

Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg

**Eine geschlechterspezifische Analyse auf der Basis
des IAB-Betriebspanels (Wellen 2000 – 2012)**

**Tobias Brändle
Günther Klee
Charlotte Klempt**

Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg.

Eine geschlechterspezifische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels (Wellen 2000 – 2012)

Tobias Brändle, Günther Klee* und Charlotte Klempt

Inhalt

1. Einleitung	2
2. Literaturüberblick	4
3. Geschlechterspezifische Aspekte der Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur	9
3.1. <i>Entwicklung der Beschäftigung</i>	9
3.2. <i>Qualifikationsstruktur</i>	15
3.3. <i>Frauen in Führungspositionen</i>	25
3.4. <i>Betriebliche Weiterbildung</i>	30
3.5. <i>Übernahme von Auszubildenden</i>	36
3.6. <i>Atypische Beschäftigung</i>	40
3.7. <i>Betriebliches Einstellungs- und Entlassungsverhalten</i>	46
4. Geschlechterspezifische Aspekte der Beschäftigungsdynamik	56
4.1. <i>Arbeitsplatzdynamik</i>	57
4.2. <i>Arbeitskräftedynamik</i>	61
4.3. <i>Vergleich</i>	64
5. Zusammenfassung und Fazit	68
6. Literaturverzeichnis	75
7. Anhang: Weitere Abbildungen und Tabellen	77
8. Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	80

* Ansprechpartner: Günther Klee M.A., Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: guenther.klee@iaw.edu. Der Beitrag entstand im Auftrag der Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg.

1. Einleitung

Berechnungen des baden-württembergischen IHK-Fachkräftemonitors zufolge werden im Jahr 2020 im Land voraussichtlich 242.000 Fachkräfte fehlen.¹ Mit Blick auf den drohenden Fachkräftemangel ist es für den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg dringend erforderlich, diesem Trend möglichst frühzeitig und erfolgreich entgegen zu steuern. Ein wichtiger Ansatzpunkt dabei ist es, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial von Frauen stärker zu nutzen. So sind beispielsweise viele der erwerbstätigen Frauen nur in (geringfügiger) Teilzeit beschäftigt, auch wenn sie gerne mehr Wochenstunden einer Erwerbsarbeit nachgehen würden. Dies hat viele Gründe, wovon die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein sehr wichtiger ist. Trotz positiver Entwicklungen in den vergangenen Jahren, beispielsweise ablesbar an der gestiegenen Frauenerwerbsquote, ist es daher noch ein weiter Weg, bis dieses Potenzial vollständig ausgeschöpft sein wird, um den Mangel an Fachkräften zu decken.

Dabei sind die formalen Voraussetzungen inzwischen durchaus gegeben. Die Frauen in Baden-Württemberg verfügen heute zunehmend über qualifizierte Bildungs- und Berufsabschlüsse² und wählen auch vermehrt Berufe, welche bisher eher als „Männerdomäne“ galten.³ Obwohl immer noch von erheblichen Unterschieden auszugehen ist, stellt sich dennoch die Frage, inwieweit in den letzten Jahren eine relative Veränderung bzw. Annäherung der Erwerbsmuster von Frauen und Männern stattgefunden hat. Hat sich nicht nur der Anteil weiblicher Berufstätiger dem der Männer angenähert, sondern auch die Art und der Umfang der beruflichen Tätigkeiten? Ist der gestiegene Anteil berufstätiger Frauen immer noch hauptsächlich auf eine starke Zunahme in bestimmten Branchen sowie in spezifischen („atypischen“) Formen der Erwerbstätigkeit wie Teilzeitarbeit oder befristeter Beschäftigung zurückzuführen? Bleibt die Qualifikation der berufstätigen Frauen weiterhin hinter der der Männer zurück oder passt sich die Qualifikationsstruktur an die der Männer an? Werden Frauen in gleichem Maße aus- und weitergebildet wie Männer damit auch sie Führungspositionen erreichen können? Wie stellt sich das geschlechtsspezifische Einstellungs- und Entlassungsverhalten von Betrieben im Konjunkturablauf dar?

Diese und weitere Fragen hinsichtlich der Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung zwischen Frauen und Männern können in struktureller und dynamischer Perspektive anhand der Daten des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, einer repräsentativen und seit dem Jahr 2000 jährlich durchgeführten Panelbefragung von rund 1.200 Betrieben im Südwesten, untersucht werden. Dies ist möglich, da bei vielen Themenkomplexen eine Geschlechterdifferenzierung stattfindet. Somit bietet das IAB-Betriebspanel die Möglichkeit, die Beschäftigungssituation von Männern und Frauen im Vergleich abzubilden. Wo immer möglich, wird im vorliegenden Bericht bei der Darstellung der Beschäftigungs-

¹ <http://www.fachkraeftemonitoring-bw.de/fkm/>.

² Beispielsweise waren 2011 in Baden-Württemberg 55% aller Schüler/innen auf Gymnasien weiblich (Statistisches Bundesamt, 2013: Genesis-Online: 21111-0013).

³ So hat sich die Anzahl der weiblichen Wirtschaftsingenieure zwischen 2001 und 2011 mehr als verdreifacht (MFW Baden-Württemberg, 2013: Bilanzbericht Frauen in MINT Berufen).

entwicklung und -struktur nach Wirtschaftszweigen und Beschäftigtengrößenklassen differenziert. Darüber hinaus werden als Referenz entsprechende Angaben für Deutschland berücksichtigt sowie ergänzend auf Daten und Veröffentlichungen der Bundesagentur für Arbeit oder der Statistischen Ämter sowie auf einschlägige wissenschaftliche Publikationen anderer Institute verwiesen.

Der Bericht gliedert sich im Anschluss an den nachfolgenden Literaturüberblick (Kapitel 2) in weitere drei Kapitel. Kapitel 3 gibt einen detaillierten Überblick über geschlechterspezifische Aspekte der Beschäftigungs- und der Qualifikationsstruktur seit dem Jahr 2000 mit Fokus auf den aktuellen Rand. Dabei wird zunächst die generelle, anschließend die qualifikationsspezifische Entwicklung der Frauenbeschäftigung dargestellt. Danach wird aufgezeigt, inwiefern Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Eine Betrachtung der Teilnahme von Frauen in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung schließt sich daran an. Am Ende dieses Kapitels wird der Fokus auf Frauen in den sogenannten „atypischen“ Beschäftigungsformen Teilzeit- und befristete Beschäftigung gerichtet sowie das betriebliche Einstellungs- und Entlassungsverhalten in geschlechterspezifischer Perspektive dargestellt.

In Kapitel 4 des Berichts rückt sodann die dynamische Perspektive der geschlechterspezifischen Beschäftigungsentwicklung in den Blick. Ziel ist es, aufzuzeigen, ob und wie (über- oder unterdurchschnittlich) Betriebe weibliche Beschäftigung aufgebaut, abgebaut bzw. umgeschlagen haben. Dabei wird dieser Aspekt in Baden-Württemberg anhand einer Analyse der Arbeitsplatzdynamik (Job-Flow-Analyse) sowie der Beschäftigtendynamik (Worker-Flow-Analyse) näher untersucht.

Im abschließenden Kapitel 5 werden die wichtigsten Ergebnisse der vorangegangenen Untersuchungen zusammengefasst sowie Handlungsfelder und Ansatzpunkte skizziert, die auf eine Erhöhung des Arbeitsvolumens sowie einen verstärkten Einsatz von Frauen in (hoch)qualifizierten Tätigkeitsfeldern abzielen.

Dieser Bericht steht in einem komplementären Verhältnis zu verschiedenen weiteren Auswertungen des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg durch das IAW, die ebenfalls auf Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsentwicklung in Baden-Württemberg näher eingehen, ohne jedoch den Fokus auf geschlechterspezifische oder dynamische Aspekte zu legen.⁴ Insofern stellt er einen wichtigen Baustein zur Vervollständigung des regelmäßigen Monitorings der Struktur und Entwicklung der Beschäftigung in Baden-Württemberg aus geschlechterspezifischer Perspektive dar.

⁴ Dazu zählen die thematischen Auswertungen „Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit“, „Frauen in Führungspositionen“, „Betriebliche Weiterbildung“, „Betriebliche Ausbildung“ und „Formen atypischer Beschäftigung“. Vgl. hierzu ausführlich die IAW-Kurzberichte 1/2013, 2/2013 und 3/2013.

2. Literaturüberblick

Ziel dieses Kapitels ist es, einen knappen Überblick über die vorhandene Literatur zu geschlechterspezifischen Aspekten der Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur zu geben. Dabei konzentriert sich der Literaturüberblick vor allem auf Ergebnisse aus Deutschland.

Diverse Studien zeigen, dass es eine unterschiedliche geschlechterspezifische Entwicklung der Beschäftigung seit den letzten Jahren in Deutschland gab. Bechmann u.a. (2013) zeigen beispielsweise, dass der seit 2005 zu beobachtende gesamtdeutsche Beschäftigungsaufbau sich auch 2012 fortgesetzt hat. Davon profitierten Frauen deutlich stärker als Männer. Der Beschäftigungsaufbau hat vor allen Dingen in frauendominierten Betrieben (insbesondere im Dienstleistungsbereich) stattgefunden; der Aufbau in männerdominierten Betrieben (vor allem im Verarbeitenden Gewerbe) fiel hingegen eher moderat aus. Frauen arbeiten überdurchschnittlich häufig auf Arbeitsplätzen, für deren Ausübung eher geringere Qualifikationen erforderlich sind, wobei sie in ihrer Qualifikation seit 2004 leicht aufholen.

Wenn man auf die Unterschiede in der geschlechterspezifischen Entwicklung der Beschäftigung blickt, weisen viele Studien auch auf die Unterschiede im zeitlichen Arbeitsvolumen von Frauen und Männern hin. Zum Beispiel untersucht Beckmann (2003) in einer Studie des IAB mit Hilfe der Daten von Eurostat die geschlechterspezifische Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen in Deutschland und stellt sie der Entwicklung der (Jahres-)Arbeitszeit gegenüber. Danach ging die Zahl der erwerbstätigen Männer zwischen 1991 und 2000 um rund 7% zurück, während die Frauen um gut 8% zulegen konnten. Die Arbeitszeit sank im betrachteten Zeitraum bei den Frauen drastisch, während sie bei den Männern nur geringfügig abnahm. Nach Beckmann (2003) entsteht durch die alleinige Betrachtung der Angleichung der geschlechterspezifischen Beschäftigungsquoten daher ein falsches, ein zu positives Bild über den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung. Wagner (2011) zeigt anhand der Daten der IAB-Arbeitszeitrechnung und des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), dass der Frauenanteil an den Beschäftigten in Deutschland seit dem Jahr 1991 um 5,7% gestiegen ist. Allerdings gingen diese Beschäftigungsgewinne von Frauen mit steigender Teilzeitarbeit einher. Deshalb trugen Frauen trotz ihres hohen Beschäftigungsanteils von 49,8% im Jahr 2010 mit 42,9% nur unterproportional zum gesamten Arbeitsvolumen bei. Diese „Arbeitszeitlücke“ ist seit 1991 um 1,2 Prozentpunkte gewachsen. Dabei zeigt sie auch, dass die teilzeitbeschäftigten Frauen durchaus Präferenzen für eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit haben und dass deren gewünschte Arbeitszeit im Durchschnitt zwei ein halb Stunden höher liegt. Schäfer und Vogel (2005) stellen anhand der Daten des SOEP in ihrem DIW-Bericht zur Teilzeitbeschäftigung in Deutschland dar, dass zwischen 1995 und 2003 Frauen nicht nur häufiger als Männer sondern auch länger in Teilzeit arbeiteten, vor allem in Westdeutschland. Zudem haben Männer größere Übergangswahrscheinlichkeiten in eine Vollzeitbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigung kann die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Form einer Vollzeitbeschäftigung mithin nicht nachhaltig verbessern.

Außer in der Teilzeitbeschäftigung gibt es auch geschlechterspezifische Unterschiede in der befristeten Beschäftigung. So weist Hohendanner (2012) anhand der Daten des IAB-

Betriebspanels nach, dass 9,1% der Frauen und nur 6,5% der Männer in Deutschland im Jahr 2012 befristet beschäftigt waren. Dabei zeigt sich, dass besonders in Branchen mit hohen Frauenanteilen an der Gesamtbeschäftigung ein hoher Befristungsanteil existiert. In einigen Branchen mit einem sehr hohen Frauenanteil ist jedoch der Befristungsanteil unter den Männern sogar größer als jener unter den Frauen.

Weiterhin zeigt sich, dass der Familienstand die Erwerbsbeteiligung von Frauen beeinflusst. Achatz (2012) stellt anhand der Daten des Mikrozensus fest, dass vor allem verheiratete Frauen (und im geringem Umfang auch geschiedene Frauen) zwischen 25 und 40 Jahren weniger hohe Erwerbsquoten aufweisen, während sich die Erwerbsquoten von ledigen, verheirateten und geschiedenen Männern kaum voneinander unterscheiden. Zudem wird deutlich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Müttern in Westdeutschland sehr viel höher ist als in Ostdeutschland. Daraus lässt sich schließen, dass westdeutsche Mütter die Betreuung ihrer Kinder eher selbst übernehmen und/oder dass die Rahmenbedingungen für Kinderbetreuung nicht hinreichend auf die Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile ausgerichtet sind.

Zusammenfassend kommen diese Studien zu dem Schluss, dass die Erwerbsbeteiligung zwar zunimmt, aber nicht auch deren Arbeitsvolumen; zudem ist die Erwerbsquote von verheirateten Frauen weiterhin gering. In atypischen Beschäftigungsformen (befristete Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung) sind hauptsächlich Frauen zu finden.

Schambach (2010) untersucht in einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung inwieweit sozialversicherungspflichtige beschäftigte Frauen oder Männer in Deutschland von den nach der Finanz- und Wirtschaftskrise durch die Bundesregierung geförderten Konjunkturpakete begünstigt oder benachteiligt wurden. Dabei stellt er fest, dass diese Programme überwiegend Branchen mit höheren Männeranteilen an der Beschäftigung zugutekamen. Dennoch ging die Beschäftigung in den geförderten männerdominierten Branchen zurück und nahm in nicht geförderten, frauendominierten Wirtschaftszweigen zu. Schambach vermutet indes, dass die frauendominierte Dienstleistungsbranche zeitversetzt von der Krise betroffen sein wird.

Neben Unterschieden in der Entwicklung der Beschäftigung und Qualifikationsstruktur im geschlechterspezifischen Vergleich, zeigt sich auch, dass Frauen ein geringeres Einkommen aus Erwerbsarbeit beziehen als Männer. So untersucht Finke (2011) auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006 die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern. Frauen verdienten demnach auch unter ansonsten gleichen Voraussetzungen (Alter, Bildung, Region, gleiche Tätigkeit etc.) im Jahr 2006 etwa 8% weniger als Männer.

Weiterhin zeigen sich auch geschlechterspezifische Unterschiede mit Blick auf Führungspositionen und Vorstandsvorsitze. Holst u.a. (2012) analysieren auf Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels in einer DIW-Studie die Verbreitung von Frauen in Führungspositionen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft lag demnach in 2010 bei 30% (2001: 22%). Die durchschnittliche Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen ging 2010 auf 21% zurück und liegt damit auf dem Niveau des gesamten Arbeitsmarktes (23%). Holst und Schimeta (2013) berichten auf der Grundlage einer Erhebung des DIW, dass im Jahr 2012 Frauen nur 8% aller Vorstands- und knapp 19% aller Aufsichtsratssitze in DAX-30-Unternehmen in Deutschland

einnahmen. Dies entspricht einem Anstieg von 4,1% Sitzen in Vorständen und 3,7% in Aufsichtsräten gegenüber dem Vorjahr. Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland hinsichtlich des Frauenanteils im höchsten Entscheidungsgremium von börsennotierten Unternehmen den sechsten Rang ein. Diese recht günstige Positionierung geht allerdings auch darauf zurück, dass für den europäischen Vergleich einzig die Aufsichtsräte der DAX-30-Unternehmen herangezogen werden.

Einige Studien untersuchen auch, ob es Unterschiede in der Aus- und Weiterbildung zwischen Frauen und Männern gibt. Bechmann u.a. (2013) zeigen beispielsweise anhand des IAB-Betriebspanels für Deutschland, dass es bei den Übernahmen nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss zwischen Männern und Frauen kaum nennenswerte Unterschiede gibt. Dabei werden Auszubildende eher in männerdominierten Betrieben übernommen, es gibt allerdings in diesen Betrieben kaum Unterschiede zwischen der Übernahme von weiblichen und männlichen Auszubildenden. Frey u.a. (2011) untersuchen geschlechterspezifische Aspekte der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Demnach waren in 2007 Frauen in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert und zwar sowohl hinsichtlich der Teilnahmequoten als auch der Maßnahmenstunden. Zudem müssen Frauen Angebote der betrieblichen Weiterbildung häufiger in ihrer Freizeit wahrnehmen und werden im Schnitt in geringerem Maße finanziell unterstützt. Weiterhin zeigt sich, dass die Teilnahmequoten bei Frauen und Männern mit dem Qualifikationsgrad steigt.

Um die Entwicklung der Beschäftigung fundiert zu analysieren, ist es auch notwendig die Beschäftigungsdynamik (die Ab- und Zugänge) näher zu betrachten.⁵ So nutzen Davis, Faberman und Haltiwanger (2006) die Datensätze des Business Employment Dynamics (BED) oder der Job Openings and Labor Turnover Survey (JOLTS) und des Longitudinal Employer-Household Dynamics (LEHD) um die Arbeitsplatz- bzw. Beschäftigungsdynamik im U.S. Privatsektor, vor allem mit Blick auf die Rezession von 2001 zu untersuchen. Sie finden eine bemerkenswert hohe Arbeitsmarktfuktuation. Dieser Trend von hohen Arbeitsmarktfuktuationen, insbesondere hoher Raten des Arbeitsstellenabbaus, ist in den letzten Jahrzehnten jedoch rückläufig.

Royalty (1998) untersucht mithilfe des Datensatzes National Longitudinal Survey of Youth (NLSY), einer Panel-Umfrage junger Männer und Frauen in U.S. Unternehmen, und einer multinomialen Probit-Schätzung die Wahrscheinlichkeit von Job-to-job und Job-to-nonemployment Flüssen. Sie findet für hochqualifizierte Frauen ein den Männern sehr ähnliches Muster von Arbeitsplatzfluktuation. Für Frauen mit einem höheren Abschluss unterscheidet sich die Wahrscheinlichkeit, die derzeitige Arbeitsstelle zu behalten, nicht von jener der männlichen Kollegen. Das Muster der Arbeitsplatzfluktuationen für geringqualifizierte Frauen unterscheidet sich dagegen sehr von dem anderen Gruppen wie der hochqualifizierten Frauen oder der Männern.

Behringer u.a. (2011) analysieren die Beschäftigungsentwicklung und das betriebliche Einstellungsverhalten seit Beginn des Konjunkturhochs Mitte 2010 in Baden-Württemberg

⁵ In diesem Zusammenhang untersuchten Davis und Haltiwanger (1992) die Heterogenität von Beschäftigungsbewegungen auf Betriebsebene im Verarbeitenden Gewerbe der U.S.A. für die Jahre 1972 bis 1986. Die Autoren finden gleichzeitig sehr hohe Arbeitsplatzschaffungs- sowie Arbeitsplatzabbauraten.

auf Basis des IAB-Betriebspanels. Insgesamt machte sich die konjunkturelle Erholung zur Jahresmitte 2010 positiv für den Arbeitsmarkt bemerkbar – in Baden-Württemberg konnte gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg der Beschäftigtenzahl um rund 2,5% beobachtet werden. Dabei profitierten Frauen in größerem Umfang von dem Anstieg der Nachfrage nach qualifizierten Tätigkeiten als Männer. Jedoch ist der Anteil der Männer, die eine hochqualifizierte Tätigkeit ausüben in den meisten Branchen immer noch doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil der weiblichen Beschäftigten. Die Autoren betrachten außerdem die Beschäftigungsdynamik anhand einer Job-Flow-Analyse für den Zeitraum Juni 2009 bis Juni 2010 für drei Qualifikationsgruppen von Beschäftigten. Die Analyse lässt Zuwächse für alle drei Gruppen beobachten – insbesondere bei Einfacharbeitsplätzen war die Jobschaffung besonders hoch; dies deutet auf weniger stabile Beschäftigungsverhältnisse in diesem Segment hin. Bezüglich der Einstellungsdynamik weisen Großbetriebe unterdurchschnittliche Fluktuationen auf, was auf stabilere Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen ist. Auch zwischen den einzelnen Branchen existieren erhebliche Unterschiede: Während Betriebe in den männerdominierten Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes eine sehr geringe Arbeitskräftefluktuation aufweisen, ist vor allem der frauendominierte Dienstleistungssektor von einer überproportionalen Arbeitsmarktdynamik gekennzeichnet.

Bei Bohachova und Einsele (2009) steht die Situation von Frauen auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt im Fokus. Sie analysieren anhand des IAB-Betriebspanels die geschlechterspezifische Beschäftigung für verschiedene Qualifikationsniveaus, die Veränderung der Qualifikationsstruktur und die Bedeutung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen für Frauen. Dabei zeigt sich, dass weibliche Beschäftigte vor allem auf kleinere Unternehmen und in bestimmten Wirtschaftszweigen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen konzentriert sind. Während Frauen im besonderen Maße vom Abbau der Einfacharbeitsplätze betroffen waren, hat der Anteil der weiblichen Beschäftigten, deren Tätigkeit eine Berufsausbildung erfordert, sogar aktuell den der Männer überschritten. Jedoch sind Frauen nach wie vor in anspruchsvollen hochqualifizierten Tätigkeiten unterrepräsentiert: Lediglich 30% der hoch qualifizierten Arbeitskräfte im Land sind Frauen. Andererseits nehmen weibliche Beschäftigte häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen als ihre männlichen Kollegen teil. Nach wie vor sind Frauen überwiegend teilzeitbeschäftigt und auch von der Befristung von Arbeitsverträgen stärker betroffen.

