



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

# Frauenbeschäftigung und Frauen in Führungspositionen

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2016

Anna C. Fischer

Dr. Christa Larsen

Frankfurt am Main, Juli 2017



## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>Frauenanteil an Beschäftigung und Qualifikationsstruktur .....</b>	<b>5</b>
Zahl der beschäftigten Frauen auf neuem Höchststand.....	5
Jede zweite Frau in Dienstleistungsbetrieben tätig .....	6
Weiterhin in jedem sechsten Betrieb keine Frau tätig .....	7
Großteil der Frauen mit qualifizierten Tätigkeiten betraut .....	8
Frauen sind in jedem vierten Betrieb als Inhaberinnen, Vorstände oder Geschäftsführerinnen tätig .....	10
<b>Atypische Beschäftigungsformen .....</b>	<b>11</b>
Teilzeitquote der Frauen auf Höchststand.....	11
Frauenanteil an den befristet Beschäftigten bleibt weitgehend stabil .....	12
<b>Frauen in Führungspositionen .....</b>	<b>14</b>
Leichter Anstieg des Frauenanteils auf erster Führungsebene .....	15
Frauen häufiger in kleineren Betrieben auf erster Führungsebene .....	16
Frauen in Dienstleistungsbetrieben und Öffentlicher Verwaltung besonders häufig auf erster Führungsebene tätig.....	17
Besonders hoher Frauenanteil auf erster Führungsebene bei hohem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung.....	18
<b>Betriebliche Maßnahmen zur Chancengleichheit .....</b>	<b>20</b>
Ein Drittel der Betriebe fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Chancengleichheit von Frauen und Männern.....	20
Förderung von Beschäftigten mit Kindern gewinnt weiter an Bedeutung.....	21
Betriebe mit hohem Frauenanteil bieten häufiger Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit an .....	23
<b>Resümee.....</b>	<b>24</b>
<b>Methodische Hinweise.....</b>	<b>26</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>27</b>

## Einleitung

Die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebs hängt wesentlich von den Kompetenzen und dem Wissen der Beschäftigten ab. Insbesondere in einer auf Wissen und Dienstleistungen basierenden Wirtschaft gelten Kompetenzen als entscheidender Wettbewerbsfaktor (vgl. Kaufeld 2016). Im Mittelpunkt betrieblicher Personalpolitik wird daher neben der Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunehmend der Erhalt ihrer Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit stehen.

Betriebliche Personalpolitik wird von verschiedenen Faktoren geprägt. Insbesondere die demografische Entwicklung stellt die Betriebe zunehmend vor die Herausforderung Fach- und Führungsstellen adäquat besetzen zu können. Betriebliches Kompetenzmanagement, ihr Engagement in dualer Berufsausbildung sowie die Förderung betrieblicher Weiterbildung gewinnen in diesem Zusammenhang an Bedeutung.

Eine weitere Möglichkeit auf den Rückgang an Erwerbspersonen zu reagieren, stellt die Erschließung und Bindung neuer Personalressourcen, wie beispielsweise internationaler Fachkräfte, Älterer, Frauen oder Arbeitsloser dar. Dabei nimmt die Vielfalt in den Belegschaften unweigerlich zu. In Folge wird sich betriebliche Personalpolitik noch stärker als bisher mit den Rahmenbedingungen verschiedener Lebensphasen der Beschäftigten wie beispielsweise der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, aber auch mit einer stärkeren Internationalisierung der Belegschaften auseinander setzen müssen. Vielfalt als Chance zu erkennen, erfordert dabei von den Betrieben einen aktiven und reflektierten Umgang mit dem Thema (vgl. Jablonski 2016).

Darüber hinaus ist zu erwarten, dass sich mit fortschreitender Digitalisierung der Arbeitswelt die Möglichkeiten der Betriebe – sowie der Beschäftigten – Arbeitszeiten und Arbeitsorte zu flexibilisieren, verändern werden. Hierin besteht für die Betriebe aktuell und zukünftig eine personalpolitische Aufgabe. Der Einsatz moderner digitaler Technologien geht aber auch mit der Erwartung einher, dass sich Arbeitsprozesse und Arbeitsorganisation in den Betrieben verändern werden. Betriebe sind daher herausgefordert sich vorausschauend mit den sich wandelnden Kompetenzanforderungen auseinander zu setzen und entsprechende Qualifizierungen zu ermöglichen (vgl. Bennewitz et al. 2016).

Einige zentrale Facetten betrieblicher Personalpolitik werden in den einzelnen Reports zum IAB-Betriebspanel Hessen 2016 genauer beleuchtet. Den thematischen Schwerpunkt im hier vorgelegten zweiten Report bildet die Beschäftigungssituation von Frauen sowie Frauen in Führungspositionen. Im dritten Report werden Maßnahmen der Personalrekrutierung und Gründe für Personalabgänge diskutiert. Der vierte Report wird sich mit dem betrieblichen Weiterbildungsverhalten befassen. Der erste Report behandelte das Engagement der Betriebe in der dualen Berufsausbildung.

Frauen sind heute in deutlich größerem Umfang erwerbstätig, als dies noch vor wenigen Jahren der Fall war. Die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen nähert sich an die der Männer weiter an. Der Frauenanteil an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung belief sich im Jahr 2015 bundesweit auf 46,4 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2016).

Berücksichtigt man aber, dass Frauen viel häufiger als Männer in Teilzeit tätig sind, wird deutlich, dass sich die Beschäftigungssituation zwischen den Geschlechtern immer noch in zentralen Punkten unterscheidet.

Darüber hinaus bestehen Unterschiede in der konkreten Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern. Während bei den Frauen die reguläre Teilzeittätigkeit überwiegt, sind Männer vor allem in geringfügiger Teilzeit beschäftigt (vgl. Wagner 2015). Zudem werden unterschiedliche Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern benannt. Insbesondere das Fehlen passender Vollzeitstellen sowie parallel zur Erwerbstätigkeit wahrgenommene Weiterqualifikationen wie Ausbildung oder Studium scheinen Männer zu Teilzeitarbeit zu führen (ebd.). Dahingegen sehen sich vor allem die Frauen mit Fragen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen konfrontiert (ebd.). Die Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung gestaltet sich in diesen Fällen nach wie vor häufig schwierig.

Dabei führt eine Teilzeittätigkeit, insbesondere wenn sie über einen längeren Zeitraum ausgeübt wird, nachweislich zu Nachteilen. Teilzeitbeschäftigte müssen sich im Vergleich zu ihren in Vollzeit tätigen Kolleginnen und Kollegen nicht nur mit geringeren Lohnzuwächsen zufrieden geben. Auch ihre Weiterbildungsbeteiligung liegt deutlich unter der der Vollzeitbeschäftigten.

Gehen Frauen längerfristig einer Teilzeittätigkeit nach, wirkt sich dies also nicht zuletzt negativ auf ihre Karrierechancen aus.

Eine Ausweitung der Beschäftigung von Teil- auf Vollzeit würde aber nicht nur den Frauen zugutekommen. Auch die Betriebe dürften von einer Ausweitung der Frauenbeschäftigung profitieren, insbesondere wenn diese fachlich qualifiziert sind. Angesichts der demografischen Entwicklung stellt die Frauenbeschäftigung damit potenziell einen bedeutenden Wirtschaftsfaktor dar.

Die Daten des IAB-Betriebspanels liefern eine Reihe von Hinweisen darauf, dass sich die Beschäftigungssituation der Frauen in den vergangenen Jahren zum Teil beträchtlich gewandelt hat. Wie sich die Beschäftigungssituation der Frauen in hessischen Betrieben 2016 darstellte, wird anhand folgender inhaltlicher Schwerpunkte erarbeitet:

- die Entwicklung der Frauenbeschäftigung anhand struktureller Merkmale, wie beispielsweise der Branchenzugehörigkeit oder dem Tätigkeitsniveau,
- Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen,
- Karrierechancen von Frauen sowie Frauen in Führungspositionen.

Den Betrieben steht eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verfügung, mit welchen sie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern können. Ob und in welchem Umfang die Betriebe entsprechende Maßnahmen umgesetzt haben, wird abschließend berichtet.

Für die genannten Faktoren werden, neben Veränderungen im Zeitverlauf, Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen berücksichtigt, um strukturelle Faktoren und deren Entwicklung ebenfalls erfassen zu können.

## Frauenanteil an Beschäftigung und Qualifikationsstruktur

Um spezifische Herausforderungen der betrieblichen Beschäftigungs- und Geschlechterpolitik herauszuarbeiten, wird zunächst ein Überblick über die Frauenbeschäftigung in den hessischen Betrieben insgesamt erarbeitet.

Von zentraler Bedeutung sind dabei die Beschäftigungsstruktur und ihre Entwicklung

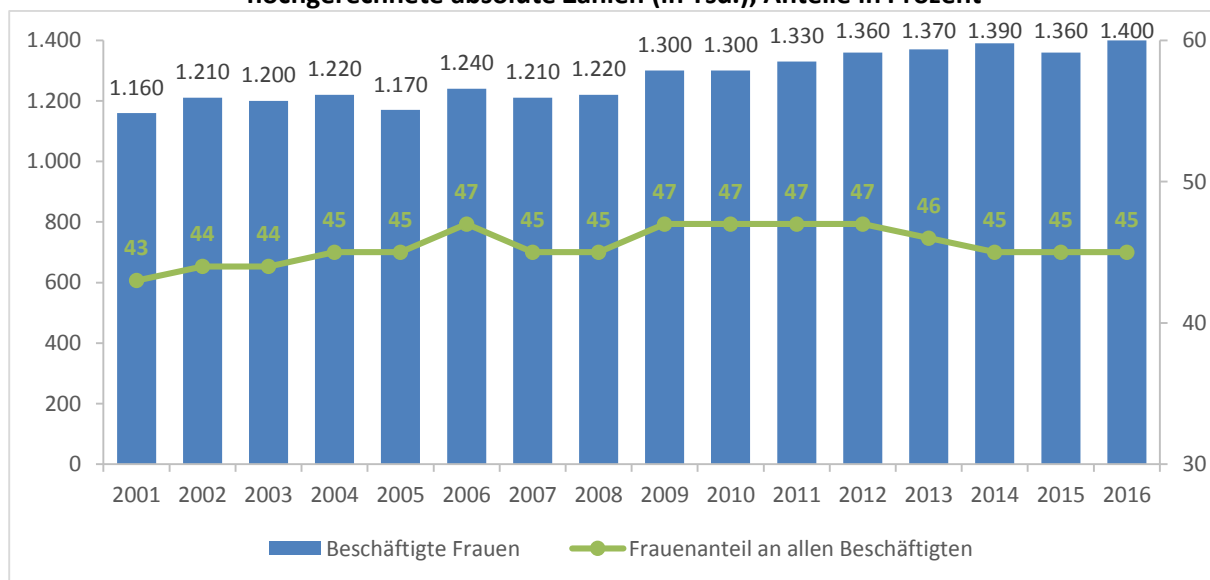
im Zeitverlauf, welche zunächst betrachtet werden. Zudem werden die Anteile der Frauen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen sowie den unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus dargestellt.

