verbreitet.

Insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung, den wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie zentralen Teilen der Sonstigen Dienstleistungen

wie den Bereichen Erziehung und Unterricht und dem Sozialwesen finden sich so-

wohl ein hoher Frauenanteil als auch überdurchschnittlich oft befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Abb. 6: Anzahl befristet beschäftigter Frauen und Anteil an allen befristet Beschäftigten in Hessen 2001-2014 (hochgerechnete absolute Zahlen in Tsd., Anteile in Prozent)



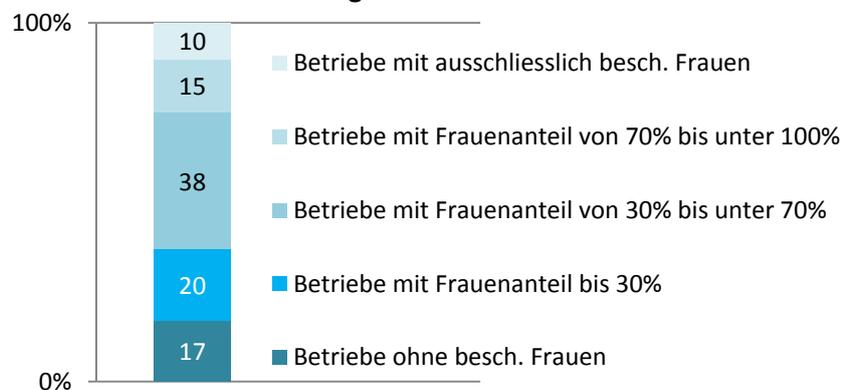
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2014, eigene Berechnungen

In jedem sechsten Betrieb ist keine Frau beschäftigt

Innerhalb der einzelnen Betriebe ist der Anteil der beschäftigten Frauen, wie nicht anders zu erwarten, sehr ungleich verteilt. In jedem vierten Betrieb liegt der Frauenanteil bei über 70 Prozent bzw. arbeiten

ausschließlich Frauen. Auf der anderen Seite arbeiten in 17 Prozent der Betriebe nur Männer, und in weiteren 20 Prozent ist weniger als jeder dritte Beschäftigte weiblich.

Abb. 7: Betriebe nach Anteilen beschäftigter Frauen an Gesamtbeschäftigten in Hessen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Es kann hierbei angenommen werden, dass Betriebe mit hohem Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung spezifische Unterschiede gegenüber den anderen Betrieben zeigen, beispielsweise bei der Gleichverteilung von Führungspositionen zwischen den Geschlechtern. Für die folgen-

den Betrachtungen wurden daher die Betriebe unterteilt in jene, die überwiegend Frauen beschäftigen (70 Prozent und mehr), Betriebe mit durchschnittlichem Frauenanteil (zwischen 30 und 70 Prozent), und Betriebe die keine oder unterdurchschnittlich viele Frauen beschäftigen (<30 Prozent).

Frauen in Führungspositionen

Es ist das übereinstimmende Ziel aller politischen Akteure, beiden Geschlechtern die gleichen Karrierechancen zu eröffnen und den Weg in die Führungsspitzen der Wirtschaft zu ermöglichen. Aufgrund der bisherigen Situation bedeutet dies v.a., dass mehr Frauen Führungspositionen einnehmen als bislang. Die in den zurückliegenden Jahren generierten Daten zeigten jedoch, wie langwierig der Prozess der Gleichstellung auch auf der Führungsebene in den Betrieben ist.

Allerdings gab es auch hier einige unter dem Aspekt der Angleichung positive Trends zu beobachten: So ist der Frauenan-

teil auf der ersten Führungsebene insgesamt leicht gestiegen, und insbesondere in Mittel- und Großbetrieben hat sich der Anteil der weiblichen Führungskräfte kontinuierlich erhöht.