Azmat u.a. (2006) zeigen basierend auf einer empirischen Analyse des Datensatzes European Community Household Panel (ECHPS), dass in OECD-Ländern, die eine große *Gender Gap* (deutsch: Geschlechterkluft; Unterschied zwischen sozialen Geschlechtern) in den Arbeitslosenraten aufweisen, gleichzeitig ein Gender Gap sowohl was den Zufluss aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit als auch von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung betrifft vorliegt. Während sich Deutschland hierbei im Vergleich zu den anderen Ländern im mittleren Bereich einordnet, finden sie in ihrer empirischen Analyse heraus, dass Frauen mit einer um 6,7% höheren Wahrscheinlichkeit als Männer ihre Beschäftigung verlassen und arbeitslos werden.

Cipollone u.a. (2013) untersuchen Muster der Arbeitsmarktpartizipation von Frauen in den EU-15-Ländern für die letzten 20 Jahre, gestützt auf die ECHP- und EUSILC-Datensätze. Die Autoren finden, dass die jeweiligen Sozialpolitiken und institutionellen Faktoren dabei eine

größere Rolle spielen als bisher angenommen. So erklären Arbeitsmarktreformen beinahe 25% des Anstiegs in der Arbeitsmarktpartizipation junger Frauen und mehr als 30% eines Partizipationsanstiegs von hochqualifizierten Frauen. Dagegen sind die Effekte von Arbeitsmarktreformen auf die Partizipation geringqualifizierter Frauen überraschend gering. Es wird dabei der Einfluss von solchen Reformen untersucht, die auf die Unterstützung von Familien mit jungen Kindern und die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes (Senken der Einstellungs- und Entlassungshürden) kombiniert mit einer stärkeren sozialen Absicherung abzielen.

3. Geschlechterspezifische Aspekte der Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur

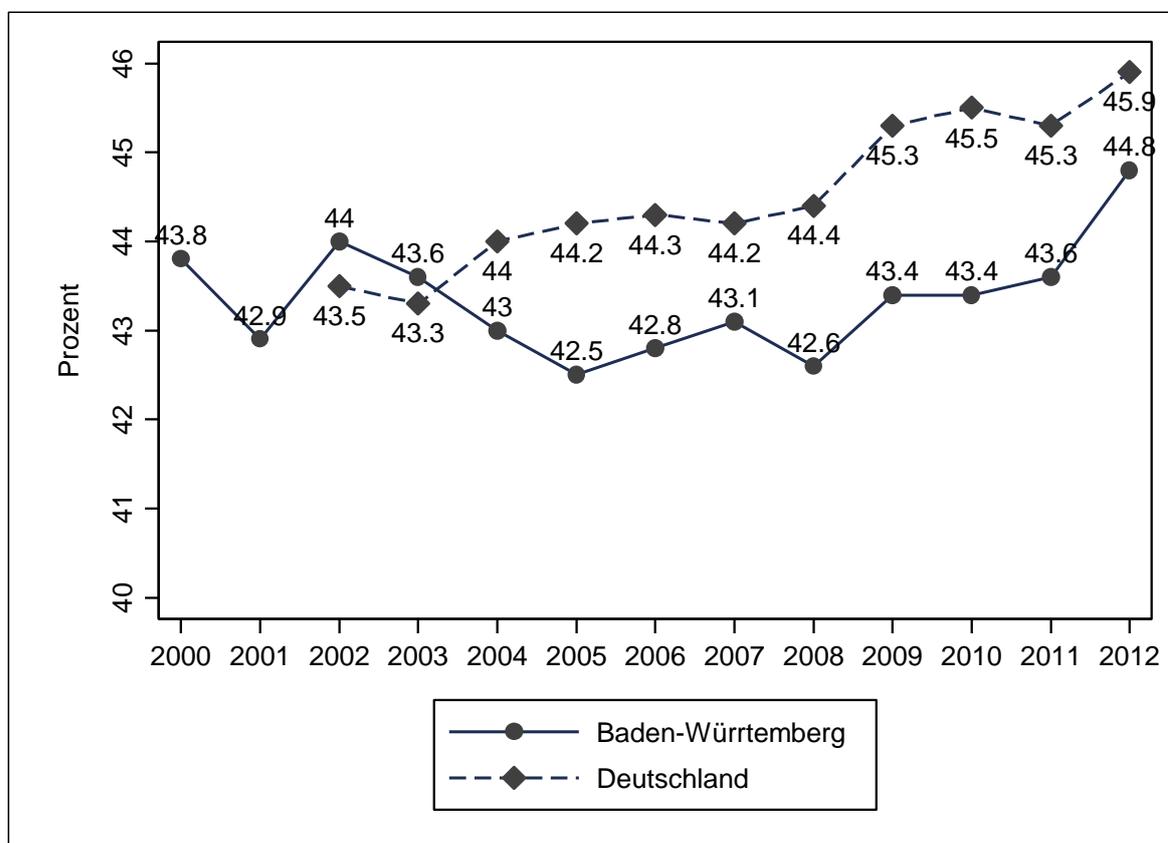
Dieses Kapitel stellt geschlechterspezifische Aspekte der Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur dar. Die Auswertungen beziehen sich dabei teilweise auf die komplette Zeitreihe aller repräsentativ für Baden-Württemberg verfügbaren Wellen des IAB-Betriebspanels, also von 2000 bis 2012, teilweise nur auf den aktuellen Rand, an dem spezifische Fragestellungen zusätzlich zum standardmäßigen Fragenkatalog existieren. Das Kapitel beleuchtet allgemeine sowie spezifische Aspekte, welche vor dem aktuellen Hintergrund der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik von besonderem Interesse sind.

3.1. Entwicklung der Beschäftigung

Zunächst betrachten wir die Entwicklung der Beschäftigung differenziert nach Geschlechtern im Allgemeinen. Sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland lässt sich eine Zunahme des Anteils der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten erkennen. Abbildung 3.1. zeigt den Anteil der weiblichen Beschäftigten in Baden-Württemberg und in Deutschland von 2000 bis 2012. Danach hat der Anteil der weiblichen Beschäftigten am aktuellen Rand mit 44,8 % (Deutschland: 45,9%) an allen Beschäftigten seine stärkste Ausprägung erreicht und liegt oberhalb des Niveaus von 2000 (43,8%, Deutschland 2002: 43,5%). Baden-Württemberg weist damit jedoch seit 2004 einen geringeren Anteil an weiblichen Beschäftigten gegenüber Gesamtdeutschland auf.

Während der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Deutschland relativ stetig seit 2003 anwächst, unterliegt der Anteil an weiblichen Beschäftigten in Baden-Württemberg größeren Schwankungen. So lag er im Jahr 2000 noch bei 43,8% und sank im darauf folgenden Jahr auf 42,9%, um dann in 2002 wieder auf 44% anzusteigen. Zwischen 2002 und 2005 ging der Anteil auf 42,5% zurück, zeigt aber seitdem einen relativ stetigen Anstieg, bis hin zu einem neuen Höchstwert in 2012. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Baden-Württemberg ist damit vor allem in der Mitte der Betrachtungsperiode unterdurchschnittlich. Es scheint jedoch einen Aufholprozess am aktuellen Rand zu geben. Inwiefern dieser Unterschied jedoch strukturell begründet ist, beispielsweise durch einen höheren Anteil Beschäftigter im Verarbeitenden Gewerbe, ist hier noch nicht zu beantworten, sondern wird im Weiteren analysiert.

Abbildung 3.1: Anteil weiblicher Beschäftigter in Baden-Württemberg und Deutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2012, Infratest, IAW-Berechnungen.
Anmerkung: Jeweils Anteile an der hochgerechneten Gesamtbeschäftigung.

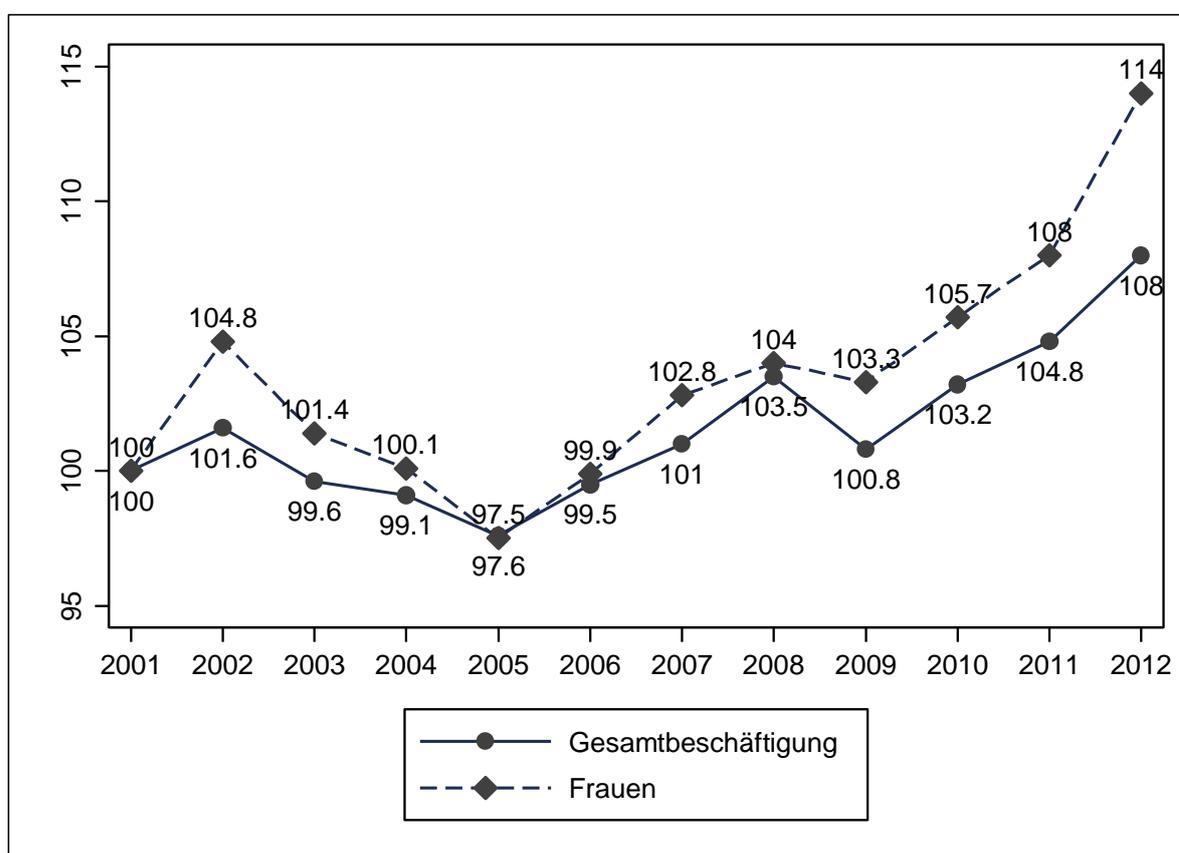
Nach der Betrachtung des Anteils von Frauen an der Gesamtbeschäftigung, gehen wir nunmehr auf die absoluten Zahlen ein. In Abbildung 3.2 werden die Wachstumsraten der Anzahl aller Beschäftigten und aller beschäftigten Frauen in baden-württembergischen Betrieben abgebildet. Als Referenz für die Wachstumsraten gilt das Jahr 2001. Es zeigt sich, dass die Beschäftigung insgesamt zunächst kaum wächst, sich dann aber etwa seit dem Jahr 2006, mit einem Einbruch im Krisenjahr 2009, dynamischer entwickelt. Der Vergleich zwischen den Geschlechtern zeigt, dass die Zahl der beschäftigten Frauen stärker wächst als die Gesamtzahl der Beschäftigten. So betrug im Jahr 2012 der Index der beschäftigten Frauen 114, während jener der Gesamtbeschäftigten nur bei 108 lag. Weiterhin sind deutliche Einbrüche der beschäftigten Frauen und der Gesamtbeschäftigten im Jahr 2005 und zur Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 zu erkennen. Der Einbruch bei den beschäftigten Frauen in 2009 fällt jedoch deutlich geringer als bei der Gesamtbeschäftigung aus.

Abbildung A.1 im Anhang vergleicht die Wachstumsraten der Anzahl aller Beschäftigten und aller beschäftigten Frauen in Baden-Württemberg mit denen in Deutschland. Es zeigt sich, dass das Wachstum der Beschäftigung im Land seit dem Jahr 2009 ausgeprägter ist. Dabei wächst allerdings die Anzahl der beschäftigten Frauen in Deutschland sowie in

Baden-Württemberg seit dem Jahr 2009 stärker an als die jeweilige Gesamtbeschäftigung. Die Beschäftigung nimmt also vor allem bei den Frauen zu.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg mit 44,8% zwar unterhalb jenes in Gesamtdeutschland liegt, er sich aber seit 2005 in einem Aufholprozess sich jenem von Gesamtdeutschland annähert. Die Wachstumsraten der beschäftigten Frauen überwiegen jene der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg und in Deutschland, so dass bei gleichbleibendem Trend mit einem weiteren Angleichen der geschlechterspezifischen Beschäftigungsanteile zu rechnen ist.

Abbildung 3.2: Wachstumsraten der Gesamtbeschäftigung und der beschäftigten Frauen in Baden-Württemberg



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2012, IAW-Berechnungen.

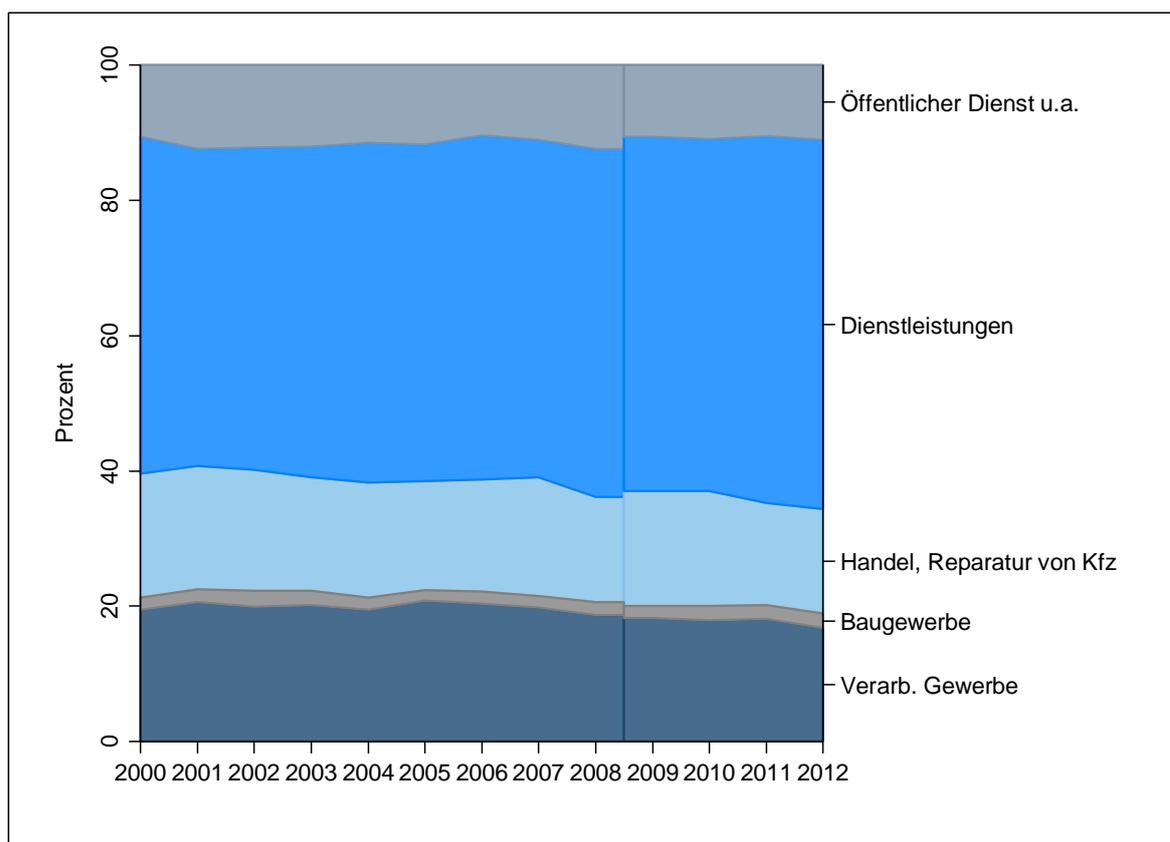
Anmerkung: Repräsentativ gewichtet. Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2001 (=100%).

Die Abbildungen 3.3 und 3.4 stellen dar, wie sich die weiblichen und männlichen Beschäftigten auf die verschiedenen Wirtschaftszweige im Zeitverlauf zwischen 2000 bis 2012 verteilt haben.⁶ Die Grafiken zeigen zunächst, dass Frauen und Männer in den einzelnen

⁶ Da sich in der WZ-Systematik die Branchenennung im IAB-Betriebspanel von 2008 auf 2009 geändert hat, sind direkte Vergleiche vor und nach dem Jahr 2008 nicht möglich. In den entsprechenden Abbildungen sind daher die Verteilungen der Beschäftigten auf die Branchen zeitlich separiert dargestellt.

Wirtschaftszweigen unterschiedlich stark vertreten sind. So entfiel im Jahr 2012 der größte Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten auf den Dienstleistungssektor (54,5% der Frauen und 37,3% der Männer). Dabei sind mehr als die Hälfte der Frauen im Dienstleistungssektor beschäftigt – eine weitaus höhere Prozentzahl als bei den Männern. Der zweitgrößte Anteil an männlichen und weiblichen Beschäftigten entfällt im Jahr 2012 auf das Verarbeitende Gewerbe. In diesem Sektor ist der Anteil der Männer mit 35,6% deutlich höher als der Anteil der Frauen mit 16,8%. An dritter Stelle stehen der Handel und die Reparatur von Kraftfahrzeugen (15,4%, bzw. 12,7%). Der Anteil der Frauen ist dabei leicht größer als der Anteil der Männer. Weiterhin war in 2012 ein weitaus größerer Anteil der Frauen als der Männer im Öffentlichen Dienst (10,1% der Frauen und 4,7% der Männer) und ein deutlich höherer Anteil der Männer als der Frauen im Baugewerbe (2,1% der Frauen und 7,4% der Männer) zu verzeichnen.

Abbildung 3.3: Verteilung der weiblichen Arbeitskräfte auf Wirtschaftszweige in Baden-Württemberg



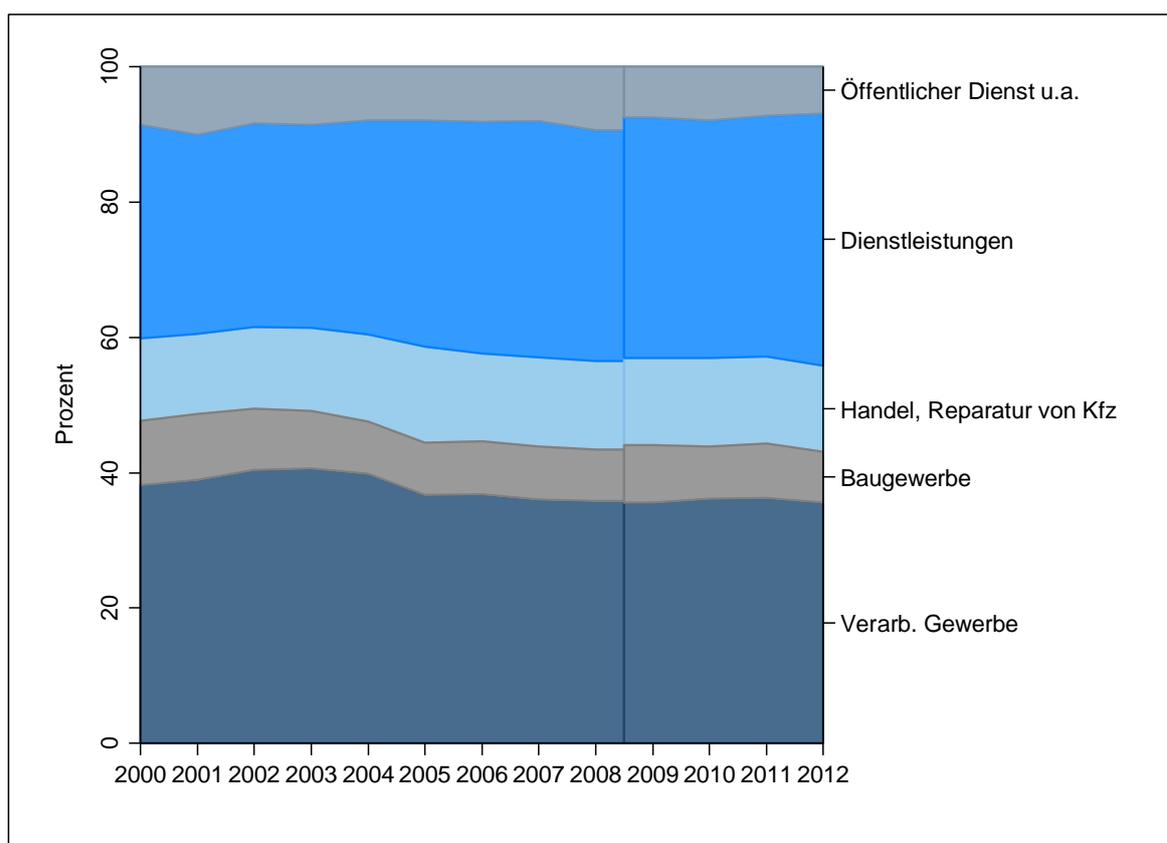
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: repräsentative Anteile; ohne Landwirtschaft.

