

Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in hessischen Betrieben

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2022

Dominik Behr, Dr. Oliver Lauxen und Dr. Christa Larsen

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
1. Personalstruktur	3
1.1 Frauen sind nach wie vor überwiegend im Dienstleistungsbereich tätig.....	3
1.2 Anteil der beschäftigten Frauen mit akademischem Abschluss nimmt im Zeitverlauf zu	4
2. Atypische Beschäftigung	7
2.1 Frauen weiterhin mehrheitlich in Teilzeitbeschäftigung.....	7
2.2 Frauen sind häufiger geringfügig beschäftigt als Männer	8
2.3 Befristungsquote von Frauen und Männern gleicht sich an.....	9
3. Führungspositionen nach Geschlecht	11
3.1 Anteil der Frauen in geschäftsführender Position bleibt auf niedrigem Niveau	11
3.2 Frauenanteil auf erster und zweiter Führungsebene stagniert	12
4. Führung in Teilzeit	15
4.1 Gut jede fünfte weibliche Führungskraft in Teilzeit tätig.....	15
4.2 Möglichkeit zur Führung in Teilzeit in Öffentlicher Verwaltung am häufigsten.....	15
4.3 Anteil an weiblichen Teilzeitführungskräften verstärkt in kleineren Betrieben.....	16
5. Weiterbildungsquote	18
5.1 Frauen profitieren häufiger von betrieblicher Weiterbildung als Männer	18
5.2 Geschlechtsspezifische Unterschiede in betrieblicher Weiterbildung in den Sonstigen Dienstleistungen am höchsten	18
5.3 Weiterbildungsquote weiblicher Beschäftigter in Kleinbetrieben am höchsten.....	19
6. Resümee	20
7. Methodische Hinweise	22
8. Literatur	23

Einleitung

Im vergangenen Jahrzehnt nahm die die Erwerbsbeteiligung – mit Ausnahme eines kurzzeitigen coronabedingten Rückgangs – von sowohl Frauen als auch Männern deutlich zu. Obwohl der Anstieg der Erwerbsquote von Frauen in diesem Zeitraum positiv ausgefallen ist, lag der Anteil der erwerbstätigen Frauen im Alter von 15 bis 65 mit 75,3 Prozent auch im Jahr 2022 noch weit unter dem der Männer (83,5 Prozent) (BA 2023). Dabei zeigen sich weiterhin deutliche Unterschiede in der Beschäftigungssituation beider Geschlechter, die im vorliegenden Report auch mit Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre auf dem hessischen Arbeitsmarkt behandelt werden. Hierfür werden Ausmaß, Struktur und Entwicklung der Frauenbeschäftigung sowie die geschlechtsspezifische Verteilung auf Qualifikationsgruppen und atypische Beschäftigungsformen analysiert. Ein besonderes Augenmerk gilt der Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben und betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen. Um den Rückgang der Erwerbspersonen im Zuge der demografischen Entwicklung zu minimieren, stellen Frauen eine der zentralen Personengruppen dar, deren Potenziale für den Arbeitsmarkt noch nicht vollständig erschlossen sind (Demireva et al. 2023).

Frauen gehen nach wie vor seltener einer Vollzeitstelle nach als Männer: Während deutschlandweit der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtigen Vollzeitstellen im Jahr 2022 bei lediglich einem Drittel lag, besetzten sie gleichzeitig 78 Prozent der Teilzeitstellen und 65 Prozent der ausschließlich geringfügig entlohnten Arbeitsplätze (BA 2023). Im Zuge der gesellschaftlich induzierten Rollenverteilung sind es nach wie vor Frauen, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Teilzeitstelle während oder nach längerer Pause wegen der Kinderbetreuung aufnehmen (Demireva et al. 2023). Über einen längeren Zeitraum ausgeführte Teilzeittätigkeiten führen dabei nicht nur zu langsameren Lohnzuwächsen, sondern auch zu geringeren Karriere- bzw. Aufstiegschancen bei gleicher Qualifikation (Fischer & Larsen 2017). Frauen blieben in der Vergangenheit auch deshalb sowohl in privatwirtschaftlichen Betrieben als auch im öffentlichen Sektor auf der obersten und der zweiten Führungsebene unterrepräsentiert (Kohaut & Möller 2022).

Ein weiterer zentraler Unterschied zwischen den Beschäftigungssituationen von Frauen und Männern lässt sich in der geschlechtsspezifischen Berufswahl identifizieren. Sogenannte „Frauenberufe“ können dabei insbesondere dem personenbezogenen Dienstleistungsbereich sowie Gastronomie und Handel zugeordnet werden. Männer hingegen gehen stärker in gewerblich-technische Berufe, wie bspw. den MINT-Bereich. Daraus resultiert nicht nur ein geschlechtersegregierter Arbeitsmarkt, sondern auch eine größere Entgeltungleichheit, da gewerblich-technische Berufe im Schnitt besser entlohnt werden als die häufig im öffentlichen Bereich angesiedelten Dienstleistungsberufe (IWAK 2022). Dabei waren in der jüngeren Vergangenheit ein Großteil der Dienstleistungssektoren und damit häufig frauendominierte Berufsgruppen durch Folgen der Corona-Krise in Form von Beschäftigungsrückgang und Kurzarbeit betroffen. Auswirkungen durch den Ukrainekrieg zeigen sich hingegen stärker in industriellen Berufen, die eher männlich geprägt sind (BA 2023).

In der diesjährigen Auswertung des IAB-Betriebspanels soll unter dem Rahmenthema „Beschäftigung und betriebliches Verhalten hessischer Betriebe in Krisenzeiten“ genauer eruiert werden, in welchen Dimensionen betrieblichen Handelns sich während der Krisenjahre Veränderungen ergeben haben und an welchen Stellen an bewährtem Verhalten festgehalten wird. Allerdings sind mit Blick auf die geschlechtsspezifische Beschäftigungssituation im vorliegenden vierten Report auch langfristige strukturelle Veränderungen von großem Interesse. Im ersten Report standen die wirtschaftliche Lage und die Auswirkungen durch den Ukrainekrieg im Fokus. Der zweite Report befasste sich mit dem Aus- und Weiterbildungsverhalten der Betriebe. Der dritte Report fokussierte die demografischen und krisenbedingten Folgen für Personalbewegungen und -bedarfe in hessischen Betrieben.

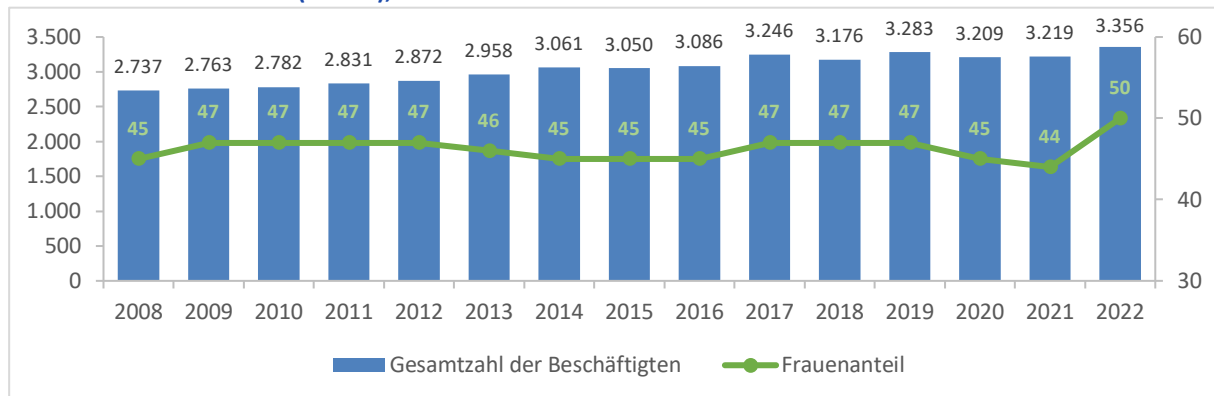
1. Personalstruktur

Um spezifische Herausforderungen der betrieblichen Beschäftigungs- und Geschlechterpolitik herauszuarbeiten, gibt das folgende Kapitel zunächst einen Überblick über die Beschäftigungsstruktur in den hessischen Betrieben. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf der geschlechtsspezifischen Verteilung von Beschäftigten auf Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen sowie auf Unterschieden in der Qualifikationsstruktur.

1.1 Frauen sind nach wie vor überwiegend im Dienstleistungsbereich tätig

Die hochgerechnete Gesamtzahl der Beschäftigten lag in Hessen im Jahr 2022 laut den Daten des IAB-Betriebspanel bei 3,356 Millionen und ist damit im Vergleich zu den beiden pandemiegeprägten Vorjahren gestiegen (vgl. Abb. 1). Der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen stieg dabei auf 50 Prozent. Auch wenn der Anstieg im Zeitverlauf hoch erscheint, könnte eine positive Beschäftigungsentwicklung unter anderem für eine vermehrte Erwerbsaufnahme jener Frauen sprechen, die während der Pandemie für familiäre Sorgearbeiten beruflich kürzertraten. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass ein äquivalenter Anteil beider Geschlechter an allen Erwerbstätigen aufgrund der starken Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung bei weiblichen Beschäftigten nicht bedeutet, dass Frauen in gleichem zeitlichen Umfang am Erwerbsleben teilnehmen wie dies Männer tun (siehe Kapitel 2.1).

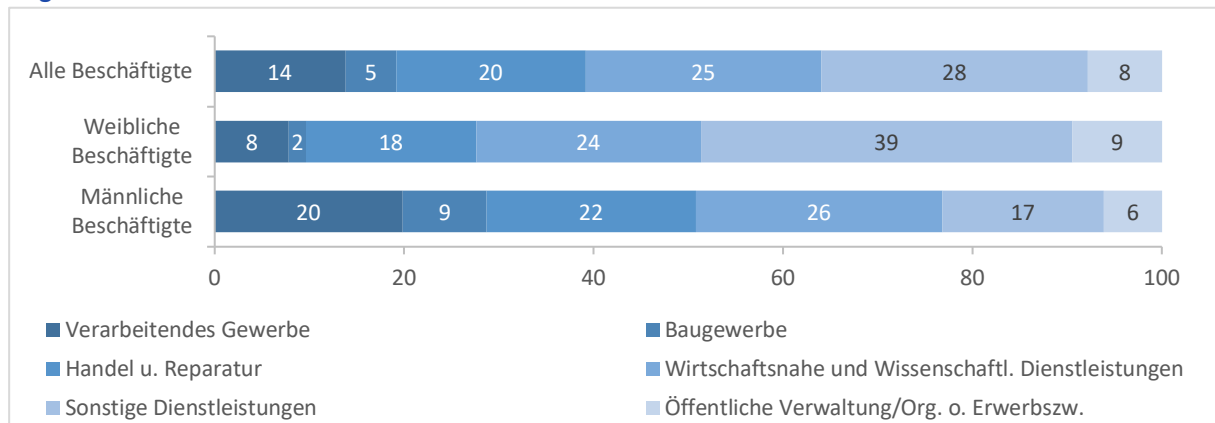
Abb. 1: Gesamtzahl der Beschäftigten und Frauenanteil an allen Beschäftigten in Hessen 2008-2022, hochgerechnete absolute Zahlen (in Tsd.), Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2022, eigene Berechnungen.

Frauen und Männer verteilen sich zudem ungleich auf die verschiedenen Wirtschaftszweige. Abbildung 2 bestätigt das Bild des in der Einleitung beschriebenen, geschlechtersegregierten Arbeitsmarktes. Frauen waren in 2022 – wie in den Vorjahren – insbesondere im Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen stark vertreten, der unter anderem die Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufe umfasst. Außerdem gab es überdurchschnittlich viele weibliche Beschäftigte in der Öffentlichen Verwaltung bzw. den Organisationen ohne Erwerbszweck. Betriebe der Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie in Handel und Reparatur tätige Betriebe beschäftigten ebenfalls vergleichsweise viele Frauen, wobei im letztgenannten Wirtschaftszweig davon auszugehen ist, dass Frauen deutlich stärker in den (Einzel)Handels- als in den Reparaturbetrieben vertreten waren. Männer hingegen verteilten sich überdurchschnittlich stark auf die gewerblichen Wirtschaftszweige Verarbeiten des Gewerbe und Baugewerbe.

