



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur  
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



# Beschäftigungssituationen von Frauen – Frauen in Führungspositionen

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2018

Anna C. Fischer

Dr. Christa Larsen



Hessisches Ministerium  
für Wirtschaft, Energie,  
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds  
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive  
Programme zur beruflichen Bildung



Bundesagentur für Arbeit  
Regionaldirektion Hessen

Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und der Europäischen Union –  
Europäischer Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit



---

## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Frauenanteil an Beschäftigten und Qualifikationsstruktur</b> .....	<b>2</b>
1.1 Weiterhin viele Frauen in Beschäftigung – vorrangig in Dienstleistungsbetrieben .....	3
1.2 Frauen bleiben in qualifizierten Tätigkeiten unterrepräsentiert .....	6
<b>2. Frauen in atypischer Beschäftigung</b> .....	<b>7</b>
2.1 Teilzeitquote der Frauen steigt weiter .....	7
2.2 Frauen häufiger befristet beschäftigt als Männer.....	9
<b>3. Frauen in Führungspositionen</b> .....	<b>10</b>
3.1 Oberste Führungsebene: Frauen auf jeder vierten Position.....	10
3.2 Frauen auf zweiter Führungsebene häufiger vertreten .....	12
<b>4. Resümee</b> .....	<b>13</b>
<b>5. Methodische Hinweise</b> .....	<b>15</b>
<b>6. Literatur</b> .....	<b>16</b>

---

### Einleitung

Betriebe sind herausgefordert sich mit vielfältigen internen und externen Anforderungen auseinanderzusetzen. Ein gemeinsames Thema der Betriebe ist der Umgang mit alternden Belegschaften bei einer gleichzeitigen Verknappung des Arbeitskräfteangebots auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Es wird damit gerechnet, dass Deutschland im Vergleich zu anderen entwickelten Volkswirtschaften in den kommenden Jahren stärker vom demografischen Wandel betroffen sein wird (vgl. Werding 2019: 4). Hierfür spricht, dass einerseits relativ geburtenstarke Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden, andererseits zahlenmäßig deutlich kleinere Jahrgänge nachrücken. Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik spielt eine zentrale Rolle bei der Milderung der negativen Folgen des demografischen Wandels. Als zentrale Stellschrauben gelten hierbei die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie gezielte Zuwanderung (vgl. Werding 2019: 12; Stecker, Schnettler 2018: 468).

Die Betriebe reagieren auf politisch gesteuerte Anreize, gleichwohl entwickeln sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten individuelle Antworten, um sich für die Zukunft zu rüsten. Eine etablierte Strategie der Betriebe ist, angesichts des steigenden altersbedingten Ersatzbedarfs bei knappem Arbeitskräfteangebot, vermehrt in die Ausbildung zukünftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Fachkräfte zu investieren. Ihr Engagement in duale Ausbildung eröffnet den Betrieben dabei die Möglichkeit, junge Menschen frühzeitig für sich zu gewinnen. Die große Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger sowie die vielen unbesetzten Ausbildungsstellen verdeutlichen aber, dass der Trend zur Akademisierung ungebrochen anhält. Hier sind Betriebe und Politik gleichermaßen gefragt, gemeinsam gute Ideen und neue Strategien zu entwickeln, welche die verschiedenen Bedarfe berücksichtigen.

Während bei einer dualen Berufsausbildung die Vermittlung von grundlegenden praxisbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten im Fokus steht, dient die Weiterbildung im beruflichen Kontext der Vermittlung spezifischer Kompetenzen bspw. in der Vorbereitung auf neue Aufgaben oder den Einsatz neuer Anwendungen und Technologien im Betrieb. Angesichts sich wandelnder Rahmenbedingungen, der fortschreitenden Digitalisierung und kürzer werdenden Entwicklungs- sowie Innovationszyklen, aber auch der Frage, wie ältere Beschäftigte weiterhin eingesetzt werden können, müsste Weiterbildung generell an Bedeutung gewinnen. Allerdings verändert sich die Beteiligung an systematischer Weiterbildung aller Beschäftigtengruppen bislang nur langsam. Die Wahrscheinlichkeit an formaler Weiterbildung im Betrieb zu partizipieren, steht dabei in engem Zusammenhang mit dem Bildungs- und dem Tätigkeitsniveau der Beschäftigten sowie den Weiterbildungsbedingungen im Betrieb (vgl. bspw. Kleinert, Wölfel 2018: 12f).

Neben der Frage, wie die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten gefördert werden kann, sind die Betriebe gefordert Anreize zu schaffen, um für bestimmte Personengruppen attraktiver zu werden. Hierzu zählt die verstärkte Integration von Frauen im klassischen Erwerbsalter sowohl in Vollzeit- als auch in qualifizierte Teilzeitbeschäftigung und die Verkürzung der familienbedingten Erwerbsunterbrechung (vgl. Hansen, Hauff 2019: 39). In der Weiterentwicklung von Arbeitszeitmodellen kann folglich eine Chance liegen, den Lebensrealitäten einer Vielzahl von Frauen und Männern besser gerecht zu werden. Investitionen in neue Arbeitszeitmodelle, ein proaktives Talentmanagement sowie langfristige Rekrutierungs- und Bindungsstrategien, auch mit Blick auf internationale Arbeitskräfte, gehören zu den strategischen Handlungsoptionen der Betriebe.

Auf Grundlage des IAB-Betriebspanels 2018 werden für Hessen vier Einzelreporte erstellt. Die thematischen Schwerpunkte der aktuellen Auswertungen liegen auf (1) dem Engagement der Betriebe in der dualen Berufsausbildung und Weiterbildung, (2) der Verbreitung verschiedener Arbeitszeitmodelle in den Betrieben Hessens, (3) der Beschäftigungssituation von Frauen und Frauen in Führungspositionen sowie (4) den Personalbewegungen und offenen Stellen. Ziel der Berichte ist es, aktuelle und repräsentative Daten zu den Aktivitäten und dem Engagement der Betriebe bei der Erschließung von Beschäftigungspotentialen in Hessen bereitzustellen.

Der vorliegende dritte Report fokussiert auf die Beschäftigungssituation von Frauen in den hessischen Betrieben. Im ersten Kapitel wird zum einen berichtet, wie sich die Beschäftigtenzahlen der Frauen im Zeitverlauf verändert haben. Zum anderen wird gezeigt, in welchen Bereichen Frauen besonders häufig beschäftigt waren. Hieran anschließend wird der Frauenanteil an atypischer Beschäftigung, vorrangig der Teilzeit, beleuchtet. Solange Führen in Teilzeit eine Ausnahme bleibt, wirkt sich eine Teilzeittätigkeit unmittelbar auf die Karrierechancen aus – neben Gehaltseinbußen und einer geringeren Weiterbildungsbeteiligung. Besonderes Augenmerk wird, vor diesem Hintergrund, im dritten Kapitel auf die Situation in den Führungsetagen der Betriebe gelegt. Dabei wird neben der Frage, wie stark Frauen in den Führungsetagen vertreten waren, auch Faktoren nachgegangen, die hierzu möglicherweise begünstigend beigetragen haben. Der Report schließt mit einem zusammenfassenden Resümee.

### 1. Frauenanteil an Beschäftigten und Qualifikationsstruktur

Frauen sind heute in größerem Umfang erwerbstätig, als noch vor wenigen Jahren und kehren nach Familienzeiten schneller und häufiger wieder in ihren Beruf zurück – dies gilt vor allem dann, wenn Betriebe auf familienfreundliche Maßnahmen setzen (vgl. Frodermann et al. 2019: 4). Übernehmen Frauen nach einer relativ kurzen Erwerbsunterbrechung wieder ihren alten Job, fällt der durch die Unterbrechung induzierte Verlust betriebsspezifischen Humankapitals nachgewiesenermaßen gering aus (ebd.). Aber nicht nur aus diesem Grund lohnt es sich für die Betriebe, vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen zu implementieren. Auch im Wettbewerb um Arbeitskräfte werden familienfreundliche Rahmenbedingungen als vorteilhaft interpretiert (vgl. BMFSFJ Erfolgsfaktor Familie). Solange die Haus- und Familienarbeit ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt bleibt (vgl. bspw. EIGE 2019: 15f), gilt dies insbesondere für Frauen. Betriebe sind sensibilisiert und reagieren auf diese Umstände. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2016 weisen auch in Hessen darauf hin, dass sich der Stellenwert von vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen in den Betrieben verändert hat: Jeder dritte Betrieb hatte entsprechende Maßnahmen bestätigt, während im Jahr 2012 die Zustimmung noch bei 30 Prozent lag. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu verbessern, setzten die Betriebe besonders häufig auf eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung. In diesem Zusammenhang wurden flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, Telearbeit, Home-Office oder familienfreundliche Teilzeitmodelle als angewendete Maßnahmen genannt (vgl. Fischer/Larsen 2017: 20). Im Zeitraum seit 2004 hat sich zudem die Unterstützung der Betriebe bei der Kinderbetreuung bzw. die finanzielle Beteiligung bei der Kinderbetreuung deutlich weiterentwickelt. Beteiligten sich 2004 und 2008 lediglich 1 Prozent der Betriebe, so waren es 2012 bereits fünfmal so viele Betriebe. Bis 2016 stieg dieser Anteil weiter auf 8 Prozent (ebd.: 22). Mit den aufgeführten Maßnah-