Bezüglich der Frage, wie sich die Anteile von Frauen und Männern in den verschiedenen Branchen über den beobachteten Zeitraum hinweg entwickelt haben, lassen sich folgende Aussagen treffen. Im Dienstleistungssektor hat der Anteil der dort beschäftigten Frauen und Männer zugenommen. Während in 2000 noch 49,7% der Frauen und 31,5% der

Männer dort beschäftigt waren, sind es in 2012 schon 54,5% der Frauen und 37,3% der Männer. Im Verarbeitenden Gewerbe nehmen entsprechend die Anteile für Frauen und Männer leicht ab. Waren im Jahr 2000 noch 19,5% der Frauen und 38,1% der Männer dort beschäftigt, sind es in 2012 nur noch 16,8% der Frauen und 35,6% der Männer. Im Handel und in der Reparatur von Kraftfahrzeugen ist eine Abnahme beim Anteil der Frauen und eine relative Konstanz bei dem Anteil der Männer zu erkennen. Während noch 18,3% der Frauen und 12,1% der Männer in 2000 in diesem Sektor beschäftigt waren, sind es in 2012 15,4% der Frauen und 12,7% der Männer. Der Anteil der Männer im Öffentlichen Dienst u.a. hat mit 4,7% im Vergleich zu den vorherigen Jahren seinen Tiefststand erreicht (2000: 6,2% der Männer), während sich der Anteil der Frauen in diesem Sektor mit leichten Schwankungen kaum verändert hat (2000: 9,6% der Frauen und 2012: 10,0% der Frauen). Im Baugewerbe stagniert der Anteil der dort beschäftigten Frauen nahezu (2000: 1,9% der Frauen und 2012: 2,1% der Frauen) und der Anteil bei den Männern nimmt lab (2000: 9,5% der Männer und 2012: 7,4% der Männer).

Abbildung 3.4: Verteilung der männlichen Arbeitskräfte auf Wirtschaftszweige in Baden-Württemberg



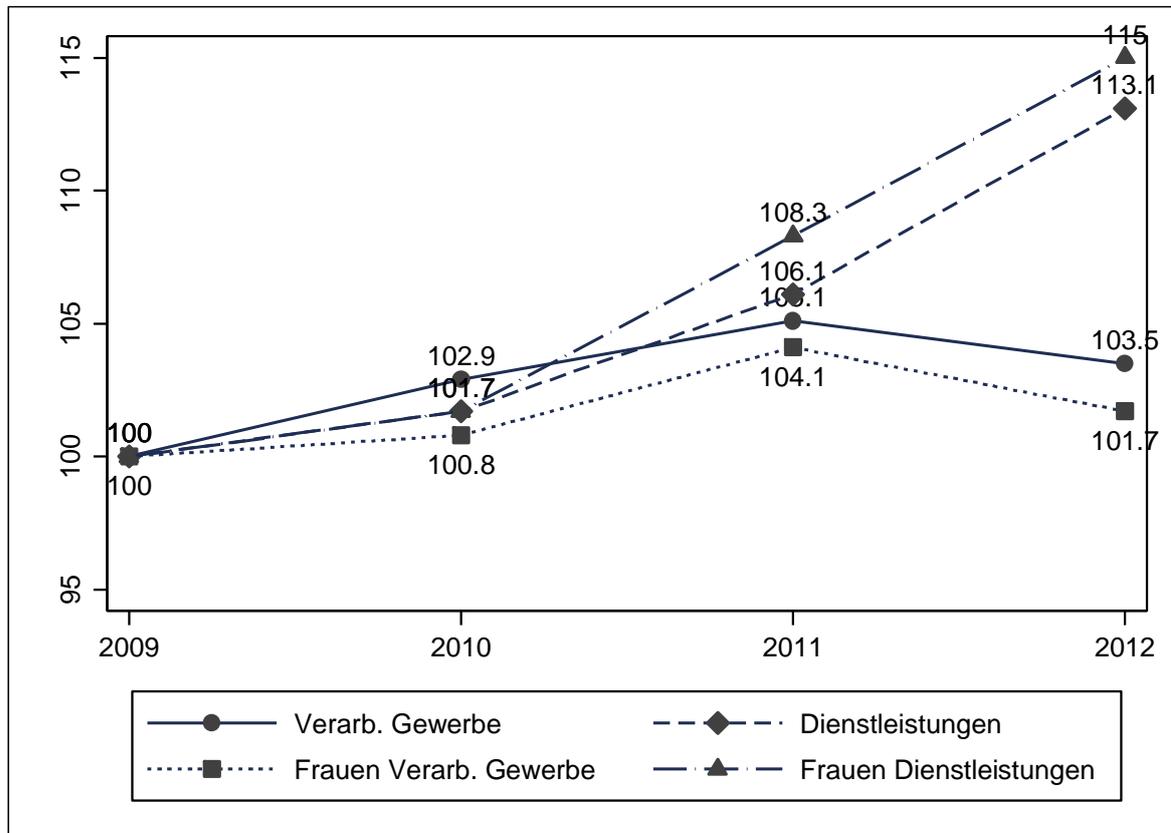
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: repräsentative Anteile; ohne Landwirtschaft.

Als nächstes gilt es, festzustellen, ob sich die Anteile der Beschäftigung von Frauen und Männern im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor angleichen. Da im Verarbeitenden Gewerbe mehr Männer und im Dienstleistungssektor mehr Frauen

beschäftigt sind (siehe Abbildungen 3.3 und 3.4), könnte es sein, dass sich die Anzahl der Frauen an die Anzahl der Männer in diesen Branchen annähert. Aus den Abbildungen 3.3 und 3.4 ist eine Angleichung nicht zu erkennen, da die Anteile von Frauen und Männern im Dienstleistungssektor jeweils zunehmen, während sie sich im Verarbeitenden Gewerbe jeweils zurückentwickeln. Abbildung 3.5 zeigt die Wachstumsraten der Gesamtbeschäftigung und die aller beschäftigten Frauen im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor im direkten Vergleich. Die absolute Anzahl der Beschäftigten im Dienstleistungssektor ist seit dem Jahr 2009 auf einen Indexwert von 113 gewachsen. Dabei haben vor allem die Frauen zu diesem starken Wachstum in der Beschäftigung im Dienstleistungssektor beigetragen. Diese weisen nämlich im Jahr 2012 mit 115 einen besonders hohen Indexwert auf. Insofern weitet sich vor allem die Beschäftigung der Frauen im Dienstleistungssektor aus. Das Gegenteil gilt für das Verarbeitende Gewerbe. Hier ist der Zuwachs an weiblichen Beschäftigten im Jahr 2012 mit knapp 103 etwas geringer als der Zuwachs der Gesamtbeschäftigung mit knapp 104. Somit weitet sich vor allem die Beschäftigung der Männer im Verarbeitenden Gewerbe aus. Damit zeichnet sich in Baden-Württemberg kein Angleichen der geschlechterspezifischen Beschäftigungsstruktur ab.

Abbildung 3.5: Wachstumsraten aller Beschäftigter und aller beschäftigter Frauen nach Wirtschaftssektor in Baden-Württemberg



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Repräsentativ gewichtet. Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2001 (=100%). Ohne Landwirtschaft, öffentlicher Sektor.

Vergleicht man diese Entwicklung mit der in Deutschland. (Abbildung A.2 im Anhang), so erkennt man, dass auch dort die Beschäftigung im Dienstleistungssektor stärker anwächst als im Verarbeitenden Gewerbe. In Deutschland sind allerdings kaum Unterschiede im Wachstum zwischen den Frauen und der Gesamtbeschäftigung im jeweiligen Sektor festzustellen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Anteil der Frauen im Dienstleistungsbereich weitaus höher ist als der Anteil der Männer und der Anteil der Männer im Verarbeitenden Gewerbe weitaus höher als jener der Frauen. Weiterhin arbeiten anteilig sehr viel mehr Frauen als Männer im Öffentlichen Dienst und im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen und mehr Männer im Baugewerbe. Während die Beschäftigung in Baden-Württemberg und in Deutschland seit 2009 im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor wächst, nimmt sie im Südwesten sehr viel stärker im Dienstleistungsbereich zu. Anders als in Baden-Württemberg sind in Deutschland keinerlei geschlechterspezifischen Unterschiede in den Wachstumsraten in den beiden Sektoren zu erkennen. Dies spricht dafür, dass es in Baden-Württemberg zu keinem Angleichen der geschlechterspezifischen Beschäftigungsstruktur in den beiden Sektoren kommt.

Nachdem nun die Entwicklung der Beschäftigung im Allgemeinen dargestellt wurde, widmet sich der nächste Abschnitt den Unterschieden in der Qualifikation zwischen Männern und Frauen.

3.2. Qualifikationsstruktur

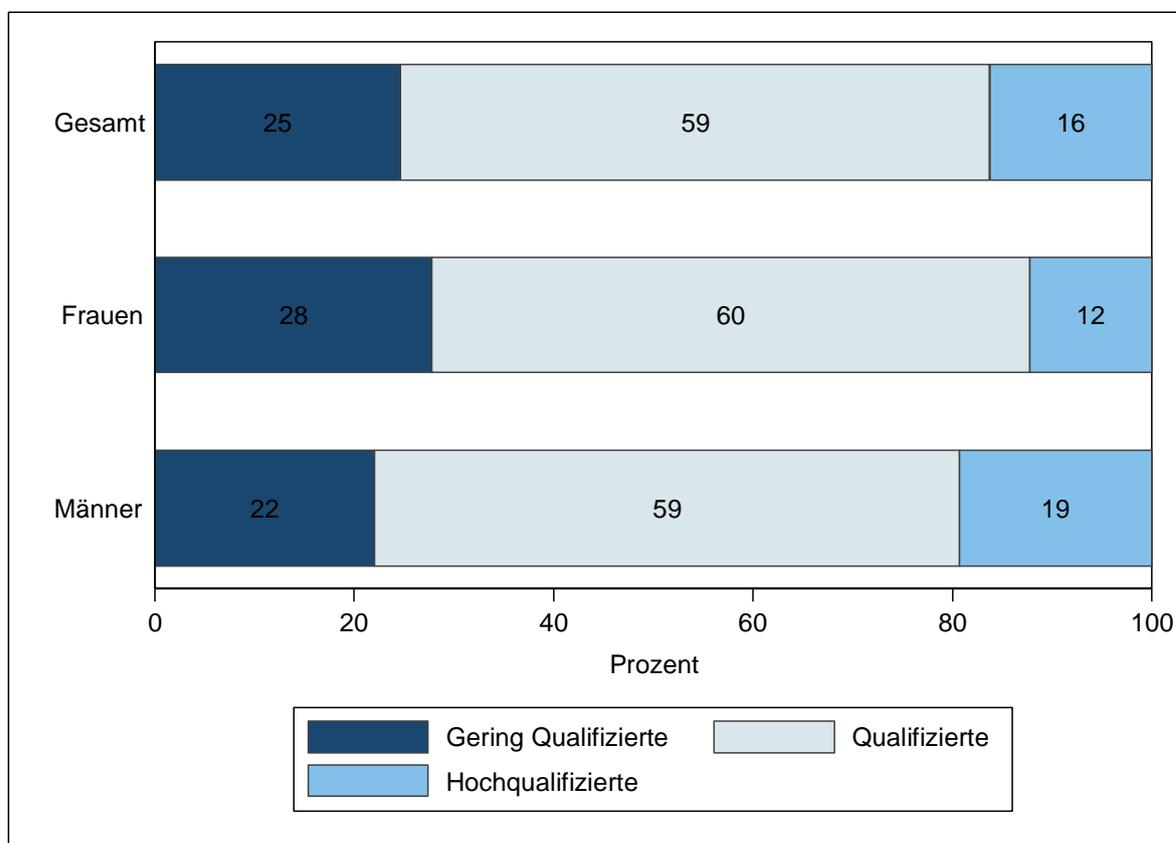
Abbildung 3.6 beschreibt in Bezug auf die jeweils aktuell ausgeübte Tätigkeit die Qualifikationsstruktur für die Gesamtbelegschaft sowie die von Frauen und Männern in baden-württembergischen Betrieben im Jahr 2012.⁷ Es wird dabei zwischen drei verschiedenen Qualifikationsstufen unterschieden:

- Einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern,
- Qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern,
- Qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern.

Dabei zeigt sich, dass es diesbezüglich deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Zum einen ist der Anteil der Beschäftigten, deren Tätigkeit ein (Fach-) Hochschulstudium erfordert, bei Männern (19%) deutlich höher als bei Frauen (12%). Zum anderen weisen weibliche Beschäftigte einen höheren Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (sog. „Geringqualifizierte“) auf (28%) als männliche Beschäftigte (22%). Zudem ist schon seit Jahren unter den Frauen der Anteil der Geringqualifizierten höher und der Anteil der Hochqualifizierten niedriger als unter den Männern.

⁷ Dies tätigkeitsorientierte Konzept schließt durchaus die Möglichkeit mit ein, dass es darunter Beschäftigte gibt, die Tätigkeiten ausüben, für die sie überqualifiziert sind.

Abbildung 3.6: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Baden-Württemberg nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

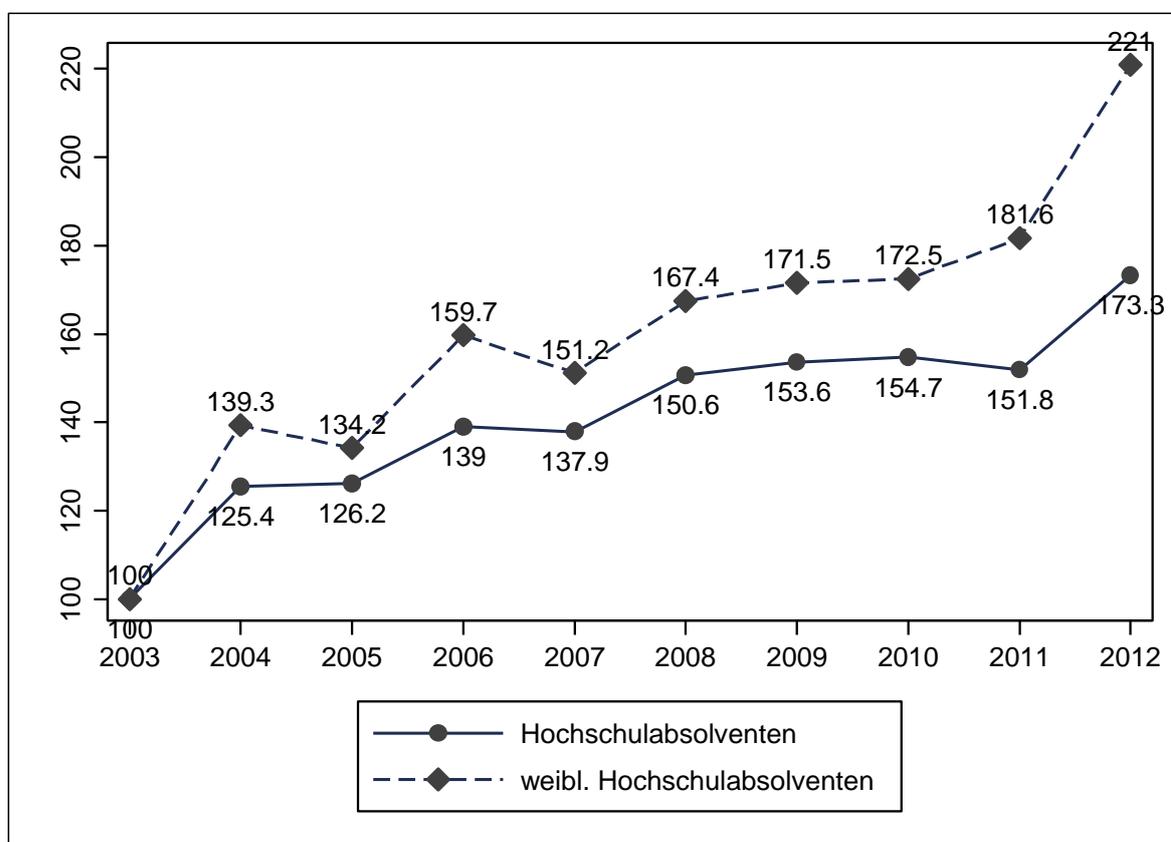
Anmerkung: Hochgerechnete Anteile ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

Neben dieser Betrachtung des Anteils der Beschäftigten mit Tätigkeiten auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus, gilt nun der Blick den Wachstumsraten der Anzahl der Beschäftigten. In Abbildung 3.7 werden die Wachstumsraten der Anzahl der Hochschulabsolventen und der Gesamtzahl der weiblichen Hochschulabsolventen in baden-württembergischen Betrieben abgebildet. Als Referenz für die Wachstumsraten gilt das Jahr 2003, da dort zum ersten Mal im IAB-Betriebspanel explizit auch danach gefragt wurde. Es bleibt festzuhalten, dass das Wachstum der Beschäftigtengruppe, die hochqualifizierte Tätigkeiten ausübt, sehr viel stärker ausgeprägt ist als das der Gesamtbeschäftigung (vgl. Abbildung 3.2). Während der Index der Gesamtbeschäftigung in 2012 „nur“ 108 beträgt, liegt er bei den Beschäftigten mit (Fach)Hochschulstudium in 2012 bei 173. Dabei betrifft das Wachstum der beschäftigten Hochschulabsolventen hauptsächlich Frauen. Der Index der Wachstumsraten der beschäftigten Frauen mit Tätigkeiten, die einen (Fach)Hochschulabschluss erfordern, stieg im betrachteten Zeitraum auf einen Wert von 221. Damit übertrifft er deutlich den Indexwert aller beschäftigten Hochschulabsolventen. Außerdem ist die Anzahl der beschäftigten Hochschulabsolventinnen auch stärker gewachsen als die Anzahl aller beschäftigten Frauen (vgl. Abbildung 3.2). Während der Indexwert der gesamten beschäftigten Frauen in 2012 „nur“ 114 beträgt, liegt dieser bei

jenen mit (Fach)Hochschulstudium in 2012 bei 221. Damit vollzieht sich das Wachstum der beschäftigten Frauen insbesondere unter jenen, die eine hochqualifizierte Tätigkeit ausüben. Das Wachstum der (weiblichen) Hochqualifizierten ist dabei im Vergleich zum Wachstum der Gesamtbeschäftigten (Frauen) sehr viel stetiger und weniger volatil. Es ist, im Unterschied zu allen Hochschulabsolventen, bei den weiblichen Hochschulabsolventen auch kein Einbruch in der Beschäftigung im Krisenjahr 2009 zu erkennen. Da das Wachstum der beschäftigten Hochschulabsolventen sich vor allen Dingen auf die Frauen bezieht, deutet dies darauf hin, dass sich die geschlechterspezifische Qualifikationsstruktur angleicht und immer mehr Frauen auch eine höherqualifizierte Beschäftigung aufnehmen. Weiterhin legt dies auch nahe, dass das Qualifikationsniveau der Gesamtbeschäftigung zunimmt.

Abbildung A.3 im Anhang vergleicht die Wachstumsraten der Hochschulabsolventen in Baden-Württemberg mit jenen in Deutschland. Diese entwickelten sich sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland seit 2009 ähnlich und liegen am aktuellen Rand deutlich oberhalb des Wachstums der Gesamtbeschäftigung (vgl. auch Abbildung A.1). Dabei lag im Jahr 2012 der Index des Wachstums der Hochschulabsolventinnen im Südwesten über jenem in Gesamtdeutschland. Insgesamt wird deutlich, dass sich die Frauen hinsichtlich ihres Qualifikationsniveaus im Aufwind befinden.

Abbildung 3.7: Wachstumsraten der beschäftigten Hochschulabsolventen in Baden- Württemberg nach Geschlecht



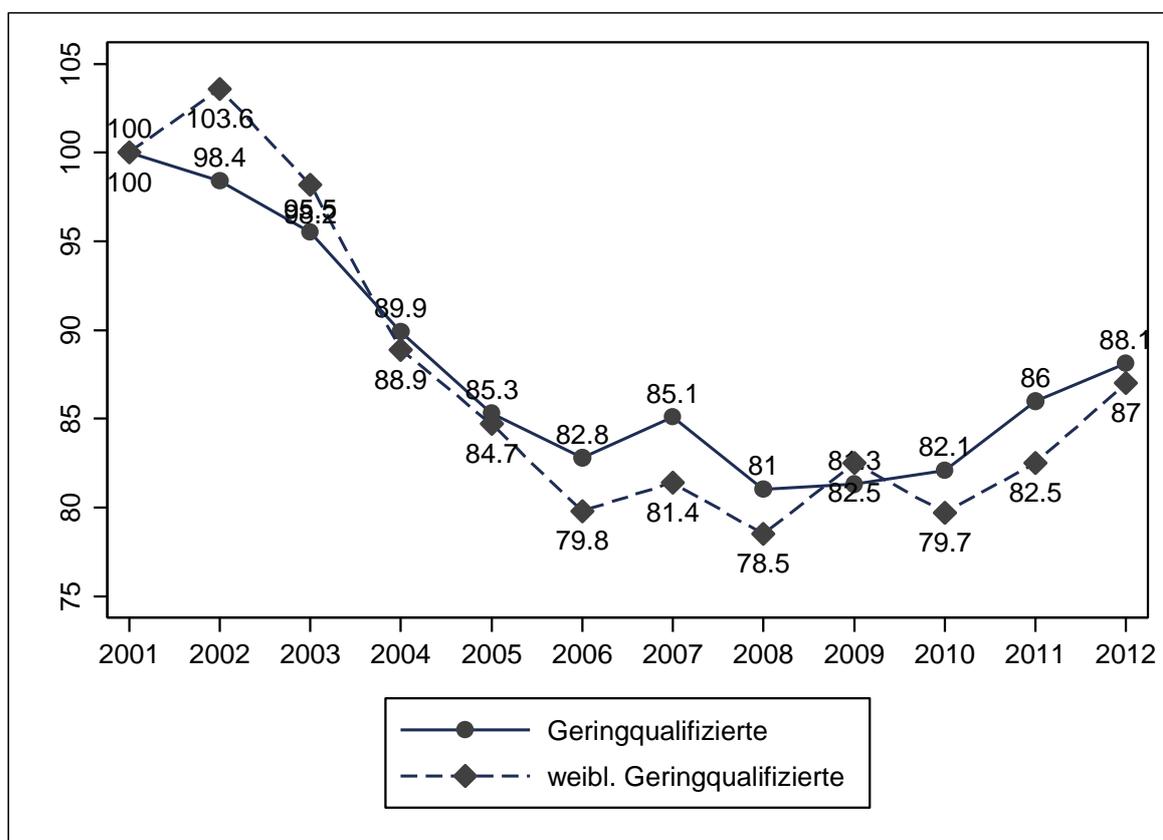
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Repräsentativ gewichtet. Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2001 (=100).