### Zahl der beschäftigten Frauen auf neuem Höchststand

In Hessen ist seit Mitte der 2000er Jahre die Gesamtzahl der Beschäftigten um hochgerechnet eine halbe Million Beschäftigte angestiegen. Sie erreichte 2016 mit knapp 3,09 Millionen Beschäftigten einen Höchststand seit Beginn der Panelbeobachtung.

Frauen hatten einen beachtlichen Anteil an dieser Entwicklung: Die Zahl der beschäftigten Frauen ist im gleichen Zeitraum um 0,2 Millionen gewachsen. Auch hier wurde 2016 mit 1,4 Millionen Frauen ein neuer Höchststand gemessen (vgl. Abb.1).

**Abb. 1: Beschäftigte Frauen und Frauenanteil an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2016, eigene Berechnungen

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung belief sich wie im Vorjahr auf 45 Prozent. Obgleich die absolute Anzahl der beschäftigten Frauen in den vergangenen zehn Jahren stetig zugenommen hat, entwickelte sich aufgrund der gleichzeitig

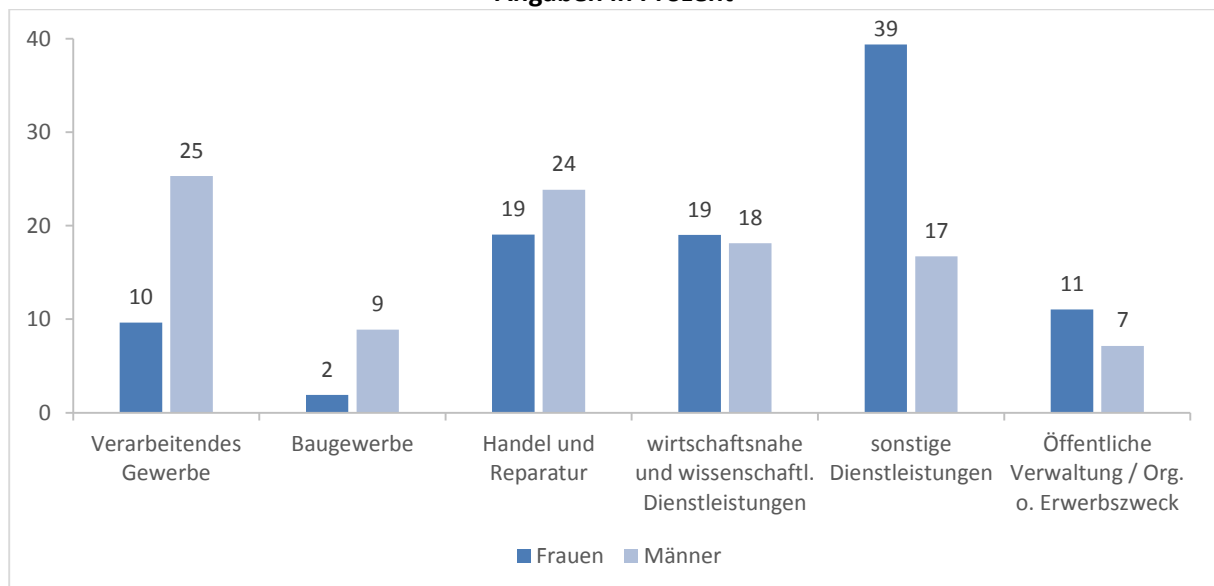
wachsenden Gesamtbeschäftigung der Frauenanteil in diesem Zeitraum kaum: Er bewegte sich zwischen 45 und 47 Prozent.

### Jede zweite Frau in Dienstleistungsbetrieben tätig

Frauen und Männer verteilen sich ungleich auf die verschiedenen Wirtschaftszweige. Die Ergebnisse zur Ausbildungsbeteiligung von Frauen in Hessen zeigten bereits, dass im Jahr 2016 der Großteil der weiblichen Auszubildenden in den Dienstleistungsbetrieben beschäftigt war (vgl. Fischer/Larsen 2017). Innerhalb der Branche stellten Frauen mehr als die Hälfte der Auszubildenden (54 Prozent). In der Öffentlichen Verwaltung lag der Frauenanteil an den Auszubildenden bei 50 Prozent. In allen anderen Wirtschaftszweigen war jeweils weniger als ein Drittel der Auszubildenden weiblich.

Dieses Muster setzt sich bei der Frauenbeschäftigung fort. Von den 1,4 Millionen beschäftigten Frauen waren 2016 über die Hälfte in Dienstleistungsbetrieben (sonstige Dienstleistungen sowie wirtschaftsnahe und wissenschaftliche Dienstleistungen) tätig (vgl. Abb. 2). Fast jede fünfte Frau war in Betrieben aus Handel und Reparatur beschäftigt und etwa jede zehnte Frau in der Öffentlichen Verwaltung oder dem Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe).

**Abb. 2: Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht auf die Wirtschaftszweige in Hessen 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf die Wirtschaftszweige schlägt sich wiederum im Frauenanteil je Wirtschaftszweig nieder. So stellten Frauen in den sonstigen Dienstleistungen – worunter auch die personenbezogenen Dienstleistungen, wie z. B. Sozial- und Gesundheitsberufe, fallen – 66 Prozent der Beschäftigten. In der Öffentlichen Verwaltung

waren mit 56 Prozent ebenfalls mehr Frauen als Männer tätig. In den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen zeigte sich das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen, hier waren 47 Prozent der Beschäftigten weiblich. Der Frauenanteil in Handel und Reparatur belief sich auf 40 Prozent. Dahingegen kamen im Produzierenden Gewerbe

auf eine Frau vier Männer. Diese Verhältnisse haben sich in der jüngeren Vergangenheit kaum verändert – nur im Handel sind 2016 anteilig etwas weniger Frauen beschäftigt als dies noch vor sechs Jahren der Fall war. Unterschiede zum westdeutschen Durchschnitt waren 2016 kaum gegeben.

Unterscheidet man nach der Betriebsgröße lässt sich zum einen ablesen, dass 15 Prozent der Frauen in Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) tätig waren. In den kleinen (10 bis 49 Beschäftigte), mittelgroßen (50 bis 249 Beschäftigte) und großen Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten hingegen

finden sich jeweils knapp 30 Prozent der 2016 in Hessen beschäftigten Frauen. Ähnlich gestaltete sich die Situation in Westdeutschland.

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in den Großbetrieben lag etwas unter dem Landesdurchschnitt von 45 Prozent. In den mittelgroßen Betrieben entsprach der Frauenanteil dem Durchschnittswert. In den Kleinst- und Kleinbetrieben waren je etwa die Hälfte der Beschäftigten weiblich. Frauen waren also in den kleineren Betrieben tendenziell stärker vertreten als in den größeren Betrieben.

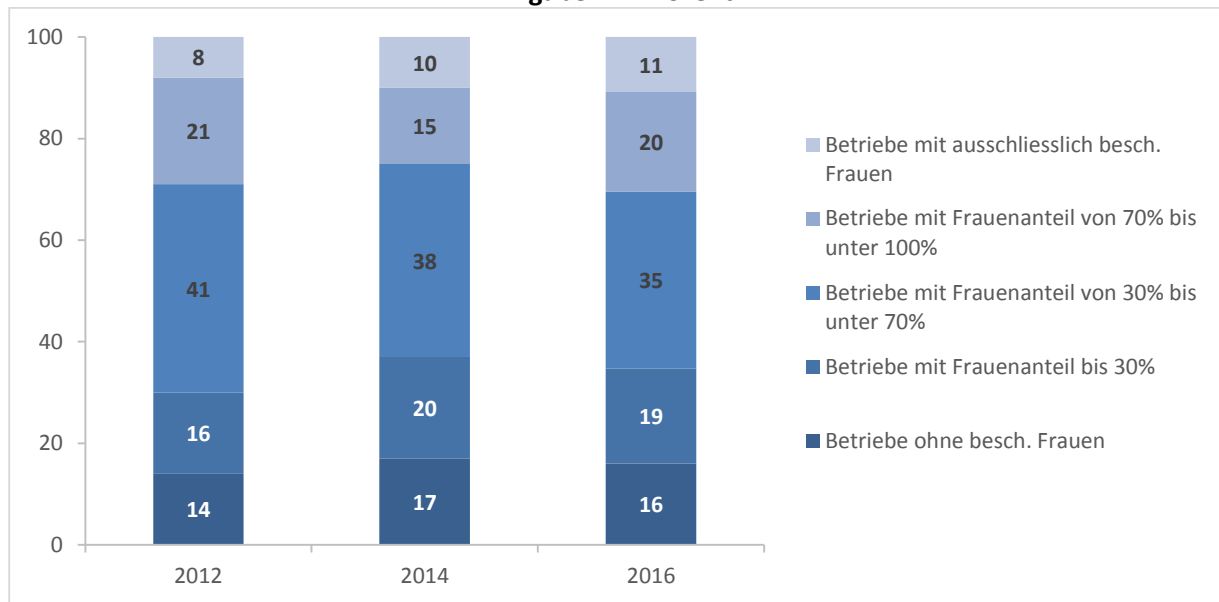
### **Weiterhin in jedem sechsten Betrieb keine Frau tätig**

Betriebe lassen sich nicht nur nach ihrer Zugehörigkeit zu einem bestimmten Wirtschaftszweig oder einer Betriebsgrößenklasse unterscheiden, sondern auch anhand ihres Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigung. Ausgangsthese für solch eine Differenzierung ist, dass Betriebe mit einem hohen Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung spezifische Unterschiede gegenüber den anderen Betrieben aufweisen. Hierzu werden die Gleichverteilung von Führungspositionen zwischen den Geschlechtern sowie eine stärkere Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung

der Chancengleichheit gezählt. Diese Aspekte werden in den Abschnitten zu Frauen in Führungspositionen sowie Betriebliche Maßnahmen zu Chancengleichheit ausgeführt.

An dieser Stelle wird zunächst ein Blick auf die allgemeine Verteilung der Frauen auf die Betriebe geworfen: So war im Jahr 2016 in den meisten hessischen Betrieben (84 Prozent) mindestens eine Frau beschäftigt (vgl. Abb.3). In etwa jedem zehnten Betrieb waren ausschließlich Frauen tätig. An diesen Verhältnissen hat sich in den vergangenen fünf Jahren kaum etwas geändert.