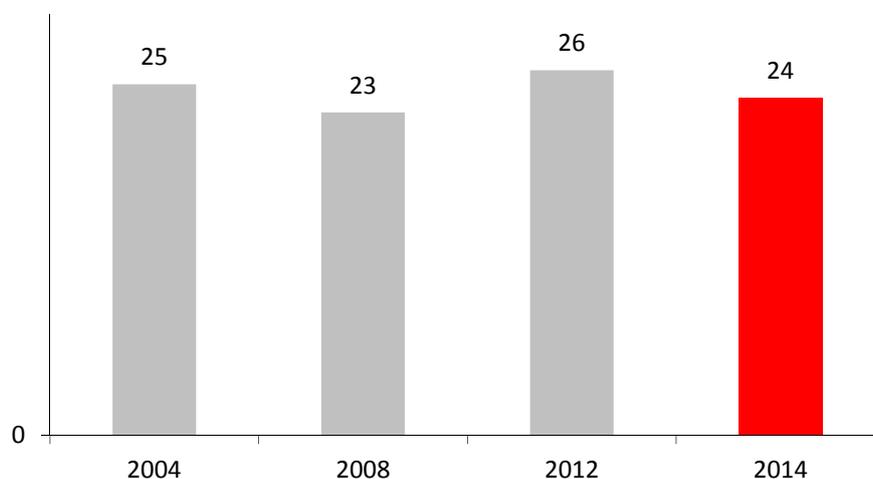
Daher ist es von Interesse zu untersuchen, ob sich diese Tendenz fortgesetzt hat oder aber die Veränderungen doch längerfristiger Natur sind. Im Folgenden gehen wir daher der Frage nach, wie sich die Anteile von Frauen auf der ersten und zweiten Führungsebene in hessischen Betrieben entwickelt haben, und welche strukturellen Differenzen zwischen den Betrieben hierbei vorliegen.

Nur jede vierte Führungskraft auf erste Ebene ist weiblich

Zur ersten Führungsebene eines Betriebs zählen nach der im Betriebspanel verwendeten Definition neben Inhaberinnen und Inhabern, Vorständen oder der Geschäftsführung auch noch Filial- oder Betriebsleiterinnen und -leiter. In Hessen waren im

Jahr 2014 hochgerechnet ca. 217.500 Personen auf dieser höchsten Hierarchiestufe tätig. Hiervon waren knapp 53.000 Frauen, was einem Anteil von etwa 24 Prozent entspricht.

Abb. 8: Frauenanteil in erster Führungsebene in Hessen 2004, 2008, 2012 und 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012/2014, eigene Berechnungen

Dies bedeutet, dass zwar die absolute Zahl an weiblichen Führungskräften in Hessen um etwa 6.000 höher liegt als noch vor sechs Jahren, der Frauenanteil in der ersten

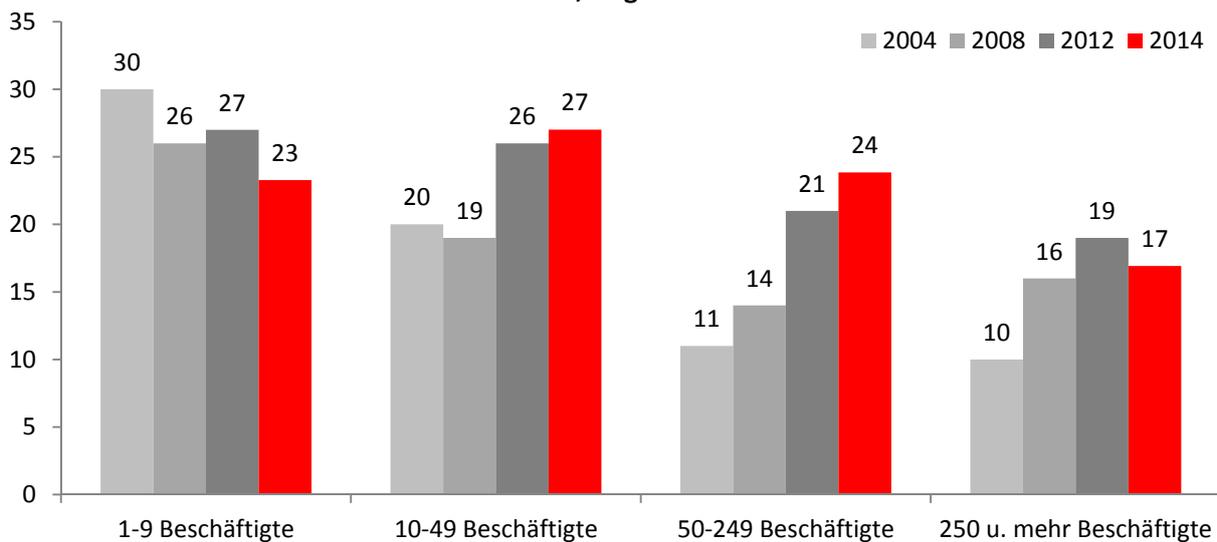
Führungsebene aber bei leichten Schwankungen letztlich konstant geblieben ist; die zuletzt konstatierte positive Entwicklung kann nicht bestätigt werden.