In Abbildung 3.8 werden die Wachstumsraten der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten (sog. „Geringqualifizierte“) und der Gesamtzahl der weiblichen Geringqualifizierten in baden-württembergischen Betrieben abgebildet. Als Referenz für die Wachstumsraten gilt das Jahr 2001. Im Gegensatz zu den (Fach)Hochschulabsolventen ist der Indexwert des Wachstums der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten im Zeitraum von 2001 bis 2012 rückläufig. Besonders in den Jahren 2001 bis 2006 fiel die Anzahl der geringqualifizierten Beschäftigten, so dass der Indexwert im Jahr 2006 nur noch 82,8 betrug. Danach steigt die Anzahl der Geringqualifizierten wieder etwas an liegt im Jahr 2012 bei 88,1. Diese Entwicklung ist bei den Frauen in einfachen Tätigkeiten ähnlich. Auch hier ist (mit Ausnahme von 2002) eine fallende Tendenz bis 2006 auf 79,8 zu erkennen. Nach 2006 steigt die Anzahl der weiblichen Geringqualifizierten bis zum Jahr 2012 wieder auf 87 an. Im Gegensatz zu den besonders starken Wachstumsraten der Hochschulabsolventinnen im Vergleich zu den gesamten Hochschulabsolventen (vgl. Abbildung 3.7) gibt es bei den Geringqualifizierten keine großen Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Während die Anzahl der Geringqualifizierten unabhängig vom Geschlecht abnimmt, wächst hauptsächlich die Anzahl von Hochschulabsolventinnen. Da jedoch die Gesamtzahl der beschäftigten Frauen im betrachteten Zeitraum stärker wächst als jene der Männer (vgl. Abbildung 3.2) und gleichzeitig die der Geringqualifizierten beider Geschlechter sich verringert, nimmt der Anteil der geringqualifizierten Frauen überproportional ab.

Abbildung A.4 im Anhang vergleicht die Wachstumsraten der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten seit 2009 in Baden-Württemberg mit denen in Deutschland. Insgesamt nimmt die Anzahl der Geringqualifizierten seit 2009 zu, wobei der Anstieg in Baden-Württemberg stärker ausgeprägt ist als in Deutschland. Dabei wuchs die Anzahl der geringqualifizierten Frauen in Baden-Württemberg weniger stark an als die der Gesamtbeschäftigung. Das heißt, seit 2009 werden besonders in Baden-Württemberg eher geringqualifizierte Männer eingestellt als geringqualifizierte Frauen. Dies deutet darauf hin, dass seit 2009 in der Beschäftigung Geringqualifizierter in Baden-Württemberg sich die Qualifikationsstruktur von Männern und Frauen etwas angleicht. In Deutschland weicht das Wachstum der Anzahl der geringqualifizierten Frauen hingegen nur wenig von jenem der Gesamtbeschäftigung seit 2009 ab.

Abbildung 3.8: Wachstumsraten der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten in Baden-Württemberg nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Repräsentativ gewichtet. Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2001 (=100%).

Tabelle 3.1 gibt den Anteil der beschäftigten Frauen und eine geschlechterspezifische Betrachtung des Qualifikationsniveaus der ausgeübten Tätigkeit nach Betriebsgröße und Branchen im Jahr 2012 wieder. Danach haben Kleinbetriebe und Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten einen überdurchschnittlichen Anteil an beschäftigten Frauen (49% bzw. 48%). Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten und Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten haben einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil bei ihren Beschäftigten. Dabei weisen Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten mit 38% den kleinsten Frauenanteil auf.

Der Anteil der Hochqualifizierten steigt bei Männern und Frauen mit der Betriebsgröße an. Dabei haben Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten einen überdurchschnittlichen Anteil an weiblichen und männlichen Hochschulabsolventen. Es gibt 13% weibliche und 22% männliche Hochschulabsolventen in Betrieben von 250 bis 499 Beschäftigten und 24% an weiblichen sowie 32% an männlichen Hochschulabsolventen in Betrieben mit 500 und mehr Hochschulabsolventen. Diese Werte liegen jeweils oberhalb des Landesdurchschnitts von 12% weiblichen Hochschulabsolventen und 19% männlichen Hochschulabsolventen.

Tabelle 3.1: Beschäftigungsstruktur und Qualifikation in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftszweigen

	Anteil der Frauen	Weibl. Geringqualifizierte**	Weibl. Qualifizierte**	Weibl. Hochqualifizierte**	Männl. Geringqualifizierte**	Männl. Qualifizierte**	Männl. Hochqualifizierte**
Baden-Württemberg	45	28	60	12	22	59	19
1-19 Beschäftigte	49	29	64	7	24	64	12
20-99 Beschäftigte	44	30	58	11	25	59	16
100-249 Beschäftigte	48	28	60	12	22	63	14
250-499 Beschäftigte*	43	32	55	13	27	51	22
500 u. mehr Beschäftigte	38	19	57	24	14	54	32
Verarbeitendes Gewerbe	28	40	52	9	22	62	16
Schlüsselbranchen	22	40	48	12	20	61	19
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	37	39	56	5	28	64	8
Baugewerbe*	19	18	80	1	17	80	3
Handel, Reparatur von Kfz	50	19	78	3	15	79	6
Dienstleistungen	54	28	57	14	26	45	29
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	40	27	56	17	21	39	39
Gesundheits- u. Sozialwesen	79	26	67	8	18	60	22
Sonstige DL	51	31	51	19	31	47	23
Öffentlicher Dienst u.a. *	63	19	58	24	12	53	35
Handwerk	34	22	72	6	16	78	6

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

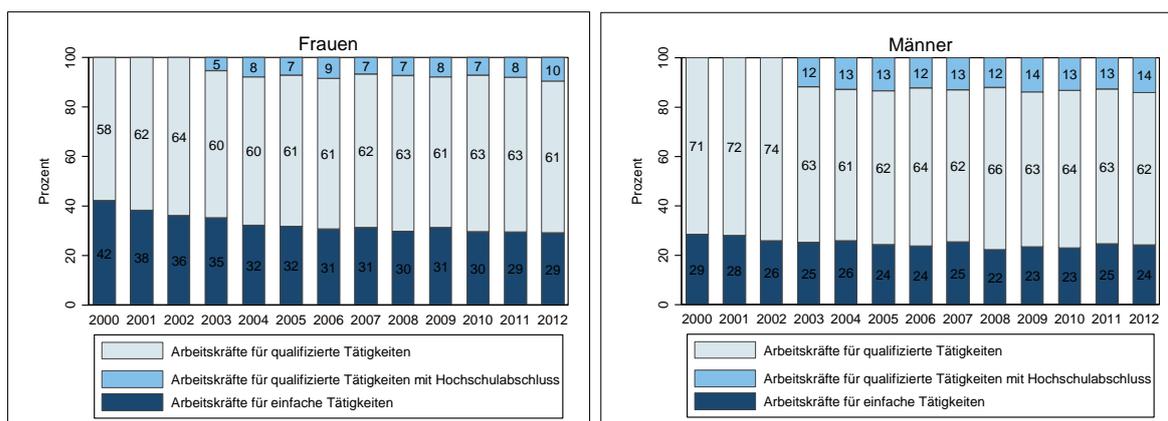
Anmerkung: repräsentative Anteile in Prozent angegeben. * Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen. ** Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

In Betrieben mit bis zu 249 Beschäftigten ist der Anteil an weiblichen und männlichen Hochschulabsolventen unterdurchschnittlich. In jeder Betriebsgrößenkategorie ist der Anteil der männlichen Hochqualifizierten höher als jener der weiblichen. Besonders stark ausgeprägt sind die Unterschiede zwischen den Anteilen an männlichen und weiblichen Beschäftigten mit (Fach)Hochschulstudium bei Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern. In Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten gibt es einen Unterschied von 9 Prozentpunkten zwischen den Anteilen und bei Betrieben von 500 und mehr Beschäftigten gibt es einen Unterschied von 8 Prozentpunkten. Damit weisen Betriebsgrößenklassen mit einem besonders geringen Anteil an weiblichen Beschäftigten besonders hohe Anteile an Hochqualifizierten auf; hier unterscheiden sich die Anteile an weiblichen und männlichen Hochqualifizierten besonders stark.

Die Abbildungen 3.9 und 3.10 geben die Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Betrieben unter 250 Beschäftigte und ab 250 Beschäftigte für Frauen und Männer wieder. Es zeigt sich, dass in beiden Betriebsgrößenklassen die Anteile der hochqualifizierten Männer zu jedem Zeitpunkt oberhalb derer hochqualifizierter Frauen liegt. Weiterhin kann man sehen, dass bei beiden Betriebsgrößengruppierungen ein Anstieg des Anteils der

Hochqualifizierten bei Frauen und Männern seit dem Jahr 2003 zu verzeichnen ist⁸. Dabei fällt dieser Anstieg bei Frauen sowie bei Männern in der Betriebsgrößenklasse ab 250 Beschäftigten stärker aus als in jener unter 250 Beschäftigten. Der Zuwachs an Hochqualifizierten ist also hauptsächlich auf den Anstieg des Anteils von Hochqualifizierten in größeren Betrieben zurückzuführen. Hier ist jedoch auch der Unterschied zwischen dem Anteil der hochqualifizierten Frauen und dem der Männer besonders stark ausgeprägt.

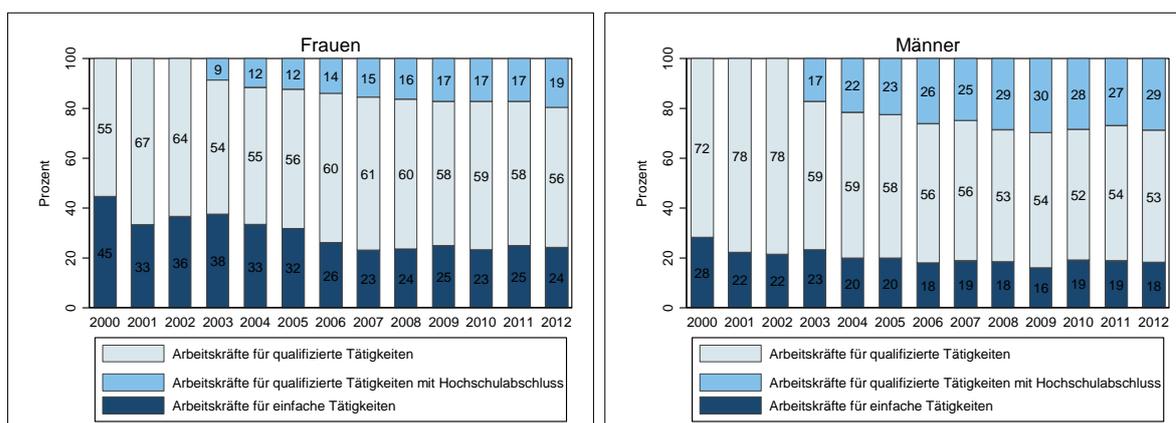
Abbildung 3.9: Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Betrieben unter 250 Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Hochgerechnete Anteile ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

Abbildung 3.10: Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Betrieben über 250 Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Hochgerechnete Anteile ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

⁸ Im Jahr 2003 wurde zum ersten Mal im IAB-Betriebspanel explizit nach Hochschulabsolventen gefragt. Daher sind die Anteile der Hochschulabsolventen vor 2003 in den Grafiken nicht enthalten.

Weiterhin zeigt Tabelle 3.1, dass der Anteil an männlichen und weiblichen Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten in Betrieben mit 500 und mehr Mitarbeitern unterdurchschnittlich ist. So gibt es 19% weibliche Geringqualifizierte in dieser Betriebsgrößenklasse, während der Landesdurchschnitt bei 28% liegt. Auch bei Männern liegt der Anteil hier mit 14% weit unterhalb des Landesdurchschnitts von 22%. In Betrieben mit 1 bis 499 Mitarbeitern liegt der Anteil an männlichen und weiblichen Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten oberhalb des Landesdurchschnitts. In allen Betriebsgrößenklassen ist der Anteil an Frauen in einfachen Tätigkeiten höher als jener der Männer. Der Unterschied ist dabei in den verschiedenen Größenklassen ähnlich und beträgt 5 bis 6 Prozentpunkte.

Die Abbildungen 3.9 und 3.10 zeigen, dass der Anteil der Geringqualifizierten unter den Frauen sowohl in Betrieben unter als auch über 250 Beschäftigten im gesamten Betrachtungszeitraum oberhalb des der männlichen Geringqualifizierten lag. Weiterhin kann man eine tendenzielle Abnahme des Anteils der Geringqualifizierten bei beiden Geschlechtern und in beiden Betriebsgrößenklassen erkennen. Weiterhin liegen in den letzten Jahren die Anteile der Geringqualifizierten in der Betriebsgrößenklasse unter 250 Beschäftigten stets oberhalb der Anteile in der höheren Betriebsgrößenklasse. Zudem nehmen seit dem Jahr 2000 die Anteile der Geringqualifizierten unter den Frauen stärker ab als unter den Männern. Dies spricht wiederum für ein Angleichen der Qualifikationsniveaus von Frauen und Männern.

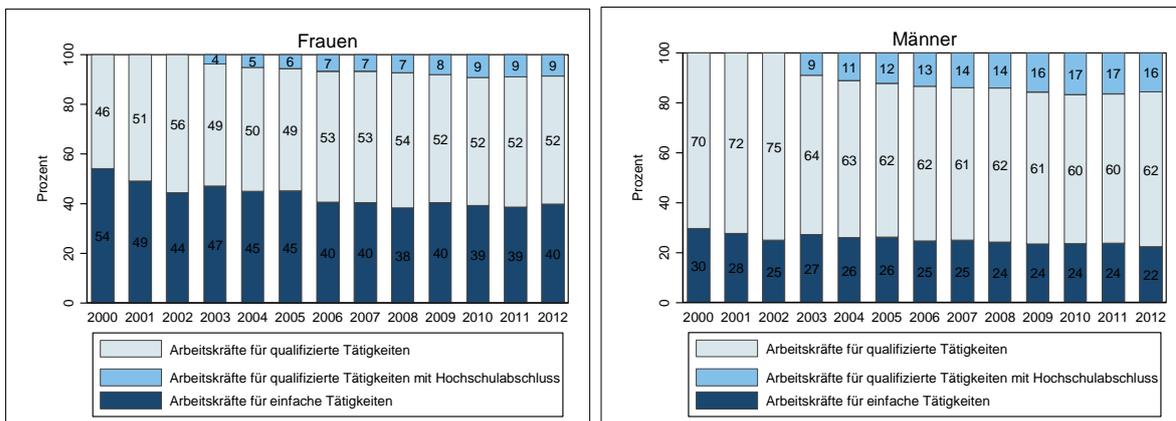
Tabelle 3.1 gibt den Anteil der beschäftigten Frauen an der Gesamtbeschäftigung und eine geschlechterspezifische Betrachtung der Qualifikationsstruktur nach Branchen im Jahr 2012 wieder. Dabei zeigt sich, dass es einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil an weiblichen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (79%), im Öffentlichen Dienst u.a. (63%), in den sonstigen Dienstleistungen (51%) und im Handel und in der Reparatur von Kraftfahrzeugen (50%) gibt. Hier liegen die Werte allesamt oberhalb des Landesdurchschnitts von 45%. Relativ hoch sind die Anteile von Frauen auch in den Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (40%), im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (37%) sowie im Handwerk (34%). Die niedrigsten Anteile an Frauen weisen die Schlüsselbranchen (22%) und das Baugewerbe (19%) auf.

Hinsichtlich der Qualifikationsniveaus gibt es in allen Branchen bis auf das Handwerk einen geringeren Anteil an weiblichen Hochqualifizierten als von männlichen Hochqualifizierten. Überdurchschnittliche Anteile an hochqualifizierten Frauen und Männern kann man in den Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (17% der Frauen und 39% der Männer), im Öffentlichen Dienst u.a. (24% der Frauen und 35% der Männer) und in den sonstigen Dienstleistungen (19% der Frauen und 23% der Männer) finden. Im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es einen überdurchschnittlichen Anteil an männlichen Hochqualifizierten und einen unterdurchschnittlichen Anteil an weiblichen Hochqualifizierten (8% der Frauen und 22% der Männer). Gerade in Branchen mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten gibt es also besonders viele Hochqualifizierte.

In den Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen ist die Differenz zwischen den weiblichen und männlichen Anteilen besonders hoch (22 Prozentpunkte), gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen (14 Prozentpunkte) und vom Öffentlichen Dienst u.a. (11 Prozentpunkte). Gerade in Branchen mit überdurchschnittlichen Frauenanteilen wie dem

Öffentliche Dienst u.a. sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern, was den jeweiligen Anteil an Hochqualifizierten betrifft, besonders hoch.

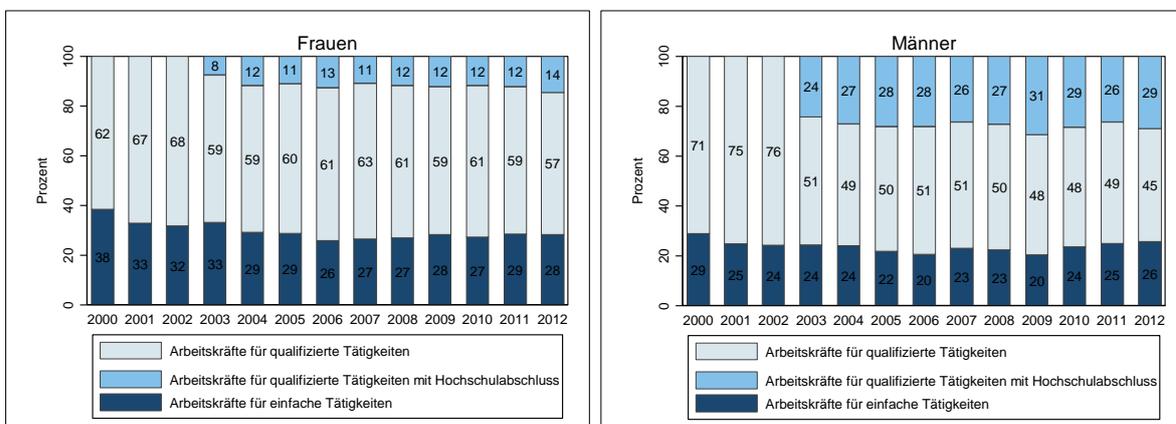
Abbildung 3.11: Entwicklung der Qualifikationsstruktur im Verarbeitenden Gewerbe in Baden-Württemberg nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Hochgerechnete Anteile ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

Abbildung 3.12: Entwicklung der Qualifikationsstruktur in den Dienstleistungen in Baden-Württemberg nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Hochgerechnete Anteile ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

Unterdurchschnittliche Anteile von Frauen und Männern mit hochqualifizierten Tätigkeiten gibt es im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (5% der Frauen und 8% der Männer), im Baugewerbe (1% der Frauen und 3% der Männer), im Handwerk (6% der Frauen und 6% der Männer) und im Handel und in der Reparatur von Kraftfahrzeugen (3% der Frauen und 6% der Männer). In den Schlüsselbranchen liegen die Anteile der Beschäftigten mit (Fach)Hochschulstudium genau im Durchschnitt (12% der Frauen und 19% der Männer). In diesen Branchen bewegen sich die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen

Anteilen zwischen 0 und 5 Prozentpunkten und sind damit nur gering. Gerade in Branchen mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an Frauen ist sowohl deren Anteil an beschäftigten Hochschulabsolventen als auch die Differenz zwischen den weiblichen und männlichen Anteilen besonders gering.

Die Abbildungen 3.11 und 3.12 zeigen die Entwicklung der Qualifikationsstruktur seit dem Jahr 2001 im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich getrennt nach Geschlechtern. Dabei ist zunächst zu erkennen, dass in beiden Branchen der Anteil der hochqualifizierten Männer zu jedem Zeitpunkt stets oberhalb dessen der Frauen liegt. In den Dienstleistungen gibt es dabei zu jedem Zeitpunkt einen höheren Anteil an Hochschulabsolventen als im Verarbeitenden Gewerbe und der Anteil nimmt für beide Geschlechter und beide Branchen seit 2003 zu. Dabei wächst der Anteil in beiden Wirtschaftszweigen und bei beiden Geschlechtern mit 5 bis 7 Prozentpunkten Zuwachs seit dem Jahr 2003 ähnlich stark an.