**Abb. 3: Frauenanteil an den Beschäftigten in den hessischen Betrieben 2012, 2014 und 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, 2014, 2016, eigene Berechnungen

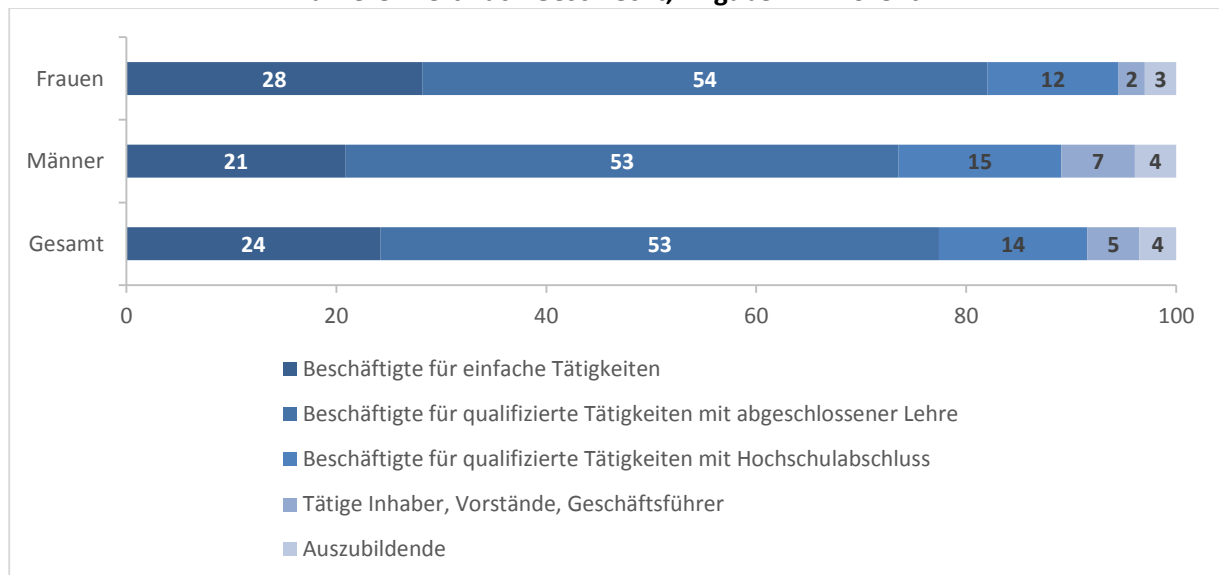
**Großteil der Frauen mit qualifizierten Tätigkeiten betraut**

Frauen und Männer unterscheiden sich nicht nur bei der Frage in welchen Branchen sie vorrangig tätig sind. Auch die Verteilung auf die Tätigkeitsniveaus fällt geschlechtsspezifisch aus.

Von allen Frauen, die im Jahr 2016 in hessischen Betrieben beschäftigt waren, war

der Großteil auf Positionen tätig, welche eine abgeschlossene Lehre voraussetzte (54 Prozent) (vgl. Abb. 4). Zwölf Prozent waren für qualifizierte Tätigkeiten angestellt, die einen Hochschulabschluss erforderten. Und 28 Prozent waren mit einfachen Tätigkeiten betraut.

**Abb. 4: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in den hessischen Betrieben 2016 differenziert nach Geschlecht, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

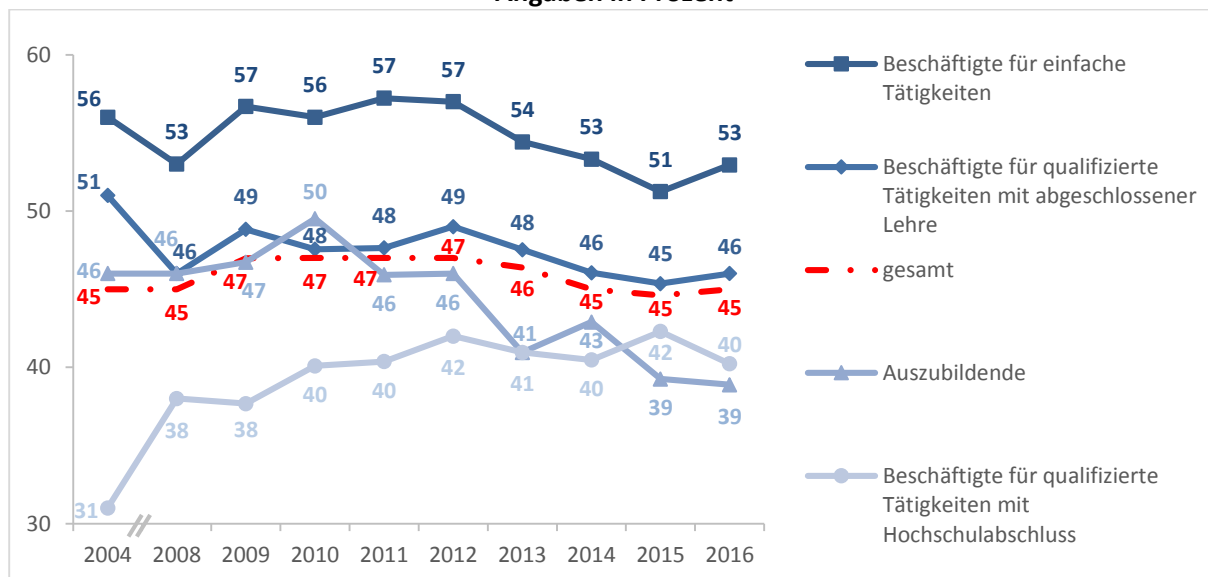


Der Anteil der Männer in einfachen Tätigkeiten fiel mit 21 Prozent hingegen deutlich geringer aus als bei den Frauen. Im Gegenzug waren Männer etwas häufiger als Frauen auf Stellen tätig, für welche ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wurde (15 Prozent). Wie bei den Frauen war der Großteil der Männer (53 Prozent) mit qualifizierten Tätigkeiten betraut, die eine abgeschlossene Lehre voraussetzen.

Männer waren im Vergleich zu Frauen zudem deutlich häufiger als Inhaber, Vorstand oder Geschäftsführer tätig. Der Anteil Auszubildender war dahingegen bei beiden Geschlechtern ungefähr gleich groß.

Wechselt man die Perspektive und betrachtet den Anteil der Frauen an allen Beschäftigten je Tätigkeitsniveau im Zeitverlauf, wird deutlich, dass sich der Frauenanteil an Tätigkeiten, welche einen Hochschulabschluss voraussetzen, seit 2004 am stärksten verändert hat. Er ist um zehn Prozentpunkte gestiegen und belief sich im Jahr 2016 auf 40 Prozent (vgl. Abb. 5). Er lag damit zwar weiterhin unter dem durchschnittlichen Frauenanteil an allen Beschäftigten von 45 Prozent, die Differenz hat sich aber von 14 auf fünf Prozentpunkte verringert.

**Abb. 5: Frauenanteil an allen Beschäftigten je Tätigkeitsniveau in Hessen 2004 und 2008-2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008-2016, eigene Berechnungen

Eine Erklärung für diese Entwicklung dürfte in der gestiegenen Frauenquote an allen erfolgreichen Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen liegen. Frauen machen seit einigen Jahren bundesweit etwa die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2017). Dennoch scheinen Frauen beim Übergang und Verbleib – beziehungsweise

Wiedereintritt nach einer familienbedingten Unterbrechung – in qualifizierte Beschäftigung nach wie vor größere Hürden überwinden zu müssen als ihre ehemaligen männlichen Kommilitonen. Angesichts der Frage, wie Betriebe ihren Fachkräftebedarf sichern können, scheint in der ausbildungsadäquaten Beschäftigung von hochqualifizierten Frauen durchaus noch Spielraum nach oben zu bestehen.

Der Frauenanteil bei qualifizierten Tätigkeiten mit abgeschlossener Lehre lag mit 46 Prozent im Jahr 2016 nahe am Landesdurchschnitt. Dies war auch in den vorangegangenen Jahren der Fall. Der Frauenanteil an den einfachen Tätigkeiten lag mit 53

Prozent hingegen deutlich über dem Landesdurchschnitt.

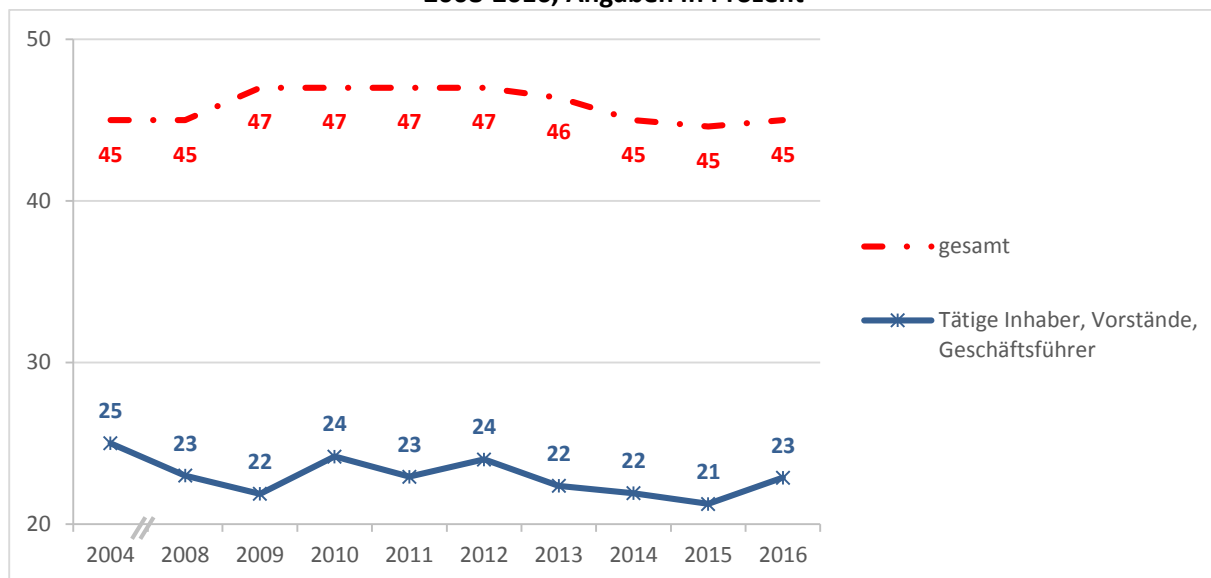
Der Frauenanteil an den Auszubildenden belief sich im Jahr 2016 auf 39 Prozent. Seit 2010 ist er damit um elf Prozentpunkte gefallen.

### Frauen sind in jedem vierten Betrieb als Inhaberinnen, Vorstände oder Geschäftsführerinnen tätig

Neben den seit 2004 zunächst in vierjährigem und seit 2012 in zweijährigem Turnus erhobenen Daten zu Frauen, welche auf der ersten und zweiten Führungsebene arbeiten, wird jährlich erfragt, wie viele Frauen als Inhaberinnen, Vorstände oder Geschäftsführerinnen in den Betrieben tätig sind.

Betrachtet man die Daten seit 2004, wird deutlich, dass hier zwischenzeitlich kaum Veränderungen stattfanden (vgl. Abb. 6). Frauen waren auch 2016 in etwa jedem vierten Betrieb als Inhaberin oder im Vorstand bzw. der Geschäftsführung tätig.

**Abb. 6: Frauenanteil an tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern in Hessen 2004 und 2008-2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008-2016, eigene Berechnungen

Karrierechancen hängen nicht nur an der Grundqualifikation der Frauen, sondern auch an den Aufstiegsmöglichkeiten, die sie sich selbst erarbeiten oder ihnen angeboten werden. Dass sich der relativ stabile Frauenanteil an den Inhabern, Vorständen

und Geschäftsführern kaum ändert, steht sicherlich auch in Zusammenhang mit der hohen Teilzeitquote von Frauen und den damit einhergehenden schlechteren Qualifizierungs- und Aufstiegchancen.