Zuwachs an weiblichen Führungskräften in Klein- und Mittelbetrieben

In der Vergangenheit war es in Kleinst- und Kleinbetrieben wahrscheinlicher, eine Frau in einer Führungsposition anzutreffen, als in Mittel- und Großbetrieben. Letztere haben jedoch beim Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene deutlich aufgeholt – ein Trend, der sich zumindest in Betrieben

mit 50 bis zu 249 Beschäftigten fortsetzte: Dort stieg der Frauenanteil erneut um drei Prozentpunkte, weshalb 2014 anteilig mehr als doppelt so viele Führungskräfte auf der ersten Ebene weiblich waren wie noch vor zehn Jahren.

Abb. 9: Frauenanteil in erster Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2004, 2008, 2012 und 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012/2014, eigene Berechnungen

Auch in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten stieg der Anteil der Frauen in Führungspositionen leicht an, während in großen Betrieben mit über 250 Beschäftigten kein weiterer Zuwachs zu beobachten

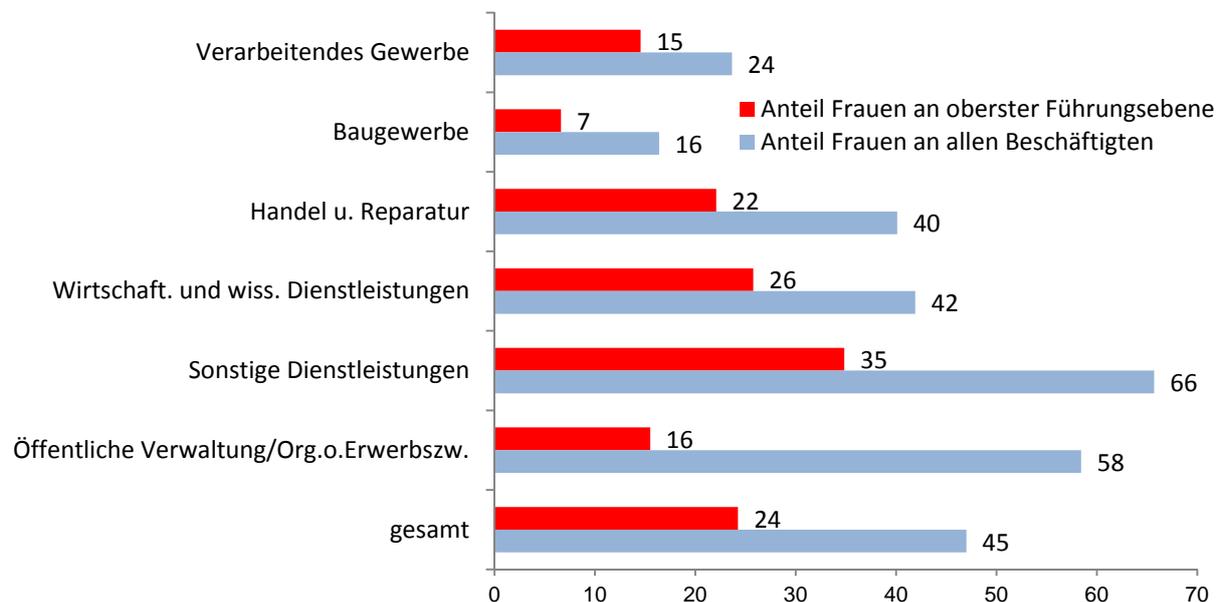
ist. In den sehr kleinen Betrieben mit unter 10 Beschäftigten ist zudem der Anteil der Frauen in Leitungsfunktion deutlich rückläufig – dort ist mittlerweile weniger als jede vierte Führungskraft weiblich.