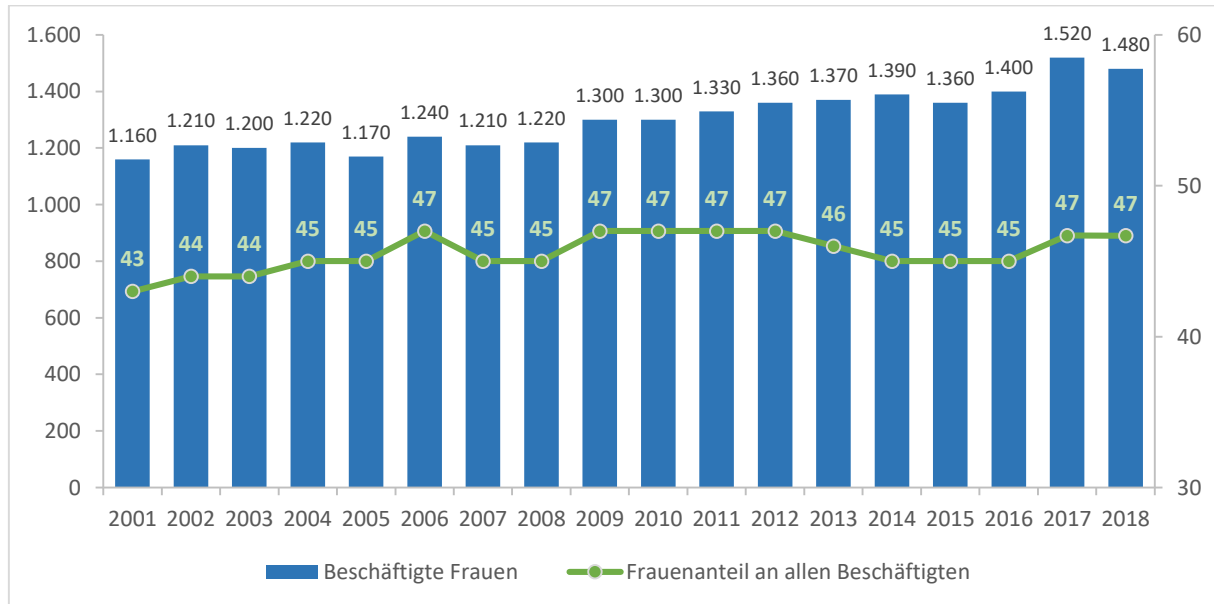
men ist eine erste Richtung zur Stärkung von Chancengleichheit und Frauenförderung gesetzt. Dennoch gilt es diese Bemühungen zu forcieren und weiterzuentwickeln, um eine vollständige Gleichstellung zwischen Männern und Frauen herzustellen.

Im folgenden Abschnitt wird ein Überblick über die Beschäftigungsbeteiligung von Frauen in den Betrieben Hessens gegeben. Neben Unterschieden zwischen den Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen werden mit der Verbreitung mobilen Arbeitens und Arbeitszeitkonten weitere Faktoren in den Blick genommen, die sich günstig auf die Beschäftigungsbeteiligung von Frauen auswirken können, da sie als vereinbarkeitsfördernd gelten. In einem weiteren Abschnitt wird darüber hinaus berichtet, wie sich die Beteiligung der Frauen an qualifizierter Beschäftigung entwickelt hat.

### 1.1 Weiterhin viele Frauen in Beschäftigung – vorrangig in Dienstleistungsbetrieben

Zu den rund 3,2 Millionen Beschäftigten der hessischen Betriebe im Jahr 2018 zählten 1,5 Millionen Frauen. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung belief sich damit – wie bereits im Vorjahr – auf 47 Prozent (vgl. Abb. 1). Lag ihr Anteil zu Beginn der 2000er Jahre noch bei 43 Prozent, hat er sich in den vergangenen fünfzehn Jahren auf dem höheren Niveau von 45 bis 47 Prozent der Gesamtbeschäftigung eingependelt. Der Beschäftigtenanteil bleibt allerdings weiterhin etwas hinter dem Frauenanteil an der erwerbsfähigen Bevölkerung in Hessen zurück. Der Anteil der Frauen an der erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter zwischen 15 und unter 65 Jahren lag am 31.12.2018 bei 49 Prozent (vgl. HSL 2019a: Bevölkerung Hessens nach Altersgruppen und Geschlecht).

**Abb. 1: Gesamtzahl beschäftigter Frauen und Frauenanteil an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2018, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent**

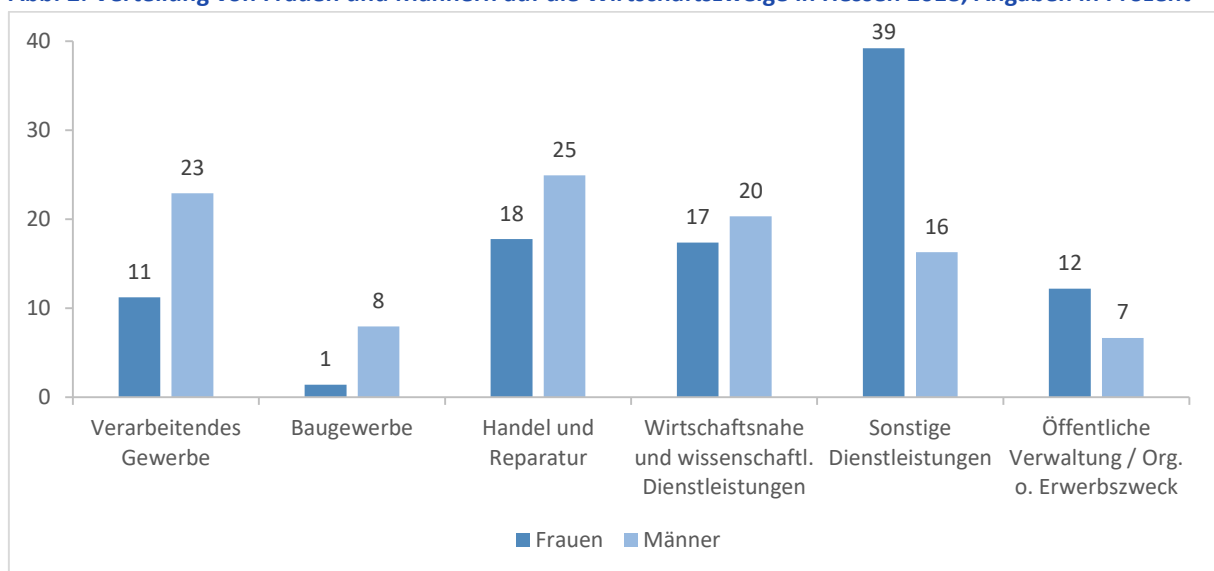


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

Frauen und Männer verteilen sich ungleich auf die verschiedenen Wirtschaftszweige (vgl. BA 2019: 12). Hierzu tragen, neben einer inhaltlich geprägten Selbstselektion der Frauen auf bestimmte Ausbildungs- und Studienberufe – welche nicht frei von gesellschaftlichen Rollenerwartungen sind – auch die antizipierten Rahmenbedingungen während einer Erwerbs- und Familienzeit bei (vgl. bspw. Kreyenfeld /

Geisler 2006: 353f). Spezifische Muster, wie sie in den Anteilen weiblicher Auszubildender bereits angelegt sind, werden auch für die Beschäftigtenanteile erwartet. So waren im Jahr 2018 etwa 60 Prozent der weiblichen Auszubildenden in Dienstleistungsbetrieben tätig; am seltensten entschieden sich Frauen für eine Ausbildung im Baugewerbe (2 Prozent) (vgl. für Hessen Fischer / Larsen 2019: 6). Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Wirtschaftszweige während der Berufsausbildung sowie die verschiedenen Studiengänge setzt sich auf Ebene der Gesamtbeschäftigung fort. Von den 1,5 Millionen Frauen, die 2018 in den Betrieben in Hessen beschäftigt waren, arbeiteten mehr als die Hälfte in Dienstleistungsbetrieben (vgl. Abb. 2). Etwa jede fünfte Frau war in Betrieben tätig, die Handel und Reparatur angehören (18 Prozent). Und jeweils zehn Prozent entfielen auf das Verarbeitende Gewerbe sowie die Öffentliche Verwaltung. Der mit Abstand kleinste Anteil fand sich im Baugewerbe (1 Prozent).