## Atypische Beschäftigungsformen

Eingangs wurde benannt, dass sich die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Männern immer weiter angleicht. Dieser erste Eindruck hat allerdings nur bei vorergründiger Betrachtung der Beschäftigungssituation Bestand. Nach wie vor bestehen deutliche Unterschiede vor allem im Arbeitszeitvolumen von Frauen und Männern (vgl. Wanger 2015). Teilzeitbeschäftigung<sup>1</sup> war und ist eine Frauendomäne, da sie eine bessere Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen ermöglicht.

Eine weitere atypische Beschäftigungsform, die in der Vergangenheit an Bedeu-

tung gewonnen hat, ist die befristete Beschäftigung. Auch hiervon sind Frauen häufiger betroffen als Männer, wenn auch der Unterschied zwischen den Geschlechtern bundesweit weniger bedeutend ist als bei der Teilzeit (vgl. Hohendanner 2012).

Strukturelle geschlechtsspezifische Differenzen fanden sich in der Vergangenheit bei der Verbreitung von Teilzeitarbeit und befristeter Beschäftigung. Ob es hier zu Angleichungen zwischen den Geschlechtern gekommen ist und welche weiteren Veränderungen stattgefunden haben, wird im folgenden Abschnitt berichtet.

### Teilzeitquote der Frauen auf Höchststand

Von den rund 1,4 Millionen Frauen, welche 2016 in hessischen Betrieben beschäftigt waren, waren mehr als die Hälfte der Frauen in Teilzeit tätig (52 Prozent) (vgl. Abb. 7). Die Teilzeitquote der Männer lag zum gleichen Zeitpunkt bei 15 Prozent.

Insgesamt ist im Zeitraum der Panelbeobachtungen die Teilzeitquote der Frauen um elf Prozentpunkte gestiegen. In Anbetracht der parallel gestiegenen Frauenbeschäftigung bedeutet dies nicht nur, dass grundsätzlich immer mehr Frauen einer Be-

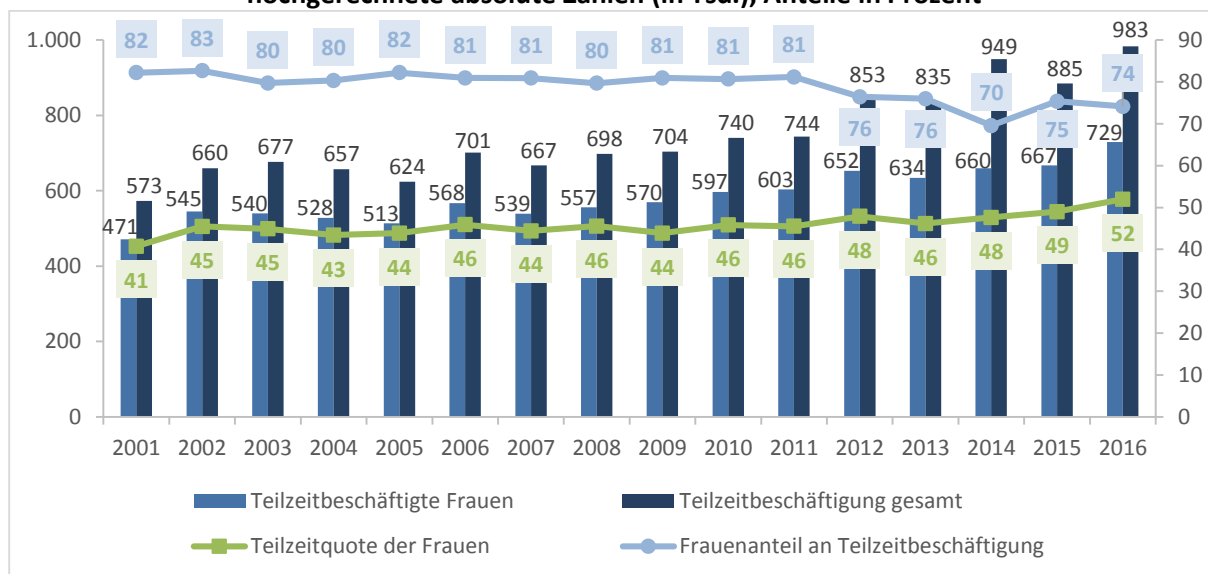
schäftigung nachgehen, sondern dass dieser Beschäftigungszuwachs in hohem Maße in Teilzeit stattfindet.

Der Rückgang des Frauenanteils an allen Teilzeitbeschäftigten zwischen den Jahren 2011 und 2014 um elf Prozentpunkte verdeutlicht, dass es auch bei den Männern zu einer Verschiebung zugunsten der Teilzeitbeschäftigung kam. Seit 2015 haben sich diese Verhältnisse auf einem mittleren Wert weitgehend stabilisiert: Etwa drei von vier in Teilzeit Beschäftigten waren 2016 weiblich.

---

<sup>1</sup> Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit weniger als einer Vollzeitstelle beschäftigt sind.

**Abb. 7: Teilzeitbeschäftigung in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2016, eigene Berechnungen

### Frauenanteil an den befristet Beschäftigten bleibt weitgehend stabil

Die Entscheidung gegen eine Vollzeitbeschäftigung kann von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bewusst gewählt sein. Die Befristung eines Arbeitsvertrags dahingegen dürfte in der Regel nicht dem Wunsch der Beschäftigten entsprechen. Vielmehr handelt es sich hierbei um ein Instrument der Betriebe, welches ihnen mehr Flexibilität in den Arbeitsbeziehungen eröffnet. Ein geschlechtsspezifischer Unterschied in der befristeten Beschäftigung kann damit als ein Indikator für eine größere Beschäftigungsunsicherheit von Frauen gelesen werden.

Die Anzahl befristeter Arbeitsverträge ist seit Beginn der Panelbeobachtung deutlich gestiegen: 2001 waren 119.000 Personen befristet beschäftigt, 2016 waren es 215.000 (vgl. Abb. 8). Da parallel hierzu die Gesamtbeschäftigung angestiegen ist, haben sich die Anteile befristet Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung im gleichen Zeitraum weniger dynamisch entwickelt.

Im Jahr 2001 lag die allgemeine Befristungsquote noch bei vier Prozent, sie ist

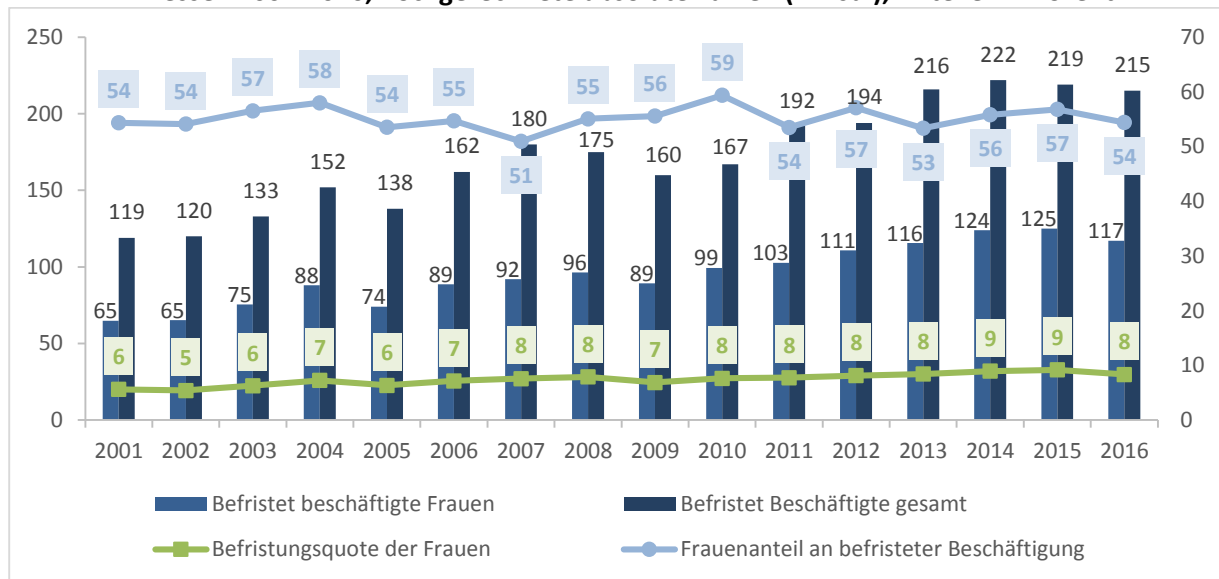
2005 auf sechs und 2011 auf sieben Prozent gestiegen, wo sie seither verharret. Die Befristungsquote der Frauen, d.h. der Anteil befristet beschäftigter Frauen an allen Frauen in Beschäftigung, lag im gesamten Beobachtungszeitraum um maximal zwei Prozentpunkte über der allgemeinen Befristungsquote.

Eine ähnlich konstante Entwicklung weist auch der Frauenanteil an befristeter Beschäftigung auf. Hier lag der Anteil stets zwischen 51 und 59 Prozent. Im Jahr 2016 waren rund 54 Prozent der befristet Beschäftigten weiblich. Das Risiko befristet beschäftigt zu sein war damit auch 2016 für Frauen wieder höher als für Männer.

Eine Erklärung hierfür findet sich möglicherweise in der ungleichen Verteilung der Frauen auf die verschiedenen Wirtschaftszweige. Überdurchschnittlich häufig kam es in der Öffentlichen Verwaltung, den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen sowie den sonstigen Dienstleistungen zu Befristungen der Arbeitsverträge. Es handelt sich hierbei um Wirtschaftszweige,

welche sich zugleich durch einen hohen Frauenanteil auszeichnen.