Wenig weibliche Führungskräfte im Produzierenden Gewerbe

Zwischen den Wirtschaftszweigen zeigen sich erwartungsgemäß deutliche Unterschiede bei den Frauenanteilen auf der ersten Führungsebene, wobei in den Sektoren

mit den geringsten Frauenbeschäftigungsquoten, Bau- und Verarbeitendem Gewerbe, nur 7 bzw. 15 Prozent der Führungskräfte weiblich sind.

Abb. 10: Frauenanteil in erster Führungsebene und an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Auch in allen anderen Sektoren entspricht der Abstand zwischen den Anteilen der Frauen an allen Beschäftigten und an den Führungskräften in etwa dem Durchschnitt aller Betriebe, mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung: Obwohl die Mehrheit der dort Beschäftigten weiblich ist, ist nur etwa jede sechste Führungskraft auf der ersten Ebene eine Frau.

Besonders viele weibliche Führungskräfte sind hingegen im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen anzutreffen, wo sich auch signifikant mehr Betriebe mit einer rein weiblichen Führung finden lassen; fast die Hälfte dieser Betriebe hat keine männliche Führungskraft.

Hoher Frauenanteil: mehr weibliche Führungskräfte

Die oben getroffene Feststellung legt nahe, dass ein Zusammenhang von Beschäftigungs- und Führungskraftquote von Frauen besteht. Um zu untersuchen, ob die Zahl der beschäftigten Frauen mit deren Präsenz auf der Führungsebene korrespondiert, wurden die Betriebe in drei Typen unterteilt:

- Jene ohne Frauen auf der ersten Führungsebene (70 Prozent aller Betriebe),

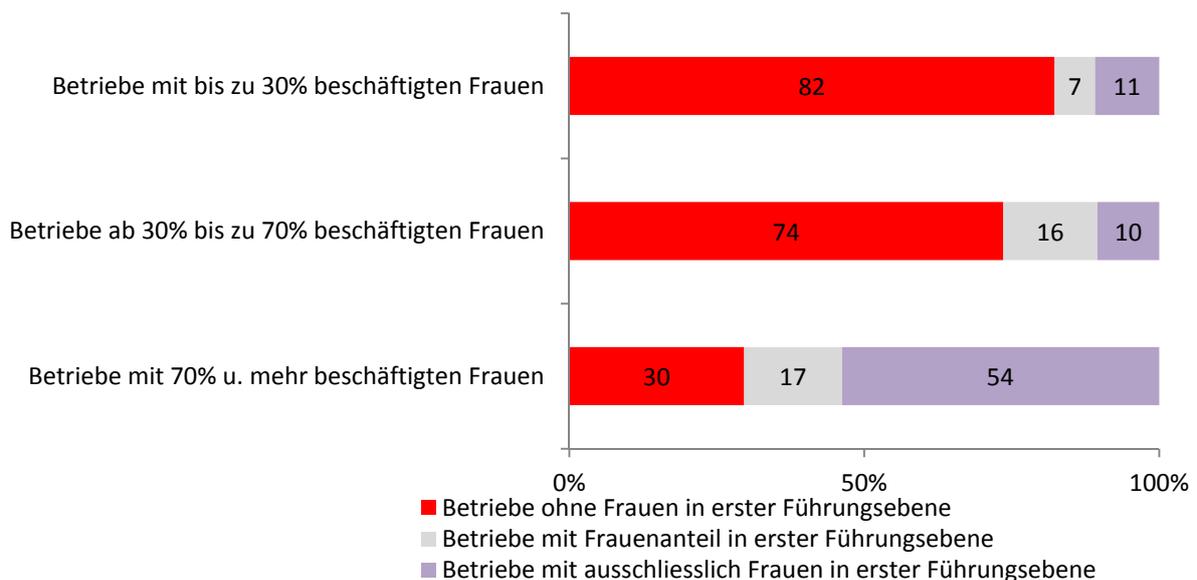
- jene, in denen zumindest eine Position auf dieser Ebene mit einer Frau besetzt ist (13 Prozent aller Betriebe),
- und schließlich jene, bei denen alle Positionen der ersten Führungsebene von Frauen besetzt werden (18 Prozent aller Betriebe).