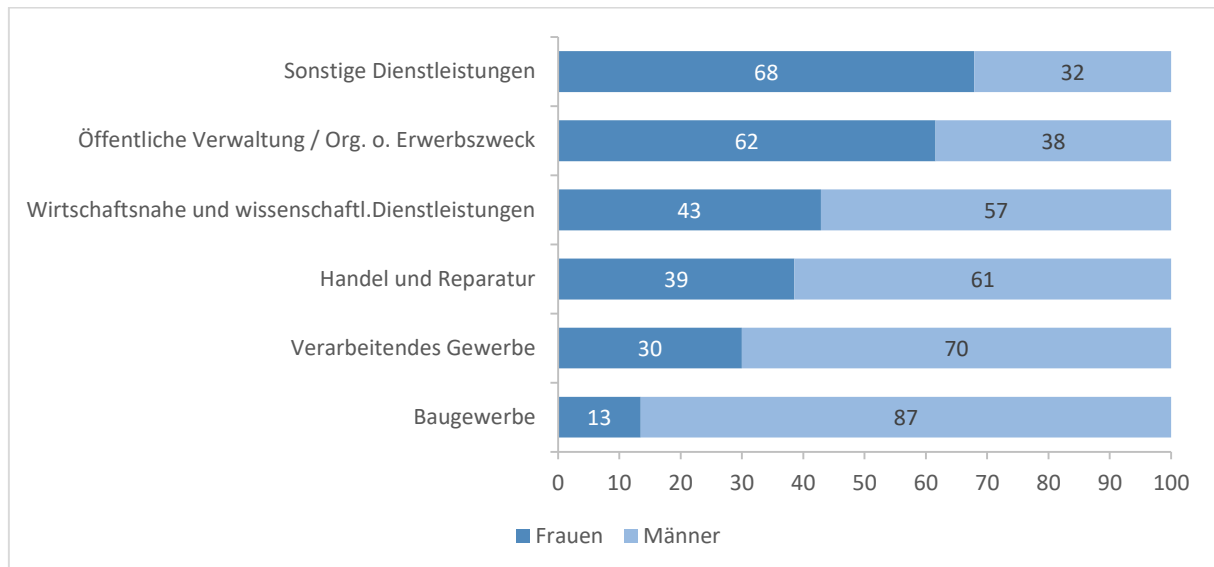
**Abb. 2: Verteilung von Frauen und Männern auf die Wirtschaftszweige in Hessen 2018, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Entsprechend der ungleichen Verteilung auf die verschiedenen Wirtschaftszweige fielen auch die Frauen- bzw. Männeranteile innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige verschieden groß aus (vgl. Abb. 3). Während Frauen in den Sonstigen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung als Beschäftigtengruppe dominierten, waren sowohl im Verarbeitenden Gewerbe als auch im Baugewerbe deutlich mehr Männer als Frauen tätig. Auch in Handel und Reparatur fiel der Männeranteil größer aus, als derjenige der Frauen, wenn auch nicht ganz so deutlich. Die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern in den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen können am ehesten als ausgeglichen bezeichnet werden. Auch in diesem Fall handelt es sich um eine Verteilung, welche in den Anteilen weiblicher und männlicher Auszubildender in den jeweiligen Wirtschaftszweigen angelegt und auf Beschäftigtenebene reproduziert wird. Während Frauen sowohl in den Dienstleistungsbetrieben, als auch in der Öffentlichen Verwaltung jeweils mehr als die Hälfte der Auszubildenden stellten, waren in allen weiteren Wirtschaftszweigen jeweils weniger als ein Drittel der Auszubildenden weiblich (vgl. für Hessen Fischer / Larsen 2019: 6).

**Abb. 3: Beschäftigtenanteile der Frauen und Männer nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2018, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes, welche die Aufteilung des Arbeitsmarkts in frauen- bzw. männerdominierte Berufsfelder meint, ist weitestgehend persistent (vgl. Walter / Sattel 2019: 7). Veränderungen an den Geschlechterverhältnissen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige fallen gering aus. Auch für Hessen kann anhand der IAB-Betriebspaneldaten im Zeitverlauf seit 2010 eine solche Entwicklung beobachtet werden. Allein in der Öffentlichen Verwaltung ist mit einem Frauenanteil von 62 Prozent im Jahr 2018 ein deutlicher Zuwachs seit 2010 zu verzeichnen, damals belief sich der Frauenanteil auf 53 Prozent. Der Anstieg der Frauenquote in der Öffentlichen Verwaltung kann dabei möglicherweise als ein erster Hinweis darauf gelesen werden, dass die Öffentliche Verwaltung, ihren eigenen Anspruch, eine Vorreiterrolle in Sachen Gleichstellung einzunehmen, zunehmend realisiert. Gleichzeitig bietet die Öffentliche Verwaltung eine Vielzahl an Möglichkeiten Beruf und Familie zu vereinbaren, was sie besonders für Frauen zu einer attraktiven Arbeitgeberin macht.

Frauen waren in allen Wirtschaftsbereichen vertreten, wenngleich nicht in allen Bereichen in vergleichbarem Umfang. Im Jahr 2018 lag der Anteil an Betrieben ohne Frauen bei 15 Prozent; in den vorangegangenen sechs Jahren wurden ähnliche Werte erzielt. Allein die Öffentliche Verwaltung zeichnete sich dadurch aus, dass in allen Einrichtungen Frauen beschäftigt waren. Keine Frauen unter den Beschäftigten fanden sich am häufigsten im Baugewerbe (46 Prozent). Wird auf die Betriebsgröße fokussiert, entsprachen die Frauenanteile an den Beschäftigten in fast allen Betriebsgrößenklassen dem hessischen Durchschnittswert von 47 Prozent. Allein in den Großbetrieben fiel dieser mit 44 Prozent etwas geringer aus. Frauen waren folglich weiterhin in den kleineren Betrieben tendenziell stärker vertreten als in den Großbetrieben.

Mit den Fragen, ob ein Betrieb mobiles Arbeiten bzw. Arbeitszeitkonten ermöglichte, wurden zwei Indikatoren erfasst, von welchen prinzipiell erwartet wird, dass sie sich positiv auf die Beschäftigungsbeteiligung von Frauen auswirken, da sie als vereinbarkeitsfördernd gelten. Allerdings erwiesen sich weder im ersten noch im zweiten Fall die Frauenquoten als überdurchschnittlich groß, was darauf hindeutet, dass andere Faktoren die Beschäftigungsbeteiligung der Frauen stärker beeinflussen. Hierzu



zählt sicherlich die weiter oben diskutierte Zuordnung zu den verschiedenen Wirtschaftszweigen und den dort herrschenden Restriktionen bzw. Möglichkeiten.