**Abb. 8: Befristete Beschäftigung und Frauenanteil an befristeter Beschäftigung in Hessen 2001-2016, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2016, eigene Berechnungen

## Frauen in Führungspositionen

Es ist das übereinstimmende Ziel aller politischen Akteure, Frauen und Männern die gleichen Karrierechancen zu eröffnen und den Weg in die Führungsspitzen der Wirtschaft zu ermöglichen. Dabei stellt sich insbesondere der Prozess der Gleichstellung in Führungspositionen als ausgesprochen langwierig dar. Apelle und Selbstverpflichtungen zeigten über viele Jahre hinweg kaum Wirkung. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen signifikant zu erhöhen, trat am 1. Mai 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG)<sup>2</sup> in Kraft. Damit gilt seit Januar 2016 bei der Besetzung neuer Aufsichtsratsposten in börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen eine feste Quote von 30 Prozent für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht. Diese Unternehmen müssen zudem eigene Zielquoten für Aufsichtsräte, Vorstände und die oberste Management-Ebene definieren. Dabei darf die Zielquote nicht unter den aktuellen Stand fallen, es gibt aber auch keine Mindestzielgröße.<sup>3</sup>

Der Bund übernimmt bei der Einführung der Frauenquote eine Vorbildfunktion. Er

hat sich, parallel zum Inkrafttreten der gesetzlichen Regelungen für die Privatwirtschaft, Quoten für die Besetzung von Aufsichtsratsgremien, in denen er mindestens drei Sitze hat, gesetzt. Zudem hat sich die Bundesverwaltung dazu verpflichtet, eine geschlechtergerechte Besetzung der Führungspositionen im Öffentlichen Dienst zu erreichen.<sup>4</sup>

Aufgrund der neuen Gesetzeslage wird in den kommenden Jahren bei der Besetzung von Führungspositionen mehr Dynamik zugunsten der Frauen insgesamt erwartet. Getragen wird diese Erwartung von der Hoffnung, dass die verpflichtende Quote in einigen Teilen der Wirtschaft einen Sogeffekt auf die nicht-verpflichteten Unternehmen ausübt und so ein Kulturwandel gefördert beziehungsweise beschleunigt wird. Unter anderem begründet sich diese Hoffnung darin, dass Spitzenpositionen nur dann mit Frauen besetzt werden können, wenn auch auf der ersten und zweiten Führungsebenen mehr Frauen vertreten sind als dies bislang der Fall ist. Sollte dies nicht gelingen, behält sich das zuständige Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) vor das Gesetz auszuweiten.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Hintergrundinformationen sowie eine ausführliche Darstellung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) hält das zuständige Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-privatwirtschaft/quote-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen--privatwirtschaft/78562?view=DEFAULT> (15.05.2017) bereit.

<sup>3</sup> Einige Unternehmen nutzten diesen Spielraum insofern, als dass sie sich als Zielquote null Prozent setzten, weshalb sich das BMFSFJ Nachbesserungen des Gesetzes vorbehält, unter:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/manuela-schwesig-und-heiko-maas-legen-erste-jaehrliche-information-zur-quote-vor/115134> (15.05.2017).

<sup>4</sup> Vgl. Pressemitteilung des BMFSFJ zum Stand der Umsetzung des FüPoG im Juli 2016 unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/manuela-schwesig---die-quote-wirkt--/109242?view=DEFAULT> (15.05.2017).

<sup>5</sup> Vgl. Presseberichterstattung zur Veröffentlichung des ersten Monitoringberichts zur Wirksamkeit des FüPoG u.a. bei Deutschlandfunk, Die ZEIT, WELT (15.05.2017).

Im folgenden Abschnitt werden die Frauenanteile auf der ersten und zweiten Führungsebene in hessischen Betrieben dargestellt. Welche Entwicklungen im Zeitverlauf

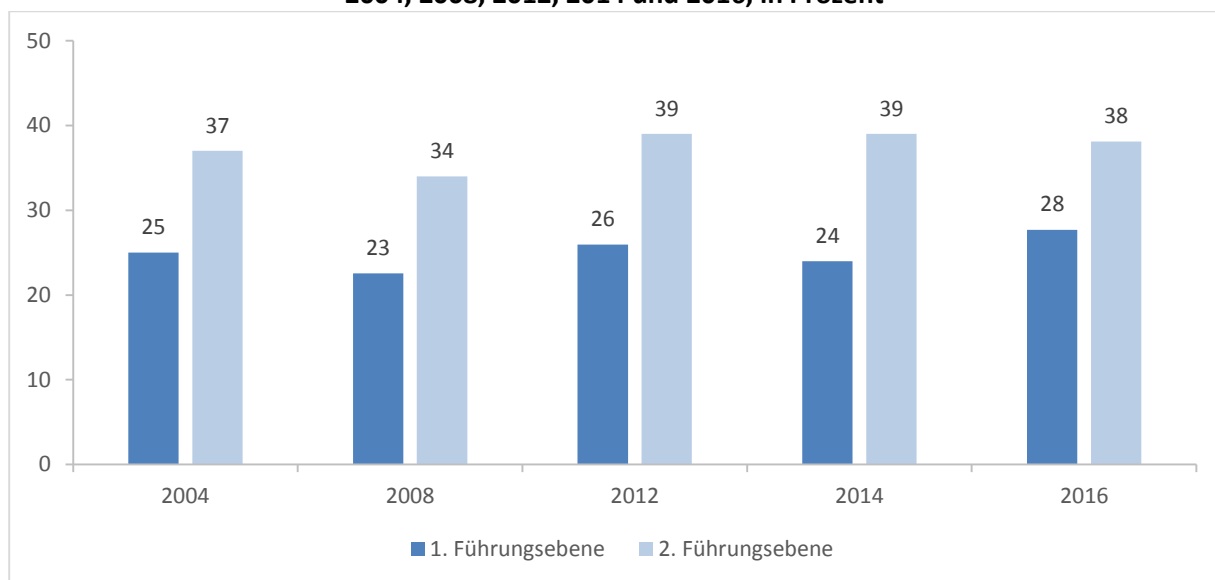
stattgefunden haben und wie sich diese anhand der Strukturmerkmale der Betriebe unterscheiden lassen, wird ebenfalls berichtet.

### Leichter Anstieg des Frauenanteils auf erster Führungsebene

Die erste Führungsebene bilden laut IAB-Betriebspanel Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand sowie Filial- oder Betriebsleitung. In Hessen waren im Jahr 2016 auf erster Führungsebene hochgerechnet rund 213.000 Personen tätig und damit 5.000 Personen weniger als vor zwei Jahren. Demgegenüber ist die Zahl der Frauen auf

erster Führungsebene um hochgerechnet 6.000 Personen gestiegen, womit sie einen Anteil von 28 Prozent an allen Führungskräften auf erster Führungsebene erreichten (vgl. Abb. 9). Dies ist zugleich der höchste Wert im Vergleich zu den anderen Messzeitpunkten seit 2004.

**Abb. 9: Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene in hessischen Betrieben 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, 2014, 2016, eigene Berechnungen

Mit 31 Prozent bestätigte 2016 knapp ein Drittel der hessischen Betriebe, dass sie unterhalb der obersten Führungsebene noch eine zweite Führungsebene hatten. 2008 lag dieser Anteil mit 25 Prozent noch deutlich niedriger. Seit 2012 ist der Anteil der Betriebe mit einer zweiten Führungsebene relativ stabil, er schwankt zwischen 29 und 31 Prozent.

Ob eine zweite Führungsebene für einen Betrieb Sinn macht, dürfte maßgeblich von der Betriebsgröße abhängen. Die Existenz einer zweiten Führungsebene korreliert erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße: Unter den Kleinstbetrieben gaben 18 Prozent der Betriebe eine zweite Führungsebene an. Bei den Kleinbetrieben waren es mehr als die Hälfte der Betriebe. Und vier von fünf mittelgroßen Betrieben sowie

über 90 Prozent der Großbetriebe verfügten über eine zweite Führungsebene.

Insgesamt waren in Hessen hochgerechnet 126.000 Personen auf der zweiten Führungsebene beschäftigt. Der Frauenanteil lag bei 38 Prozent (vgl. Abb. 9). Wenngleich er damit immer noch unter dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung lag, waren Frauen dennoch auf der zweiten Führungsebene deutlich häufiger vertreten als auf der ersten.

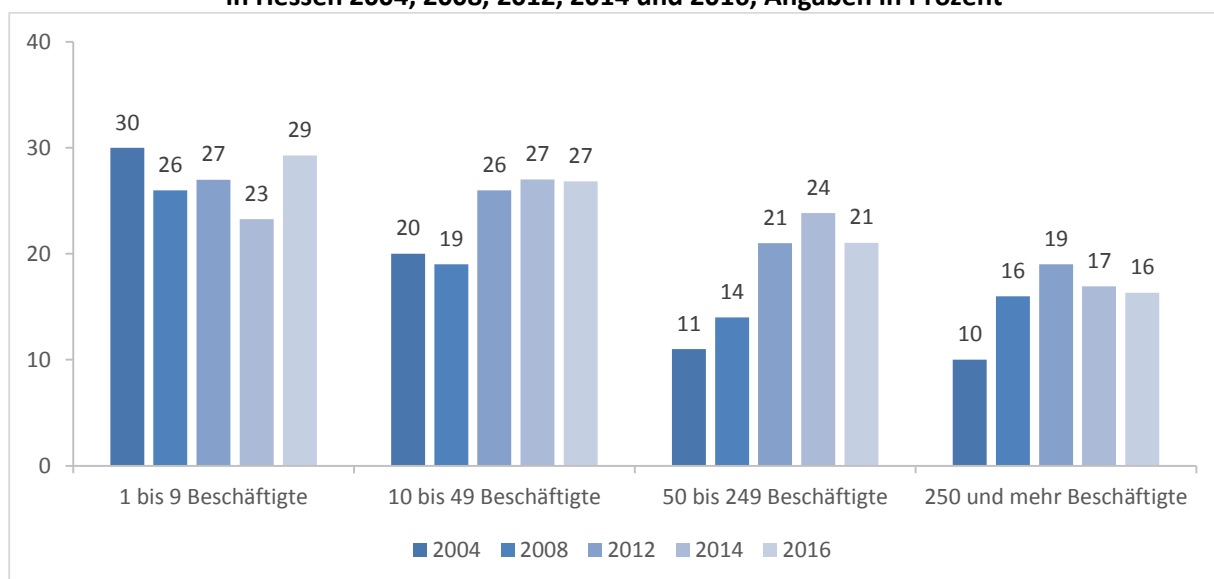
Aufgrund der kleinen Fallzahl wird in den weiteren Ausführungen auf eine Differenzierung der Ergebnisse nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig auf zweiter Führungsebene verzichtet. Tendenziell lässt sich eine ähnliche Verteilung wie auf der ersten Führungsebene ablesen, auf einem durchweg höheren Niveau.

### Frauen häufiger in kleineren Betrieben auf erster Führungsebene

Wie in der Vergangenheit war es auch 2016 in Kleinst- und Kleinbetrieben wahrscheinlicher eine Frau auf oberster Führungsebene anzutreffen als in den mittelgroßen und großen Betrieben. Dabei hatten die mittelgroßen Betriebe ihren Frauenanteil in der Chefetage zwischen 2004 und 2014 mehr als verdoppelt (vgl. Abb. 10).

2016 war jede fünfte Führungsposition in den mittelgroßen Betrieben mit einer Frau besetzt. In den kleineren Betriebsgrößenklassen war sogar jede vierte Führungskraft weiblich. Nur in den Großbetrieben blieb der Frauenanteil auch 2016 deutlich unter 20 Prozent.