Bemerkenswert ist zunächst, dass in 30 Prozent der „Frauenbetriebe“, also der Betriebe mit überdurchschnittlich vielen weiblichen Beschäftigten, keine einzige weibliche Führungskraft anzutreffen ist.

Eine hohe Beschäftigungsquote von Frauen allein garantiert demnach keineswegs deren Präsenz an der Betriebsspitze, erhöht aber die Wahrscheinlichkeit: In der Gruppe der „Frauenbetriebe“ mit überdurchschnittlicher Frauenbeschäftigung sind in über 54 Prozent der zumeist kleinen Betriebe alle Führungskräfte weiblich.

Die Differenzen zwischen Betrieben mit durchschnittlich und unterdurchschnittlich vielen beschäftigten Frauen bei der Zahl der weiblichen Führungskräfte sind hingegen eher gering – in 74 bzw. 82 Prozent der genannten Betriebe ist keine einzige Führungskraft weiblich.

Abb. 11: Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung nach Frauenanteil in erster Führungsebene in Hessen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

Deutlich mehr Frauen auf zweiter Führungsebene

In knapp 30 Prozent der hessischen Betriebe existiert unterhalb der ersten noch eine zweite Führungsebene. Erwartungsgemäß korreliert die Existenz einer zweiten Führungsebene mit der Größe der Betriebe. So haben nur 16 Prozent aller Kleinstbetriebe eine zweite Hierarchieebene, bei Großbetrieben sind es 94 Prozent.

Aufgrund der geringeren Verbreitung dieser zweiten Ebene ist auch die Zahl der dort Beschäftigten etwas niedriger als auf der ersten Führungsebene: Insgesamt sind in Hessen hochgerechnet 125.200 Personen

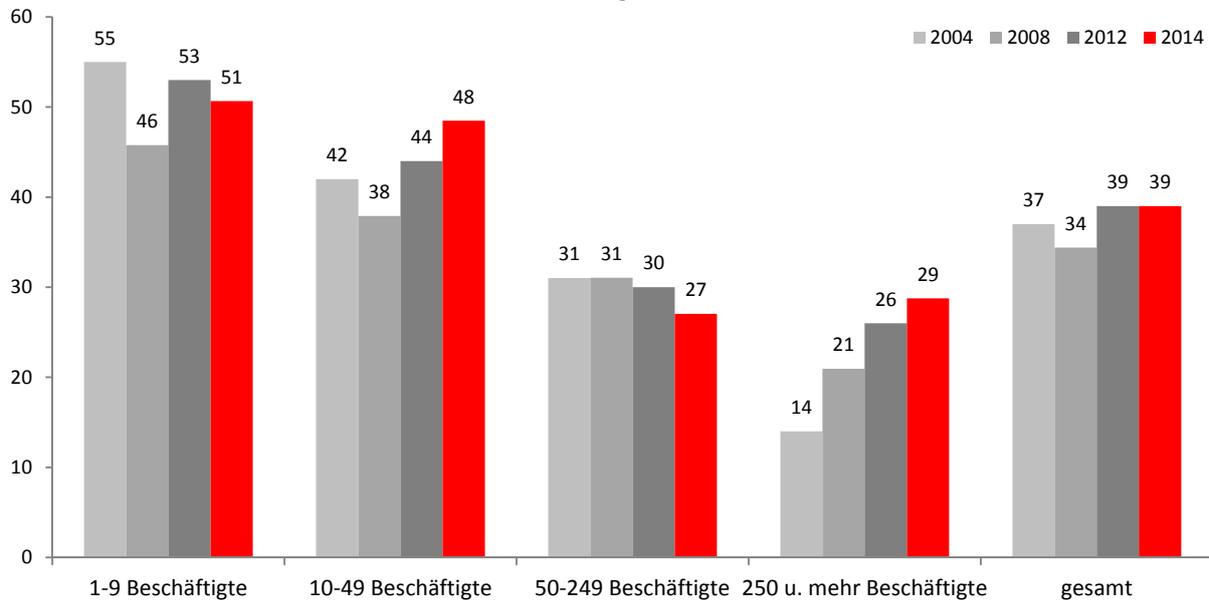
auf dieser Führungsebene beschäftigt, davon sind etwa 48.800 Frauen. Der Frauenanteil von 39 Prozent liegt damit zwar immer noch unter ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten, aber deutlich über dem auf der ersten Führungsebene.