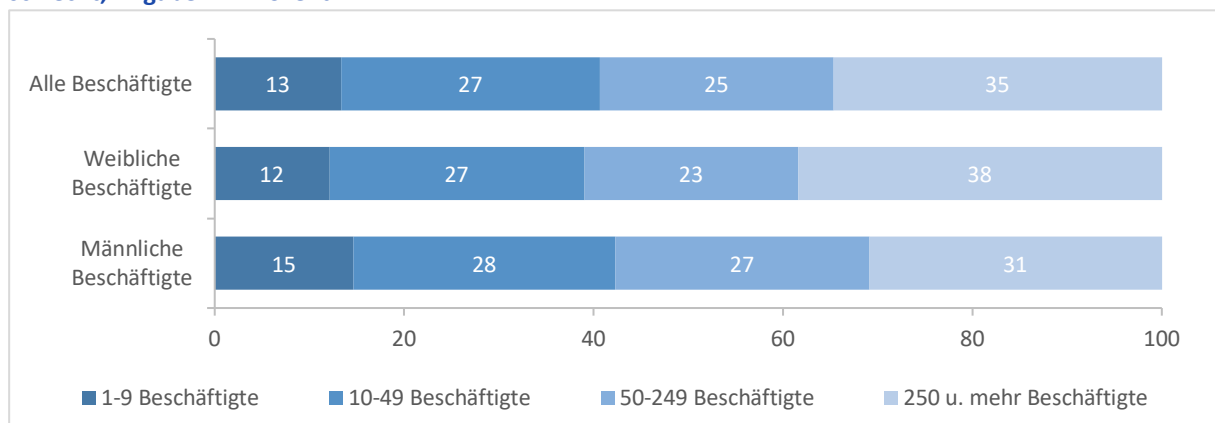
Abb. 2: Verteilung der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2022 auf die Wirtschaftszweige, nach Geschlecht, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Zum 30.06.2022 ging ein gutes Drittel der Beschäftigten in Hessen einer Tätigkeit in einem Großbetrieb, jeweils etwa ein Viertel in einem Klein- oder mittelgroßen Betrieb und nur 13 Prozent in einem Kleinstbetrieb nach (vgl. Abb. 3). Im Gegensatz zu den Auswertungen der Vorjahre verteilten sich weibliche Beschäftigte dabei häufig auf Großbetriebe. Eine mögliche Erklärung dafür könnte die wachsende Anzahl an Hochschulabsolventinnen sein, die als Hochqualifizierte oft in Großbetriebe einmünden (siehe Kapitel 1.2; vgl. auch IWAK 2022).

Abb. 3: Verteilung der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2022 auf die Betriebsgrößenklassen, nach Geschlecht, Angaben in Prozent



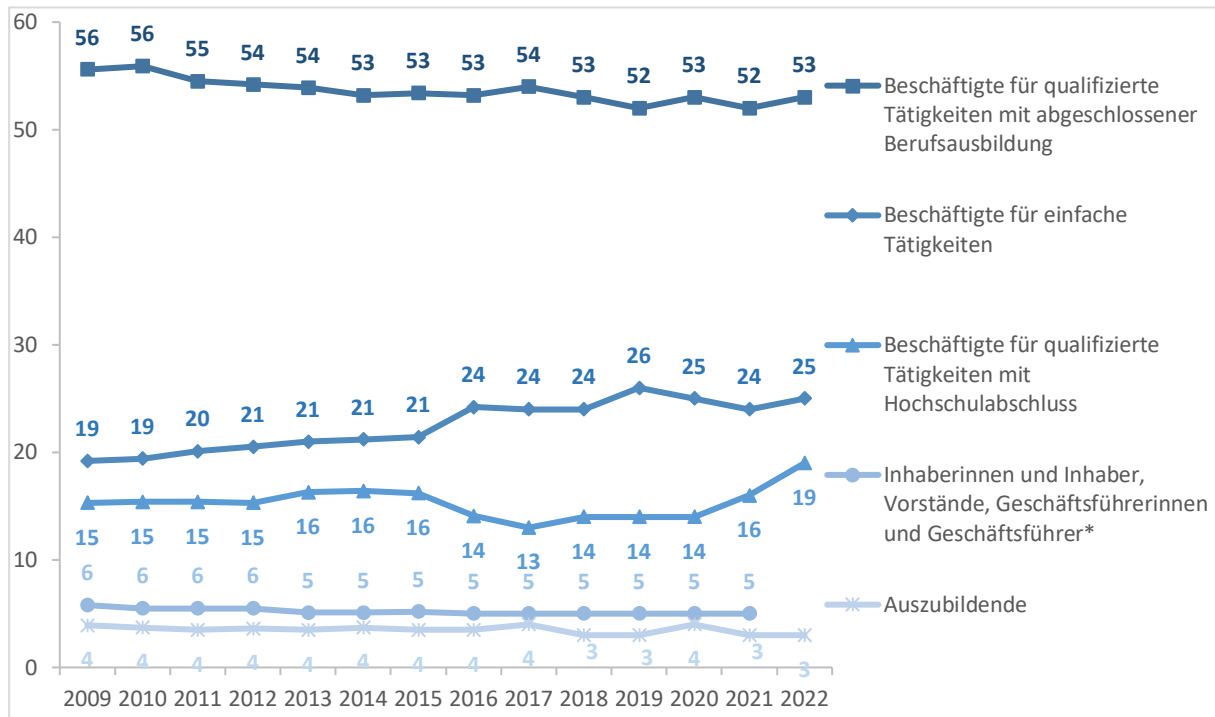
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

1.2 Anteil der beschäftigten Frauen mit akademischem Abschluss nimmt im Zeitverlauf zu

Anforderungen an die Beschäftigten und damit auch die Struktur der Belegschaften können sich durch Veränderungen in der Arbeitswelt und in konkreten Arbeitszusammenhängen im Zeitverlauf verändern. Im letzten Jahrzehnt ging die Mehrheit der Beschäftigten in Hessen einer qualifizierten Tätigkeit mit abgeschlossener Berufsausbildung nach, im Jahr 2022 befanden sich 53 Prozent in einer entsprechenden Beschäftigung (vgl. Abb. 4). Ein Viertel der Erwerbtätigen übte einen Beruf für eine einfache Tätigkeit, knapp ein Fünftel eine Tätigkeit, die einen Hochschulabschluss erfordert, aus. Während sich für die Qualifikationsniveaus der Berufsausbildung und der einfachen Tätigkeiten im Vergleich zum Vorjahr kaum etwas veränderte, ist für den Anteil der Hochqualifizierten ein deutlicher Anstieg zu beobachten. Bis zum vergangenen Jahr wurden im Kontext der Qualifikationsniveaus auch die tätigen Inhaberinnen und Inhaber, Vorstände sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer erfasst, deren

Anteil bei etwa fünf Prozent lag. Es ist davon auszugehen, dass sich an der Qualifikationsstruktur in 2022 kaum etwas geändert hat, sich aber die fünf Prozent dieses Qualifikationsniveaus in den Befragungen in 2022 primär auf das höchste Qualifikationsniveau der Personen mit Hochschulabschluss verteilen. Des Weiteren befanden sich zum 30.06.2022 drei Prozent der Erwerbstätigen in einer Berufsausbildung. Der Anteil der Beamtenanwärterinnen und -anwärter lag im Zeitverlauf stets unter einem Prozent und wird deshalb in der Darstellung nicht abgebildet.

Abb. 4: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen zum jeweils 30.06. in den Jahren 2009-2022, Angaben in Prozent

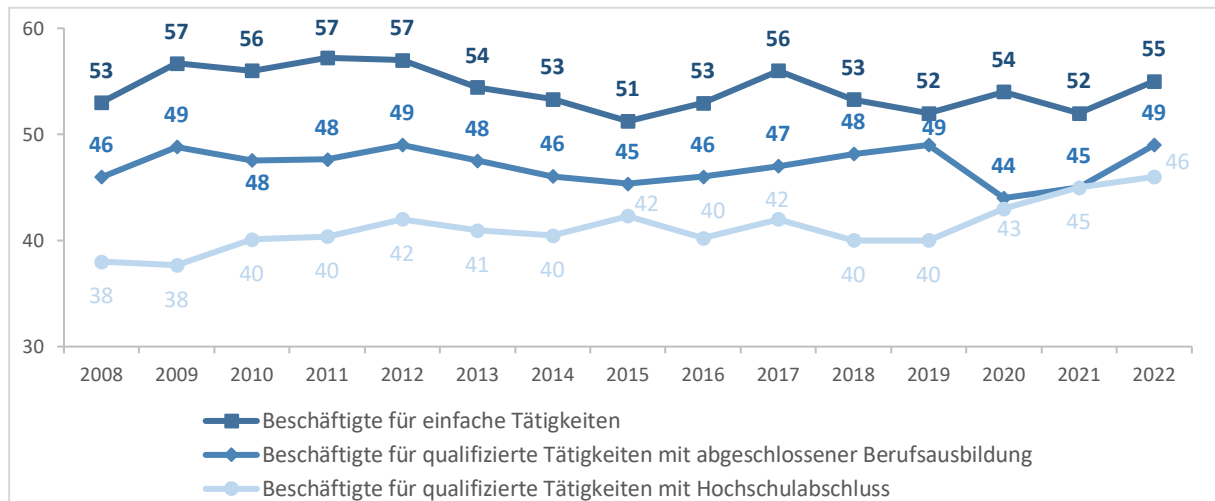


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2022, eigene Berechnungen.

*Für die Abfrage der Verteilung der Beschäftigten auf die Beschäftigtengruppen wurden Inhaberinnen und Inhaber, Vorstände und Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer bis zum Jahr 2021 als eigene Gruppe erfragt. In den Befragungen zu 2022 ist diese Gruppe erstmals in den anderen Beschäftigtengruppen mitinbegriffen.

Der Frauenanteil der Beschäftigten ist zum Jahr 2022 auf allen Qualifikationsniveaus gestiegen (vgl. Abb. 5). Der Zeitstrahl für die Hochschulabschlüsse zeigt eine erhebliche Zunahme an Akademikerinnen seit 2008 auf dem hessischen Arbeitsmarkt, deren Anteil in 2022 mit 46 Prozent einen neuen Höchstwert erreichte. Es ist davon auszugehen, dass die hohe Anzahl der Hochschulabschlüsse von Frauen auch in den kommenden Jahren zu einem sukzessiven Anstieg von Akademikerinnen auf dem hessischen Arbeitsmarkt führen wird (vgl. auch IWAK 2022). Der Frauenanteil der Personen mit Berufsausbildung bewegte sich in den Vorpandemiejahren knapp unter der Hälfte, brach aber im Jahr 2020 zum ersten Mal seit fünf Jahren ein. Dabei ist nicht auszuschließen, dass sich Pandemieauswirkungen in den stark betroffenen, eher frauendominierten Wirtschaftszweigen als dafür ursächlich erweisen. Zum 30.06.2022 war wieder fast die Hälfte der Stellen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, von Frauen besetzt. Arbeitsstellen für einfache Tätigkeiten waren seit Erfassungsbeginn überdurchschnittlich häufig von Frauen besetzt. Die Ausführung einfacher Tätigkeiten wurde während der Corona-Krise weniger nachgefragt (Behr et al. 2023), gleichzeitig bauten Betriebe eher geringfügige Beschäftigungen ab, die überdurchschnittlich häufig von Frauen besetzt waren (siehe Kapitel 2.2). Der zum Jahr 2022 zunehmende Frauenanteil auf diesem und auch auf anderen Tätigkeitsniveaus könnte aber auch an die Berufswiederaufnahme von Frauen geknüpft sein, die eine entsprechende Tätigkeit für familiäre Betreuungsaufgaben während der Pandemie unterbrochen hatten.