### 1.2 Frauen bleiben in qualifizierten Tätigkeiten unterrepräsentiert

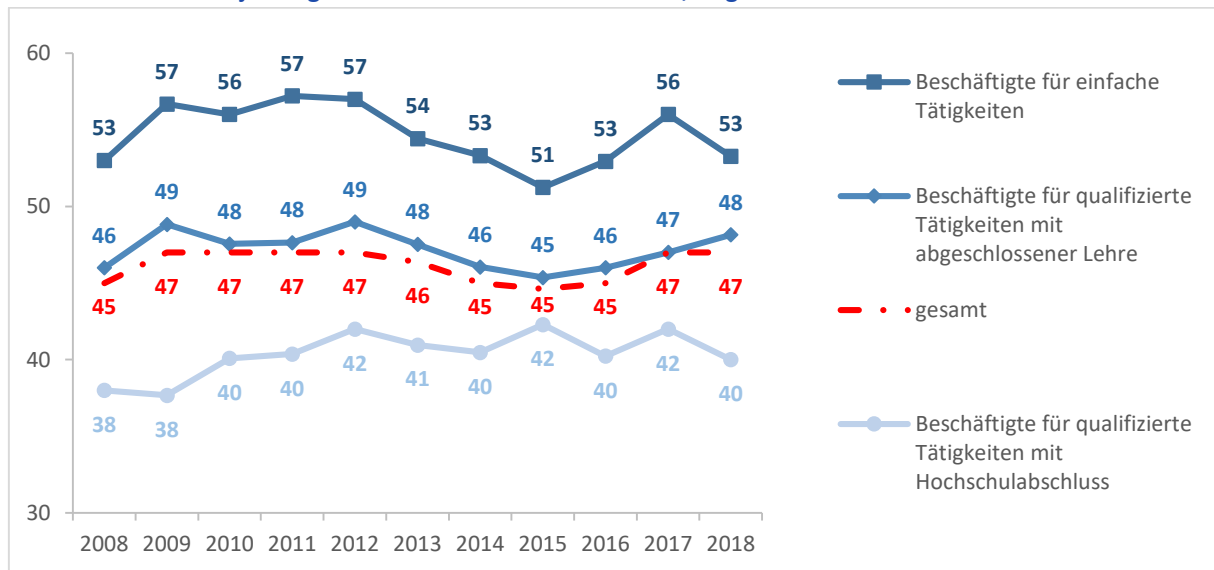
Obgleich sich die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern angenähert haben, bleiben Unterschiede in zentralen Punkten der Beschäftigungssituation bestehen. Einen wichtigen Stellenwert nimmt in diesem Zusammenhang die ausbildungsadäquate bzw. qualifizierte Beschäftigung ein, welche nicht zuletzt die Möglichkeiten der Karriereentwicklung aber auch das Gehaltsniveau maßgeblich beeinflusst (vgl. bspw. zu unterwertiger Beschäftigung und deren Folgen Kracke 2018).

In den hessischen Betrieben wurden auch im Jahr 2018 geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beteiligung an den verschiedenen Tätigkeitsniveaus gemessen. Während der Beschäftigtenanteil von Frauen und Männern in qualifizierten Tätigkeiten, für welche eine abgeschlossene Lehre vorausgesetzt wird, in beiden Fällen gleich groß ausfiel (58 Prozent), waren Frauen etwas häufiger in einfachen Tätigkeiten anzutreffen (29 Prozent), als Männer (24 Prozent). Ein gegenteiliges Verhältnis herrschte bei den qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss (Frauen: 13 Prozent, Männer: 18 Prozent).

In der Konsequenz leitet sich hieraus ab, dass Frauen gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil überdurchschnittlich häufig in einfachen Tätigkeiten anzutreffen waren bzw. unterdurchschnittlich häufig in qualifizierten Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen (vgl. Abb. 4). Die Entwicklung der vergangenen zehn Jahre zeigt aber auch, dass der Frauenanteil in qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss in Hessen tendenziell gestiegen ist. Dabei ist der Anteil Frauen mit Hochschulabschluss in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten generell gestiegen: Im Jahr 2017 war der Anteil der 30- bis 34-jährigen Frauen mit Hochschulabschluss mit 30 Prozent doppelt so hoch, wie in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen (vgl. Statistisches Bundesamt 2018). Der Übergang und Verbleib in qualifizierte Beschäftigung scheint sich dennoch für Frauen nach wie vor schwieriger zu gestalten als für Männer (vgl. Bath 2019: 14f).

Der Frauenanteil an den qualifiziert Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre hatte sich zu Beginn der 2010er Jahre zunächst rückläufig entwickelt, war in den vergangenen drei Jahren dann wieder angestiegen. Eine vergleichbare Entwicklung durchlief auch der Beschäftigtenanteil der Frauen in einfachen Tätigkeiten, wenngleich auf höherem Niveau. Beide Entwicklungen prägten die Bewegungen des durchschnittlichen Beschäftigtenanteils der Frauen.

Abb. 4: Frauenanteil je Tätigkeitsniveau in Hessen 2008-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2018, eigene Berechnungen.

## 2. Frauen in atypischer Beschäftigung

Lange Zeit galt die unbefristete Vollzeitbeschäftigung als Normalfall der Erwerbstätigkeit. Mit der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes haben sich weitere Beschäftigungsformen etabliert. Allen voran ist die Teilzeit weit verbreitet. Ihr Spektrum reicht dabei von einer langen, an eine Vollzeitbeschäftigung heranreichenden Teilzeit, bis hin zu kurzer Teilzeit von weniger als 15 Stunden wöchentlich. Besonders für Frauen scheint eine Beschäftigung in Teilzeit Vorteile zu bergen, ist sie doch bspw. vielfach besser mit den Schließzeiten der öffentlichen Kinderbetreuung zu vereinbaren. Dabei stehen insbesondere Paarkönnen theoretisch auch andere Möglichkeiten offen, Arbeitszeit untereinander aufzuteilen. Allerdings kehren Frauen nach einer Elternzeit sehr selten auf eine Vollzeitstelle zurück. Das Statistische Bundesamt zeigt etwa, dass im Jahr 2011 fast die Hälfte der Frauen in Teilzeit arbeitete<sup>1</sup>, Männer hingegen nur zu etwa zehn Prozent (vgl. Destatis 2012: 30). Auch lassen sich Unterschiede in der Motivation für eine Teilzeittätigkeit zwischen den Geschlechtern benennen. Während Frauen hauptsächlich die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen oder vergleichbare Verpflichtungen als Gründe anführten, spielte dies für Männer nur eine untergeordnete Rolle (vgl. Destatis 2012: 42).

Eine weitere Beschäftigungsform, die in der Vergangenheit an Bedeutung gewonnen hat, ist die befristete Beschäftigung. Auch hier sind Frauen in größerem Umfang vertreten als Männer, wenn auch der Unterschied zwischen den Geschlechtern in diesem Fall weniger stark ausfällt, als bei der Teilzeit. Wie sich die strukturellen Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich ihrer Beteiligung an atypischer Beschäftigung im Zeitverlauf entwickelt haben und welche weiteren Veränderungen in den hessischen Betrieben stattgefunden haben, wird in diesem Kapitel dargestellt.

### 2.1 Teilzeitquote der Frauen steigt weiter

Teilzeitbeschäftigung<sup>2</sup> ist weit verbreitet. Es findet sich kaum ein Betrieb, in welchem Teilzeitbeschäftigung nicht möglich ist. Im Jahr 2018 war dies nur in einem von fünf hessischen Betrieben der Fall. In

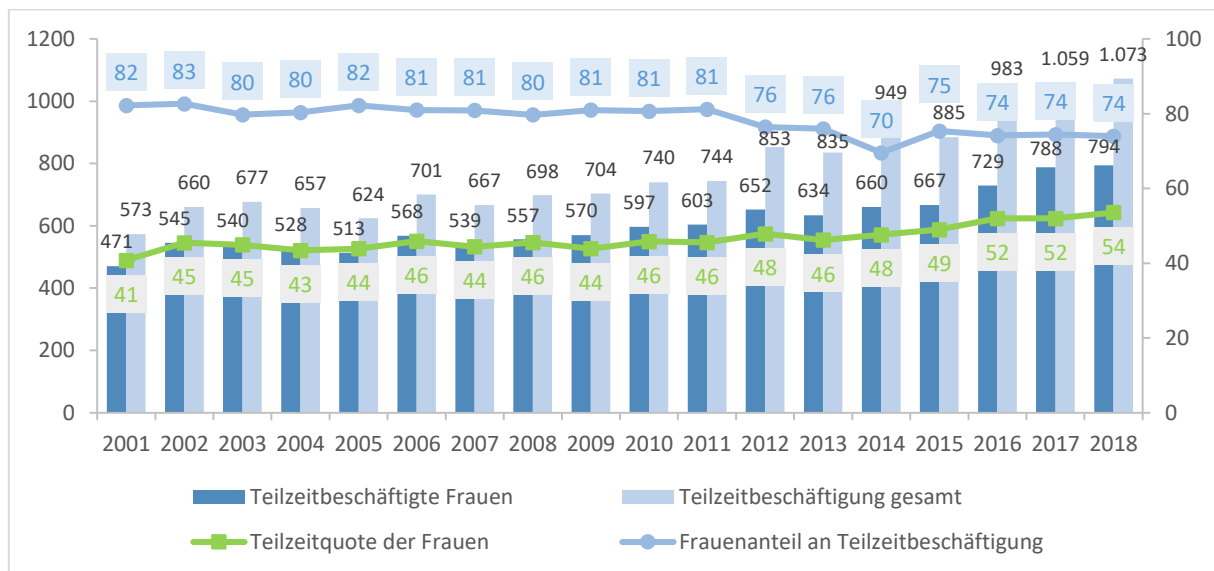
<sup>1</sup> Als Beschäftigte in Teilzeit wurden diejenigen erfasst, die weniger als 32 Wochenstunden arbeiteten (vgl. Destatis 2012: 30).