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass dieser Anteil gegenüber 2012 unverändert geblieben ist, aber immerhin fünf Prozentpunkte über dem Wert von 2008 liegt. Ob hier ein weiterer Anstieg zu erwarten ist, lässt sich derzeit nicht sagen; optimistisch kann jedoch die Tatsache stimmen, dass sich in Großbetrieben der Frauenanteil auf

der zweiten Führungsebene kontinuierlich erhöht und innerhalb von zehn Jahren nahezu verdoppelt hat – die hierarchische

Durchlässigkeit scheint in Hessens Großbetrieben zumindest unterhalb der ersten Führungsebene gewachsen zu sein.

Abb. 12: Frauenanteil in zweiter Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2004, 2008, 2012 und 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004/2008/2012/2014, eigene Berechnungen

Führung in Teilzeit

Für die Betriebe liegt es im eigenen Interesse, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Betrieb zu binden und ihnen flexible Karriereoptionen zu eröffnen. Ein Instrument, das den Betrieben hierfür zur Verfügung steht, ist die Möglichkeit, Führungsaufgaben auch in Teilzeitarbeit wahrzunehmen.

Zwar ist dies u.U. mit einem höheren Koordinierungsaufwand und zusätzlichen Kosten verbunden, auf der anderen Seite kann

eine größere Verbreitung von Teilzeit-Führungskräften eine gleichmäßigere Verteilung von Führungspositionen und Arbeitszeiten für beide Geschlechter begünstigen und größere Zeitsouveränität ermöglichen (vgl. BMFSJF 2008).

Im IAB-Betriebspanel wurde 2014 daher erstmals gefragt, ob in den Betrieben eine solche Möglichkeit besteht und inwiefern dies auch in Anspruch genommen wird. Die Ergebnisse stellen wir im Folgenden vor.

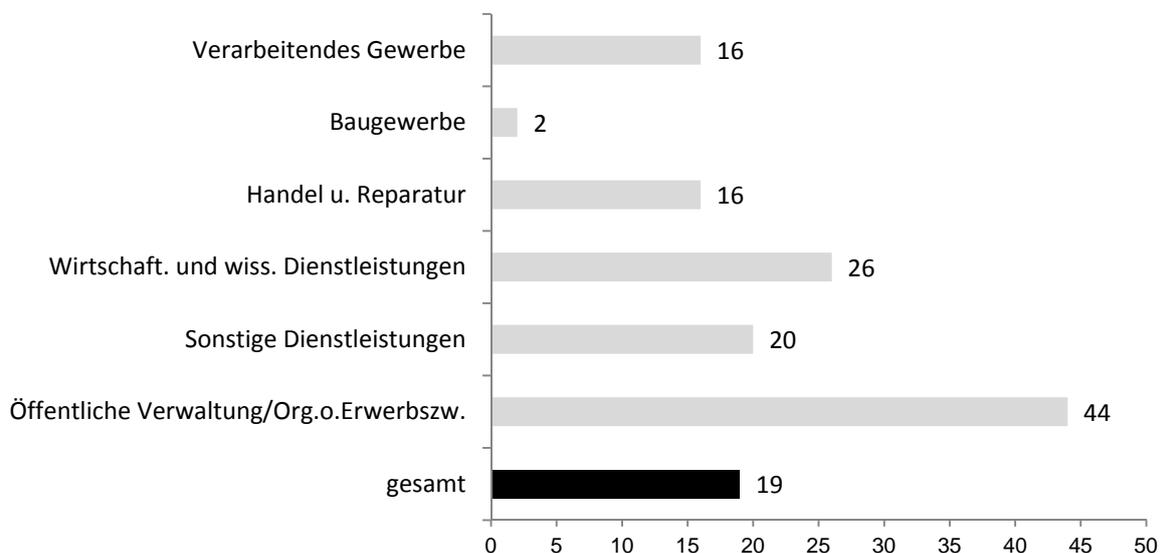
In jedem fünften Betrieb ist Führen in Teilzeit grundsätzlich möglich

Knapp jeder fünfte Betrieb gibt an, dass Führungspositionen auf der ersten oder zweiten Führungsebene grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt werden können – in vier von fünf Betrieben besteht diese Möglichkeit demnach nicht.