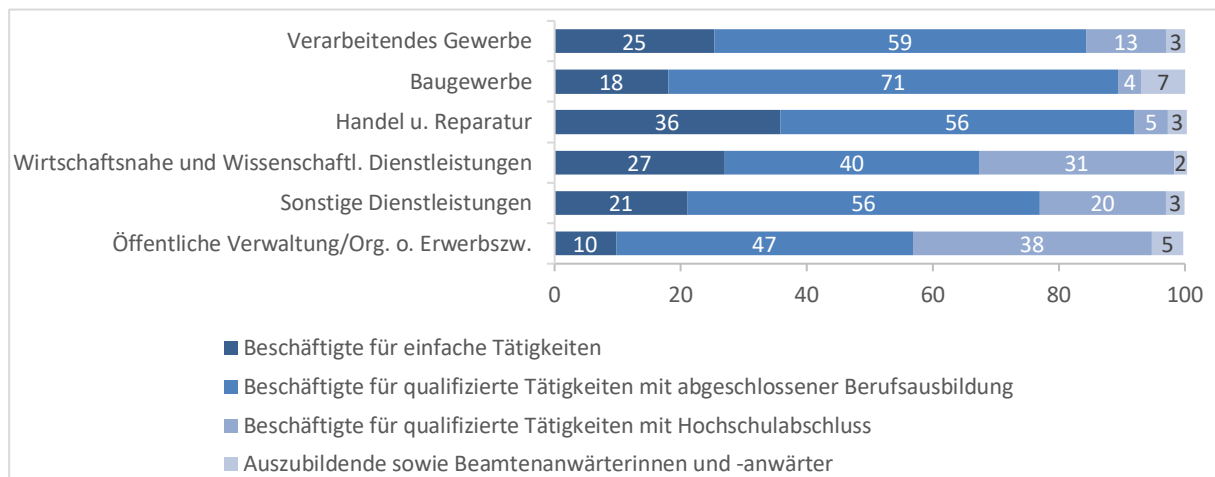
Abb. 5: Frauenanteil je Tätigkeitsniveau in Hessen zum jeweils 30.06. in den Jahren 2009-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2022, eigene Berechnungen.

Die Qualifikationsstrukturen unterschieden sich je nach Wirtschaftszweig. Während Berufe im Baugewerbe überwiegend eine Berufsausbildung voraussetzten, gab es insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung bzw. den Organisationen ohne Erwerbszweck sowie den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen hohe Akademikerinnen- und Akademikerquoten (vgl. Abb. 6).

Abb. 6: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen zum 30.06.2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

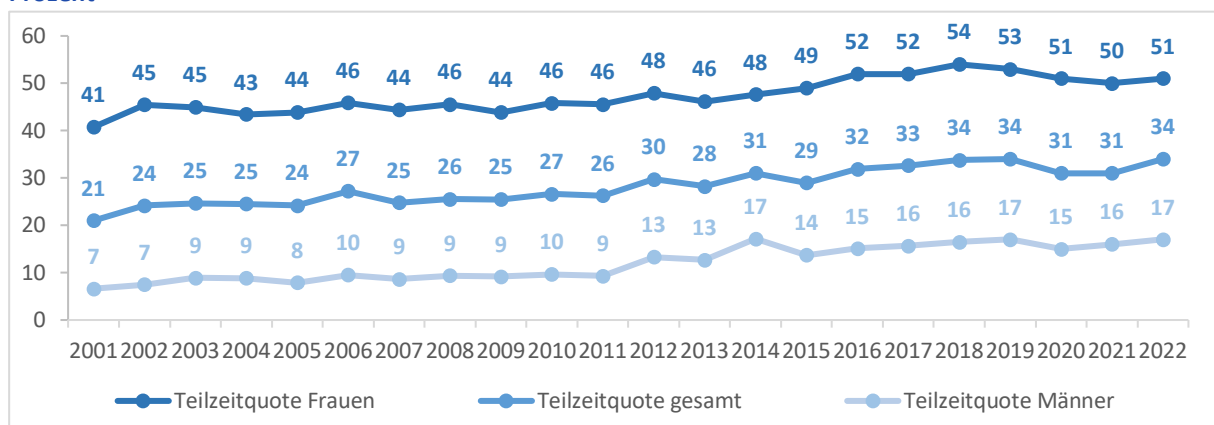
2. Atypische Beschäftigung

Neben dem sogenannten Normalarbeitsverhältnis, d. h. einer abhängigen, unbefristeten und sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung, haben sich im Zuge der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes eine Reihe weiterer Beschäftigungsformen etabliert. Zu den sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen in erster Linie Teilzeitbeschäftigung, die geringfügige Beschäftigung sowie die befristete Beschäftigung. In Kapitel 2 wird eine geschlechterdifferenzierte Analyse dieser Beschäftigungsformen vorgenommen.

2.1 Frauen weiterhin mehrheitlich in Teilzeitbeschäftigung

Neben Normalarbeitsverhältnissen sind Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit¹ in Hessen weit verbreitet. In 2022 beschäftigten knapp vier von fünf Betrieben mindestens eine Person in Teilzeit, einschließlich geringfügig Beschäftigter. Im längerfristigen Trend haben sich Arbeitsmodelle in Teilzeit verbreitet: Im Jahr 2001 wurde laut den Daten des IAB-Betriebspanels gut jede fünfte, in 2022 etwa jede dritte Arbeitsstelle in Hessen in Teilzeit ausgeübt (vgl. Abb. 7). Der Zeitstrahl der Teilzeitquote weiblicher Beschäftigter verdeutlicht, dass die Reduktion der Arbeitsstunden in einem Teilzeitmodell weitestgehend von Frauen praktiziert wird. Gut die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen ging zum 30.06.2022 einer Arbeit in Teilzeit nach, damit entfielen insgesamt drei Viertel aller Teilzeitstellen auf weibliche Beschäftigte. Die Teilzeitquote der männlicher Beschäftigten lag hingegen nur bei 17 Prozent. Im Zeitraum der Panelbeobachtungen nahm die Teilzeitquote der Frauen um zehn Prozentpunkte zu. In Anbetracht der parallel gestiegenen Frauenbeschäftigung lässt dies vermuten, dass zwar grundsätzlich immer mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, dieser Beschäftigungszuwachs aber in hohem Maße in Teilzeit stattfindet.

Abb. 7: Teilzeitquote in Hessen zum jeweils 30.06. in den Jahren 2001-2022, nach Geschlecht, Angaben in Prozent

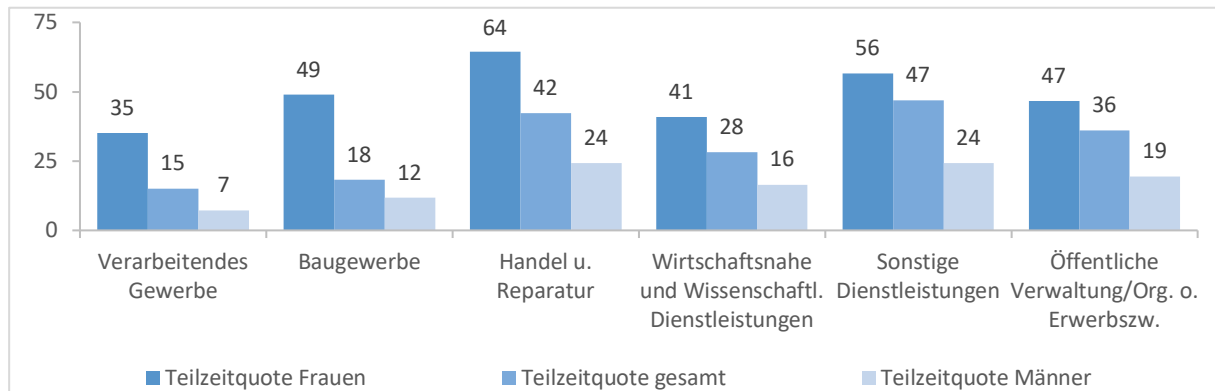


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen.

Die Teilzeitquote von Frauen überstieg dabei wirtschaftszweigsübergreifend die der Männer (vgl. Abb. 8). Überdurchschnittlich hohe Beschäftigtenanteile in Teilzeit waren in den besonders frauendominierten Wirtschaftszweigen aus den Sonstigen Dienstleitungen sowie aus Handel und Reparatur zu finden. In stärker männlich geprägten Wirtschaftszweigen wie dem Baugewerbe und dem Verarbeitenden Gewerbe lagen die Teilzeitquoten insgesamt sehr niedrig. Von den vergleichsweise geringen Zahlen von Frauen in deren Belegschaften befanden sich dennoch knapp die Hälfte bzw. gut ein Drittel in einer Teilzeitbeschäftigung.

¹ Als Teilzeitbeschäftigte gelten im IAB-Betriebspanel diejenigen Beschäftigten, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als auf einer Vollzeitstelle im gleichen Betrieb.

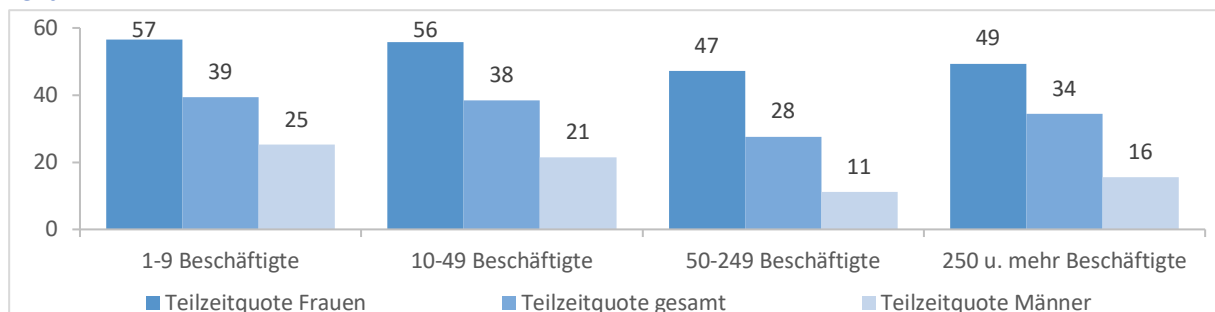
Abb. 8: Teilzeitquote in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

In Kleinst- und Kleinbetrieben scheint Teilzeitbeschäftigung im Betriebsgrößenvergleich am stärksten verbreitet gewesen zu sein (vgl. Abb. 9). Knapp zwei von fünf aller Beschäftigten bzw. deutlich mehr als die Hälfte der Frauen arbeiteten hier in Teilzeit. Am wenigsten zum Einsatz kam dieses Arbeitszeitmodell in mittelgroßen Betrieben.