Betrachten wir nun die Anteile der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten in den einzelnen Branchen in Tabelle 3.1. Zunächst gibt es in allen Branchen bis auf die Sonstigen Dienstleistungen einen höheren Anteil an weiblichen als an männlichen Geringqualifizierten. In den Sonstigen Dienstleistungen (31% der Frauen und 31% der Männer) und im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (28% der Frauen und 39% der Männer) sind die Anteile an weiblichen und männlichen Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten überdurchschnittlich hoch. In den Schlüsselbranchen gibt es einen überdurchschnittlichen Anteil an weiblichen (40%) und einen unterdurchschnittlichen Anteil an männlichen Geringqualifizierten (20%). In den restlichen Branchen sind sowohl die Anteile an weiblichen als auch an männlichen Geringqualifizierten unterdurchschnittlich. Besonders gering sind die Anteile im Baugewerbe (18% der Frauen und 17% der Männer), im Handel und in der Reparatur von Kraftfahrzeugen (19% der Frauen und 15% der Männer) sowie im Öffentlichen Dienst u.a. (19% der Frauen und 12% der Männer). Die höchste Differenz zwischen weiblichen und männlichen Anteilen an Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten gibt es in den Schlüsselbranchen (20 Prozentpunkte) und im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (11 Prozentpunkte). Dies sind beides Branchen mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an Frauen.

Betrachtet man in den Abbildungen 3.11 und 3.12 die Entwicklung des Anteils der Geringqualifizierten, so erkennt man, dass in beiden Branchen zu jedem Zeitpunkt der Anteil der Frauen höher als jener der Männer liegt. Während der Anteil der Geringqualifizierten bei den Frauen in beiden Branchen seit 2001 deutlich um 10 bis 14 Prozentpunkte abnimmt, geht der Anteil der Geringqualifizierten bei den Männern in den Dienstleistungen „nur“ um 8 Prozentpunkte zurück. Im Verarbeitenden Gewerbe ist keine deutliche Abnahme des Anteils der Geringqualifizierten unter den Männern zu erkennen. Dementsprechend zeigt sich besonders im Verarbeitenden Gewerbe aber auch in den Dienstleistungen ein Anpassen der Qualifikationsstruktur zwischen den Geschlechtern. Dieses ist vor allen Dingen auf den starken Rücklauf des Anteils der Geringqualifizierten unter den Frauen zurückzuführen.

Zusammenfassend lässt sich über die Qualifikation im geschlechterspezifischen Vergleich aussagen, dass diese sich zwischen Männern und Frauen in Baden Württemberg im Jahr 2012 weiterhin stark unterscheidet. Frauen sind anteilig deutlich seltener Beschäftigte in

Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, und anteilig deutlich häufiger Beschäftigte für einfache Tätigkeiten als Männer. Dabei wächst die Anzahl der beschäftigten Hochschulabsolventinnen seit dem Jahr 2000 stärker an als bei den Männern und sogar stärker als die Gesamtzahl der beschäftigten Frauen. Die Zahl der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten nimmt bei Frauen und Männern im betrachteten Zeitraum in ähnlicher Weise ab. Insgesamt spricht diese Entwicklung für ein Angleichen der geschlechterspezifischen Qualifikationsstruktur.

Weiterhin ist in allen Betriebsgrößenklassen und in (fast) allen Branchen ein höheres Qualifikationsniveau bei Männern erkennbar. Dabei nimmt das Qualifikationsniveau der Beschäftigten mit Größe des Betriebes zu und der Anteil der Hochqualifizierten ist vor allen Dingen in frauendominierten Branchen hoch. Hier ist jedoch auch die Differenz zwischen dem Anteil von Hochqualifizierten unter Frauen und Männern besonders stark. Zudem ist der Zuwachs an Hochqualifizierten hauptsächlich auf den Anstieg des Anteils von Hochqualifizierten in größeren Betrieben zurückzuführen. Hier ist jedoch auch der Unterschied zwischen dem Anteil der hochqualifizierten Frauen und dem der Männer besonders stark ausgeprägt.

Schließlich nimmt seit 2000 der Anteil der Geringqualifizierten unter den Frauen stärker ab als unter den Männern. Während der Anteil der Geringqualifizierten bei den Frauen im Verarbeitenden Gewerbe und in den Dienstleistungen seit 2000 deutlich abnimmt, geht der Anteil der Geringqualifizierten bei den Männern in den Dienstleistungen nur schwach und im Verarbeitenden Gewerbe gar nicht zurück. Dies spricht für ein Angleichen der Qualifikationsstruktur im Allgemeinen und im Besonderen im Verarbeitenden Gewerbe zwischen Frauen und Männern.

3.3. Frauen in Führungspositionen

Neben der Beschäftigungsbeteiligung von Frauen nach Qualifikation, Branche und Betriebsgröße, möchten wir nun darauf eingehen, wie viele Frauen auch Führungspositionen einnehmen.⁹ Dabei unterscheidet das IAB-Betriebspanel zwischen

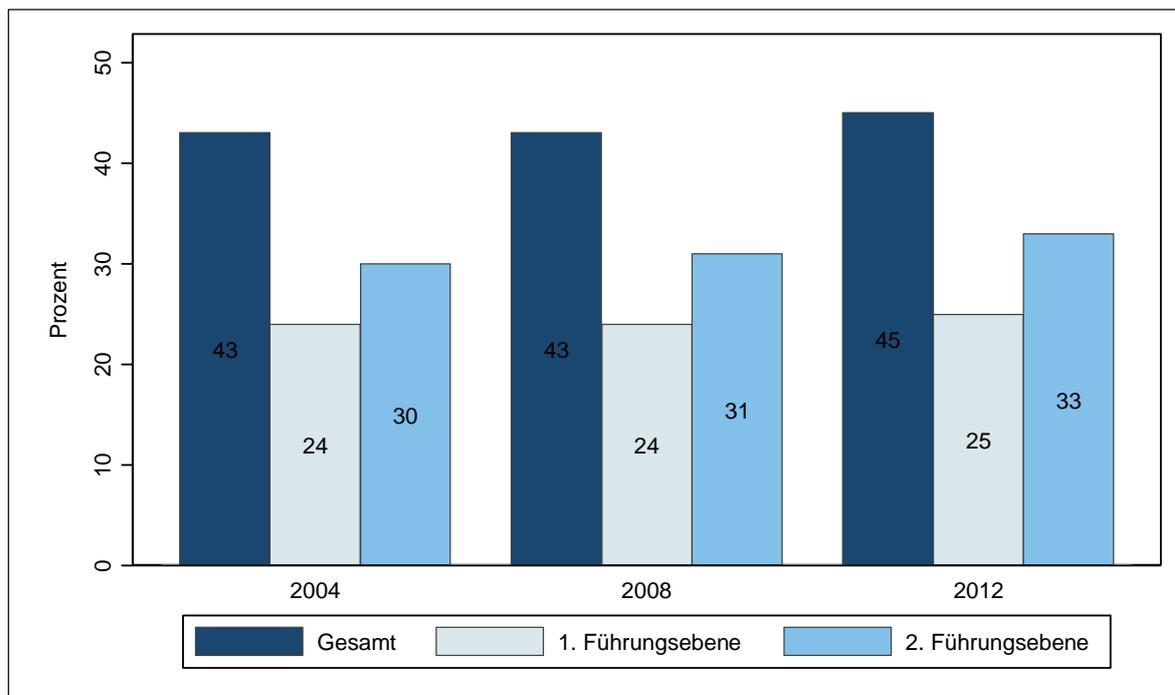
- Personen, die im Betrieb eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung) haben, und
- Personen, die im Betrieb eine Vorgesetztenfunktion auf der zweiten Führungsebene haben.

Abbildung 3.13 zeigt für die Jahre 2004, 2008 und 2012, in denen die einschlägigen Fragen enthalten waren, die Anteile der Frauen an der Gesamtbeschäftigung und an den Beschäftigten der ersten und zweiten Führungsebene. Die Prozentwerte zeigen zwar, dass seit 2004 eine leichte Steigerung weiblicher Führungskräfte von 24% auf 25% auf oberster Ebene und von 30% auf 33% auf zweiter Führungsebene stattgefunden hat; dennoch sind

⁹ Ausführlich wird die Thematik „Frauen in Führungspositionen“ im IAW-Kurzbericht 1/2013 behandelt, der auch die Daten des IAB-Betriebspanels verwendet (vgl. Bohachova, Klee, 2013).

Frauen in Baden-Württemberg sowohl auf oberster als auch auf zweiter Führungsebene weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Abbildung 3.13: Frauen in Führungspositionen in Baden-Württemberg



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2004, 2008, 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile

Tabelle 3.2 zeigt die Anteile der Frauen an der Gesamtbeschäftigung und an den Beschäftigten der ersten und zweiten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen an. Dabei gibt es in Kleinstbetrieben die höchsten Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigung (49%), an den Beschäftigten in der ersten Führungsebene (28%) und in der zweiten Führungsebene (43%). In Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten gibt es den geringsten Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung (38%), an den Beschäftigten in der ersten Führungsebene (10%) und in der zweiten Führungsebene (16%). Der Unterschied zwischen den Frauenanteilen an der Gesamtbeschäftigung und in der ersten Führungsebene ist mit 38 Prozentpunkten in der Betriebsgrößenklasse von 100 bis 249 Beschäftigten am stärksten ausgeprägt (48% vs. 10%).

Tabelle 3.2: Frauen in Führungspositionen in Baden-Württemberg nach Beschäftigtengrößenklasse

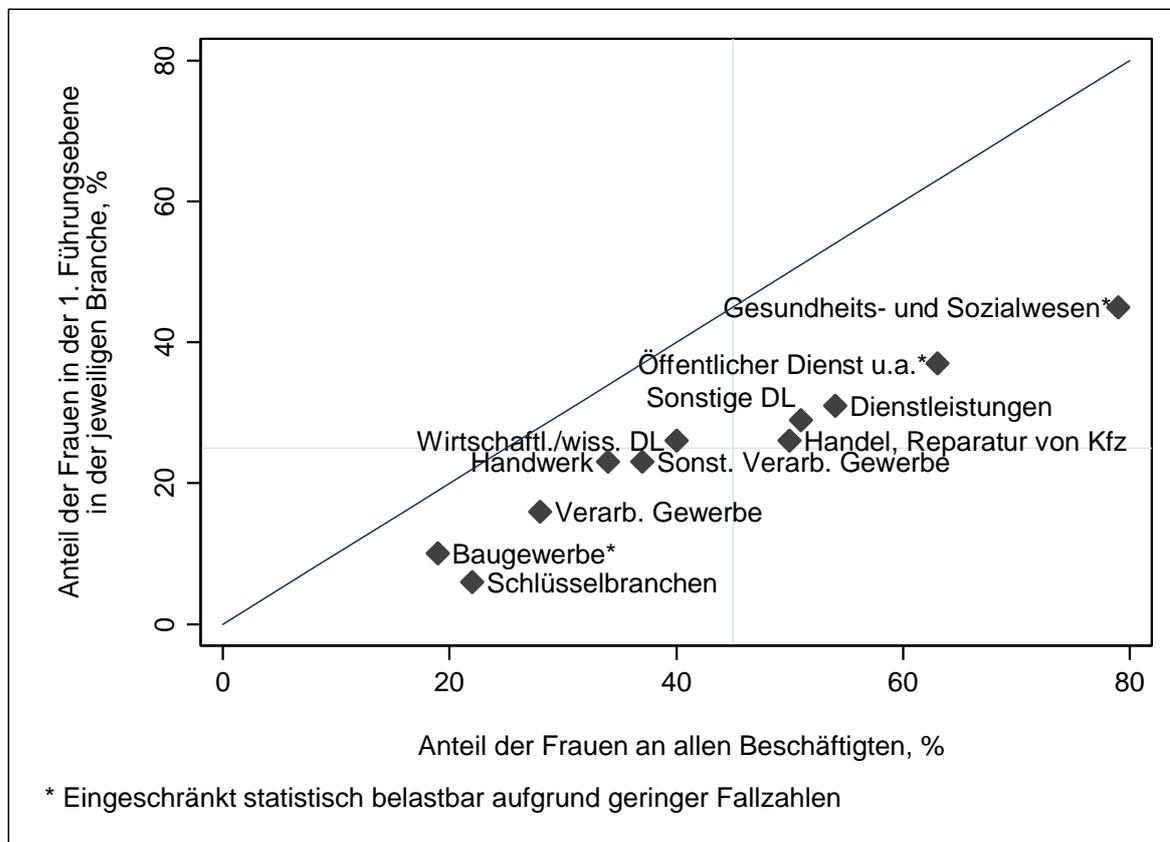
	Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung	Anteil der Frauen in der 1. Führungsebene	Anteil der Frauen in der 2. Führungsebene
Baden-Württemberg	45	25	33
1-19 Beschäftigte	49	28	43
20-99 Beschäftigte	44	19	33
100-249 Beschäftigte	48	10	32
250-499 Beschäftigte*	43	26	22
500 u. mehr Beschäftigte	38	10	16

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile in Prozent. * Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen variiert nicht nur über die verschiedenen Betriebsgrößenklassen stark, sondern es zeigen sich auch große Unterschiede zwischen den Branchen. Die Abbildungen 3.14 und 3.15 stellen den Frauenanteil in den jeweiligen Branchen dem Anteil der Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene gegenüber. Dabei zeigt sich, dass der Anteil der Frauen in beiden Führungsebenen in jeder Branche geringer ist als der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung. Branchen mit einem überdurchschnittlichen (unterdurchschnittlichen) Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung weisen auch einen überdurchschnittlichen (unterdurchschnittlichen) Frauenanteil in der ersten Führungsebene auf (siehe Abbildung 3.14).

Abbildung 3.14: Frauen in der 1. Führungsebene in Baden-Württemberg nach Wirtschaftszweigen

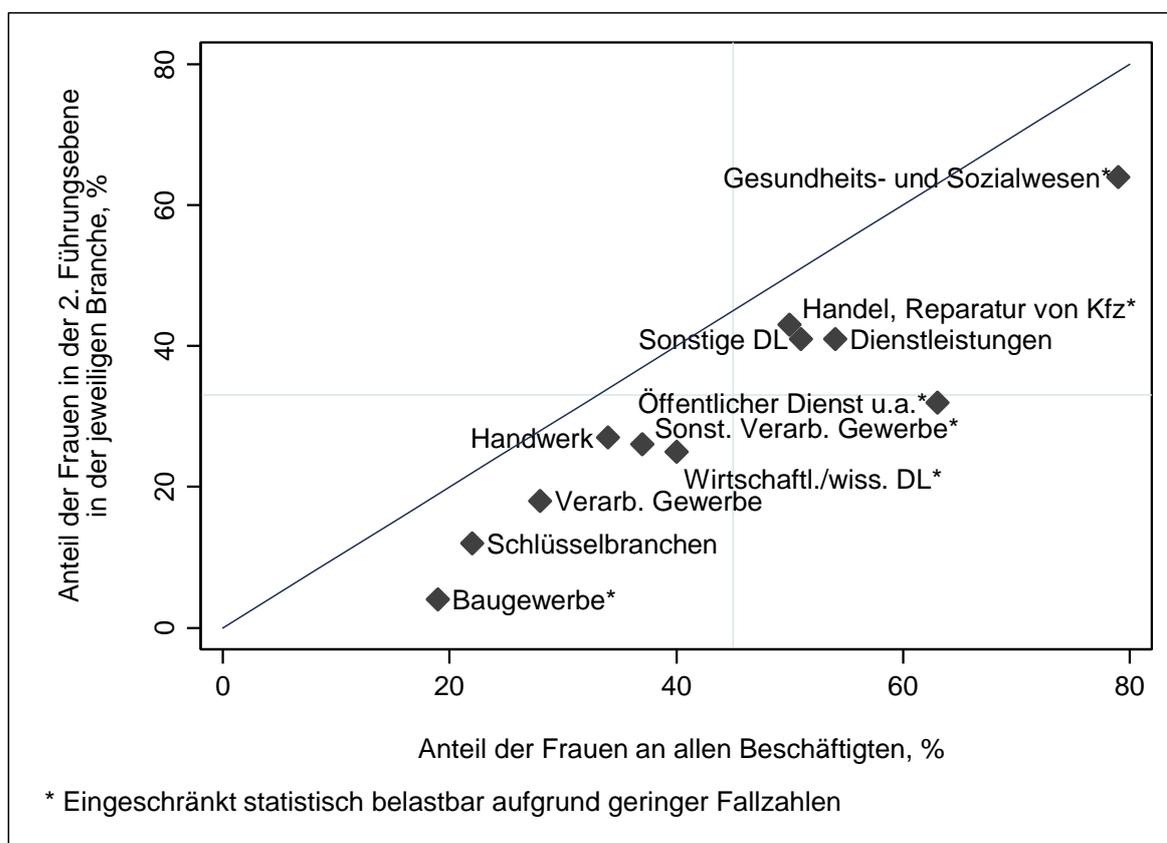


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile. Ohne Landwirtschaft.

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung und der Frauenanteil in der ersten Führungsebene ist im Gesundheits- und Sozialwesen (79% vs. 45%), im Öffentliche Dienst (63% vs. 37%), im Handel und in der Reparatur von Kraftfahrzeugen (50% vs. 26%) sowie in den sonstigen Dienstleistungen (51% vs. 29%) höher als im Landesdurchschnitt (49% vs. 25%). Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung und der Frauenanteil in der ersten Führungsebene ist dagegen im sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (37% vs. 23%), im Baugewerbe (19% vs. 10%), im Handwerk (34% vs. 23%) sowie in den Schlüsselbranchen (22% vs. 6%) unterdurchschnittlich. Dabei ist gerade in den Branchen mit hohen Frauenanteilen an der Gesamtbeschäftigung die Diskrepanz zu dem Frauenanteil in der ersten Führungsebene erheblich. So ist dieser Unterschied mit 34 Prozentpunkten am stärksten ausgeprägt im Gesundheits- und Sozialwesen, gefolgt vom Öffentlichen Dienst (26 Prozentpunkte), Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (24 Prozentpunkte) und sonstigen Dienstleistungen (22 Prozentpunkte). In diesen Branchen erreicht der geringste Prozentsatz der Frauen die erste Führungsebene.

Abbildung 3.15: Frauen in der 2. Führungsebene in Baden-Württemberg nach Wirtschaftszweigen



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile. Ohne Landwirtschaft.

Ähnliches gilt beim Vergleich des Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigung mit dem Frauenanteil in der zweiten Führungsebene (Abbildung 3.15). Auch hier haben Branchen mit einem überdurchschnittlichen (unterdurchschnittlichen) Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung einen überdurchschnittlichen (unterdurchschnittlichen) Frauenanteil in der zweiten Führungsebene (im Vergleich zum Landesdurchschnitt von 45% bzw. 33%). Dabei ist der Unterschied zwischen den Frauenanteilen an der Gesamtbeschäftigung und an den Beschäftigten in der zweiten Führungsebene mit 31 Prozentpunkten am stärksten im Öffentlichen Dienst u.a., gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen (15 Prozentpunkte Unterschied), den Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (15 Prozentpunkte) und dem Baugewerbe (15 Prozentpunkte). Auch hier ist also in Branchen mit hohen Frauenanteilen an der Gesamtbeschäftigung diese Diskrepanz besonders deutlich.

Zusammenfassend lässt sich über die Verbreitung von Frauen in den Führungsebenen sagen, dass diese dort weiterhin unterrepräsentiert sind. Allerdings nimmt der Anteil der Frauen in Führungspositionen seit 2004 leicht zu. Besonders viele Frauen in Führungspositionen gibt es in Kleinstbetrieben und besonders wenige in Großbetrieben ab 500 Beschäftigte. Dies liegt indes auch daran, dass der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Kleinstbetrieben besonders gering und in Großbetrieben besonders hoch ist. In allen Branchen liegen die Frauenanteile in den Führungsebenen unterhalb der Frauenanteile an der

Gesamtbeschäftigung. Besonders hoch ist diese Diskrepanz in frauendominierten Branchen wie in den Dienstleistungen und im Öffentlichen Dienst. Dort schaffen besonders wenige Frauen den Aufstieg in die erste und zweite Führungsebene.