Besonders häufig bieten Betriebe der Öffentlichen Verwaltung die Option an, in

Teilzeit zu führen, während dies in der Bau- und Industriebranche praktisch keine Rolle spielt. Dass hierbei nicht nur die unterschiedliche Zahl beschäftigter Frauen maßgeblich ist, zeigt ein Blick auf den Anteil der Handels- und Dienstleistungsbetriebe, die auch nur durchschnittlich oft Teilzeitführung zulassen.

Abb. 13: Möglichkeit, Vorgesetztenposition in Teilzeit auszuüben nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Berechnungen

In der Mehrheit der anbietenden Betriebe wird Teilzeitführung auch genutzt

Dass in den Betrieben grundsätzlich die Möglichkeit besteht, Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit auszuüben, bedeutet noch nicht, dass dies auch in Anspruch genommen wird. Tatsächlich wird dies in 59 Prozent der Betriebe, die diese Möglichkeit einräumen, auch praktiziert – ein nennenswerter Teil dieser Betriebe nutzt demnach Teilzeitführung derzeit nicht.

Aufgrund der niedrigen Fallzahlen sind differenzierte Betrachtungen der Inanspruchnahme von Teilzeitführung nicht mehr möglich. Tendenziell zeigt sich hierbei aber, dass im Dienstleistungssektor etwas seltener tatsächlich in Teilzeit geführt wird, gleiches gilt für Kleinbetriebe und interessanter Weise auch für Betriebe mit sehr hohem Frauenanteil an den Beschäftigten sowie mit ausschließlich Frauen in der Führungsetage.

Teilzeitbeschäftigte Führungskräfte sind nicht zwangsläufig weiblich

Hochgerechnet sind nach Angaben der Betriebe etwa 22.100 Personen der ersten und zweiten Führungsebene teilzeitbeschäftigt. Bezogen auf alle Führungskräfte entspricht dies einem Anteil von etwa 6,5 Prozent, d.h. dass etwa jede fünfzehnte Führungskraft in Hessen keine Vollzeitstelle besetzt.

Anders als es die Verbreitung von Teilzeitarbeit und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nahelegen könnte, sind dies keineswegs nur Frauen: Nach Angaben der Betriebe sind etwa 35 Prozent der Teilzeitführungs-kräfte männlich, d.h. dass die Attraktivität eines solchen Modells bei beiden Geschlechtern gesehen wird.

Auch hier lassen sich aufgrund der niedrigen Fallzahlen nur Tendenzaussagen zur Zahl der Teilzeitführungs-kräfte in den Sektoren machen. Erwartungsgemäß ist die absolute Zahl der Teilzeitführungs-kräfte im Produzierenden Gewerbe, in dem generell

weniger Personen in Teilzeit arbeiten, deutlich niedriger als im Dienstleistungssektor und der Öffentlichen Verwaltung.

Interessanter ist jedoch deren Verteilung auf die Geschlechter: Im Produzierenden Gewerbe sind nahezu alle Vorgesetzten, die in Teilzeit arbeiten, weiblich, während in der Öffentlichen Verwaltung knapp die Hälfte der Teilzeitführungs-kräfte Männer sind. Mit anderen Worten: In jenen Sektoren, in denen nur wenige Frauen beschäftigt sind und Führung in Teilzeit seltener angeboten wird, richtet sich dieses Angebot an Frauen; in Bereichen, die Führen in Teilzeit eher als Regelangebot bieten, wird dies von beiden Geschlechtern genutzt. Dies liefert einen Hinweis, dass eine größere Verbreitung des Instruments auch zu mehr Akzeptanz bei Frauen und Männern führt.

Resümee

Anfangs war die Erwartung skizziert worden, dass aufgrund der bislang nur sehr langsamen Angleichung der Beschäftigungs- und Karrierechancen zwischen den Geschlechtern größere Veränderungen binnen zwei Jahren eher nicht zu beobachten sein werden.