Abb. 9: Teilzeitquote in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

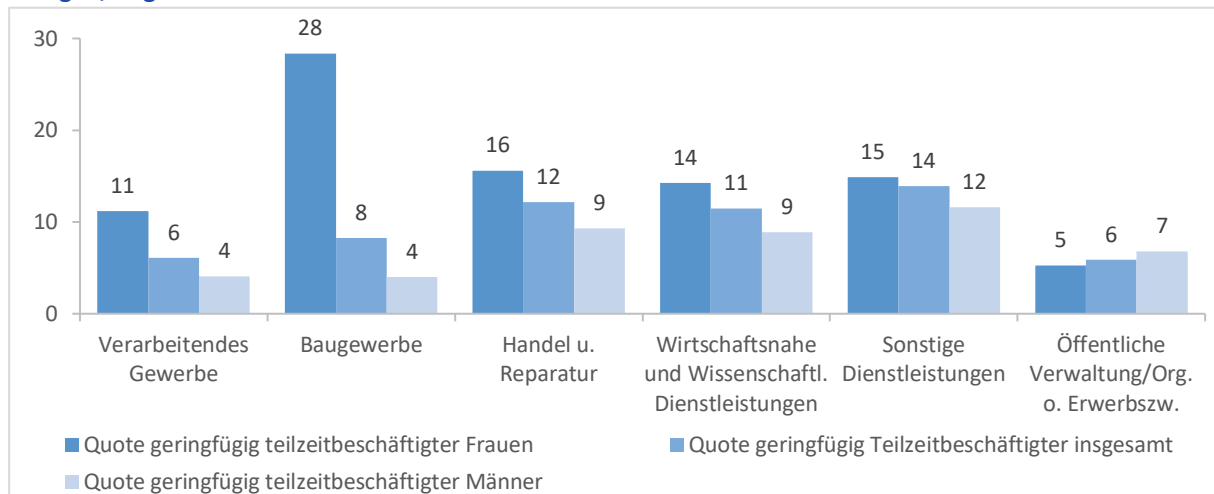
2.2 Frauen sind häufiger geringfügig beschäftigt als Männer

Wie die vorangegangenen Auswertungen zur Teilzeitbeschäftigung vermuten ließen, zeichnet sich ein ähnliches Bild in der geschlechtsdifferenzierten Betrachtung von geringfügig Teilzeitbeschäftigten². Insgesamt gingen Mitte des Jahres 2022 zwölf Prozent der Erwerbstätigen in Hessen einer Beschäftigung im Minijob nach, der Anteil der Frauen in geringfügiger Beschäftigung lag mit 14 Prozent über dem der Männer (acht Prozent).

Im Vergleich der Quoten geringfügig Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen lassen sich ähnliche Muster wie in Kapitel 2.1 erkennen (vgl. Abb. 10). Hohe Belegschaftsteile im Minijob konnten für die Dienstleistungssektoren sowie für in Handel und Reparatur tätige Betriebe identifiziert werden, fast überall übertrafen die Frauen- deutlich die Männerquoten. Auffälligkeiten ergeben sich einerseits für das Baugewerbe, in dem von der geringen Frauenanzahl im Wirtschaftszweig außerordentlich viele einer Beschäftigung im Minijob nachgingen. In der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck befanden sich andererseits mit sechs Prozent hingegen nur sehr wenige Personen in einer geringfügigen Beschäftigung; hier lag die Männerquote sogar über jener der Frauen.

² Die Abfrage zu den Beschäftigten erfolgte für den Zeitpunkt 30.06.2022 und lag somit noch vor der gesetzlichen Erhöhung des Minijobs.

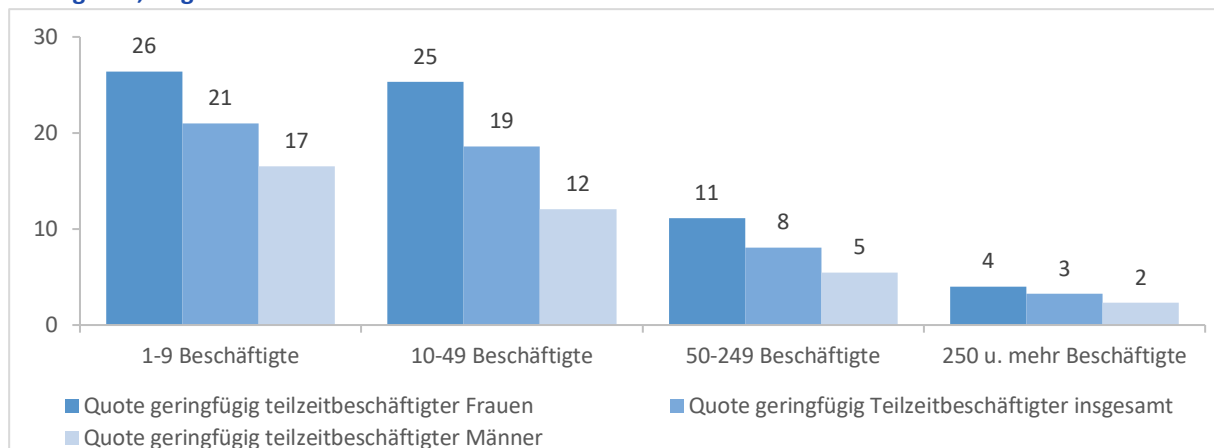
Abb. 10: Quote geringfügig Beschäftigter in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Differenziert nach Betriebsgröße scheint der Anteil der Minijobberinnen und -jobber an den Belegschaften mit steigender Betriebsgröße abgenommen zu haben, wobei sich die Quoten geringfügig beschäftigter Frauen jeweils deutlich über den Männerquoten befanden (vgl. Abb. 11).

Abb. 11: Quote geringfügig Beschäftigter in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

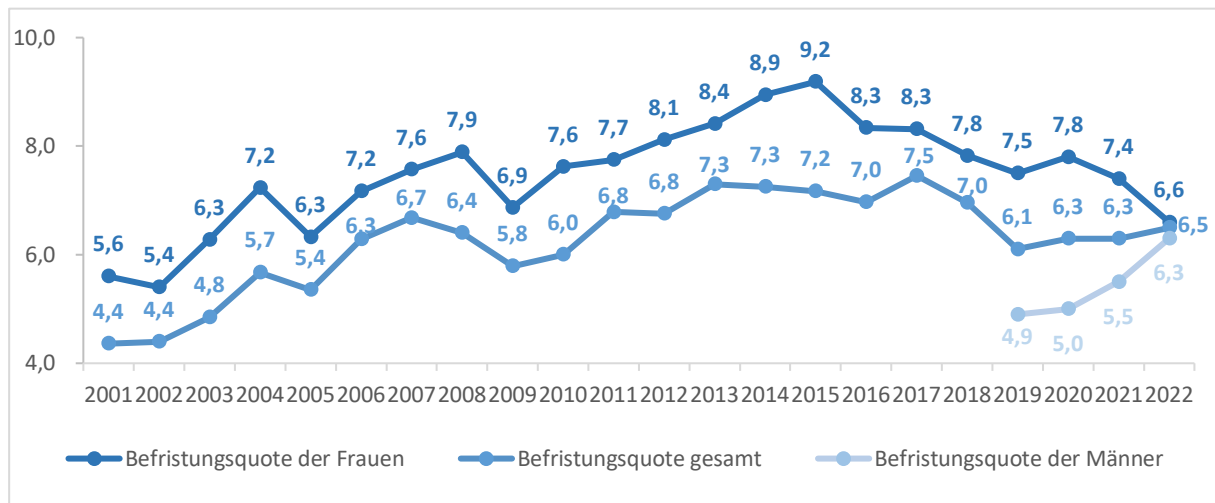
2.3 Befristungsquote von Frauen und Männern gleicht sich an

Während die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung je nach Lebenssituation bewusst getroffen werden kann, dürfte dies bei einer Befristung nur in Ausnahmefällen zutreffen. Vielmehr stellt diese ein betriebliches Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitsbeziehung zwischen Betrieb und Beschäftigten dar. Das Beschäftigungsverhältnis endet automatisch zu einem vorher definierten Zeitpunkt, wie es bspw. in einer Elternzeitvertretung der Fall ist. Mit befristeten Arbeitsverträgen geht also auch eine größere Beschäftigungsunsicherheit einher.

Befristete Arbeitsverhältnisse haben in Hessen von Beginn der Panelbeobachtungen bis zum Höhepunkt in 2017 tendenziell zugenommen, waren dann aber rückläufig und pendelten sich in den letzten vier Jahren zwischen 6,1 und 6,5 Prozent ein (vgl. Abb. 12). Frauen waren dabei seit Erfassungsbeginn stets häufiger von Befristungen und damit verknüpften Beschäftigungsunsicherheiten betroffen als Männer. Ins Auge springt, dass die Befristungsquote der Frauen in den letzten zwei Jahren abnahm,

während der hessische Durchschnitt und damit auch die Quote der Männer gestiegen ist. Dadurch ergaben sich erstmals nahezu ausgeglichene Befristungsquoten für Frauen (6,6 Prozent) und Männer (6,3 Prozent). Allerdings bedeutet dies nicht automatisch, dass weniger Frauen befristet eingestellt wurden. Viel mehr hat sich gezeigt, dass befristete Arbeitsverträge während der Corona-Pandemie öfter nicht verlängert wurden (Behr et al. 2023). Dienstleistungssektoren, in denen überdurchschnittlich viele befristete Arbeitsstellen bestehen, waren besonders von den Pandemiefolgen betroffen und haben vermutlich auch deshalb befristete Arbeitsverträge zunächst auslaufen lassen. Hohe Frauenanteile wie bspw. im stark betroffenen Kulturbereich führten also wahrscheinlich auch dazu, dass weibliche Beschäftigte ihre befristeten Arbeitsverhältnisse häufiger nicht verlängern konnten.

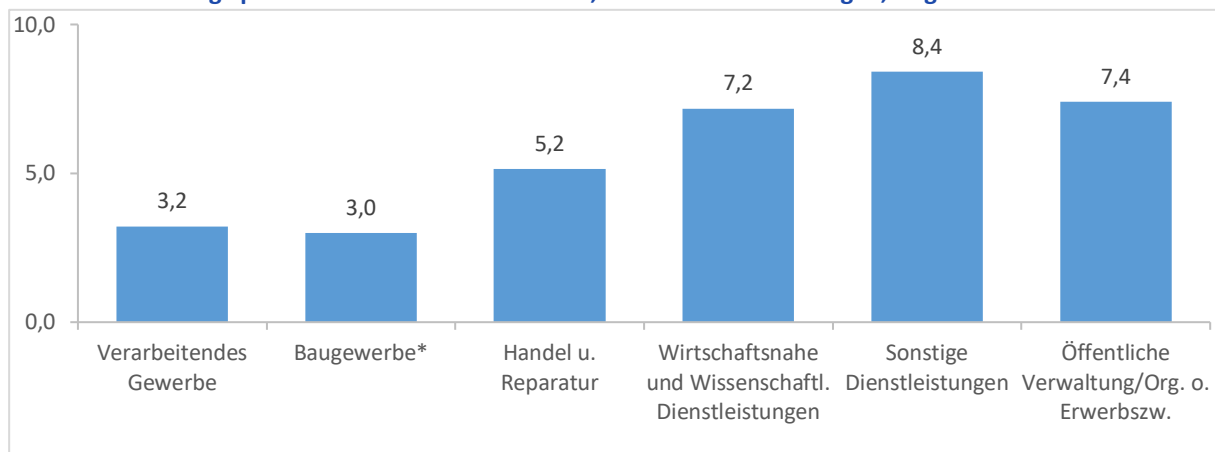
Abb. 12: Befristungsquote in Hessen zum jeweils 30.06. in den Jahren 2001-2022, nach Geschlecht, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2022, eigene Berechnungen.

Abbildung 13 bestätigt das Muster, dass in Wirtschaftszweigen mit höheren Frauenanteilen auch gleichzeitig mehr befristete Arbeitsverhältnisse bestanden. Gerade in den deutlich frauendominierten Belegschaften aus Betrieben, die Sonstige Dienstleistungen anbieten, lag die Befristungsquote im Jahr 2022 – wie in den Vorjahren – mit 8,4 Prozent am höchsten. Ein ähnliches Bild, zeichnete sich auch in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck ab. Im Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe scheinen hingegen nur vergleichsweise wenig Beschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis tätig gewesen zu sein.