**Abb. 10: Frauenanteil auf erster Führungsebene nach Betriebsgröße in Hessen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, 2014, 2016, eigene Berechnungen



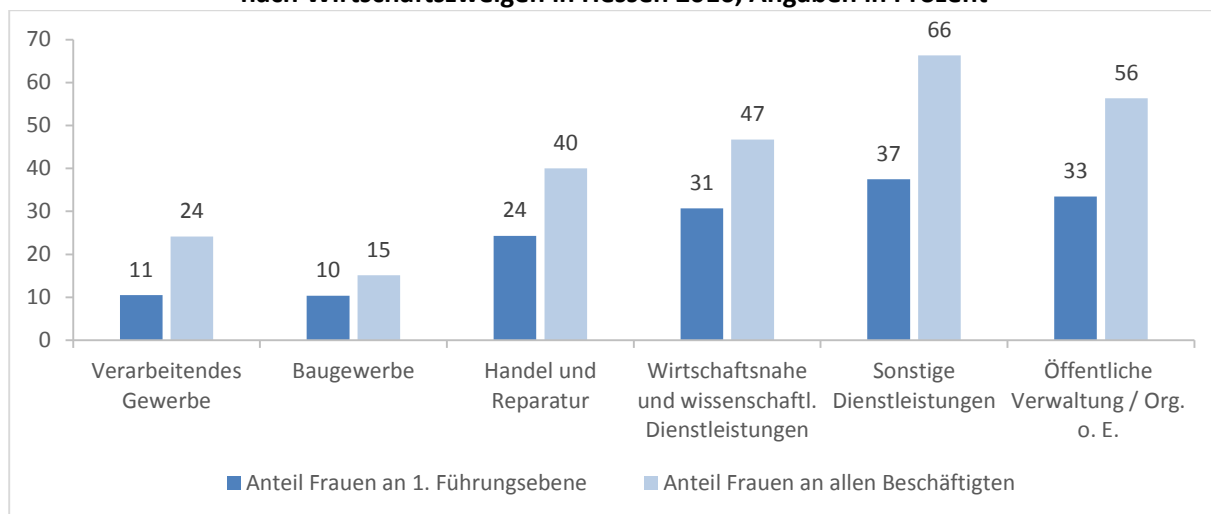
### Frauen in Dienstleistungsbetrieben und Öffentlicher Verwaltung besonders häufig auf erster Führungsebene tätig

Unterschiede bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen zeigen sich auch zwischen den Wirtschaftszweigen. 2016 war es, wie bereits 2012 und 2014, besonders wahrscheinlich eine Frau mit Führungsfunktion in Betrieben der sonstigen Dienstleistungen anzutreffen. Hier war in jedem dritten Betrieb mindestens eine Frau in Führungsposition tätig. Insgesamt lag in den Wirtschaftszweigen, in welchen Frauen besonders stark vertreten sind, der

Frauenanteil deutlich höher, als in den Sektoren in denen insgesamt weniger Frauen anzutreffen sind (vgl. Abb. 11).

Über alle Wirtschaftszweige hinweg zeigt sich aber auch, dass der Frauenanteil auf oberster Führungsebene deutlich unter der Frauenbeschäftigung im jeweiligen Wirtschaftszweig zurück blieb.

**Abb. 11: Frauenanteil auf erster Führungsebene sowie an der Gesamtbeschäftigung nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2016, Angaben in Prozent**



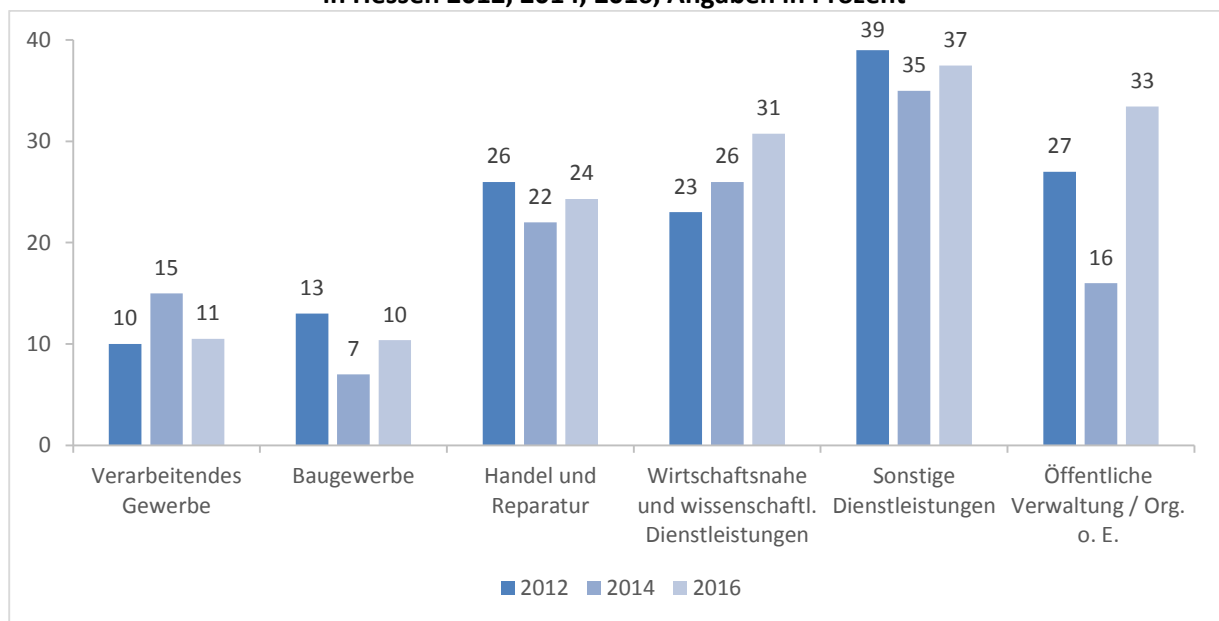
Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Betrachtet man die Entwicklungen auf der ersten Führungsebene im Zeitverlauf, stehen die Entwicklungen in der Öffentlichen Verwaltung besonders hervor: Zwischen den beiden jüngsten Messzeitpunkten kam es hier zu einer Verdopplung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auf erster Ebene (vgl. Abb. 12).

Ob es sich hierbei um ein erstes Indiz für die Wirksamkeit der Frauenquote handelt, welche der Öffentliche Dienst in seiner

Vorbildfunktion besonders aktiv fördert, wird die Fortführung der Zeitreihe zeigen. Berücksichtigt werden muss bei der inhaltlichen Interpretation dieser Entwicklung andererseits auch, dass zwischen 2012 und 2014 der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene in der Öffentlichen Verwaltung um elf Prozentpunkte zurückgegangen war.

**Abb. 12: Frauenanteil auf erster Führungsebene nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2012, 2014, 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, 2014, 2016, eigene Berechnungen

### **Besonders hoher Frauenanteil auf erster Führungsebene bei hohem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung**

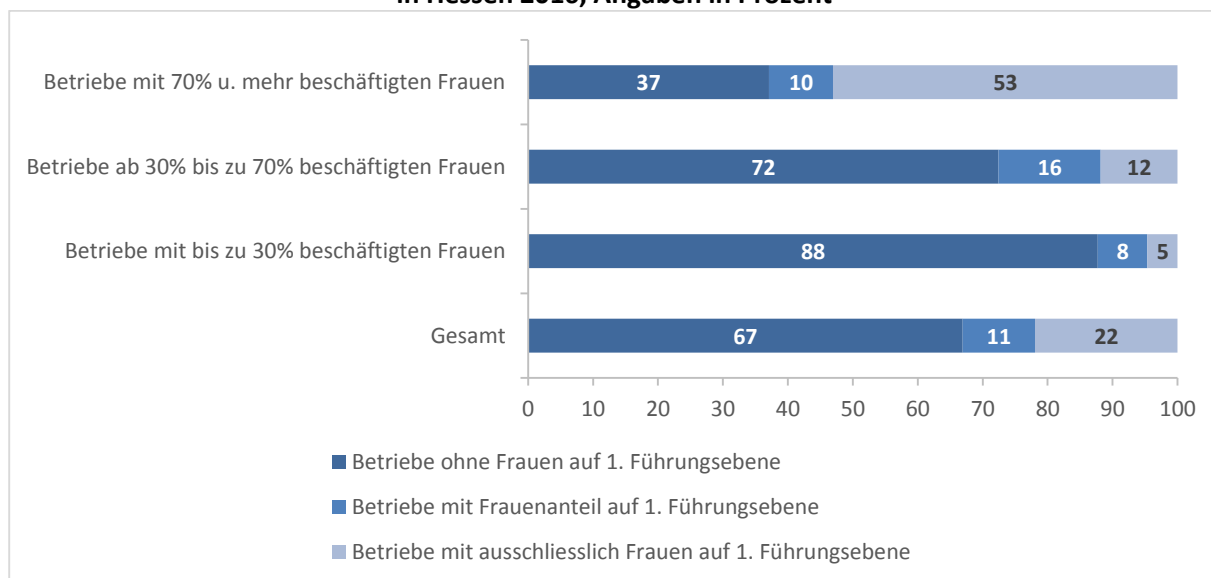
Es wird erwartet, dass sich neben den gesetzlichen Regelungen auch die Zusammensetzung der Belegschaften auf die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen auswirkt. Ein hoher Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung müsste sich demnach positiv auf den Frauenanteil in Führungspositionen auswirken.

Die IAB-Betriebspanel Reports für Hessen aus den Jahren 2012 und 2014 zeigten bereits, dass allein eine hohe Beschäftigungsquote von Frauen keineswegs deren Präsenz an der Betriebsspitze garantierte. Gleichzeitig zeigte sich aber auch, dass die Wahrscheinlichkeit nur weibliche Führungskräfte anzutreffen in Betrieben mit einer überdurchschnittlich hohen Frauenbeschäftigung (von 70 Prozent und mehr)

deutlich höher lag, als in den Betrieben mit einem geringeren Frauenanteil an den Beschäftigten. Hieran hat sich auch im Jahr 2016 kaum etwas geändert (vgl. Abb. 13): Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe mit einer überdurchschnittlich hohen Frauenquote wurden ausschließlich von Frauen geführt (53 Prozent). Gleichzeitig blieben 37 Prozent dieser Betriebe ohne Frauen auf erster Führungsebene.

Liegt der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung bei weniger als 70 Prozent, fällt der Anteil der Betriebe, welche überhaupt Frauen in der obersten Führungsebene zeichnen, auf unter 30 Prozent. In Betrieben mit einem Frauenanteil von bis zu 30 Prozent waren Frauen am seltensten auf der ersten Führungsebene vertreten.

**Abb. 13: Frauenanteil an erster Führungsebene nach Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung in Hessen 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

## Betriebliche Maßnahmen zur Chancengleichheit

Die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist aus diversen Gründen wichtig. Aus Sicht der Frauen eröffnet ihnen die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt im Idealfall individuelle Entfaltungsmöglichkeiten sowie eine eigenständige Finanzierung ihres Lebensunterhalts und der Altersvorsorge. Aus betrieblicher Sicht ist die bessere Nutzung der vorhandenen Potenziale der Frauen ein wichtiger Wirtschaftsfaktor, nicht zuletzt weil noch nie so viele Frauen so gut ausgebildet waren wie heute.

Den Betrieben steht eine Vielzahl an Maßnahmen zur Verfügung, mit welchen sie die

Chancengleichheit ihrer Beschäftigten verbessern können. Hierzu zählt die Ausweitung der Geschlechterquote ebenso wie Investitionen in Betriebskindergärten oder die räumliche und zeitliche Flexibilisierung von Arbeit.