<sup>2</sup> Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel diejenigen Beschäftigten, die weniger als eine Vollzeitstelle wahrnehmen.

nahezu allen Betrieben, die der Öffentlichen Verwaltung zugerechnet werden, wurden Arbeitsstellen in Teilzeit bestätigt (94 Prozent; 86 Prozent der Teilzeitstellen wurden von Frauen wahrgenommen). Das Baugewerbe hingegen meldete in nur 61 Prozent der Betriebe Teilzeitstellen und damit am seltensten im Vergleich der Wirtschaftszweige.

Insgesamt wurde etwa jede dritte Stelle in Teilzeit wahrgenommen (34 Prozent). Der überwiegende Beschäftigtenanteil in Teilzeit entfällt auf die Frauen. Auch im Jahr 2018 waren wieder drei von vier Teilzeitbeschäftigten weiblich (vgl. Abb. 5). Dennoch ist, betrachtet man einen längeren Zeitraum, durchaus Bewegung in der Beteiligung von Frauen und Männern an Teilzeitarbeit zu erkennen: Zu einem ersten Anstieg des Männeranteils in Teilzeit kam es zwischen den Jahren 2011 und 2012, damals stieg er von 19 auf 24 Prozent. Nach einem weiteren Zuwachs im Jahr 2014 (auf 30 Prozent) haben sich die Verhältnisse nun auf einem Niveau von 26 Prozent wieder weitgehend stabilisiert.

**Abb. 5: Teilzeitbeschäftigung in Hessen 2001-2018, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

Obleich in den hessischen Betrieben heute mehr Männer in Teilzeit tätig sind, als zu Beginn der Beobachtungen im Jahr 2001, wirkt sich dies nicht positiv auf die Teilzeitquote der Frauen aus. Eher das Gegenteil scheint der Fall zu sein: Heute sind mehr Frauen in regulärer Teilzeit beschäftigt als je zuvor. 54 Prozent der Frauen arbeiteten 2018 in einem solchen Arbeitszeitmodell. Männer hingegen waren in 17 Prozent der Fälle in Teilzeit tätig. Von den etwa 12 Prozent geringfügig Teilzeitbeschäftigten waren wiederum 65 Prozent Frauen.

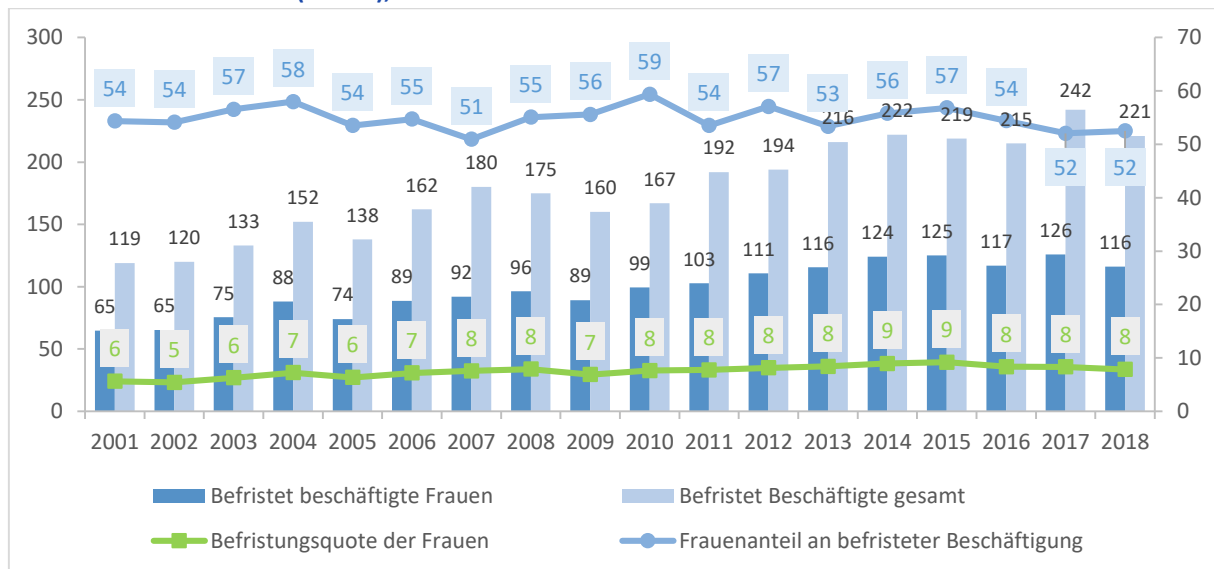
Angesichts der gestiegenen Beschäftigtenzahl der Frauen bedeutet dies nicht nur, dass immer mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sondern auch, dass dieser Beschäftigungszuwachs in großem Umfang zugunsten von Teilzeittätigkeiten stattfindet. Der Anstieg von Teilzeitbeschäftigung hat für die betroffenen Frauen negative Konsequenzen wie bspw. geringere Lohnzuwächse sowie schlechtere Karriere- und Entwicklungschancen. Diesen Umstand könnten sich Unternehmen, welche eine Aufstockung des Stundenumfangs von Frauen anstreben, zu Nutze machen.

## 2.2 Frauen häufiger befristet beschäftigt als Männer

Während die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung von den Betroffenen durchaus bewusst getroffen wird, dürfte dies bei einer Befristung nur in Ausnahmefällen zutreffen. Es handelt sich bei der Befristung vielmehr um ein Instrument der Betriebe, mit dessen Hilfe sich die Arbeitsbeziehung zwischen Betrieb und Beschäftigten flexibilisieren lässt. Die befristete Beschäftigung stellt ein Beschäftigungsverhältnis dar, welches zu einem zuvor definierten Zeitpunkt oder einem vorher festgelegten Ereignis automatisch endet. Ein Beispiel hierfür wäre die Elternzeitvertretung, welche dann endet, wenn die bzw. der Vertretene aus der Elternzeit an seinen bzw. ihren Arbeitsplatz zurückkehrt. Beschäftigungsverhältnisse, die lediglich zu einem bestimmten Datum automatisch enden, werden als sachgrundlose Befristung bezeichnet. Besonders die sachgrundlose Befristung stellt einen Ausgangspunkt intensiver Diskussionen dar, da befristet Beschäftigte weniger verdienen, schlechtere Arbeitsbedingungen haben, ein höheres Risiko besitzen, arbeitslos zu werden sowie verringerte Karrierechancen haben (vgl. Stuht 2017: 111). Ein geschlechtsspezifischer Unterschied in der befristeten Beschäftigung kann demnach als ein Indikator für eine größere Beschäftigungsunsicherheit von Frauen gelesen werden.

Frauen waren seit Beginn der Panelbeobachtungen stets häufiger von Befristung betroffen als Männer (vgl. Abb. 6). Im Gegensatz zur Teilzeitbeschäftigung fiel der Abstand zwischen den Geschlechtern allerdings kleiner aus. In den letzten zwei Jahren waren in etwa gleich viele Frauen wie Männer befristet beschäftigt. Das Risiko befristet beschäftigt zu sein war für Frauen auf den ersten Blick also nur geringfügig höher als für Männer. Besonders häufig kam es allerdings in der Öffentlichen Verwaltung sowie den Sonstigen Dienstleistungen zu Befristungen, also in denjenigen Branchen, die sich durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil charakterisieren.

**Abb. 6: Befristete Beschäftigung und Frauenanteil an befristeter Beschäftigung in Hessen 2001-2018, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2018, eigene Berechnungen.

Die kleine Gruppe Midi-Jobberinnen und Midi-Jobber machte im Jahr 2018 etwa zwei Prozent der Gesamtbeschäftigten aus. Frauen waren auch in dieser Beschäftigtengruppe überproportional häufig vertreten (71 Prozent).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Frauen auch im Jahr 2018 wieder in allen hier differenzierten atypischen Beschäftigungsverhältnissen die Mehrheit stellten. Im Fall der Teilzeitbeschäftigten war der Abstand zu den Männern besonders groß, aber auch bei den befristet Beschäftigten und den Beschäftigten in Midi-Jobs wurden weiterhin mehr Frauen als Männer gezählt.