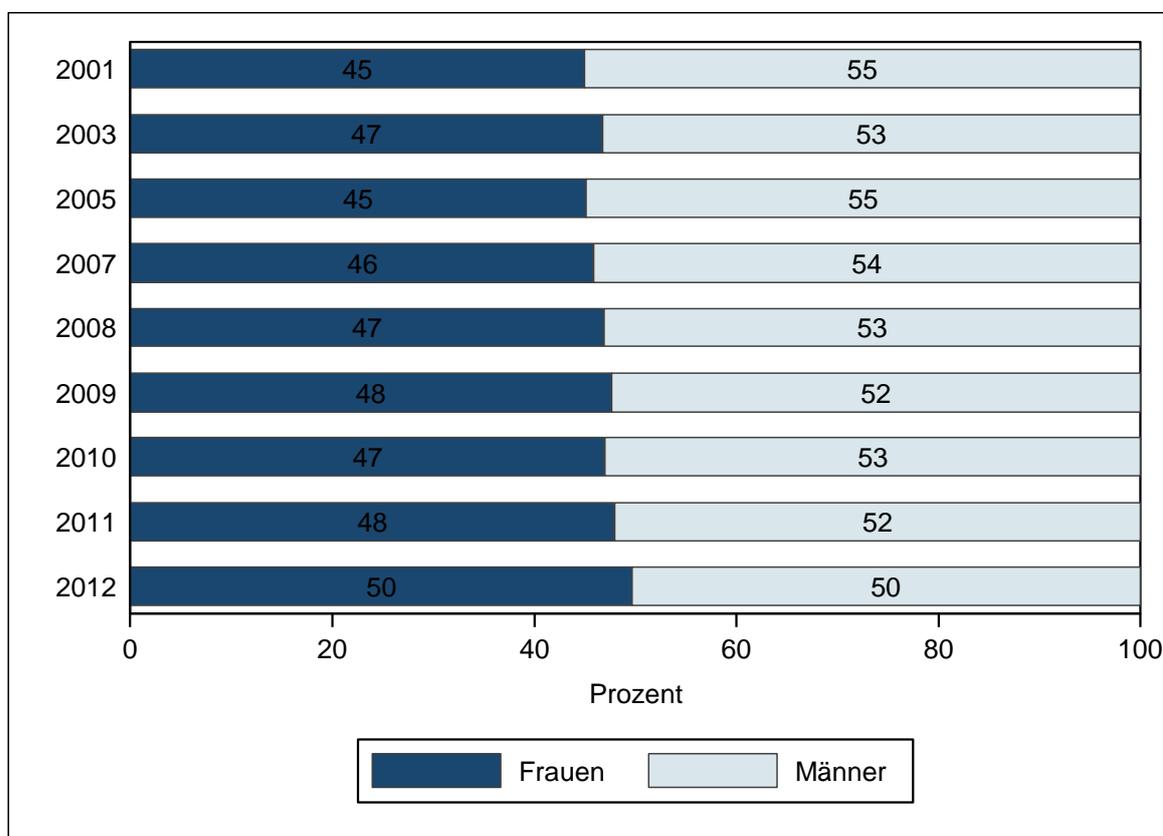
3.4. Betriebliche Weiterbildung

Als eine der wichtigsten Lösungsstrategien zur Sicherung des Fachkräfteangebots wird stets auch die betriebliche Weiterbildung der Belegschaft angeführt. Damit auch Frauen der Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften entsprechen und die Anpassung und Weiterentwicklung ihrer Qualifikation realisieren können, ist die betriebliche Weiterbildung auch für sie ein zentrales Anliegen. Vor diesem Hintergrund wird nachfolgend gezeigt, ob und wie sich die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Frauen und Männern voneinander unterscheidet.¹⁰

Abbildung 3.16 stellt den Anteil von Frauen und Männern an allen Weiterbildungsteilnehmenden in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007-2012 dar. Es zeigt sich, dass im Jahr 2012 genau die Hälfte davon Frauen waren. Die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen lag somit oberhalb des weiblichen Beschäftigtenanteils in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben im Jahr 2012 (45%) und war damit überproportional. Es zeigt sich außerdem, dass sowohl der weibliche Anteil an Weiterbildungsteilnehmenden als auch der weibliche Beschäftigungsanteil in Weiterbildungsbetrieben seit dem Jahr 2001 zugenommen hat. Der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden stieg von 45% im Jahr 2001 auf 50% im Jahr 2012 an. Dabei lag dieser Anteil auch stets einige Prozentpunkte höher als der entsprechende Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsbetrieben. Frauen nahmen also im gesamten Beobachtungszeitraum leicht überproportional an den betrieblichen Weiterbildungsangeboten teil.

¹⁰ Zur weitergehenden Lektüre wird hier auf den IAW-Kurzbericht 3/2013 verwiesen, der auch die Daten des IAB-Betriebspanels analysiert (Klee, Klempt, 2013).

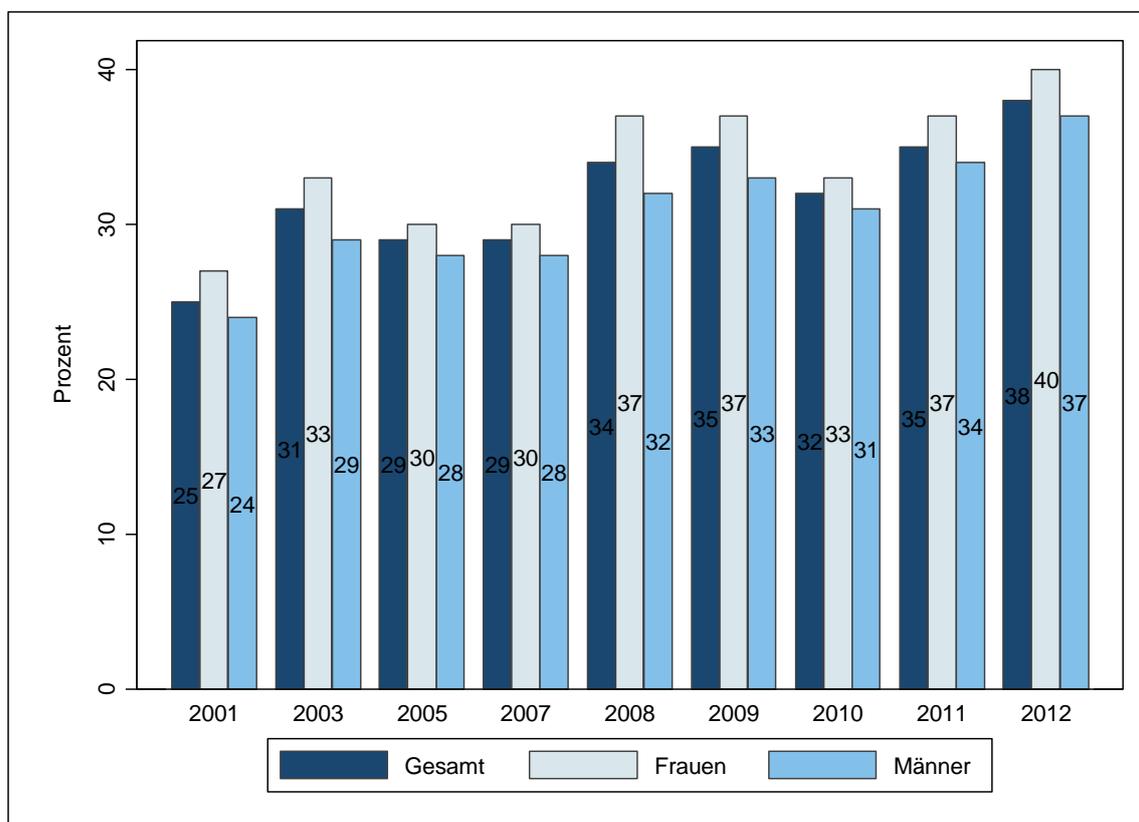
Abbildung 3.16: Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007 - 2012, IAW-Berechnungen.
Anmerkung: Hochgerechnete Anteile. Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

In Abbildung 3.17 wird die geschlechtsspezifische Weiterbildungsintensität in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007-2012 in Baden-Württemberg aufgezeigt. Diese gibt den Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten wieder, bezogen auf alle Betriebe die jeweils Weiterbildung förderten. Die Weiterbildungsintensität bei Frauen ist dabei tendenziell etwas höher als bei Männern, Frauen nehmen demnach häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teil als ihre männlichen Kollegen. Die Weiterbildungsintensität von Frauen liegt durchgängig um 2 bis 5 Prozentpunkte über der Weiterbildungsintensität der Männer. Im ersten Halbjahr 2001 betrug die Teilnahmequote bei den Frauen in Weiterbildungsbetrieben noch 27% und bei den Männern 24%. Am aktuellen Rand nahm die betriebliche Weiterbildungsteilnahme hingegen für beide Geschlechter deutlich zu. Die Weiterbildungsquote der Frauen in Weiterbildungsbetrieben ist im Jahr 2012 auf 40% und bei Männern auf 37% gestiegen. Sie hat sich damit gegenüber dem Vorjahr deutlich erhöht. Der Unterschied der geschlechtsspezifischen Teilnahmequoten hat sich hingegen gegenüber dem Vorjahr nicht verändert und beträgt in beiden Jahren 3 Prozentpunkte.

Abbildung 3.17: Anteil weitergebildeter Beschäftigter in Baden-Württemberg nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007 - 2012, IAW-Berechnungen.
Anmerkung: Hochgerechnete Anteile. Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

Tabelle 3.3 gibt die geschlechtsspezifischen Teilnahmequoten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) und den Frauenanteil in Weiterbildungsbetrieben wieder und unterscheidet nach Betriebsgröße und Branche. Kleinbetriebe zeichnen sich dabei durch eine vergleichsweise hohe Weiterbildungsintensität aus. Dieser Befund gilt für Frauen (46%) wie Männer (51%) gleichermaßen. Bei Männern wie bei Frauen zeigt sich dann eine abnehmende Teilnahmequote bei steigender Betriebsgröße. Während in Kleinstbetrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten die Teilnahmequote von Frauen um 5 Prozentpunkte deutlich unterhalb der der Männer liegt, liegt sie ab einer Betriebsgröße von 20 und mehr Beschäftigten um zwei bis sieben Prozentpunkten deutlich oberhalb. Die höheren Weiterbildungsquoten von Frauen folgen also aus deren besonders hohen Teilnahmen an betrieblicher Weiterbildung in größeren Betrieben ab 20 Beschäftigten. Dies ist besonders bemerkenswert, da in Betrieben ab 20 Beschäftigten die Frauenanteile in Weiterbildungsbetrieben geringer sind als in Betrieben unter 20 Beschäftigten (51%).

Tabelle 3.3: Beschäftigte in Weiterbildung und Beschäftigungsstruktur in Baden-Württemberg nach Geschlecht

	Frauenanteil in Weiterbildungsbetrieben	Weiterbildungsintensität		
		Gesamt	Frauen	Männer
Baden-Württemberg	45	38	40	37
1-19 Beschäftigte	51	48	46	51
20-99 Beschäftigte	46	40	44	37
100-249 Beschäftigte*	48	36	37	35
250-499 Beschäftigte*	43	32	34	28
500 u. mehr Beschäftigte*	38	26	27	24
Verarbeitendes Gewerbe	28	31	26	31
Schlüsselbranchen*	23	29	22	30
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	38	34	31	34
Baugewerbe*	19	37	30	38
Handel, Reparatur von Kfz	50	41	40	41
Dienstleistungen	55	42	45	38
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	40	37	38	36
Gesundheits- u. Sozialwesen*	78	47	50	37
Sonstige DL	51	42	43	41
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	64	36	35	37
Handwerk	35	43	43	42

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

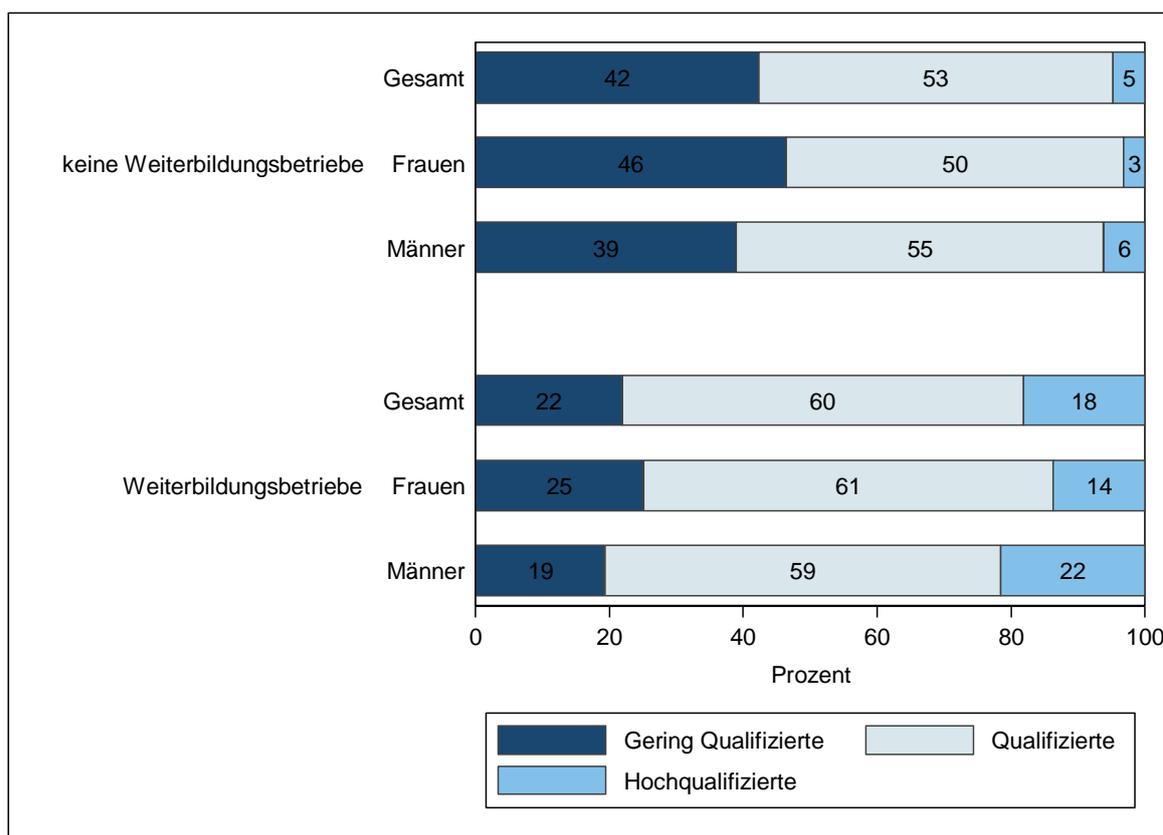
Anmerkung: hochgerechnete Anteile in Prozent. Ohne Landwirtschaft. * Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Die branchenspezifischen Unterschiede in der Weiterbildungsintensität lassen erkennen, dass in Branchen mit hohen Frauenanteilen Frauen auch stärker weitergebildet werden. Dies gilt insbesondere im Dienstleistungssektor (45% der Frauen vs. 38% der Männer). Dazu zählen die sonstigen Dienstleistungen (43% vs. 41%), das Gesundheits- und Sozialwesen (50% vs. 37%) und die Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (38% vs. 36%). In männerdominierten Branchen wie etwa den Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes (22% der Frauen vs. 30% der Männer), im sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (31% vs. 34%) und im Baugewerbe (20% vs. 38%) kann hingegen eine deutlich höhere Weiterbildungsintensität bei den Männern festgestellt werden.

Wie schon in Abbildung 3.6 wird nun erneut auf die Qualifikationsstruktur in Betrieben eingegangen. Abbildung 3.18 unterscheidet dabei zwischen Weiterbildungsbetrieben und Betrieben, die nicht weiterbilden. Sie zeigt für das Jahr 2012 die Qualifikationsstruktur der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben und stellt sie der Qualifikationsstruktur in Betrieben gegenüber, die keine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anbieten. Es zeigt sich, dass es deutliche Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten gibt. Zum einen ist der Anteil der Beschäftigten, deren Tätigkeit ein (Fach-)Hochschulstudium erfordert, in Weiterbildungsbetrieben sehr viel höher (18% der Belegschaft) als in Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen (5%). Zum anderen weisen Weiterbildungsbetriebe einen wesentlich geringeren Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (sog. „Geringqualifizierte“) auf (22%) als Betriebe, die keine Qualifizierungsmaßnahmen fördern

(42%). Zudem zeigt sich bereits seit einigen Jahren, dass der Anteil der Geringqualifizierten in Weiterbildungsbetrieben auf einem weit unterdurchschnittlichen Niveau liegt.

Abbildung 3.18: Qualifikationsstruktur nach Weiterbildungsförderung und Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Hochgerechnete Anteile ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

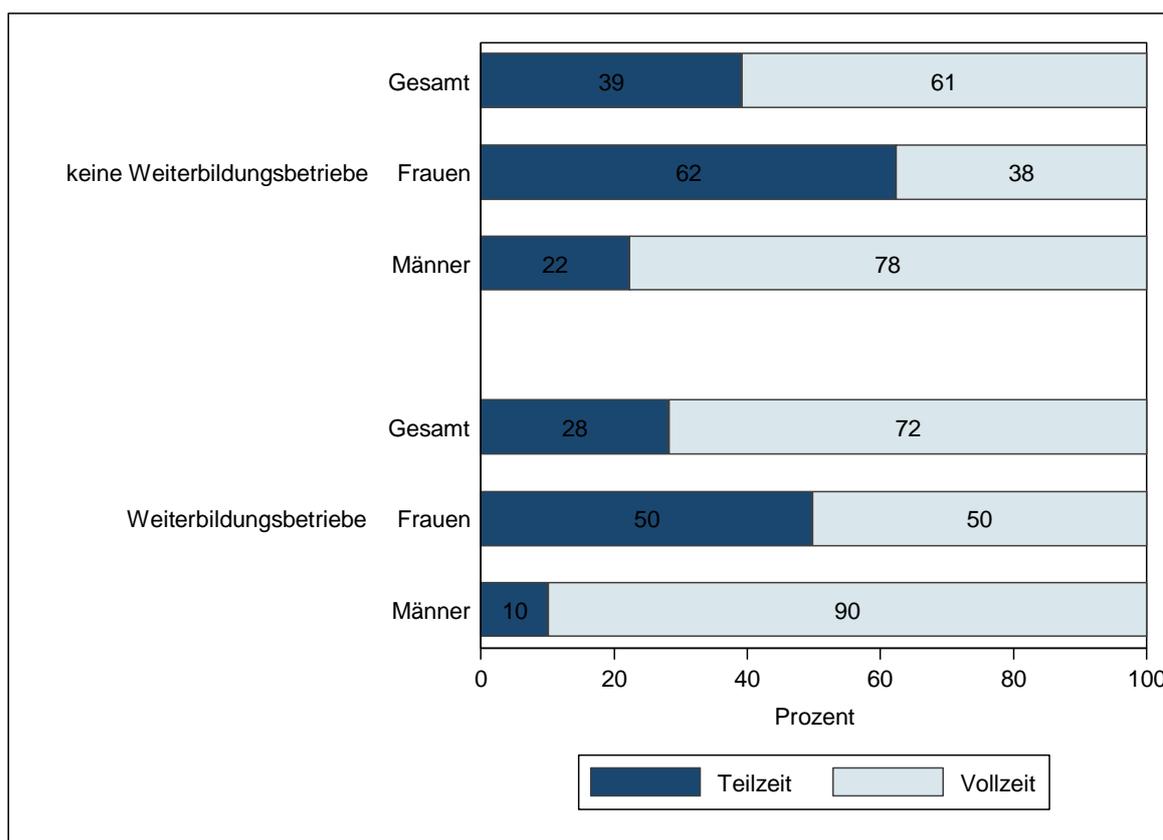
Weiterhin ist festzuhalten, dass der Anteil der Männer, die einer einfachen Tätigkeit nachgehen, in Weiterbildungsbetrieben mit 19% deutlich geringer ausfällt als der entsprechende Anteil der Frauen (25%). In Betrieben ohne Weiterbildungsförderung betragen die geschlechtsspezifischen Unterschiede am aktuellen Rand 7 Prozentpunkte. Die Einfacharbeitsplätze machen somit unabhängig von der Weiterbildungsförderung immer noch einen größeren Anteil der weiblichen Beschäftigung aus.

Darüber hinaus macht Abbildung 3.18 deutlich, dass es in Weiterbildungsbetrieben große Unterschiede zwischen dem Anteil der weiblichen und der männlichen hochqualifizierten Beschäftigten gibt. Während sich die Anteile von Frauen und Männern mit akademischer Bildung in Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2012 nur geringfügig unterscheiden (3% der Frauen vs. 6% der Männer), beträgt die Differenz in

Weiterbildungsbetrieben bereits 8 Prozentpunkte. Somit sind im Besonderen die Männer in Weiterbildungsbetrieben hochqualifiziert und haben mehr Chancen sich zu qualifizieren.

In Abschnitt 3.6 wird detailliert auf die Teilzeitbeschäftigung im geschlechterspezifischen Vergleich eingegangen. Abbildung 3.19 greift einige Ergebnisse dieser Untersuchung schon vorweg und stellt die Anteile an Teilzeitbeschäftigten in Weiterbildungsbetrieben und in Betrieben, die nicht weiterbilden, dar. Die Anteile an Teilzeitbeschäftigten weisen deutliche Unterschiede zwischen weiterbildenden und nicht weiterbildenden Betrieben auf: Es gibt 39% Teilzeitbeschäftigte in Betrieben, die keine Weiterbildung im Jahr 2012 förderten, und 28% Teilzeitbeschäftigte in Betrieben, die Weiterbildung förderten. Teilzeitbeschäftigung scheint sich also stärker auf Betriebe ohne Weiterbildungsmöglichkeiten zu konzentrieren. Dies könnte auch darauf hinweisen, dass Teilzeitbeschäftigte eher selten Zugang zu Weiterbildung im Unternehmen haben.

Abbildung 3.19: Anteil der Teilzeitbeschäftigung nach Weiterbildungsförderung und Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Insgesamt zeigt die Abbildung 3.19 auch, dass in Weiterbildungsbetrieben sowie in Betrieben, die nicht weiterbilden, die Anteile von teilzeitbeschäftigten Frauen deutlich oberhalb der Anteile von teilzeitbeschäftigten Männern liegen. Wie auch in Abschnitt 3.6 näher beleuchtet, sind Frauen häufiger teilzeitbeschäftigt. Dieser Unterschied zwischen der

Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern zeigt sich in Weiterbildungsbetrieben und in Betrieben, die nicht weiterbilden, gleichermaßen. Dies könnte ein Hinweis sein, dass teilzeitbeschäftigte Frauen im Vergleich zu teilzeitbeschäftigten Männern keine Benachteiligung im Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten haben.