Abb. 13: Befristungsquote in Hessen zum 30.06.2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

*Für das Baugewerbe kann aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

3. Führungspositionen nach Geschlecht

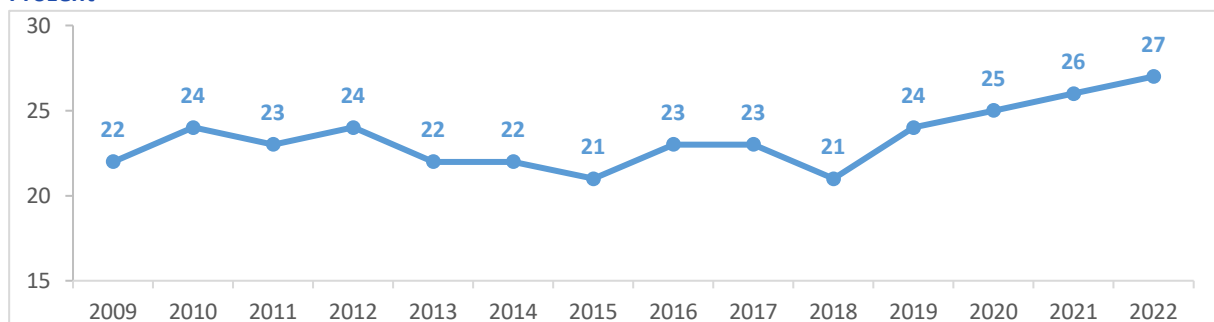
Obwohl es das erklärte Ziel vieler politischer und gesellschaftlicher Akteure ist, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, stellt sich insbesondere die Gleichstellung in Führungspositionen als ein ausgesprochen langwieriger Prozess dar. Zur genaueren Untersuchung wird im Folgenden zunächst ein Blick auf den Anteil der Frauen an allen Inhaberinnen und Inhabern, Vorständen sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern und deren Vertretung in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen geworfen. Anschließend erfolgt eine differenziertere Betrachtung nach der ersten und der zweiten Führungsebene in den Betrieben in Hessen.

3.1 Anteil der Frauen in geschäftsführender Position bleibt auf niedrigem Niveau

Im vergangenen Jahrzehnt waren konstant etwa fünf Prozent aller Erwerbstätigen in Hessen als Inhaberin bzw. Inhaber, Vorstand oder als Geschäftsführerin bzw. Geschäftsführer tätig. Im Geschlechtervergleich lag die Männerquote (7,4 Prozent aller erwerbstätigen Männer) auch im Jahr 2022 deutlich über der Frauenquote (2,7 Prozent aller erwerbstätigen Frauen).

Daraus folgt, dass zum 30.06.2022 27 Prozent der Führungspositionen von Frauen besetzt waren (vgl. Abb. 14). Ihr Anteil ist in den letzten Jahren zwar leicht gestiegen, im längerfristigen Vergleich stellt sich die Veränderung allerdings nur gering dar.

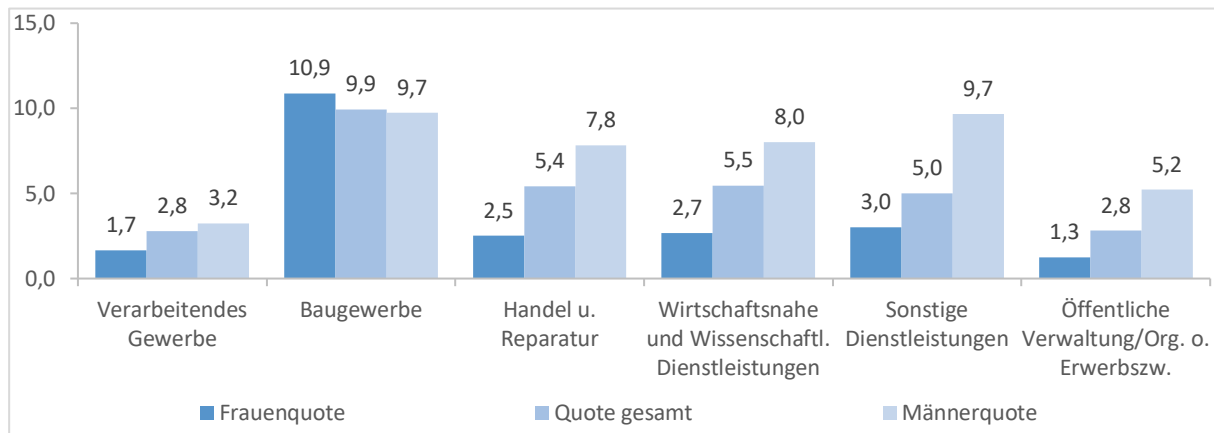
Abb. 14: Frauenanteil an allen tätigen Inhaberinnen und Inhabern, Vorständen sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern in den Betrieben in Hessen zum jeweils 30.06. in den Jahren 2009-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2022, eigene Berechnungen.

Wirtschaftszweige können sich in ihren Strukturen insbesondere mit Blick darauf unterscheiden, ob ihnen vermehrt kleinere oder größere Betriebe zugeordnet werden. Mehr kleine Betriebe bedeuten in der Regel, dass auch mehr Personen im Wirtschaftszweig einer geschäftsführenden Position nachgehen. So war zum 30.06.2022 im Baugewerbe etwa jede zehnte Person als Inhaberin oder Inhaber, Vorstand oder Geschäftsführerin bzw. Geschäftsführer tätig, im Verarbeitenden Gewerbe und der Öffentlichen Verwaltung hingegen nur knapp drei Prozent (vgl. Abb. 15). Mit Ausnahme des Baugewerbes zeigt sich eine deutliche Spanne zwischen den weiblichen und männlichen Beschäftigten in den Wirtschaftszweigen, die eine Führungsposition innehaben. Die größte Differenz lässt sich tatsächlich in den stark weiblich geprägten Sonstigen Dienstleistungen beobachten, in denen etwa jeder zehnte dort beschäftigte Mann und nur drei Prozent der Frauen eine geschäftsführende Rolle hatten. Im Baugewerbe waren wie in den Vorjahren am wenigsten Frauen beschäftigt, allerdings gingen elf Prozent der weiblichen Erwerbstätigen hier einer Funktion als Inhaberin, Vorstand oder Geschäftsführerin nach. Eine mögliche Erklärung dafür könnte die Betriebsgrößenstruktur im Wirtschaftszweig darstellen. Durch die vielen kleinen, vermutlich stärker familiär geprägten Betriebe treten potenziell mehr weibliche Familienangehörige eine Betriebsnachfolge in eine geschäftsführende Position an.

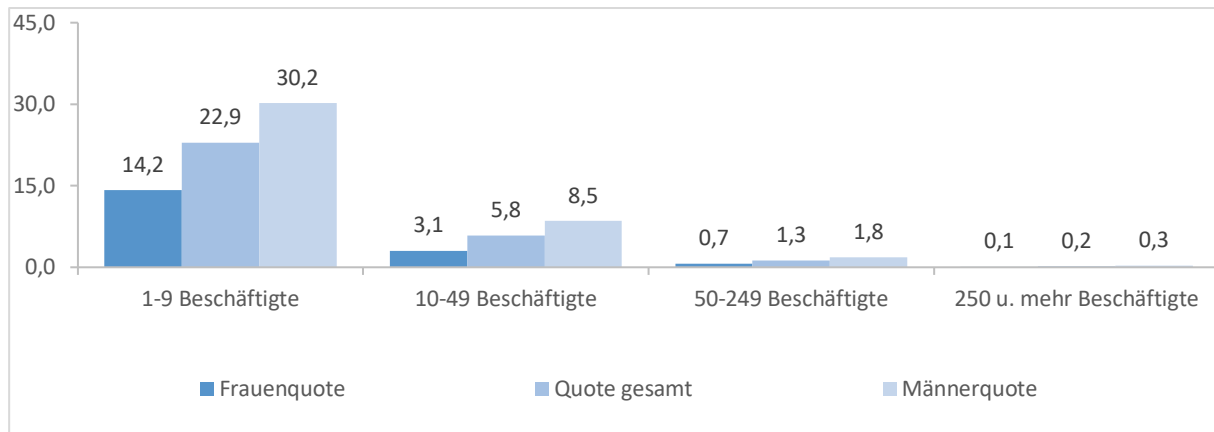
Abb. 15: Quote der tätigen Inhaberinnen und Inhaber, Vorstände sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer in den Betrieben in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

Wie zuvor beschrieben, nahm der Anteil aller Inhaberinnen und Inhaber, Vorstände sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer an den Belegschaften mit steigender Betriebsgröße ab (vgl. Abb. 16). Dabei überstiegen die Männerquoten jeweils die der weiblichen Beschäftigten.

Abb. 16: Quote der tätigen Inhaberinnen und Inhaber, Vorstände sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer in den Betrieben in Hessen zum 30.06.2022, nach Geschlecht und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



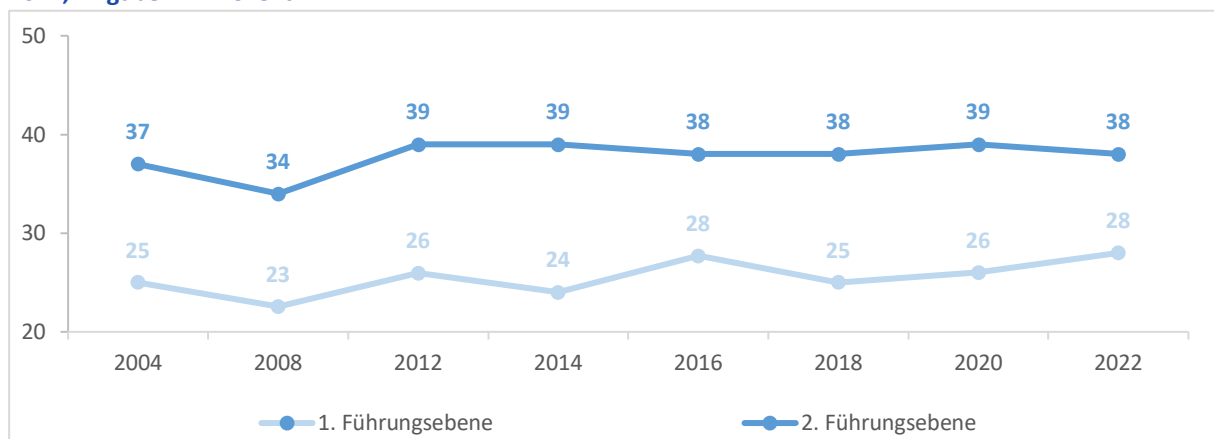
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

3.2 Frauenanteil auf erster und zweiter Führungsebene stagniert

Als erste Führungsebene eines Betriebs werden im IAB-Betriebspanel Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Eigentümerinnen und Eigentümer, Vorstände sowie Filial- und Betriebsleiterinnen oder -leiter erfasst. Die Erfassung ähnelt also der in Kapitel 3.1 dargestellten Führungsebene. Neben einer ersten gab es noch in knapp einem Viertel (24 Prozent) der Betriebe eine zweite Führungsebene. In Hessen gingen zum Befragungszeitpunkt hochgerechnet 238.000 Personen einer Tätigkeit auf erster und weitere 109.000 einer Tätigkeit auf zweiter Führungsebene nach.

28 Prozent der Erwerbstätigen auf der ersten Führungsebene in den Betrieben in Hessen waren im Jahr 2022 Frauen (vgl. Abb. 17). Ihr Anteil hat sich damit seit Erfassungsbeginn im Jahr 2004 kaum verändert. Etwas mehr weibliche Führungskräfte waren auf der zweiten Führungsebene anzutreffen. Dort belief sich der Frauenanteil auf 38 Prozent. Auch auf dieser Ebene stagnierten die Frauenanteile jedoch in den vergangenen Jahren. Auf Hessenebene erreichte der Anteil weiblicher Führungskräfte auf beiden Ebenen also bei weitem nicht ihren Beschäftigtenanteil (50 Prozent).