### 3. Frauen in Führungspositionen

Das erklärte Ziel vieler politischer und gesellschaftlicher Akteure ist es, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbessern. Insbesondere die Gleichstellung in Führungspositionen stellt sich dabei als ein ausgesprochen langwieriger Prozess dar. Nachdem Appelle an und Selbstverpflichtungen der Konzernspitzen über viele Jahre hinweg kaum Wirkung entfaltet haben, wurde im Jahr 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) verabschiedet. Mit der Implementierung dieses Gesetzes ist die Hoffnung verbunden, dass sich die Besetzung von Führungspositionen in den kommenden Jahren dynamischer zugunsten der Frauen entwickelt, als dies bislang der Fall war. Getragen wird diese Erwartung auch von der Hoffnung, dass die verpflichtende Quote in einigen Teilen der Wirtschaft, einen Sogeffekt auf die nicht-verpflichteten Unternehmen entfaltet. In der Konsequenz soll auf diesem Weg ein Kulturwandel zugunsten der Förderung von Chancengleichheit und Antidiskriminierung in den Unternehmen angestoßen bzw. beschleunigt werden.

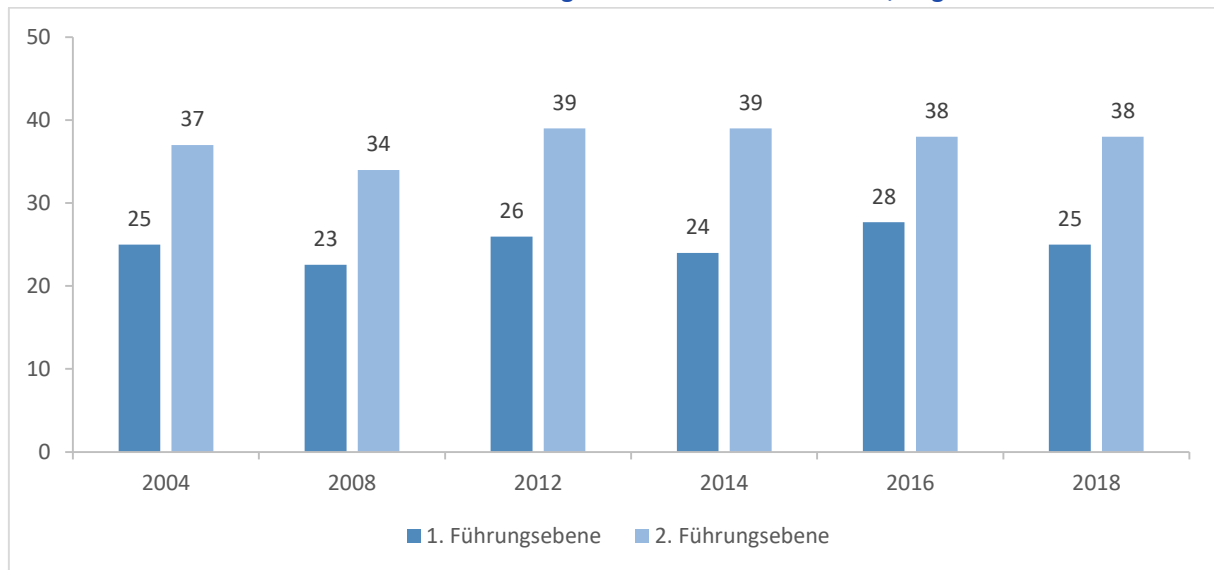
In diesem Kapitel wird die Entwicklung der Frauenanteile auf der ersten und zweiten Führungsebene in den Betrieben Hessens dargestellt. Darüber hinaus werden die Entwicklungen im Zeitverlauf sowie strukturelle Unterschiede zwischen den Betrieben und begünstigende Faktoren thematisiert.

#### 3.1 Oberste Führungsebene: Frauen auf jeder vierten Position

Als erste Führungsebene eines Betriebs werden im IAB-Betriebspanel Geschäftsführer, Eigentümer, Vorstände sowie Filial- und Betriebsleiter erfasst. Die Zahl der in Hessen tätigen Personen mit Vorgesetztenfunktion auf erster Führungsebene belief sich im Jahr 2018 auf rund 212 Tausend, etwa tausend Personen weniger als bei der vorangegangenen Erhebung im Jahr 2016. In etwa jedem dritten Betrieb gab es neben der ersten Führungsebene noch eine zweite, auf welcher insgesamt 123 Tausend Personen tätig waren.

Jede vierte Position auf der ersten Führungsebene wurde in den hessischen Betrieben im Jahr 2018 von einer Frau wahrgenommen (vgl. Abb. 7). Damit ist im Vergleich zu den Ergebnissen vor zwei Jahren der durchschnittliche Frauenanteil in diesen Positionen wieder etwas gesunken; er entsprach dem langjährigen Mittel. Die Chance Frauen auf der zweiten Führungsebene anzutreffen war wie in den Vorjahren etwas besser. Der Frauenanteil lag bei 38 Prozent. In Hessen erreichte der Frauenanteil auf beiden Führungsebene weder ihren generellen Beschäftigtenanteil (47 Prozent), noch ihren Anteil an den qualifiziert Beschäftigten mit Hochschulabschluss (40 Prozent) – aus deren Pool potentiell Führungskräfte entwickelt werden könnten. Frauen waren also auch im Jahr 2018 auf den Führungsetagen weiterhin unterrepräsentiert, und dies insbesondere auf der obersten Führungsebene.

**Abb. 7: Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene in Hessen 2004-2018, Angaben in Prozent**

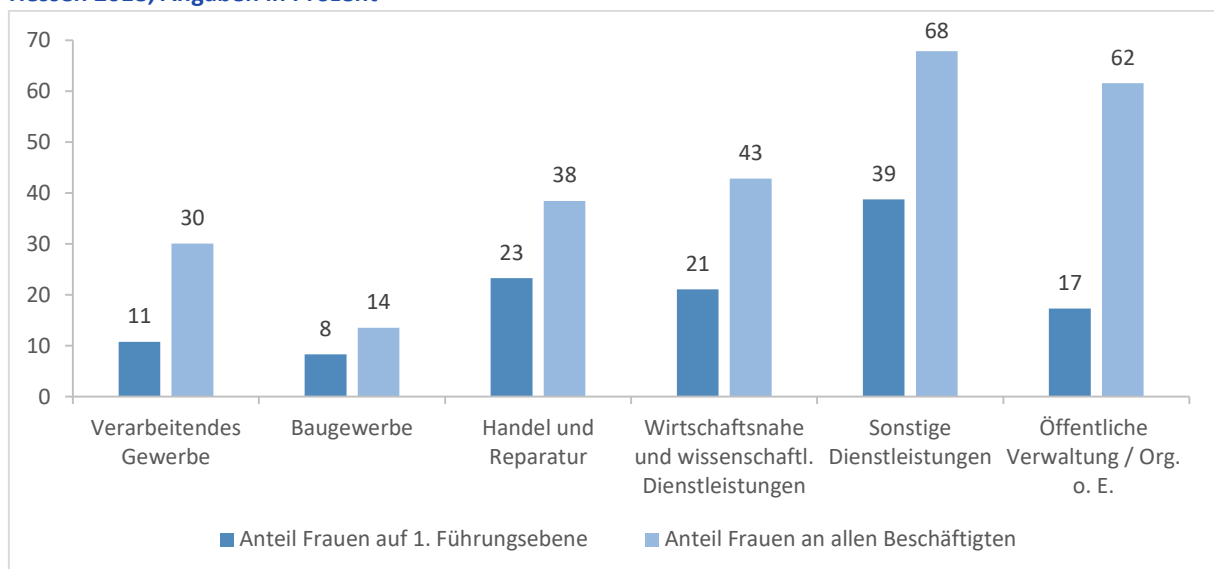


Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2018, eigene Berechnungen, mehrjähriges Modul.

Frauen mit Führungsverantwortung waren im Jahr 2018 in Hessen besonders häufig in den Sonstigen Dienstleistungen anzutreffen (39 Prozent), zu welchen u. a. die Bereiche Gesundheit sowie Erziehung und Unterricht zählen (vgl. Abb. 8). Obgleich Frauen in diesem Fall die Mehrheit in der Belegschaft stellten (68 Prozent), blieben Frauen auch hier auf der ersten Führungsebene unterrepräsentiert.

Während vor zwei Jahren in der Öffentlichen Verwaltung jede dritte Stelle auf der obersten Führungsebene von einer Frau wahrgenommen wurde, waren dies 2018 nur noch 17 Prozent. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil (62 Prozent) waren Frauen in den Spitzenpositionen dieses Sektors stärker unterrepräsentiert als in den anderen Sektoren. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch, wenn auf den Frauenanteil an den qualifiziert Beschäftigten mit Hochschulabschluss fokussiert wird. Auch dieser lag im Fall der Öffentlichen Verwaltung mit 56 Prozent deutlich über dem Frauenanteil an der ersten Führungsebene.