Frühere Auswertungen haben ergeben, dass nur eine kleine Minderheit der hessischen Betriebe überhaupt Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit unterstützten (vgl. Nüchter/Larsen 2013). Inwiefern es seit 2012 zu Veränderungen im betrieblichen Verhalten gekommen ist, wird im folgenden Abschnitt des Reports untersucht.

### Ein Drittel der Betriebe fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Betriebe wurden wiederholt nach einer Vielzahl von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern befragt. Die Maßnahmen reichten von der Unterstützung der Beschäftigten bei der Kinderbetreuung oder in Pflegesituationen bis hin zur gezielten Förderung von Frauen. Mehrfachnennungen waren möglich.

Hessenweit wurden im Jahr 2016 von rund einem Drittel der Betriebe Maßnahmen angeboten, welche darauf ausgerichtet waren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbessern. Damit hat sich die Zahl der aktiven Betriebe im Vergleich zur letzten Erhebung nur geringfügig gesteigert: 2012 waren es 30 Prozent.

Besonders häufig wurde von den Betrieben genannt, dass sie besondere Rücksicht bei

der Arbeitszeitgestaltung von Beschäftigten mit Betreuungspflichten walten lassen (26 Prozent) (vgl. Abb. 14). Hierunter fallen flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, Telearbeit oder Home Office, aber auch familienfreundliche Teilzeitmodelle. Deutlich seltener wurden Maßnahmen genannt, welche unmittelbares Engagement seitens der Betriebe erfordern, wie bspw. die gezielte Förderung oder Unterstützung bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben der Beschäftigten. Nicht einmal zehn Prozent der Betriebe gaben an, solche Maßnahmen zu unterstützen.

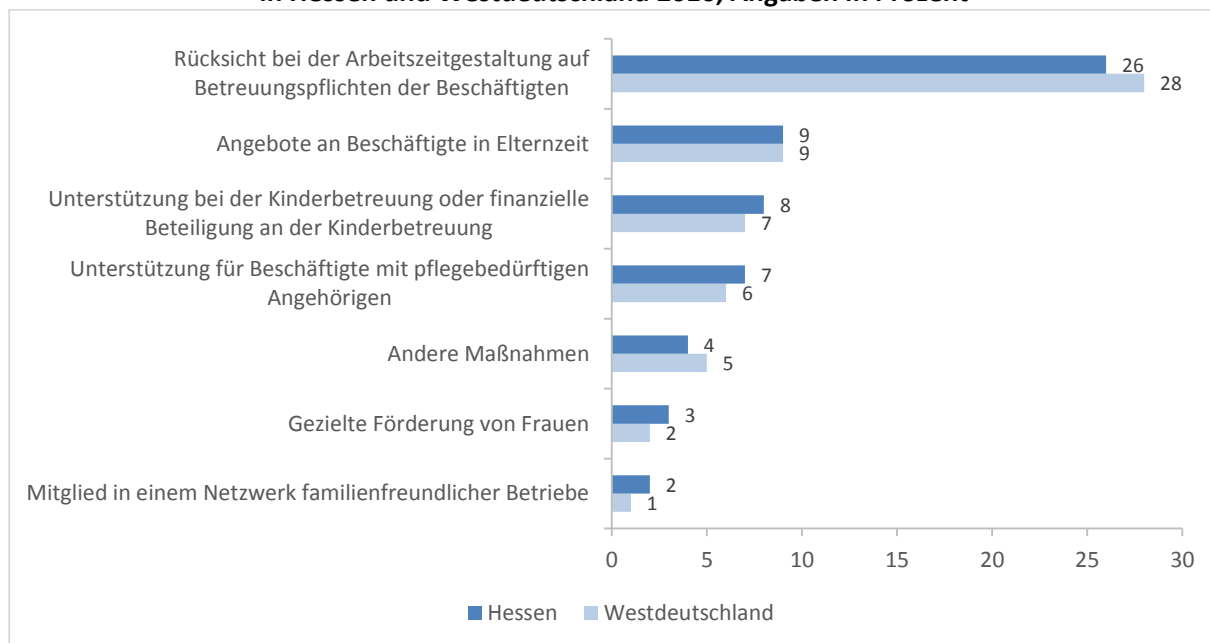
Insgesamt zeigten sich die Betriebe in Hessen 2016 etwas engagierter in der Förderung einer besseren Vereinbarkeit und Chancengleichheit als vier Jahre zuvor.

Im Vergleich zu Westdeutschland fiel ihr Engagement im Jahr 2016 in weiten Teilen

etwas größer aus. Allein Andere Maßnahmen sowie Rücksichtnahme bei der Arbeitszeitgestaltung auf Betreuungspflichten

ten der Beschäftigten wurden von den hessischen Betrieben etwas seltener genannt als im westdeutschen Durchschnitt.

**Abb. 14: Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen und Westdeutschland 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

### Förderung von Beschäftigten mit Kindern gewinnt weiter an Bedeutung

Einige der genannten Maßnahmen wurden bereits in den Jahren 2004, 2008 und 2012 erhoben. Der Vergleich mit den Befunden aus den Vorgängerbefragungen zeigt, dass es innerhalb dieses Zeitraums vor allem bei den betrieblichen Maßnahmen zur Kinderbetreuung zu großen Fortschritten gekommen ist.

Am auffälligsten haben sich die Maßnahmen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung beziehungsweise die finanzielle Beteiligung an der Kinderbetreuung entwickelt. Waren es 2004 und 2008 noch ein Prozent der Betriebe, die ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützten, so waren es 2012 bereits fünfmal so viele Betriebe (vgl. Abb. 15). Vier Jahre später ist der Anteil der Betriebe, welcher beispielsweise Betriebskindertagesstätten betreibt

oder mit Kindertagesstätten kooperiert, auf acht Prozent angestiegen.

Dieser Befund dürfte in direktem Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) im Jahr 2007 stehen. Das Elterngeld, eine einkommensabhängige Leistung, ersetzte damals das sogenannte Erziehungsgeld. Wesentlich dabei war, dass das Elterngeld nur noch für zwölf beziehungsweise 14 Monate beantragt werden konnte. Damit wurden starke Anreize für die Eltern gestellt die Zeit, in welcher sie sich ausschließlich der Erziehung ihrer Kinder widmen, auf ein Jahr zu verkürzen, um anschließend wieder in den Beruf zurück zu kehren. Um die Betreuung der Kleinkinder unter drei Jahren zu gewährleisten, einigten sich Bund und Länder im gleichen Jahr

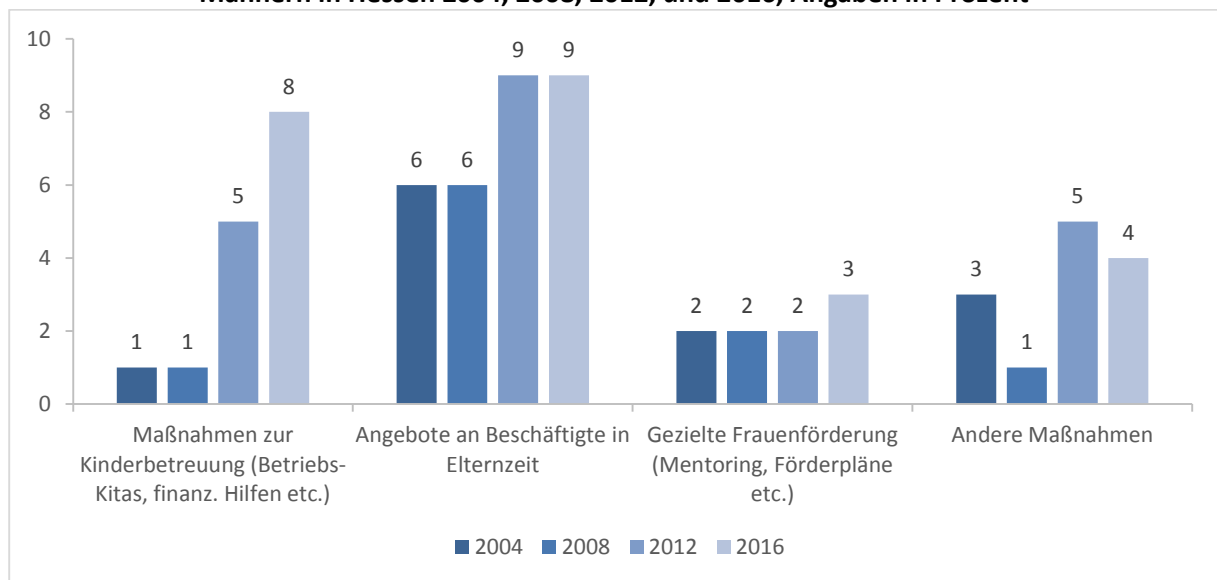
darauf, massiv in den Ausbau der U3-Kinderbetreuung zu investieren. 2012 wurde ein 10-Punkte-Programm für mehr gute Betreuung aufgesetzt mit der Zielsetzung den Ausbau der U3-Kinderbetreuung zu beschleunigen.<sup>6</sup> Das Programm sah unter anderem vor, dass Arbeitgeber staatliche Zuschüsse für die Einrichtung neuer betrieblicher Kinderbetreuungsplätze erhalten konnten. Dieser Umstand dürfte sich in den Daten widerspiegeln.

Angebote an Beschäftigte in Elternzeit wurden 2016 im Vergleich mit den anderen ausgewählten Maßnahmen am häufigsten genannt. Ihr Anteil ist zwischen 2008 und

2012 von sechs auf neun Prozent angewachsen und verharrt seitdem auf diesem Niveau.

Der Anteil der Betriebe, welcher maßnahmen-gestützte Karriereförderung von Frauen betreibt, ist geringfügig gestiegen: 2016 lag er mit drei Prozent um einen Prozentpunkt höher als zu den anderen Messzeitpunkten. Andere Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit werden im Vergleich zu 2012 etwas seltener umgesetzt, im langfristigen Vergleich scheinen sie aber an Bedeutung gewonnen zu haben.