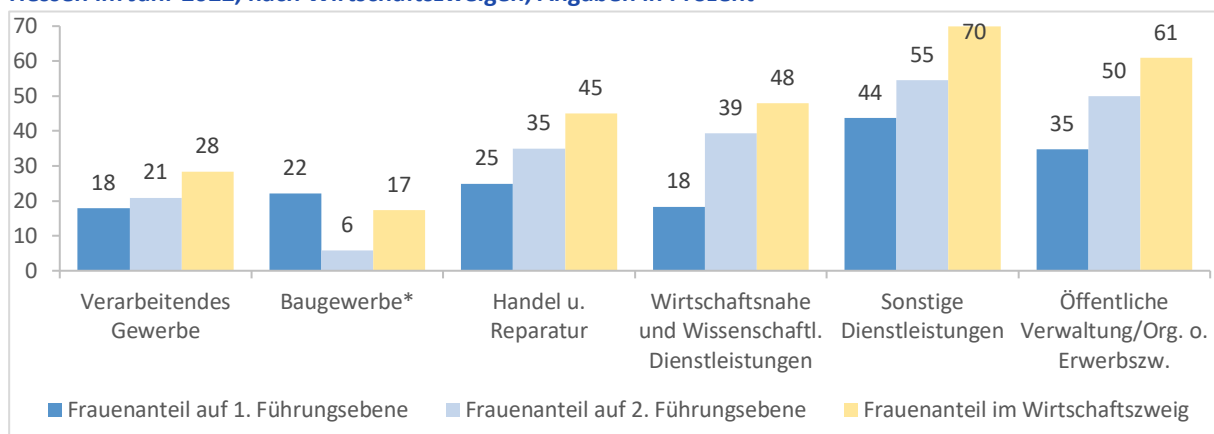
Abb. 17: Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2004-2022, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004-2022, eigene Berechnungen; zwei- bzw. vierjähriges Modul.

Mit Ausnahme des Baugewerbes lässt sich konstatieren, dass die Frauenanteile auf sowohl der ersten als auch der zweiten Führungsebene die ihrer Beschäftigtenanteile in allen Wirtschaftszweigen unterschritten haben (vgl. Abb. 18). Lediglich in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck sowie in Betrieben für Sonstige Dienstleistungen wurde die Hälfte bzw. etwas mehr als die Hälfte der Führungspositionen auf zweiter Ebene von Frauen besetzt. Allerdings errechneten sich die Frauenanteile hier auch auf 61 bzw. 70 Prozent der Belegschaften. Im Baugewerbe zeichnete sich für die erste Führungsetage ein ähnliches Bild wie in Kapitel 3.1.

Abb. 18: Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene sowie an allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im Jahr 2022, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

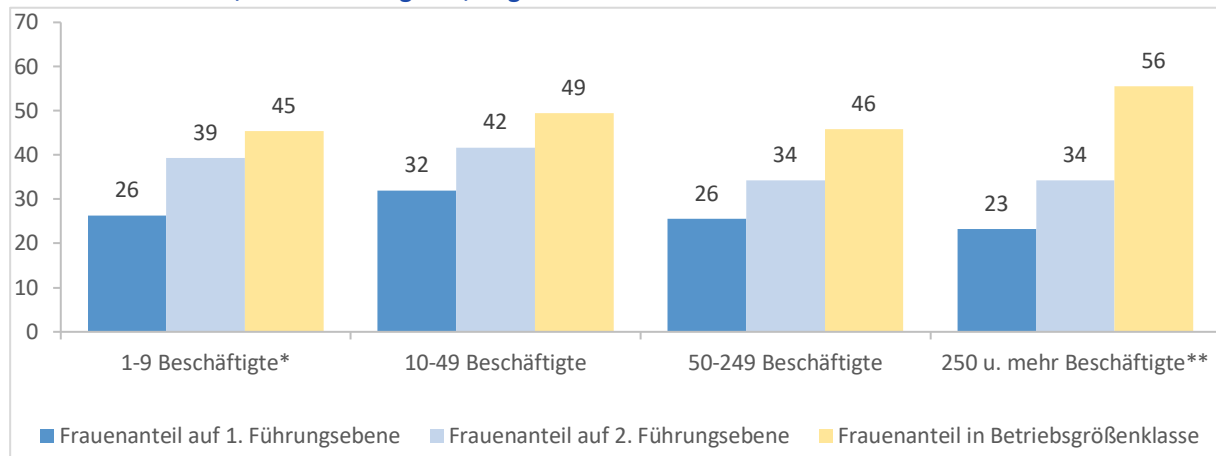


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

*Für das Baugewerbe kann für den Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

Erwartungsgemäß korreliert die Existenz einer zweiten Führungsebene mit der Betriebsgröße: Von den Kleinstbetrieben machten acht Prozent, von den Großbetrieben 91 Prozent Angaben zur Existenz einer zweiten Führungsebene. Im Hessenvergleich ließen sich überdurchschnittliche Frauenanteile auf beiden Führungsebenen den Kleinbetrieben zuordnen (vgl. Abb. 19).

Abb. 19: Frauenanteil an erster und zweiter Führungsebene sowie an allen Beschäftigten in den Betrieben in Hessen im Jahr 2022, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

*Für Kleinbetriebe kann für den Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

**Der Frauenanteil an allen Beschäftigten in Großbetrieben erscheint im Vergleich zu den Auswertungen der Vorjahre außerordentlich hoch. Ob hierbei eine reale Entwicklung vorliegt oder diese mit einer möglichen veränderten Erhebung der Daten zusammenhängt, kann hier nicht festgestellt werden.

4. Führung in Teilzeit

Die zunehmende Entwicklung hin zu einem Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerarbeitsmarkt intensiviert die Herausforderung für Betriebe, Mitarbeitende an die Betriebe zu binden und ihnen flexiblere Karriereoptionen zu eröffnen. Ein betriebliches Instrument dafür besteht im Angebot, Führungsaufgaben in Teilzeit wahrzunehmen. Gleichzeitig würde eine größere Verbreitung von Möglichkeiten zur Teilzeitführung besonders die Karrieremöglichkeiten von Frauen begünstigen, deren betrieblicher Aufstieg häufig durch einen geringeren Arbeitszeitumfang ausgebremst wird.

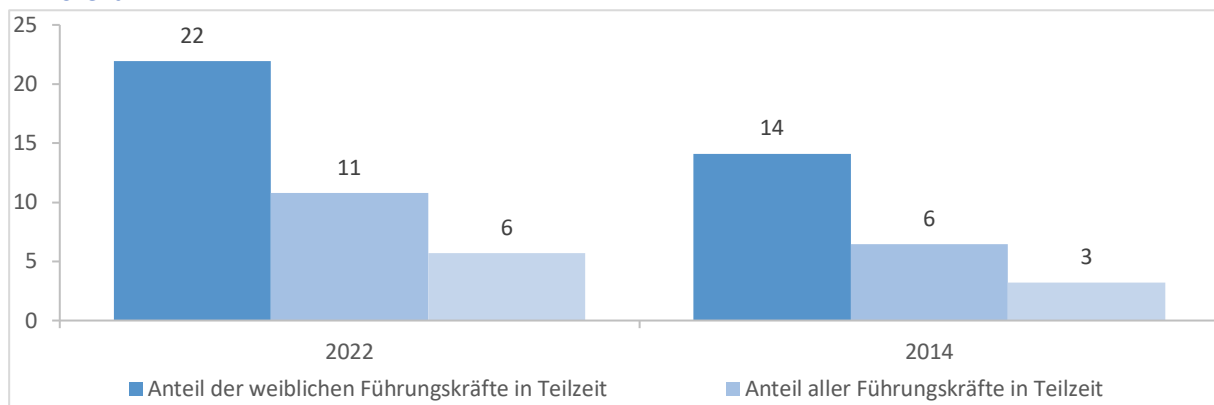
Betriebe in Hessen wurden deshalb befragt, ob Möglichkeiten zur Teilzeitführung auf einer der beiden in Kapitel 3.2 dargestellten Führungsebenen bestehen und in welchem Ausmaß diese genutzt werden. Die Auswertungen wurden dabei mit dem Stand der letzten Erhebung in 2014 verglichen sowie nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße differenziert.

4.1 Gut jede fünfte weibliche Führungskraft in Teilzeit tätig

Jeder vierte Betrieb gab im Jahr 2022 an, dass Führungspositionen auf der ersten oder zweiten Ebene grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt werden können; in drei von vier Betrieben bestand diese Möglichkeit demnach nicht. Dies stellt einen Anstieg im Vergleich zum Jahr 2014 dar. Damals machte erst knapp jeder fünfte Betrieb (19 Prozent) in Hessen Angaben zu Führungsmöglichkeiten in Teilzeit.

Betriebliche Angebote zur Ausübung einer Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit bedeuten nicht automatisch, dass diese auch von Beschäftigten wahrgenommen werden (können). In 64 Prozent der Betriebe, die diese Möglichkeit anboten, wurde Teilzeitführung auch tatsächlich praktiziert. Im Jahr 2022 haben elf Prozent der Führungskräfte auf erster und zweiter Führungsebene ihre Funktion in Teilzeit ausgeübt (vgl. Abb. 20). Wenig überraschend befanden sich deutlich mehr weibliche Führungskräfte (22 Prozent) in einer Teilzeitstelle als männliche (sechs Prozent). Im Vergleich zu 2014 gingen insbesondere mehr Frauen einer Vorgesetztenfunktion in Teilzeit nach.

Abb. 20: Anteil der Führungskräfte auf erster und zweiter Führungsebene in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2022 und 2014, die ihre Vorgesetztenfunktion in Teilzeit ausgeübt haben, nach Geschlecht, Angaben in Prozent



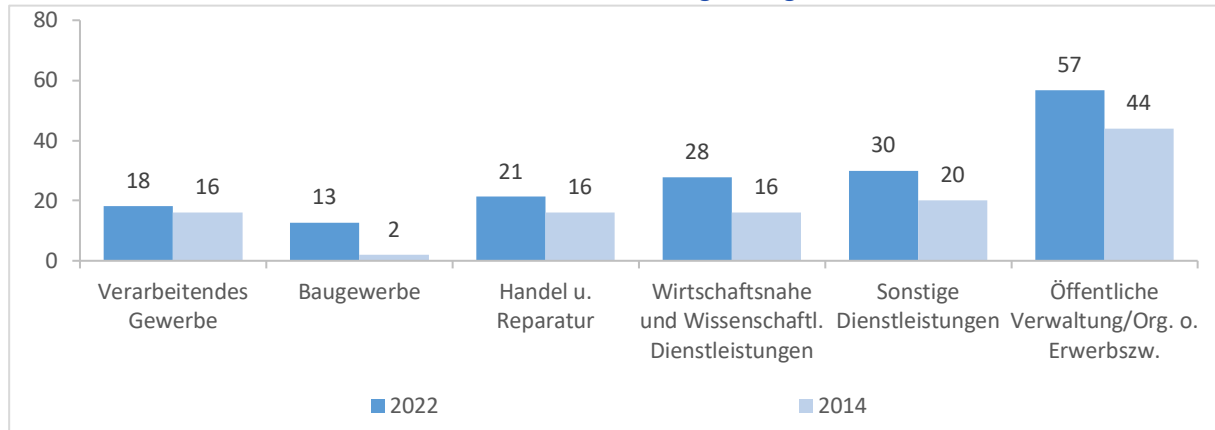
Quelle: IAB-Betriebspanel 2014 und 2022, eigene Berechnungen.

4.2 Möglichkeit zur Führung in Teilzeit in Öffentlicher Verwaltung am häufigsten

Möglichkeiten zur Führung in Teilzeit wurden im Jahr 2022 mit Abstand am häufigsten in der Öffentlichen Verwaltung angeboten (vgl. Abb. 21). In den Dienstleistungssektoren ermöglichten ebenfalls überdurchschnittlich viele Betriebe Teilzeitführung. In den gewerblichen Branchen – mit stärker männlich geprägten Belegschaften – erwiesen sich die Möglichkeiten zur Führung in Teilzeit noch am ge-

ringsten. Angebote, Vorgesetztenfunktionen mit reduzierter Arbeitsstundenzahl wahrzunehmen, hängen also vermutlich auch mit den geschlechtsspezifischen Belegschaftsstrukturen der Wirtschaftszweige zusammen. Seit 2014 ließen sich dennoch wirtschaftszweigsübergreifend mehr Betriebe auf Führungsmodelle in Teilzeit ein. Im Baugewerbe lag ihr Anteil zwar am geringsten, hat sich aber gegenüber dem Jahr 2014 deutlich gesteigert, denn da waren Teilzeitführungsoptionen noch kaum vorhanden.