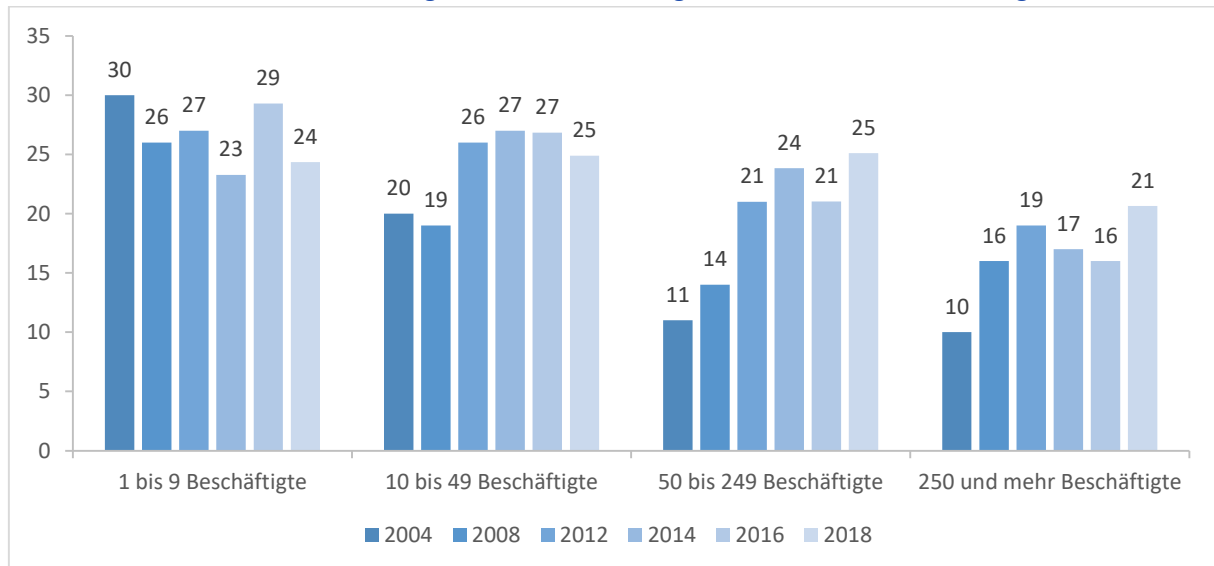
**Abb. 8: Frauenanteil an erster Führungsebene und Beschäftigtenanteil der Frauen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2018, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Chefinnen finden sich in Betrieben aller Betriebsgrößen. Besonders häufig waren Frauen in den obersten Führungsgremien der Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten anzutreffen (vgl. Abb. 9). In den vergangenen 14 Jahren haben sowohl in den mittelgroßen als auch den großen Betrieben deutliche Zuwächse an Frauen in diesen Positionen stattgefunden.

**Abb. 9: Frauenanteil an erster Führungsebene nach Betriebsgröße in Hessen 2004-2018, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2018, eigene Berechnungen, mehrjähriges Modul.

### 3.2 Frauen auf zweiter Führungsebene häufiger vertreten

Neben einer ersten gab es in etwa jedem dritten Betrieb zudem mindestens eine zweite Führungsebene. Ob in einem Betrieb eine zweite Führungsebene eingerichtet wird, hängt dabei von verschiedenen Faktoren ab. Allen voran die Größe, Struktur und Organisation eines Betriebs entscheiden darüber, wie sinnvoll mehrere Hierarchieebenen sind. Entsprechend fand sich solch eine zweite Hierarchieebene bspw. in nur rund jedem fünften Betrieb mit weniger als zehn Beschäftigten (16 Prozent). In den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten war diese Ebene bereits in jedem zweiten Betrieb (51 Prozent) etabliert und in den größeren Betrieben in mindestens vier von fünf Betrieben (86 bzw. 89 Prozent).

Im Vergleich mit dem Frauenanteil auf erster Hierarchieebene fiel der Frauenanteil auf der zweiten Ebene generell größer aus. Frauen hatten rund jede dritte Führungsposition inne (38 Prozent). In den Kleinstbetrieben entsprach ihr Anteil an den Führungsstellen beinahe ihrem Beschäftigtenanteil (44 bzw. 47 Prozent) – allerdings hatte, wie zuvor ausgeführt, nur etwa jeder fünfte Kleinstbetrieb eine zweite Führungsebene etabliert. Selbst in den frauendominierten Wirtschaftszweigen (Öffentliche Verwaltung: 38 Prozent bzw. 62 Prozent, Sonstige Dienstleistungen: 54 bzw. 68 Prozent) fielen auf der zweiten Hierarchieebene die Frauenanteile niedriger aus als in den Belegschaften.

Frauen in den obersten Chefetagen scheinen die Chancen von Frauen auf nachgelagerte Führungspositionen zu erhöhen. In denjenigen hessischen Betrieben, in welchen im Jahr 2018 mindestens eine Frau in der ersten Führungsebene vertreten war, erzielten Frauen auf der zweiten Führungsebene einen Anteil von 45 Prozent an den Führungskräften. Die Beteiligung von Frauen an Gremien, die bspw. über die Besetzung von Führungspositionen entscheiden, sind dabei ein denkbarer erklärender Faktor. Frauen mit Führungsfunktion können zudem als Beispiel Guter Praxis wahrgenommen werden und die

Öffnung eines Betriebs hin zu mehr Frauen mit Führungsverantwortung begünstigen. Die Existenz mehrerer Führungsebenen können aber auch als ein Indiz dafür gewertet werden, dass mehr Personal mit Führungsverantwortung betraut werden muss und sich das damit entstehende Mehr an Positionen positiv auch auf die Chancen von Frauen auswirkt. Zudem zeigt sich, dass in Betrieben mit Frauen in der ersten Führungsebene grundsätzlich mehr Frauen arbeiten, weshalb ein höherer Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene wahrscheinlicher wird. Der Frauenanteil erreichte in den Betrieben mit Frauen auf der ersten Führungsebene durchschnittlich 58 Prozent, in den anderen Betrieben lag er bei 40 Prozent. Auch der Frauenanteil an den qualifiziert Beschäftigten fiel in den Betrieben mit Frauen an der Spitze größer aus (49 bzw. 33 Prozent).

## 4. Resümee

Seit Beginn der 2000er Jahre sind in Hessen nicht nur die Beschäftigtenzahlen insgesamt gestiegen: Insbesondere die Anzahl der Frauen hat in diesem Zeitraum zugenommen. Obwohl sie mit 1,5 Millionen Beschäftigten im Jahr 2018 rund 47 Prozent der Gesamtbeschäftigung ausmachten, blieben Frauen weiterhin hinter ihrem Anteil an der erwerbsfähigen Bevölkerung (49 Prozent) zurück. Besonders viele Frauen waren sowohl in der Öffentlichen Verwaltung als auch in den Sonstigen Dienstleistungen, zu welchen u. a. die Bereiche Gesundheit sowie Erziehung und Unterricht zählen, tätig. Die Öffentliche Verwaltung zeichnete sich zudem dadurch aus, dass Frauen in jeder ihrer Einrichtungen tätig waren. Am häufigsten fanden sich hingegen in der Baubranche Betriebe, die keine einzige Frau zu ihren Beschäftigten zählten (46 Prozent).

Weitere Unterschiede in der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern lassen sich entlang der Kriterien qualifizierte Beschäftigung und atypische Beschäftigung identifizieren. Während Frauen in einfachen Tätigkeiten häufiger anzutreffen waren als Männer, war die Situation bei den Beschäftigten mit Hochschulabschluss umgekehrt. Für Frauen scheint es sich nach wie vor als ungleich schwieriger als für Männer darzustellen, ihre Bildungserfolge auf dem Arbeitsmarkt zu verwerten.

So lange Frauen den Großteil der häuslichen Fürsorgearbeit leisten, wird das Teilzeitmodell für sie besonders attraktiv bleiben, da es doch vielfach besser zu vereinbaren ist mit bspw. den Öffnungszeiten von öffentlichen Kindertageseinrichtungen oder Arztpraxen. Frauen, für die die Beschäftigung in Teilzeit zum Regelfall wird, müssen sich aber mit geringeren Lohnzuwächsen, schlechteren Karriere- und Entwicklungschancen sowie in der Konsequenz kleineren Renten arrangieren. Die Auswertungen zeigen, dass auch im Jahr 2018 wieder drei von vier Teilzeitstellen von Frauen wahrgenommen wurden. Besonders häufig ermöglichte es die Öffentliche Verwaltung in Teilzeit tätig zu sein, über 90 Prozent der Einrichtungen bestätigten Beschäftigte mit weniger als einer Vollzeitstelle, von denen 86 Prozent Frauen waren. Angesichts der möglichen negativen Implikationen einer Teilzeittätigkeit dürfte die Möglichkeit zum Aufstocken der Arbeitszeit häufig auch im Interesse der Frauen liegen. Entsprechend sind Betriebe gut beraten, in familienfreundliche Rahmenbedingungen und vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen zu investieren, wollen sie im Wettbewerb um Arbeits- und Fachkräfte von Frauen als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden.