**Abb. 15: Ausgewählte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2004, 2008, 2012, und 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012 und 2016, eigene Berechnungen

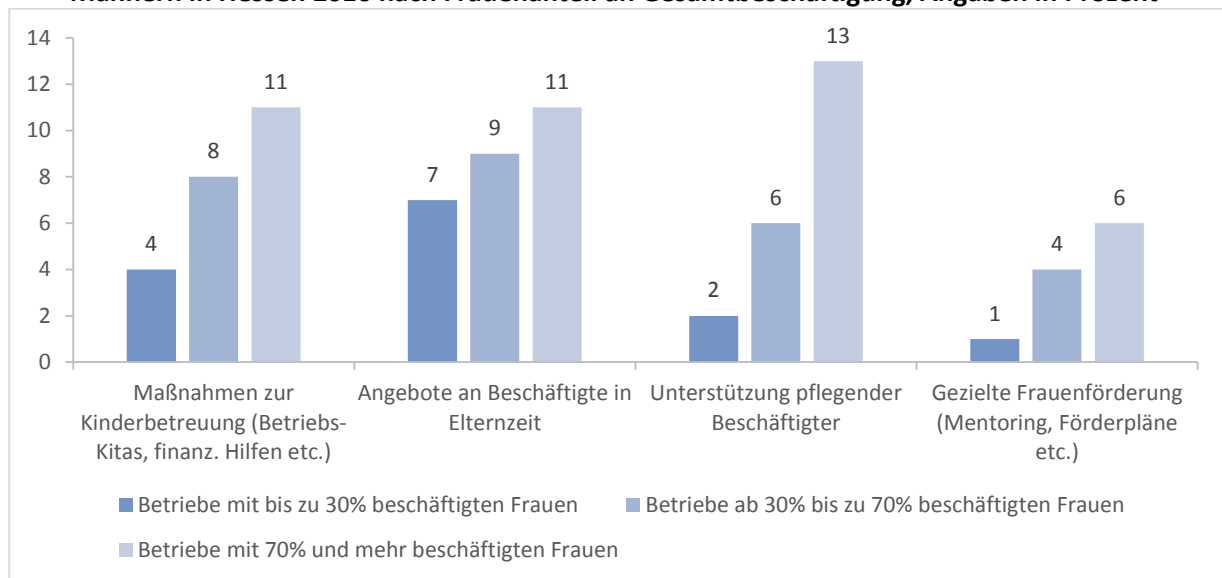
<sup>6</sup> Vgl. BMFSFJ (2012) 10-Punkte-Programm für ein bedarfsgerechtes Angebot in der Kindertagesbetreuung.

### Betriebe mit hohem Frauenanteil bieten häufiger Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit an

Im folgenden Abschnitt soll der Frage nachgegangen werden, welche Faktoren sich auf die Förderung der Chancengleichheit auswirken. Da davon ausgegangen werden darf, dass große Betriebe generell häufiger Maßnahmen zur Förderung ihrer Beschäftigten durchführen als dies in kleineren Betrieben der Fall ist, wird auf eine Differenzierung nach der Betriebsgröße verzichtet. Auch eine Differenzierung nach der Wirtschaftszweigzugehörigkeit der Betriebe erscheint in diesem Zusammenhang als wenig zielführend.

Vielmehr wird erwartet, dass der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung die Bereitschaft der Betriebe erklärt, Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit umzusetzen. Werden die Betriebe nach ihrem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung unterschieden zeigte sich für Hessen 2016, dass je höher der Frauenanteil in einem Betrieb ausfiel, desto häufiger Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit angeboten wurden (vgl. Abb. 16).

**Abb. 16: Ausgewählte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hessen 2016 nach Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Der Anteil Frauen in der Chefetage scheint sich dahingegen weniger positiv auf das Engagement der Betriebe zur Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit auszuwirken. Zwar förderten Betriebe ohne Frauen auf der ersten Führungsebene die Vereinbarkeit und Chancengleichheit deutlich seltener, als Betriebe mit Frauen auf der ersten

Führungsebene. Allerdings stieg die Bereitschaft der Betriebe Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit zu fördern nicht zwangsläufig weiter an, wenn ausschließlich Frauen auf der ersten Führungsebene tätig waren.

## Resümee

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass die Zahl der in Hessen beschäftigten Frauen in den vergangenen 15 Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Im Jahr 2016 wurde ein bisheriger Höchststand erreicht. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass nach wie vor strukturelle Differenzen in der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern bestehen: Frauen blieben in qualifizierten Tätigkeiten weiterhin unterrepräsentiert, zugleich waren sie deutlich häufiger in Teilzeit oder befristet eingestellt als ihre männlichen Kollegen. In der Konsequenz zeichnen sich die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen seltener durch sichere berufliche Positionen und Aufstiegsmöglichkeiten aus.

Für Frauen kann eine Berufstätigkeit in Teilzeit attraktiv sein, vor allem wenn sie Familie und Beruf vereinbaren müssen. Eine Teilzeittätigkeit muss aber nicht zwangsläufig den Interessen der Frauen entsprechen. Teilzeitbeschäftigte haben, hält diese über einen längeren Zeitraum an, nicht nur mit geringeren Lohnzuwächsen zu kämpfen, auch ihre Weiterbildungs- und Karrierechancen fallen deutlich schlechter aus als bei einer Vollzeitbeschäftigung. Ein Aufstocken der Arbeitszeiten könnte demnach vielfach im Interesse der Frauen liegen. Gleichzeitig würden die Beschäftigungspotenziale der Frauen besser genutzt.

Gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten sind Frauen auf der obersten Führungsebene nach wie vor seltener vertreten: 28 Prozent der Posten auf der ersten Hierarchieebene waren 2016 in Hessen mit Frauen besetzt. Insgesamt zeigen die Daten

des IAB-Betriebspanels aber auch, dass dieses Verhältnis in den letzten zehn Jahren nahezu unverändert geblieben ist. Auf der zweiten Führungsebene waren Frauen deutlich häufiger vertreten, allerdings kam es auch hier in den letzten Jahren kaum zu Veränderungen. Darüber hinaus lässt sich ablesen, dass sich Frauen in Führungspositionen ungleich auf die Betriebe verteilen: Sie sind häufiger in kleinen Betrieben als in großen Betrieben für Führungsaufgaben verantwortlich. Dabei sind Frauen insgesamt in kleinen Betrieben überproportional stark vertreten. Auch in den Wirtschaftszweigen, in welchen der Frauenanteil an den Führungspositionen besonders groß ausfällt, sind überproportional viele Frauen beschäftigt. An diesen Verhältnissen hat sich in den letzten Jahren kaum etwas verändert. Inwiefern das seit Januar 2016 geltende Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) langfristig einen Unterschied für die Frauen macht, wird die genaue Betrachtung der Entwicklungen in den Führungsetagen der Betriebe zeigen.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen darüber hinaus, dass sich eine weiblich dominierte Betriebsführung nicht zwangsläufig positiv auf das betriebliche Engagement zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auswirkt. Ist aber der Frauenanteil unter den Beschäftigten groß, so werden häufiger Maßnahmen zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt. Sowohl der Handlungsdruck in den Betrieben als



auch staatliche Förderprogramme scheinen das Engagement der Betriebe zu beeinflussen.

## Methodische Hinweise

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), eine repräsentative Betriebsbefragung, welche seit 1993 in Zusammenarbeit mit Kantar Public (ehemals TNS Infratest Sozialforschung GmbH) durchgeführt wird. Mit der finanziellen Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit ist seit 2001 eine repräsentative Auswertung der Daten für Hessen möglich. Neben der Entwicklung zentraler Betriebskennzahlen können aktuelle Daten im Lichte einer längerfristigen Entwicklung bewertet werden.

Der Report zu Frauenbeschäftigung und Chancengleichheit in Hessen ist der zweite aus der Befragungswelle 2016. Befragt wurden 2016 insgesamt 1.049 Betriebe in

Hessen, welche mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit geführt werden. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe in Hessen zu treffen.

Um Aussagen über die Grundgesamtheit tätigen zu können, wird die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet. Die Angaben sind nach der Gewichtung repräsentativ für alle Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist.

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

## Literatur

Bennewitz, Emanuel / Kislak, Julia / Buch, Tanja / Dengler, Katharina (2016): Digitalisierung der Arbeitswelt. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Hessen. In: IAB-Regional Hessen. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, Bericht 3.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017): Hintergrundmeldung. Frauen und Arbeitswelt. Quote für mehr Frauen in Führungspositionen: Privatwirtschaft, unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-privatwirtschaft/quote-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen--privatwirtschaft/78562?view=DEFAULT> (15.05.2017).

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017): Aktuelle Meldung. „Die Quote wirkt“ Manuela Schwesig und Heiko Maas legen erste jährliche Information zur Quote vor, unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/manuela-schwesig-und-heiko-maas-legen-erste-jaehrliche-information-zur-quote-vor/115134> (15.05.2017)

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2016): Aktuelle Meldung. Frauen in Führungspositionen. Manuela Schwesig: „Die Quote wirkt!“, unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/manuela-schwesig---die-quote-wirkt--/109242?view=DEFAULT> (15.05.2017).

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012): Kindertagesbetreuung 2013. 10-Punkte-Programm für ein bedarfsgerechtes Angebot, unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/90586/0225a373ae3d5179f069c50183d1a3b7/zehn-punkteprogramm-kindertagesbetreuung-data.pdf> (15.05.2017).

Fischer, Anna C. / Larsen, Christa (2017): Betriebliche Ausbildung in Hessen 2016. IAB-Betriebspanel Report Hessen, unter: [http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2017/06/IAB-Panel-Hessen\\_2016\\_01\\_Ausbildung-1.pdf](http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2017/06/IAB-Panel-Hessen_2016_01_Ausbildung-1.pdf) (15.05.2017).

Hohendanner, Christian (2012): Befristete Arbeitsverhältnisse. Auch Mann trägt kurz. In: IAB-Forum 1/2012, S.62-67, Nürnberg.

Jablonski, Hans W. (2016): Diversity Management: Chancen für deutsche Unternehmen. In: Genkova, Petia / Ringeisen, Tobias (Hrsg.): Handbuch Diversity Kompetenz. Wiesbaden: Springer.

Kauffeld, Simone (2016): Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung. Berlin, Heidelberg: Springer.

Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2013): Frauenbeschäftigung und Chancengleichheit in Hessen. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2012, unter: [http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/03/IAB-Panel\\_Hessen\\_2012\\_02\\_Frauen.pdf](http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/03/IAB-Panel_Hessen_2012_02_Frauen.pdf) (15.05.2017).

Statistisches Bundesamt (2017): Frauenanteile: Akademische Laufbahn, unter: (<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html>) (15.05.2017).

Statistisches Bundesamt (2016): Statistisches Jahrbuch, Kapitel 13: Arbeitsmarkt, unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Arbeitsmarkt.pdf?blob=publicationFile> (15.05.2017).

Wagner, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. In: IAB-Kurzbericht, 4/2015.

Presseberichterstattung zur Veröffentlichung des ersten Monitoringberichts zur Wirksamkeit des FüPoG u.a. bei Deutschlandfunk: Frauen in Führungspositionen. Schwesig: Die Quote wirkt, unter: [http://www.deutschlandfunk.de/frauen-in-fuehrungspositionen-schwesig-die-quote-wirkt.769.de.html?dram:article\\_id=380803](http://www.deutschlandfunk.de/frauen-in-fuehrungspositionen-schwesig-die-quote-wirkt.769.de.html?dram:article_id=380803); Die ZEIT: Frauenquote. Schwesig will mehr Unternehmen zur Quote verpflichten, unter: <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2017-03/frauenquote-bundesregierung-zwischenbilanz-manuela-schwesig>; WELT: Politik. Schwesig droht mit Ausweitung der Frauenquote (15.05.2017).

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

Kontakt: [a.fischer@em.uni-frankfurt.de](mailto:a.fischer@em.uni-frankfurt.de)