Abb. 21: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen es in den Jahren 2022 und 2014 die Möglichkeit gab, Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit auszuüben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



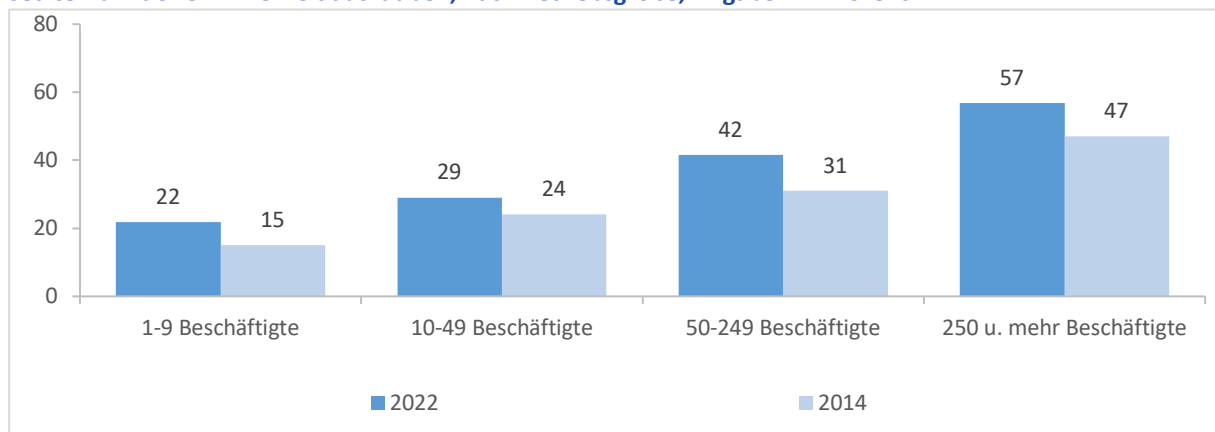
Quelle: IAB-Betriebspanel 2014 und 2022, eigene Berechnungen.

Aufgrund niedriger Fallzahlen lassen sich nur Tendenzaussagen zur Zahl der Teilzeitführungskräfte in den Wirtschaftszweigen machen. Demnach würden die Quoten der Teilzeitführungskräfte erwartungsgemäß im Baugewerbe (drei Prozent) und dem Verarbeitenden Gewerbe (fünf Prozent) am niedrigsten ausfallen, für männliche Führungskräfte gingen sie sogar gegen null. In Betrieben mit hohen Frauenanteilen aus der Öffentlichen Verwaltung, den Sonstigen Dienstleistungen sowie dem Handel gestalteten sich auch die Teilzeitquoten der weiblichen Führungskräfte überdurchschnittlich hoch.

4.3 Anteil an weiblichen Teilzeitführungskräften verstärkt in kleineren Betrieben

Je größer die Belegschaften desto wahrscheinlicher war es, dass Betriebe in Hessen im Jahr 2022 die Ausübung einer Führungsfunktion in Teilzeit ermöglichten (vgl. Abb. 22). Im Vergleich zu den Befragungen in 2014 machten mehr Betriebe aller Größenklassen Angaben zu Angeboten von Führungsplätzen in Teilzeit.

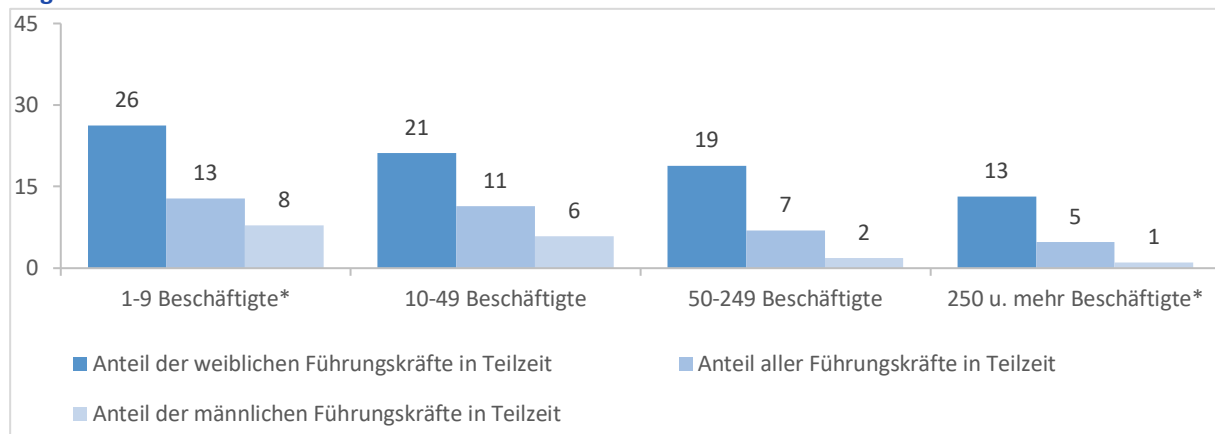
Abb. 22: Anteil der Betriebe in Hessen, in denen es in den Jahren 2022 und 2014 die Möglichkeit gab, Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit auszuüben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014 und 2022, eigene Berechnungen.

Betrachtet man die tatsächliche Umsetzung von Teilzeitführung, zeichnet sich ein umgekehrtes Bild (vgl. Abb. 23). Sowohl die geschlechterdifferenzierten als auch die Gesamtquoten der Führungskräfte in Teilzeit scheinen sich mit zunehmender Betriebsgröße zu verringern.

Abb. 23: Anteil der Führungskräfte auf erster und zweiter Führungsebene in den Betrieben in Hessen im Jahr 2022, die ihre Vorgesetztenfunktion in Teilzeit ausgeübt haben, nach Geschlecht und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

*Für Kleinbetriebe und Großbetriebe kann aufgrund geringer Fallzahlen nur eine Tendenz abgebildet werden.

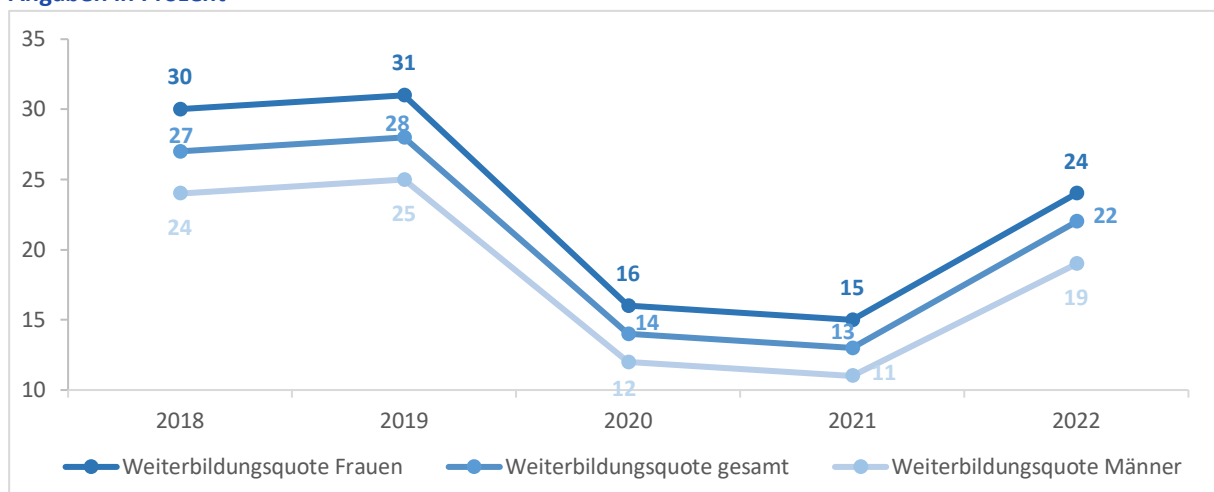
5. Weiterbildungsquote

Formale Weiterbildungsangebote können ein adäquates Mittel darstellen, um persönliche Qualifikationen und damit auch Karrierechancen der daran teilnehmenden Beschäftigten zu verbessern. Das fünfte Kapitel wirft deshalb ein Schlaglicht auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Teilnahme an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen.

5.1 Frauen profitieren häufiger von betrieblicher Weiterbildung als Männer

In den Jahren 2018 bis 2022 überstieg der Anteil der Frauen, die an geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, jährlich den der Männer (vgl. Abb. 24). Während der pandemisch bedingten Einbrüche im hessischen Weiterbildungsgeschehen nahmen die Weiterbildungsquoten beider Geschlechter deutlich ab, wobei sich der Rückgang für weibliche Beschäftigte (minus 15 Prozentpunkte) noch etwas stärker gestaltete als für Männer (minus 13 Prozentpunkte). Im 1. Halbjahr 2022 konnte wieder ein knappes Viertel der weiblichen und ein knappes Fünftel der männlichen Beschäftigten von betrieblicher Förderung bei der Weiterbildung profitieren. Beide Werte blieben aber noch deutlich unter dem Vorpandemieniveau.

Abb. 24: Weiterbildungsquote in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2018-2022, nach Geschlecht, Angaben in Prozent

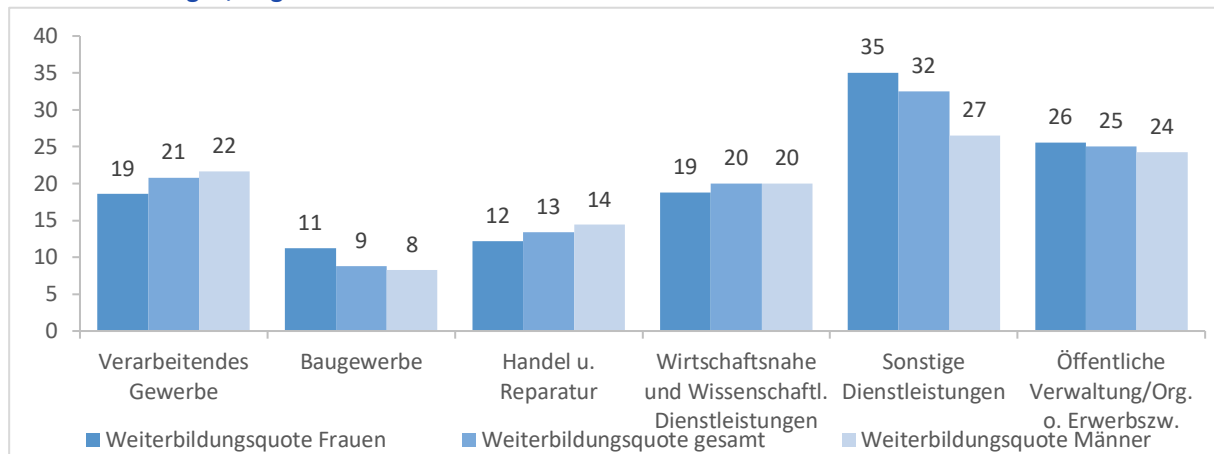


Quelle: IAB-Betriebspanel 2018-2022, eigene Berechnungen.

5.2 Geschlechtsspezifische Unterschiede in betrieblicher Weiterbildung in den Sonstigen Dienstleistungen am höchsten

Aus Abbildung 25 geht hervor, dass die Differenz zwischen den geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten zum Großteil auf die Unterschiede im Weiterbildungsengagement in Betrieben für Sonstige Dienstleistungen zurückzuführen war. Einerseits handelte es sich dabei um den weiterbildungsinintensivsten Wirtschaftszweig, andererseits lag hier die Differenz der Frauen- und Männerquoten (acht Prozentpunkte) am höchsten. Gleichzeitig überstieg die Weiterbildungsquote der Männer in der Hälfte der Wirtschaftszweige jene der Frauen.