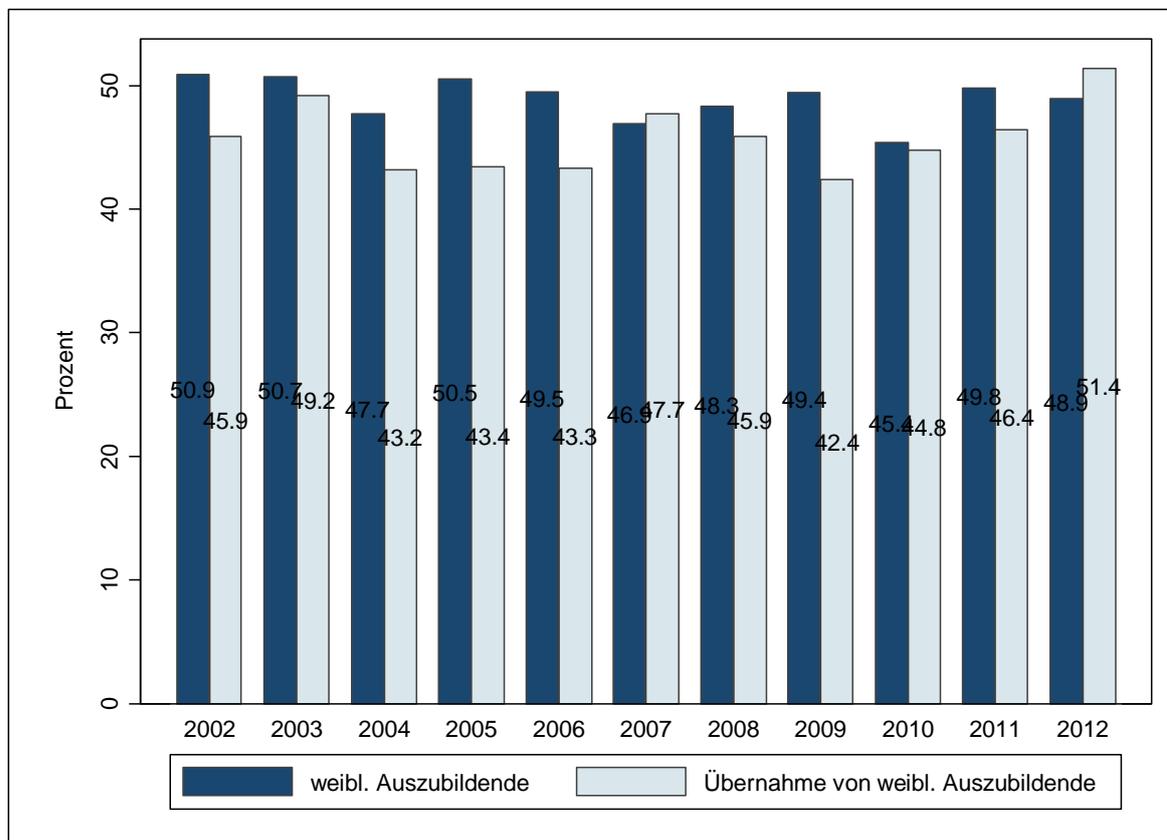
Zusammenfassend lässt sich zur Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern festhalten, dass Frauen leicht überproportional an Weiterbildung teilnehmen als Männer. Zum einen liegt der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden oberhalb des Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsbetrieben. Weiterhin lag die Weiterbildungsintensität (Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten des jeweiligen Geschlechts in Weiterbildungsbetrieben) bei Frauen oberhalb jener der Männer. Die höhere Weiterbildungsintensität der Frauen konzentriert sich dabei auf Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und ist besonders in frauendominierten Branchen wie im Dienstleistungsbereich zu finden. Das Qualifikationsniveau der Belegschaft ist in Weiterbildungsbetrieben deutlich höher als in Betrieben, die nicht weiterbilden. Im Besonderen sind die Männer in Weiterbildungsbetrieben hochqualifiziert und haben weitere Chancen sich zu qualifizieren. Weiterbildungsbetriebe haben einen deutlich geringeren Anteil an Teilzeitbeschäftigten und, obwohl der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen deutlich höher ist, scheinen teilzeitbeschäftigte Frauen beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten nicht benachteiligt zu sein.

3.5. Übernahme von Auszubildenden

Neben der betrieblichen Weiterbildung spielt auch die betriebliche Ausbildung eine große Rolle bei der geschlechterspezifischen Betrachtung der Beschäftigungsstruktur. Es ist anzunehmen, dass sich bezüglich der Struktur und vor allem der Übernahme von erfolgreichen Absolvent/innen Unterschiede zwischen den Geschlechtern ergeben können. Dies kann sich u.a. durch unterschiedliche individuelle Lebensplanungen ergeben. Im IAB-Betriebspanel wird das Thema „Ausbildung und Übernahmen“ regelmäßig erfragt. Von besonderem Interesse ist dabei die Frage, ob Frauen weniger häufig eine Ausbildung erfolgreich abschließen bzw. weniger häufig übernommen werden als Männer und ob es geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den Betrieben unterschiedlicher Größenklassen und Wirtschaftszweigen gibt.¹¹

¹¹ Vgl. hierzu ausführlich IAW-Kurzbericht 2/2013, Behringer, Klee 2013.

Abbildung 3.20: Anteil der Frauen bei den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und bei den übernommenen Auszubildenden in Baden-Württemberg



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 – 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile; Basis: alle Auszubildenden bzw. alle übernommenen Auszubildenden.

Laut Abbildung 3.14 war fast die Hälfte der Auszubildenden (48,9%), die im Jahr 2012 eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, weiblich. Im Vorjahr war der Anteil der weiblichen Ausbildungsabschlüsse noch leicht größer (49,8%). Jedoch bleibt der Anteil der Ausbildungsabschlüsse von Frauen seit dem Jahr 2002 auf ähnlich hohem Niveau, so dass in allen Jahren etwa gleich viele Männer und Frauen ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Nur in den Jahren 2004 (47,7%), 2007 (46,9%) und 2010 (45,4%) sind die weiblichen Anteile etwas geringer gewesen. Bemerkenswert ist an Abbildung 3.20, dass der Frauenanteil an den übernommenen Auszubildenden, die eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, in den meisten Jahren deutlich unterhalb des Frauenanteils an sämtlichen Auszubildenden, die eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, liegt. Das heißt, es wird zwar ein hoher Anteil an Frauen ausgebildet, aber dann nur ein geringerer Anteil übernommen. Eine Ausnahme stellen nur die Jahre 2007 und 2012 dar. Gerade am aktuellen Rand überragt der Frauenanteil bei den übernommenen Auszubildenden (51,4%) den Frauenanteil bei den Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss (48,9%). Es bleibt abzuwarten, ob sich dieses ungefähre Gleichgewicht zwischen den Übernahmen und den Abschlüssen auch künftig einstellen wird. Die Frauenanteile an den Ausbildungsabschlüssen und an den übernommenen Auszubildenden liegen im gesamten betrachteten

Zeitraum stets deutlich einige Prozentpunkte oberhalb der Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigung (vgl. Abbildung 3.1).

Tabelle 3.4: Anteil der Frauen bei den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und bei den übernommenen Auszubildenden in Baden-Württemberg nach Beschäftigtengrößenklasse

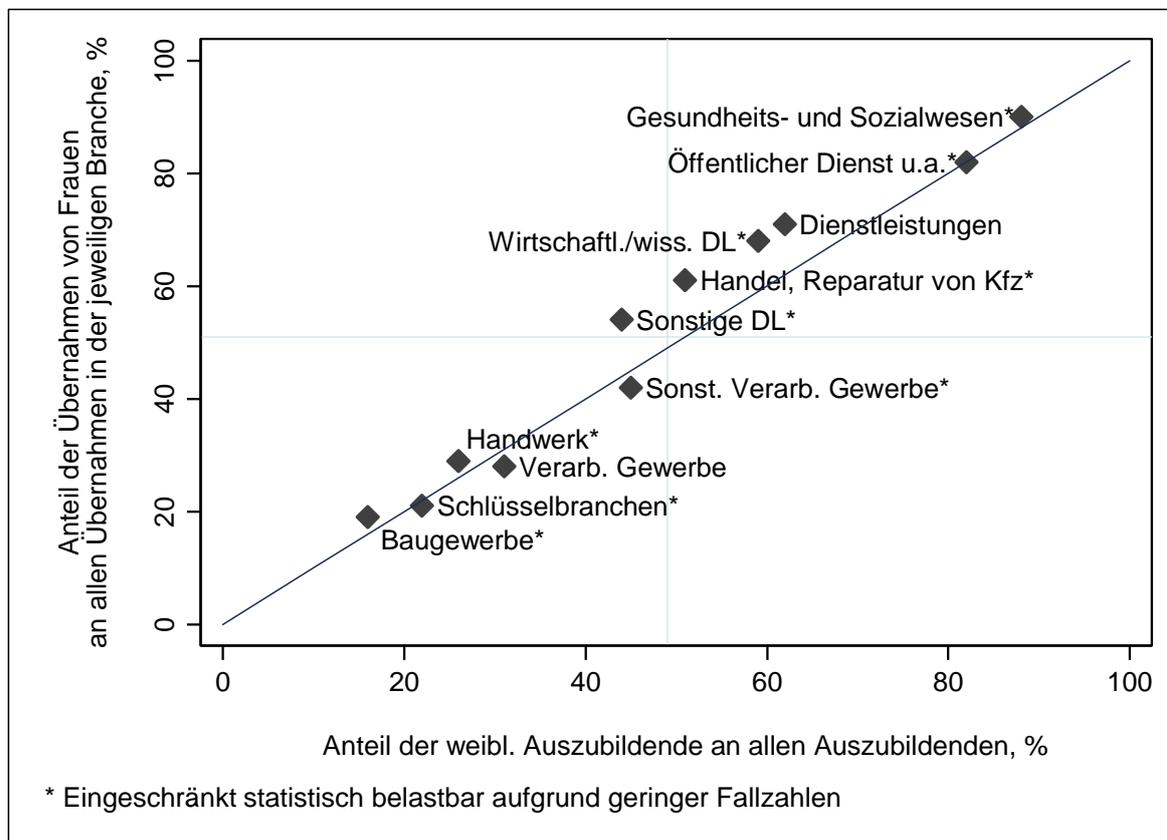
	Anteil der Frauen an allen Ausbildungsabschlüssen	Anteil der Frauen an allen übernommenen Auszubildenden
Baden-Württemberg	49	51
1-19 Beschäftigte*	52	63
20-99 Beschäftigte*	43	46
100-249 Beschäftigte*	55	57
250-499 Beschäftigte*	52	50
500 u. mehr Beschäftigte*	44	41

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile; Basis: alle Auszubildenden bzw. alle übernommenen Auszubildenden*
Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Tabelle 3.4 zeigt den Frauenanteil bei den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen sowie bei den übernommenen Auszubildenden im Jahr 2012 nach Betriebsgrößenklassen. Daraus wird deutlich, dass insbesondere in Betrieben mit einer Beschäftigtenanzahl zwischen 1 und 249 Beschäftigten der Frauenanteil bei den übernommenen Auszubildenden den bei den Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss überragt. Bei Betrieben ab 250 Beschäftigten ist das Gegenteil der Fall, die Frauenanteile bei den Abschlüssen überragen die Frauenanteile bei den Übernahmen. Gerade in den Betriebsgrößenklassen mit einem geringen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung (Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten, vgl. Tabelle 3.1) werden also vergleichsweise besonders wenige Frauen im Vergleich zu deren Abschlüssen übernommen. Dennoch überragen die Frauenanteile an den Abschlüssen und den Übernahmen in allen Betriebsgrößenklassen die Anteile der Frauen an der Gesamtbeschäftigung in diesen Größenklassen.

Abbildung 3.21: Anteil der Frauen bei den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und bei den übernommenen Auszubildenden nach Wirtschaftszweig



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile; Basis: alle Auszubildenden bzw. alle übernommenen Auszubildenden. Ohne Landwirtschaft.

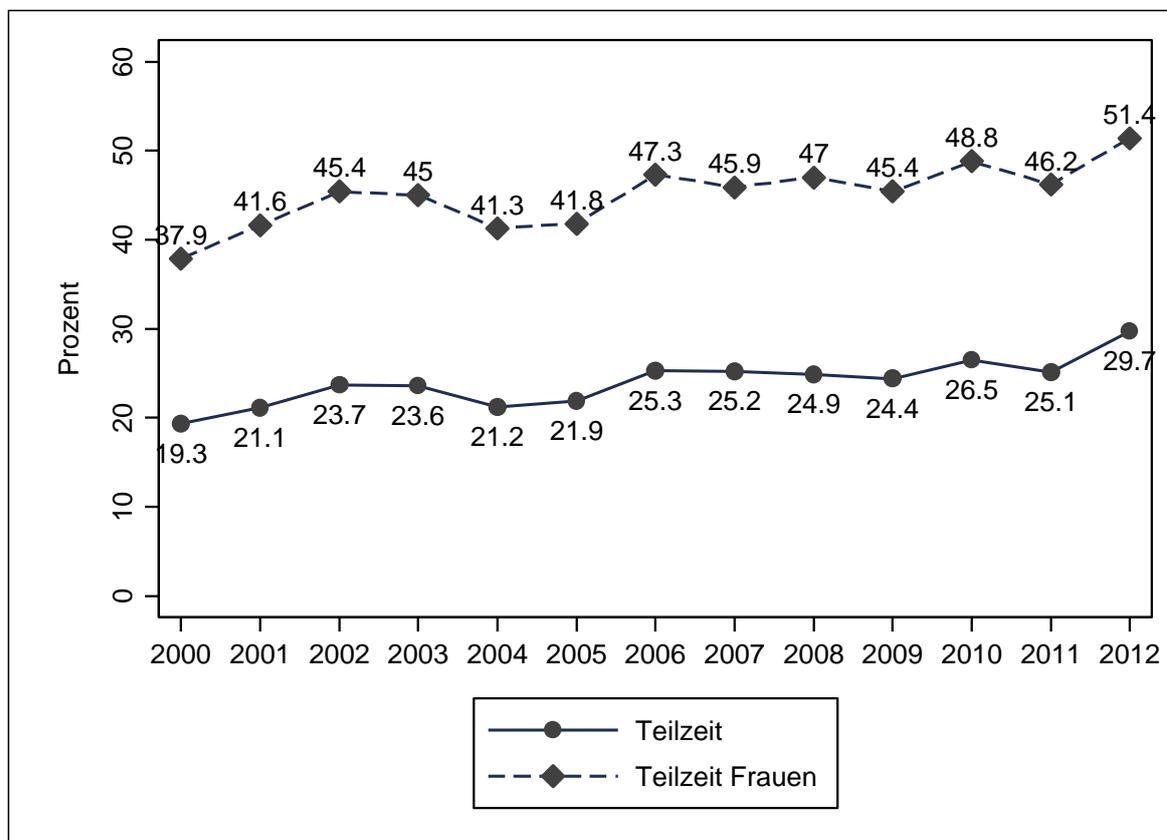
Abbildung 3.21 stellt den Frauenanteil bei den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen dem Frauenanteil bei den übernommenen Auszubildenden in den verschiedenen Branchen in 2012 gegenüber. Zunächst ist festzuhalten, dass es keine großen Unterschiede zwischen dem Frauenanteil an den Abschlüssen und den Übernahmen in den jeweiligen Branchen gibt. Dennoch zeigt sich, dass gerade Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung auch einen sehr viel höheren Frauenanteil bei den Übernahmen als bei den Abschlüssen aufweisen. Dies gilt insbesondere für die Sonstigen Dienstleistungen (54% bei den Übernahmen vs. 44% bei den Abschlüssen), im Handel und in der Reparatur von Kraftfahrzeugen (61% vs. 51%) und im Gesundheits- und Sozialwesen (90% vs. 88%). In den Branchen mit einem geringen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung wie dem Verarbeitenden Gewerbe (21% vs. 22%) und dem sonstigen Verarbeitende Gewerbe (42% vs. 45%) zeigt sich ein geringerer Anteil bei den Übernahmen. Ausnahmen stellen andere Branchen mit unterdurchschnittlichem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung wie das Baugewerbe (19% vs. 16%), das Handwerk (29% vs. 26%) und die Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen dar (68% vs. 59%).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass am aktuellen Rand ein ungefähres Gleichgewicht zwischen dem Frauenanteil an den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und dem Frauenanteil an den Übernahmen nach erfolgreichem Abschluss herrscht. Dies war in den vorherigen Jahren meist nicht der Fall – der Frauenanteil bei den Übernahmen war meist geringer. Allerdings lag der Frauenanteil bei den Abschlüssen und Übernahmen weit oberhalb des Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigung in den Betrieben. Weiterhin zeigt sich, dass vor allem in eher kleineren Betrieben unter 250 Beschäftigten, die Frauenanteile an den Übernahmen oberhalb der Frauenanteile an den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen liegen. Besonders in kleineren Betrieben werden also Frauen häufig nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss übernommen. Dies gilt auch besonders für Branchen mit hohen Frauenanteilen an der Gesamtbeschäftigung wie die Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen. Im Verarbeitenden Gewerbe sind die Frauenanteile an den Übernahmen hingegen geringer als jene an den Abschlüssen.

3.6. Atypische Beschäftigung

In diesem Abschnitt wird untersucht, inwieweit sich die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen von der Gesamtbeschäftigung unterscheiden. Dabei werden vor allem die beiden atypischen Beschäftigungsformen, bei denen das IAB-Betriebspanel zwischen Frauen und Männern unterscheidet – die Teilzeitbeschäftigung und die befristete Beschäftigung –, näher beleuchtet.¹²

¹² Vgl. zur Nutzung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-Württemberg ausführlich Boockmann u.a. (2014).

Abbildung 3.22: Teilzeitbeschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile an der Gesamtbeschäftigung.

Abbildung 3.22 zeigt, dass Frauen in sehr viel größerem Maße in Teilzeit arbeiten. Im Jahr 2012 war gut jede zweite Frau teilzeitbeschäftigt, während „nur“ knapp jede/r Dritte Beschäftigte insgesamt in Teilzeit beschäftigt war. Dabei nimmt der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen und auch bei der Gesamtbeschäftigung im gesamten Zeitraum deutlich zu. Die große Differenz zwischen den Anteilen bleibt jedoch bestehen.

Tabelle 3.5: Teilzeitbeschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Beschäftigtengrößenklasse

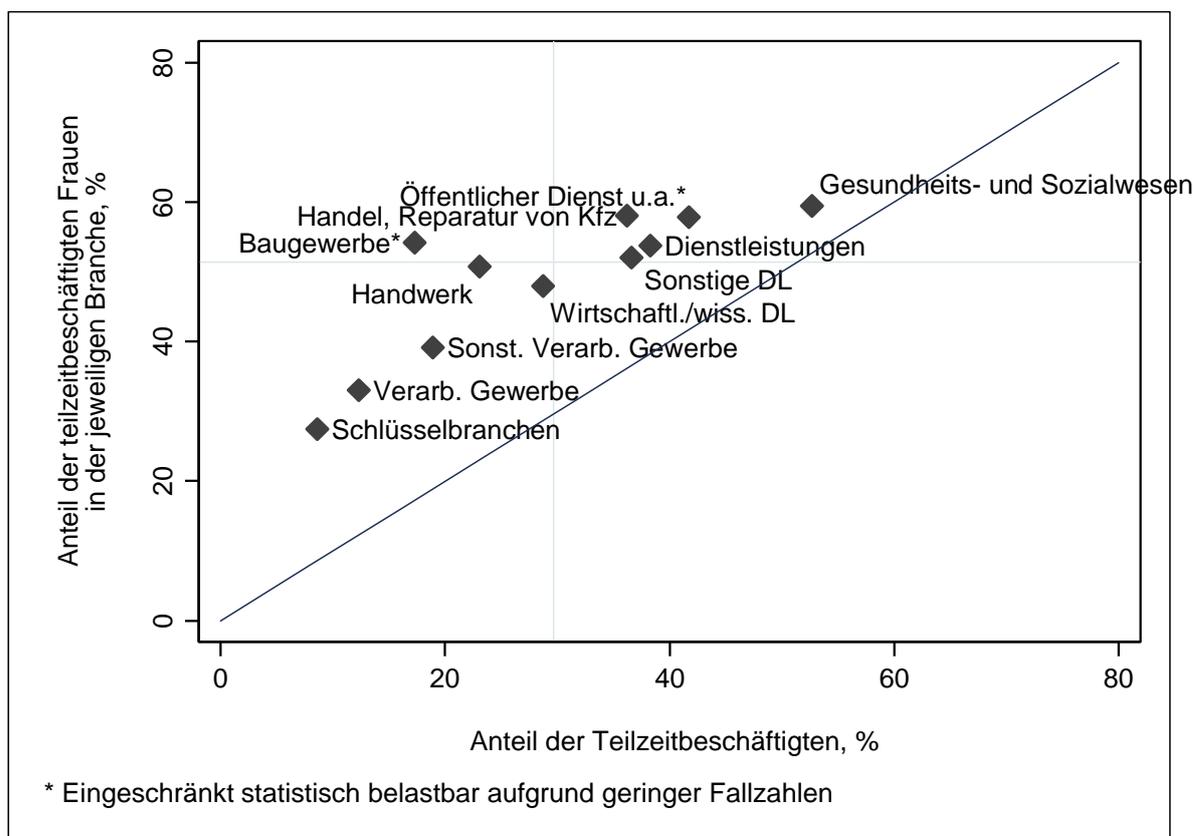
	Anteil der Teilzeitbeschäftigten	Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen
Baden-Württemberg	30	51
1-19 Beschäftigte	39	59
20-99 Beschäftigte	31	54
100-249 Beschäftigte	27	47
250-499 Beschäftigte*	23	39
500 u. mehr Beschäftigte	21	44

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile in Prozent. * Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Tabelle 3.5 zeigt den Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung und an den beschäftigten Frauen für die verschiedenen Betriebsgrößenklassen. Danach sinkt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten und der teilzeitbeschäftigten Frauen mit der Betriebsgröße. Die Teilzeitanteile an der Gesamtbeschäftigung und an den beschäftigten Frauen unterscheiden sich dabei zwischen den Betriebsgrößenklassen nur wenig, die Differenz liegt bei 16-23 Prozentpunkten. Die hohe Teilzeitbeschäftigung von Frauen ist also ein Phänomen, das in allen Betriebsgrößenklassen festzustellen ist.