Häufiger als ihre männlichen Kollegen waren Frauen darüber hinaus weiterhin damit konfrontiert, sich mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu arrangieren. Befristete Beschäftigung geht dabei für die Betroffenen sowohl mit einer geringeren Beschäftigungs- und Planungssicherheit einher, als auch mit einem höheren Risiko arbeitslos zu werden. Darüber hinaus werden befristet Beschäftigte seltener



in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert. Wollen Betriebe für ihre Beschäftigten attraktiv(er) werden und diese mittel- bis langfristig an sich binden, sind die Entfristung von Arbeitsplätzen, mindestens aber (relativ) lange Laufzeiten bei befristeten Arbeitsverträgen, mögliche Instrumente der Personalarbeit.

Die Unterschiede in der Qualität der Beschäftigung von Frauen und Männern wirken sich auch auf ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aus. Dies zeigt sich u. a. an der Anzahl Frauen in Führungspositionen. So sind Frauen, gemessen an ihrem Anteil an der Belegschaft, in den oberen Führungsetagen nach wie vor selten vertreten. Nur jede vierte Position auf der ersten und jede dritte Position auf der zweiten Führungsebene wurde von einer Frau besetzt. Auf beiden Führungsebenen blieb der Frauenanteil sowohl hinter ihrem Beschäftigtenanteil als auch hinter ihrem Anteil an den qualifiziert Beschäftigten mit Hochschulabschluss zurück. Besonders häufig waren Frauen mit 39 Prozent in den Sonstigen Dienstleistungen in der Verantwortung. Obgleich sie in diesem Fall mit 68 Prozent mehr als die Hälfte der Belegschaft stellten, blieben sie auch hier hinter ihrem Beschäftigtenanteil zurück. Insgesamt scheinen sich Frauen in den obersten Chefetagen positiv auf die Besetzung der zweiten Führungsebene mit Frauen auszuwirken.

Frauen haben einen großen Anteil am Beschäftigungszuwachs der vergangenen Jahre in den Betrieben Hessens. Allerdings bleiben sie in einigen Branchen sowie Positionen nach wie vor unterrepräsentiert. Mit verschiedenen Förderinstrumenten und Maßnahmen arbeiten Politik und Wirtschaft daran, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt weiter zu verbessern. Flexiblere Arbeitszeitgestaltung, familienfreundliche Teilzeitmodelle sowie betriebseigene Kindertagesstätten oder die finanzielle Beteiligung an den Betreuungskosten stellen auf diesem Weg wichtige Bausteine dar. Diese und weitere Instrumente gilt es (weiter) zu entwickeln, um eine vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Sosehr Gleichstellung ein Ziel an sich ist, gibt es auch wirtschaftliche Argumente für ein intensives Werben um weibliche Arbeitskräfte, lassen sich hier doch schlummernde Beschäftigungspotentiale noch stärker ausschöpfen.

### 5. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2018 (26. Welle) erstellt. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Mit der finanziellen Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sind seit 2001 repräsentative Auswertungen für Hessen möglich. Erhoben werden die Daten in Zusammenarbeit mit Kantar Deutschland GmbH (ehemals TNS Infratest Sozialforschung GmbH).

Der Report zu Frauen in Beschäftigung und Frauen in Führungspositionen in den Betrieben Hessens ist der dritte Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2018. Insgesamt wurden hierfür 1.046 Interviews in Betrieben in Hessen realisiert, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gelistet waren. Die erreichte Fallzahl ermöglicht repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Hierfür wurde die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung gewichtet.

Soweit nicht anders benannt, beziehen sich die im Report angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel.

### 6. Literatur

Bath, Johanna (2019): Der Girlboss Mythos - Die gesellschaftlichen und ökonomischen Perspektiven der Gender-Debatte. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte (BA) (2019): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018. Nürnberg.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Erfolgsfaktor Familie. <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/>, Abrufdatum: 07. August 2019.

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2019): Intersecting inequalities. Gender Equality Index. <http://eige.europa.eu>, Abrufdatum: 07. August 2019.

Fischer, Anna C./ Larsen, Christa (2019): Fachkräftesicherung durch betriebliche Aus- und Weiterbildung. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2018. [http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/06/IAB-Panel\\_HE\\_2018\\_Report\\_1.pdf](http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/06/IAB-Panel_HE_2018_Report_1.pdf), Abrufdatum: 09. August 2019.

Fischer, Anna C. / Larsen, Christa (2017): Frauenbeschäftigung und Frauen in Führungspositionen. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2016. [http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2017/07/IAB-Panel-Hessen\\_2016\\_02\\_Frauen.pdf](http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2017/07/IAB-Panel-Hessen_2016_02_Frauen.pdf), Abrufdatum: 09. August 2019.

Frodermann, Corinna / Bächmann, Ann-Christin / Hagen, Marina / Grunow, Daniela / Müller, Dana (2019): Familienfreundliche Personalpolitik – alles andere als „Gedöns“!, In: IAB-Forum 5. Juni 2019, <https://www.iab-forum.de/familienfreundliche-personalpolitik-alles-andere-als-gedoens/>, Abrufdatum: 9. August 2019.

Hansen, Nina Katrin / Hauff, Sven (2019): Talentmanagement – Trends, Herausforderungen und strategische Optionen. In: Busold, Matthias (Hrsg.): War for talents – Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten, 2. Aufl. Berlin: Springer, S. 35-46.

Hessisches Statistisches Landesamt (HSL) (2019a): Bevölkerung Hessens nach Altersgruppen und Geschlecht, <https://statistik.hessen.de/zahlen-fakten/bevoelkerung-gebiet-haushalte-familien/bevoelkerung/tabellen/#Gemeinden>, Abrufdatum: 07. August 2019.

Hessisches Statistisches Landesamt (HSL) (2019b): Zahl der Hochschulabschlüsse in Hessen 2018 so hoch wie nie. Pressemitteilung [[https://statistik.hessen.de/pressemitteilungen/pm\\_2082.html](https://statistik.hessen.de/pressemitteilungen/pm_2082.html)], Abrufdatum: 07. August 2019.

Kleinert, Corinna / Wölfel, Oliver (2018): Technologischer Wandel und Weiterbildungsteilnahme. In: Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung 47 (1), S.11-15.

Kracke, Nancy (2018): Ausbildungs(in)adäquanz als Mediator von Bildungserträgen – Unterwertige Beschäftigung und soziale Ungleichheit: Ein Forschungsüberblick. In: Sozialer Fortschritt, 67, S. 283-301.

Kreyenfeld, Michaela, und Esther Geisler (2006): Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. Eine Analyse mit den Mikrozensus 1991–2002. Zeitschrift für Familienforschung, 18. Jahrg., Heft 3: 333–360.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): Anteil der Akademikerinnen bei 30- bis 34-Jährigen doppelt so hoch wie vor einer Generation. PM Nr. 332, [[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18\\_332\\_217.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18_332_217.html)], Abrufdatum: 26. August 2019].

Statistisches Bundesamt (2012): Statistisches Bundesamt (Destatis), Autoren: Johanna Mischke, Christian Wingerter (2012) Veröffentlichung Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt Deutschland und Europa. Veröffentlichung, Wiesbaden.

Stecker, Christina / Schnettler, Sebastian (2018): Arbeitsmarkt und Demografie. In: Abraham, Martin / Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde. 3.Aufl., Wiesbaden: Springer VS, S. 437-478.

Stuth, Stefan (2017): Zusammenhänge zwischen Beruf und befristeter Beschäftigung, WISTA – Wirtschaft und Statistik, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, Iss. 1, S. 110-122.

Walter, Georg / Sattel, Ulrike (2019): Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: Apelt, Maja / Bode, Ingo / Hasse, Raimund / Meyer, Uli / Groddeck, Victoria V. / Wilkesmann, Maximiliane / Windeler, Arnold (Hrsg.): Handbuch Organisationssoziologie. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 1-14.

Werding, Martin (2019): Talente werden knapp: Perspektiven für den Arbeitsmarkt. In: Busold, Matthias (Hrsg.): War for talents – Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten, 2. Aufl. Berlin: Springer, S. 3-18.

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)

Frankfurt am Main, August 2019