Abb. 25: Weiterbildungsquote in den Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Geschlecht und nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

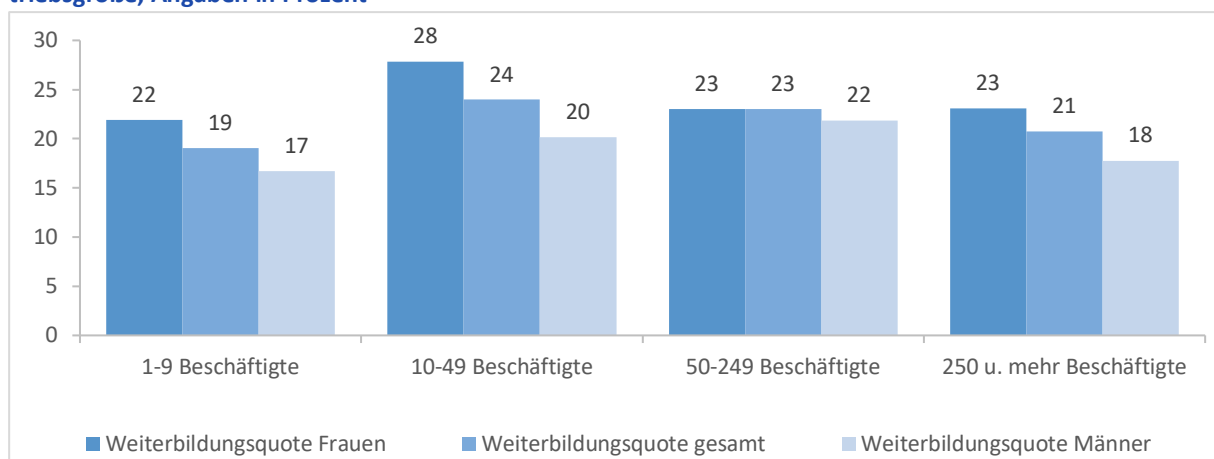


Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

5.3 Weiterbildungsquote weiblicher Beschäftigter in Kleinbetrieben am höchsten

Die Weiterbildungsquote insgesamt sowie der Abstand der Frauen- zur Männerquote fiel im 1. Halbjahr 2022 in Kleinbetrieben am größten aus (vgl. Abb. 26). In mittelgroßen Betrieben profitierten Frauen- und Männer hingegen zu fast gleich großen Anteilen von geförderten Weiterbildungsmaßnahmen.

Abb. 26: Weiterbildungsquote in den Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2022, nach Geschlecht und nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, eigene Berechnungen.

6. Resümee

Die Beschäftigtenzahlen insgesamt sowie die Anzahl der erwerbstätigen Frauen haben seit Beginn der 2000er Jahre mit kurzzeitigen pandemiebedingten Einbrüchen kontinuierlich zugenommen. Zum 30.06.2022 wiesen die Auswertungen zum IAB-Betriebspanel den bisher höchsten Frauenanteil auf dem hessischen Arbeitsmarkt seit Erfassungsbeginn aus. Dabei lassen sich jedoch nach wie vor verschiedene beschäftigungspolitische Faktoren identifizieren, durch die sich die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern unterscheiden.

Die aktuellen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich die strukturellen Unterschiede in den Beschäftigungssituationen seit den letzten geschlechtsdifferenzierten Auswertungen in 2020 nur geringfügig gewandelt haben. In der Berufswahl lässt sich weiterhin ein geschlechtersegregierter Arbeitsmarkt beobachten. Frauen üben zum Großteil Berufe in Dienstleistungssektoren, dem Handel oder der Öffentlichen Verwaltung aus, während Männer sich deutlich häufiger den gewerblich-technischen Berufsgruppen zuwenden. Zuletzt genannte „Männerberufe“ erreichen in der Regel Entgelte, die jene der „Frauenberufe“ überschreiten und mitverantwortlich für die Lohnlücke zwischen beiden Geschlechtern sind (IWAK 2022).

Hohe Frauenanteile in stark von der Corona-Krise betroffenen Sektoren wie der Gastronomie, dem stationären Einzelhandel, dem Tourismus oder dem Kulturbereich hatten zu Folge, dass sich pandemiebedingte Einschränkungen im Berufsalltag der vergangenen zwei Jahre überproportional stark auf Frauen ausgewirkt haben. Weibliche Beschäftigte waren deshalb vermutlich auch stärker vom Abbau geringfügiger und befristeter Arbeitsplätze in den Corona-Jahren betroffen. Die Beschäftigung in Teilzeit stellt eine dritte Form der atypischen Beschäftigung dar, die überwiegend von Frauen wahrgenommen wurde. Mehr als die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen (51 Prozent) und nur 17 Prozent der Männer arbeiteten zum 30.06.2022 mit reduzierter Arbeitszeit. Da neben der Anzahl von Frauen auf dem hessischen Arbeitsmarkt auch ihre Teilzeitquote in den vergangenen 20 Jahren stetig gewachsen ist, fand ihr Beschäftigungszuwachs in einem hohen Grad in Teilzeit statt. Grund dafür dürften in hohem Maße die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein, da Frauen nach wie vor häufiger familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben nachgehen.

Dabei wirken sich familienbedingte Erwerbsunterbrechungen oder längerfristige Teilzeitarbeit in der Regel nicht nur negativ auf die Lohnentwicklung, sondern auch auf Aufstiegschancen innerhalb der Betriebe aus. Steigende Zahlen von Frauen mit Abitur- und Studienabschlüssen lassen sich im IAB-Betriebspanel in Form eines Trends zu steigenden Akademikerinnenanteilen beobachten. Obwohl immer mehr hochqualifizierte Frauen in den Arbeitsmarkt eintreten, blieben sie im Jahr 2022 auf der obersten Führungsebene der Betriebe Hessens deutlich unterrepräsentiert, auch wenn der Frauenanteil gegenüber den Vorjahren leicht auf 28 Prozent gestiegen ist. Auf der zweiten Führungsetage waren mit 38 Prozent zwar etwas mehr Frauen in Führungspositionen zu finden, aber auch ihr Anteil stagnierte in den letzten zehn Jahren. Die geringe Arbeitsmarktdynamik während der Pandemiejahre zeigte sich vermutlich nicht nur in der geringen Realisation von Personalbewegungen, sondern auch durch weniger innerbetriebliche Aufstiege, da diese häufig an lange Präsenzzeiten geknüpft sind. Ob diese Bedingung durch die Zunahme mobiler Arbeit an Wirksamkeit verloren hat, ist noch nicht absehbar (ebd.).

Zumindest bestanden im Betrachtungsjahr mehr Möglichkeiten, mit reduzierter Arbeitszeit Führungsaufgaben zu übernehmen, als noch vor acht Jahren: Zum Befragungszeitpunkt gaben 24 Prozent der Betriebe an, Führungskräften grundsätzlich das Arbeiten in Teilzeit zu ermöglichen. Insgesamt elf Prozent aller Personen auf erster und zweiter Führungsebene praktizierten Teilzeitführung. Dabei übte gut jede fünfte weibliche und nur knapp jede siebte männliche Führungskraft ihre Funktion in Teilzeit aus. Im Jahr 2014 boten mit 19 Prozent noch etwas weniger Betriebe Teilzeitführung an, was

damals von nur sechs Prozent aller und 14 Prozent der weiblichen Führungskräfte in Anspruch genommen wurde. Erwartungsgemäß nahm der Anteil der weiblichen Führungskräfte mit reduzierter Arbeitsstundenzahl seitdem am stärksten zu. Die Zunahme von Teilzeitführung kann als positive Tendenz in Richtung alternativer Karrierewege verstanden werden, da sich besonders weibliche Beschäftigte seltener zwischen betrieblichen Aufstiegschancen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entscheiden müssen.

Der letzte Punkt der Untersuchungen fokussierte die geschlechtsspezifische Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung. Dabei sticht hervor, dass der Anteil weiblicher Beschäftigter, die von betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen profitierten, in den vergangenen Jahren kontinuierlich über dem Männeranteil lag. Die differenzierte Betrachtung nach Wirtschaftszweigen zeigt auf, dass diese Unterschiede insbesondere durch das Weiterbildungs geschehen in den deutlich frauendominierten Sonstigen Dienstleistungen geprägt war. Dort gestaltete sich einerseits das Weiterbildungs geschehen am intensivsten, andererseits nahmen dort Frauen auch mehr Weiterbildungsangebote wahr als ihre männlichen Kollegen.

Der Beschäftigungszuwachs in den Betrieben Hessens war in den vergangenen Jahren zu einem großen Teil von steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen geprägt. Allerdings bleiben Frauen trotzdem in einigen Wirtschaftszweigen sowie Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Die diesjährigen Auswertungen zeigen, dass es noch große Anstrengungen zu einer größeren Gleichverteilung der Beschäftigungs- und Karrierechancen zwischen den Geschlechtern bedarf. Die flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit und -ort sowie familienfreundliche Teilzeitmodelle können dazu beitragen, Personen mit familiären Betreuungsaufgaben eine noch bessere Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen. Allerdings bedarf es dafür zusätzlich einer Veränderung in den Unternehmenskulturen, wonach Aufstiegschancen noch stärker als bisher von hohen Präsenzzeiten entkoppelt werden müssen. Damit könnten sich noch mehr Möglichkeiten für Führungsoptionen im mobilen Arbeiten eröffnen. Auch betriebsinterne Kindertagesstätten oder die finanzielle Beteiligung an Betreuungskosten stellen auf diesem Weg wichtige Bausteine dar. Für eine vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, gilt es diese und weitere Instrumente (weiter) zu entwickeln. Außerdem sollte ein entsprechender Ausbau von Angeboten angesichts des sich zuspitzenden Fachkräftemangels auch weiterhin im Fokus von Betrieben und Politik stehen, um noch brachliegende Beschäftigungspotenziale weiblicher Beschäftigter besser erschließen zu können.

7. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2022 (30. Welle) erstellt. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Erhoben werden die Daten in Zusammenarbeit mit der Kantar GmbH. Seit 2001 sind repräsentative Auswertungen für Hessen möglich. Gefördert werden die hessischen Zusatzauswertungen von der Europäischen Union und aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen sowie der Bundesagentur für Arbeit.

Der Report zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in hessischen Betrieben ist der vierte Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2022. Insgesamt wurden hierfür 948 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.

Frankfurt am Main, August 2023

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

Kontakt: c.larsen@em.uni-frankfurt.de

8. Literatur

Behr, Dominik / Lauxen, Oliver / Larsen, Christa (2023): Personalbewegungen, -bedarfe und -probleme in hessischen Betrieben, [https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2023/08/IAB-Panel HE 2022 Report 3 2022.pdf](https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2023/08/IAB-Panel_HE_2022_Report_3_2022.pdf), Abrufdatum 24. August 2023

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022, (Produktlinie/Reihe: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt), Nürnberg.

Demireva, Lora / Schmehl, Dennis / Larsen, Christa (2023): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte im Zeitraum von 2021 bis 2028. In: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration. <https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2023/01/Abschlussbericht.pdf>, Abrufdatum: 06. Juli 2023

Fischer, Anna / Larsen, Christa (2017): Frauenbeschäftigung und Frauen in Führungspositionen, [https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2017/07/IAB-Panel-Hessen 2016 02 Frauen.pdf](https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2017/07/IAB-Panel-Hessen_2016_02_Frauen.pdf), Abrufdatum 06. Juli 2023

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) (2022): Hessischer Lohnatlas, In: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration. [https://www.hessischer-lohnatlas.de/wp-content/uploads/2022/11/Hessischer Lohnatlas 2022.pdf](https://www.hessischer-lohnatlas.de/wp-content/uploads/2022/11/Hessischer_Lohnatlas_2022.pdf), Abrufdatum: 06. Juli 2023

Kohaut, Susanne / Möller, Iris (2022): Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen: Der Weg nach ganz oben bleibt Frauen oft versperrt. (IAB-Kurzbericht 01/2022), Nürnberg, 8 S.