Die aktuellen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bestätigen dies weitgehend: Die strukturellen Differenzen in der Beschäftigungssituation haben sich im Wesentlichen erneut gezeigt. Frauen sind in qualifizierten Tätigkeiten noch immer unterrepräsentiert, zugleich aber deutlich häufiger auf Teilzeitstellen beschäftigt oder befristet eingestellt als ihre männlichen Kollegen, zudem bleibt die Verteilung der Geschlechter auf die Sektoren sehr ungleich. Dass die Zahl der beschäftigten Frauen generell ebenso wie die Zahl der teilzeit- und befristet beschäftigten Frauen einen neuen Höchststand erreicht hat, ist dem generellen Beschäftigungsaufschwung geschuldet und unterstreicht die strukturellen Differenzen eher noch.

Auch bei Betrachtung der betrieblichen Führungsetagen bietet sich ein ähnliches Bild: Die Zahl der Frauen, die die höchste Hierarchiestufe erreichen, hat sich zwar erhöht, ihr Anteil liegt nahezu unverändert bei knapp einem Viertel aller Führungskräfte. Auf der zweiten Führungsebene findet sich eine deutlich größere Zahl von Frauen, aber auch hier war zuletzt kein Zuwachs mehr zu verzeichnen. Zudem konzentriert sich dies auf spezifische Wirt-

schaftszweige mit ohnehin hohen Frauenanteilen – im Produzierenden Gewerbe arbeiten und führen nur wenige Frauen.

Nur punktuell finden sich auch Anzeichen für eine Verbesserung der Situation. So steigt in Großbetrieben der Anteil weiblicher Führungskräfte auf der zweiten Ebene kontinuierlich und deutlich, was Anlass zu der Erwartung gibt, dass dies mittelfristig auch auf der ersten Ebene wirksam wird. In mittelgroßen Betrieben ist dies bereits der Fall – dort hat sich der Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt.

Die erstmals erhobene Verbreitung von Führungskräften, die ihre Aufgabe in Teilzeit wahrnehmen, liefert ebenfalls interessante Erkenntnisse. In jedem fünften hessischen Betrieb besteht diese Möglichkeit, und über 22.000 Führungskräfte machen hiervon Gebrauch. Von diesen ist immerhin ein Drittel männlich, wobei vor allem in Branchen mit vielen beschäftigten Frauen beide Geschlechter an Teilzeitführung partizipieren.

Zusammengenommen zeigt dies, dass weiterhin große Anstrengungen nötig sind, wenn am Ziel einer größeren Gleichverteilung der Beschäftigungs- und Karrierechancen festgehalten werden soll. Zudem gibt es Anhaltspunkte, dass die stetige Etablierung von Maßnahmen zur Chancengleichheit in den betrieblichen Alltag zu deren Akzeptanz beiträgt, weshalb die gezielte Werbung und Unterstützung der Betriebe somit eine wichtige Aufgabe für die Akteure bleibt.

Methodische Anmerkungen

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung durchführt.

Durch die Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit wurde eine Aufstockung der Anzahl der befragten Betriebe möglich, so dass seit der Befragungswelle 2001 die Entwicklung hessischer Betriebskennzahlen in einem Paneldesign untersucht und

aktuelle Daten im Lichte einer längerfristigen Entwicklung bewertet werden können. Dies bietet große Vorteile gegenüber reinen Querschnitts-erhebungen.

Der Report zur Chancengleichheit und den Frauen in Führungspositionen ist der vierte aus der Befragungswelle 2014. Die Auswertungen basieren auf der Befragung von 960 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Soweit nicht anders genannt, beziehen sich die hier angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel Hessen.

Literatur

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015): Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst, unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=88098.html>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008): Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können. Ein Leitfaden für die Praxis, unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=20428.html>
- Fuchs, Johann et al. (2015): IAB-Prognose 2015/2016: Arbeitsmarkt weiter robust, IAB-Kurzbericht 15/2015, unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1515.pdf>
- Nüchter, Oliver/ Larsen, Christa (2013): Frauenbeschäftigung und Chancengleichheit in Hesse 2012, IAB-Betriebspanel-Report Hessen, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/03/IAB-Panel_Hessen_2012_02_Frauen.pdf
- Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, IAB-Kurzbericht 4/2015, unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf>

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de