Abbildung 3.23: Teilzeitbeschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Wirtschaftszweig



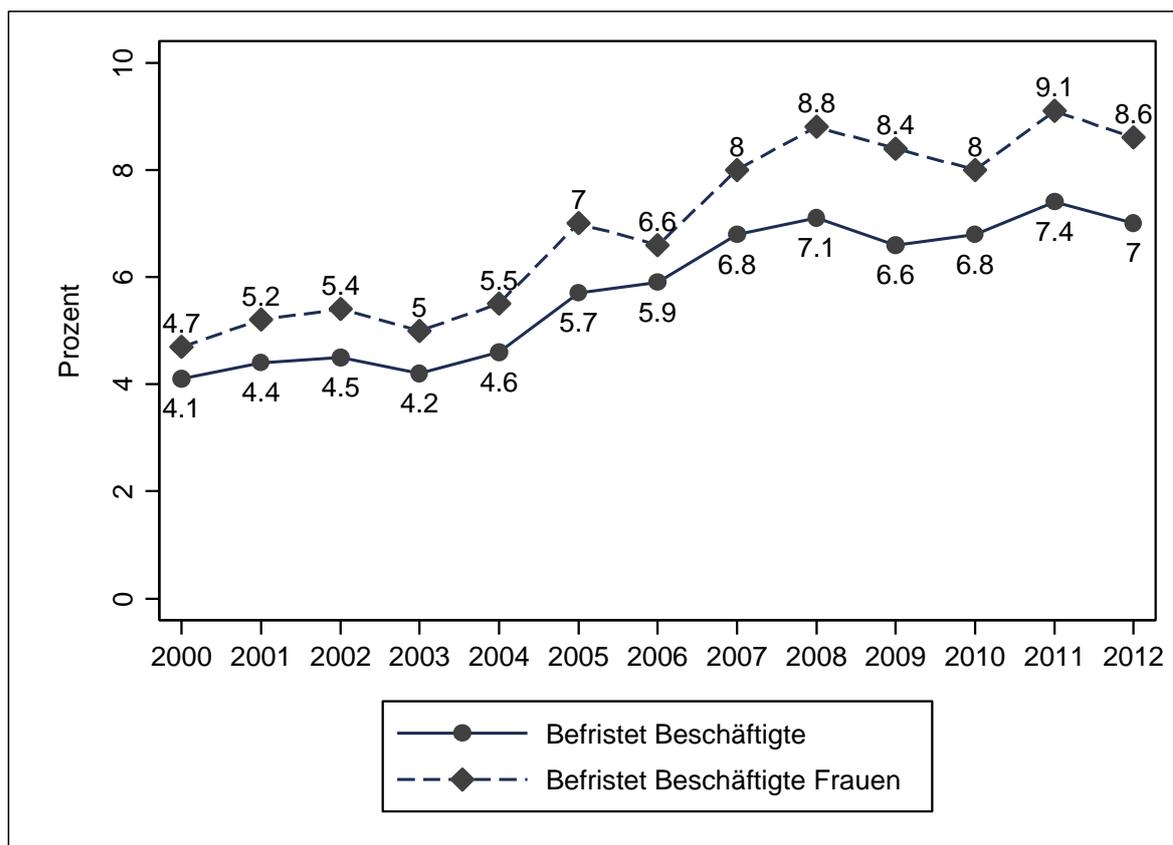
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile. Ohne Landwirtschaft.

Abbildung 3.23 stellt den Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung dem Anteil bei den Frauen in den verschiedenen Branchen gegenüber. Gerade in Branchen mit hohen Frauenanteilen an der Gesamtbeschäftigung gibt es auch überdurchschnittlich viele Teilzeitbeschäftigte. Dies gilt für das Gesundheits- und Sozialwesen (53%), den Öffentlichen Dienst (42%), den Handel und die Reparatur von Kraftfahrzeugen (36%) sowie für die sonstigen Dienstleistungen (37%). Diese Werte liegen oberhalb des Landesdurchschnitts von 30% der Gesamtbeschäftigung. In männerdominierten Branchen wie zum Beispiel dem Verarbeitenden Gewerbe (12%), den Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (29%) und dem Handwerk (23%) liegen die Werte wiederum unterhalb des Landesdurchschnitts. Teilzeitbeschäftigung betrifft also hauptsächlich Branchen mit hohen Frauenanteilen an der Gesamtbeschäftigung. Die hohe Teilzeitbeschäftigung von Frauen

liegt aber nicht nur daran, dass diese hauptsächlich in Branchen mit hohem Teilzeitanteil beschäftigt sind: In allen Branchen ist der Teilzeitanteil von Frauen stärker ausgeprägt als in der Gesamtbeschäftigung. In der Baubranche ist diese Diskrepanz besonders hoch (37 Prozentpunkte Unterschied). Hier sind also Frauen in besonders hohem Maße in Teilzeit beschäftigt.

Abbildung 3.24: Befristet Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile. Basis: Gesamtbeschäftigte bzw. beschäftigte Frauen

Abbildung 3.24 zeigt den Anteil der befristeten Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung und bei Frauen in den Jahren 2000 bis 2012. Auch hier ist ein positiver Trend zu beobachten. So hat sich seit dem Jahr 2000 der Anteil der befristeten Beschäftigten in etwa verdoppelt, wobei sich seit dem Jahr 2008 dieser Trend etwas abschwächt. In allen Jahren liegt der Anteil an Frauen in befristeter Beschäftigung deutlich höher als der Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Während im Jahr 2000 zwischen den Anteilen noch ein Unterschied von 0,6 Prozentpunkten bestand, erhöhte sich der Unterschied auf 1,6 Prozentpunkte im Jahr 2012. Die Zunahme der befristeten Beschäftigung betrifft dementsprechend hauptsächlich Frauen.

Tabelle 3.6: Befristet Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Beschäftigtengrößenklasse

	Anteil der befristet Beschäftigten	Anteil der befristet Beschäftigten Frauen
Baden-Württemberg	7	9
1-19 Beschäftigte	3	3
20-99 Beschäftigte	8	10
100-249 Beschäftigte	10	13
250-499 Beschäftigte*	9	11
500 u. mehr Beschäftigte	9	11

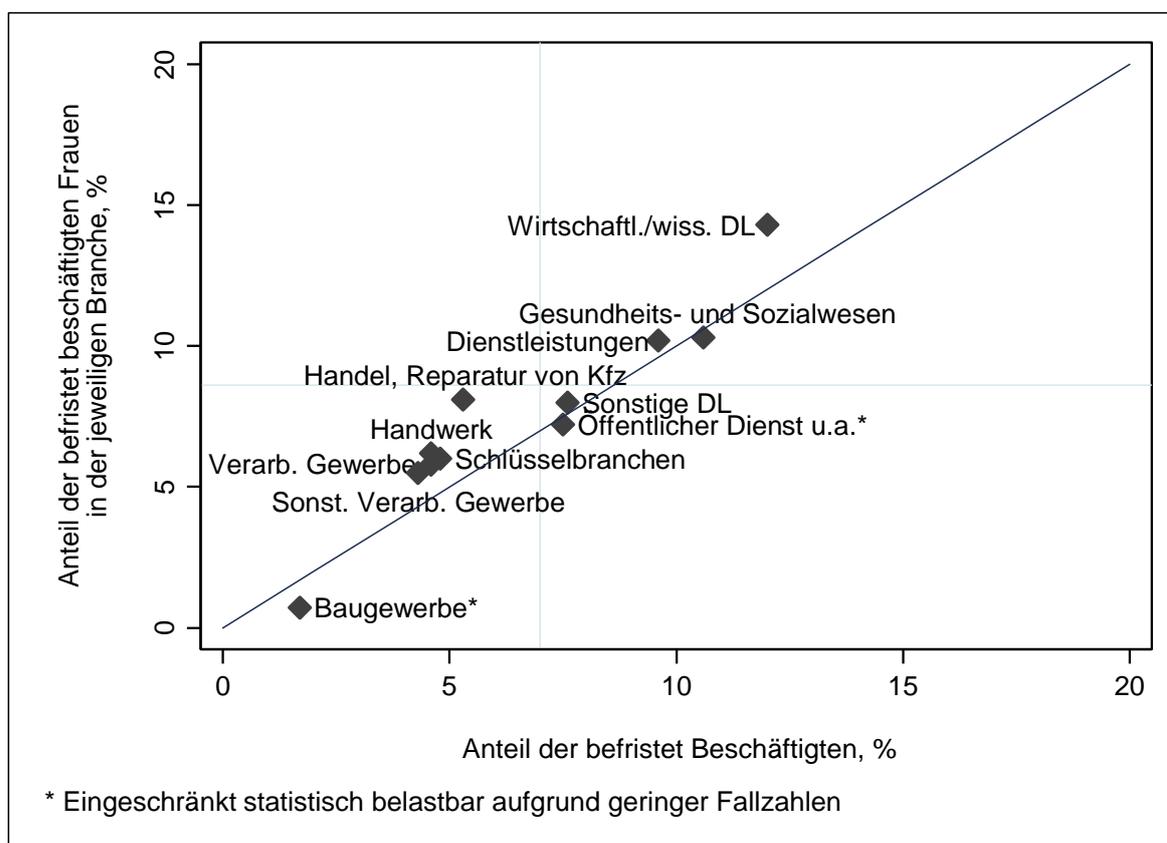
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: Hochgerechnete Anteile in Prozent. Basis: Gesamtbeschäftigte bzw. beschäftigte Frauen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Tabelle 3.6 zeigt den Anteil der befristeten Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung und an den beschäftigten Frauen nach Betriebsgrößenklassen im Jahr 2012. Während der Anteil der Befristung bei Frauen und bei der Gesamtbeschäftigung in Kleinstbetrieben unterdurchschnittlich ist, ist er ab einer Betriebsgrößenklasse von 20 Beschäftigten überdurchschnittlich. In Kleinstbetrieben gibt es keinerlei Unterschiede zwischen der Befristung von Frauen und der Gesamtbeschäftigung, während in den größeren Betrieben die Unterschiede in den Anteilen zwischen zwei und drei Prozentpunkte ausmachen. Befristete Beschäftigungsverhältnisse von Frauen betreffen also hauptsächlich Betriebe ab einer Größe von 20 Beschäftigten.

Abbildung 3.25: Befristet Beschäftigte in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Wirtschaftszweig



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile. Ohne Landwirtschaft.

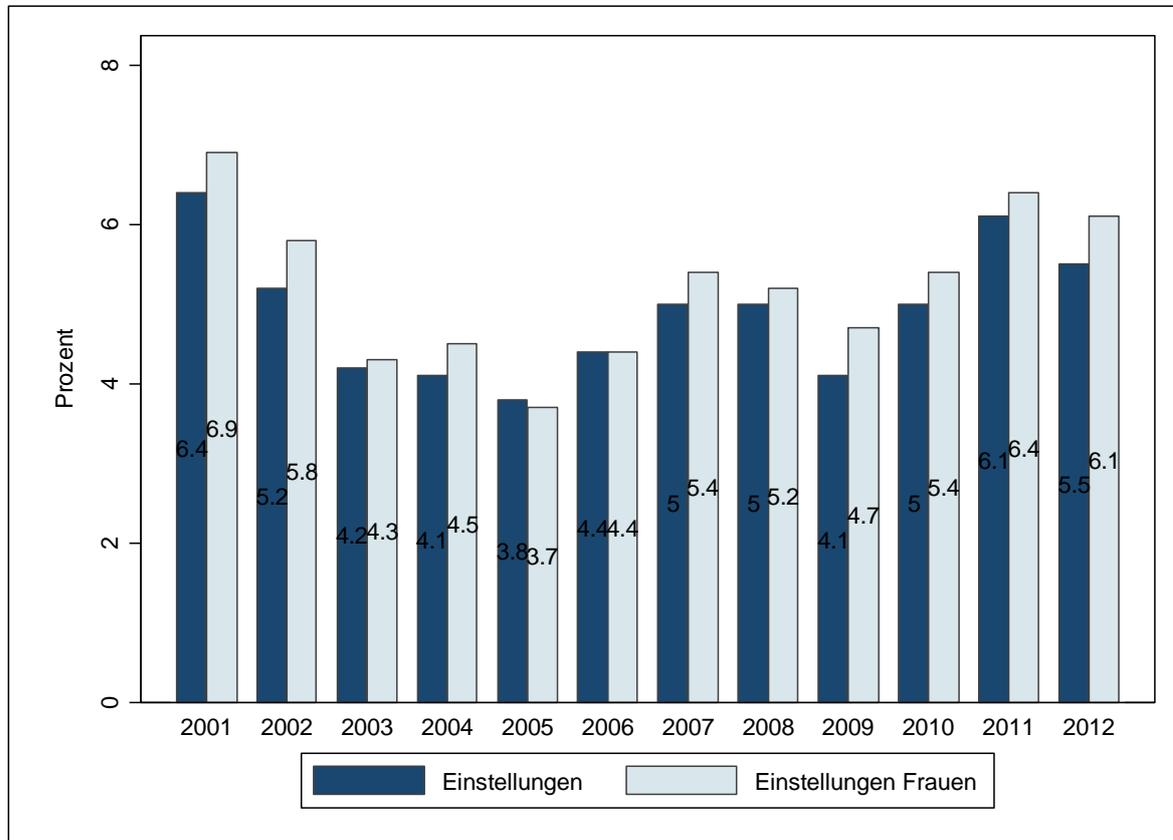
Abbildung 3.25 stellt den Anteil der befristeten Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung dem Anteil bei den Frauen in den verschiedenen Branchen gegenüber. Dabei lässt sich erkennen, dass in vielen Branchen mit hohen Frauenanteilen überdurchschnittlich viele Beschäftigte befristet beschäftigt sind. So gibt es im Gesundheits- und Sozialwesen einen Anteil von 10,6% befristet Beschäftigten, in den sonstigen Dienstleistungen einen Anteil von 7,6% und im Öffentlichen Dienst einen Anteil von 7,5%. In männerdominierten Branchen sind die Anteile befristet Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung hingegen unterdurchschnittlich (Schlüsselbranchen: 4,8%, sonstiges Verarbeitendes Gewerbe: 4,3%, Handwerk: 4,6%, Baugewerbe: 1,7%). In den meisten Branchen sind die Anteile der befristeten Beschäftigten unter den Frauen höher als in der Gesamtbeschäftigung. Ausnahmen stellen das Gesundheits- und Sozialwesen (10,3% vs. 10,6%), der Öffentliche Dienst u.a. (7,2% vs. 7,5%) und das Baugewerbe (0,7% vs. 1,7%) dar. Besonders häufig im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung sind dabei Frauen in den Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (14,3% vs. 12%) und im Handel und in der Reparatur von Kraftfahrzeugen (8,1% vs. 5,3%) befristet beschäftigt. Das heißt, dass die überwiegend befristete Beschäftigung von Frauen nicht nur daraus resultiert, dass diese hauptsächlich in Branchen beschäftigt sind, in denen es hohe Befristungsanteile gibt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass beide untersuchten atypischen Beschäftigungsformen mehr unter den Frauen als in der Gesamtbeschäftigung verbreitet sind. Während der Anteil an Teilzeitbeschäftigte unter den Frauen sehr viel höher ist als in der Gesamtbeschäftigung, ist der Unterschied zwischen den Anteilen an befristeten Beschäftigten nicht ganz so stark ausgeprägt; er zeigt allerdings auch hier eine ansteigende Tendenz. Während höhere Anteile an Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen über alle Betriebsgrößenklassen hinweg zu finden sind, ist die erhöhte befristete Beschäftigung der Frauen nur in größeren Betrieben ab 20 Beschäftigten zu beobachten. Teilzeitbeschäftigung sowie befristete Beschäftigung finden sich vorwiegend in Branchen mit hohen Frauenanteilen an der Gesamtbeschäftigung. Dennoch: In (fast) allen Branchen sind die Anteile der atypisch Beschäftigten unter den Frauen höher als jene in der Gesamtbeschäftigung.

3.7. Betriebliches Einstellungs- und Entlassungsverhalten

Nachfolgend wird untersucht, wie sich das Einstellungs- und Entlassungsverhalten in geschlechterspezifischer Perspektive unterscheidet. Dabei wird auch auf die Unterschiede nach Branchen und Betriebsgrößenklassen sowie auf Einstellungen von befristet Beschäftigten und Übernahmen aus befristeter Beschäftigung eingegangen.

Abbildung 3.26: Einstellungen in Baden-Württemberg nach Geschlecht

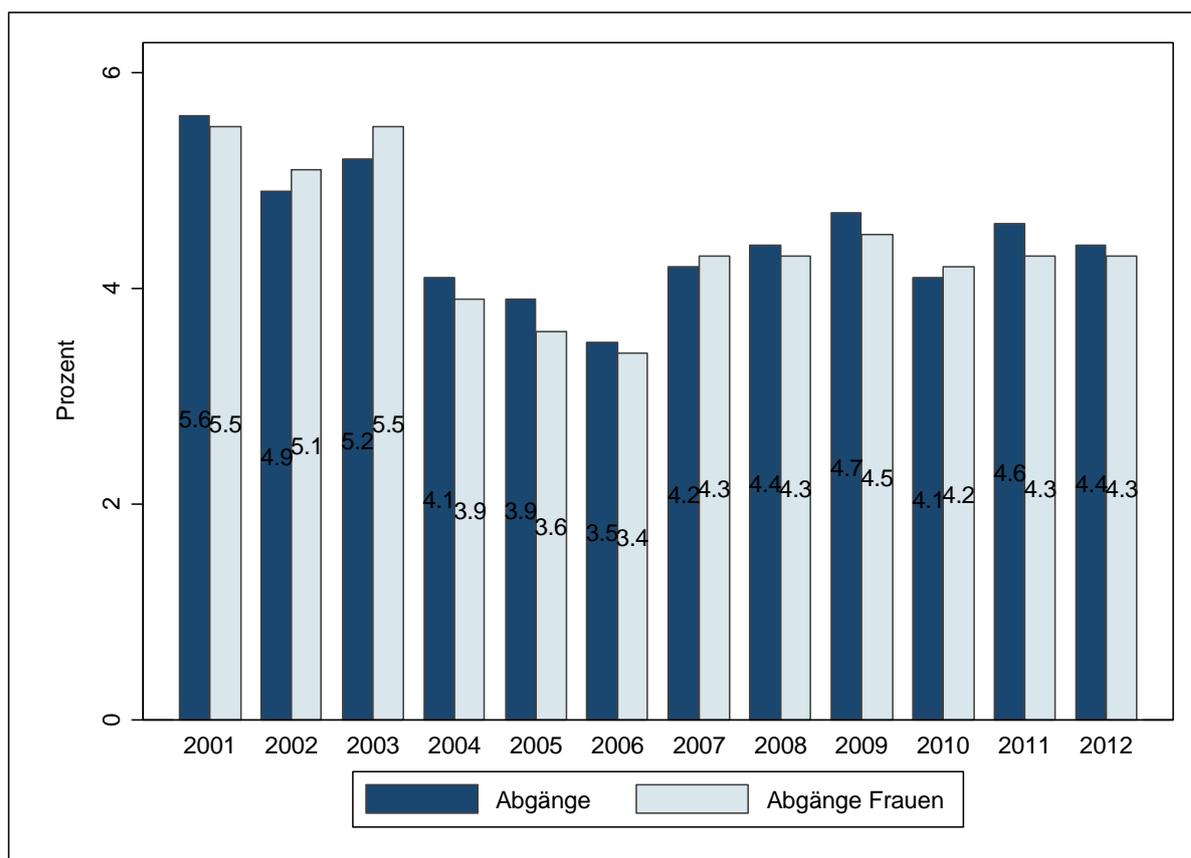


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile im 1. Halbjahr des jeweiligen Jahres.

Abbildung 3.26 stellt den Anteil der Neueinstellungen an der Gesamtbelegschaft und den Anteil der Neueinstellungen von Frauen an der Anzahl der weiblichen Mitarbeiter in den Jahren 2001 bis 2012 dar. Die Abbildung zeigt, dass im Jahr 2012 6,1% der Frauen neu eingestellt wurden, während es nur 5,5% der Gesamtbeschäftigten waren. In der Abbildung wird deutlich, dass in fast allen Jahren der Anteil der Neueinstellungen von Frauen größer ist als der Anteil der gesamten Einstellungen an allen Beschäftigten (Ausnahme: 2005).

Abbildung 3.27: Abgänge in Baden-Württemberg nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile im 1. Halbjahr des jeweiligen Jahres.

Analog dazu betrachtet Abbildung 3.27 den Anteil der Abgänge an der Gesamtbeschäftigung und den Anteil der Abgänge von Frauen an allen Frauen in den Jahren 2001 bis 2012. Im Jahr 2012 lag der Anteil der Abgänge unter den Frauen mit 4,3% leicht unterhalb des Anteils bei der Gesamtbeschäftigung (4,4%). Zudem wird deutlich, dass seit 2004 in den meisten Jahren der Anteil der Abgänge von Frauen unterhalb des Anteils bei der Gesamtbeschäftigung liegt. Frauen werden also in den meisten Jahren zu einem größeren Anteil eingestellt als entlassen. Dies erklärt unter anderem auch die höheren Wachstumsraten der beschäftigten Frauen im Vergleich zu allen Beschäftigten (vgl. Abbildung 3.2).

Vergleicht man den Anteil der Neueinstellungen mit dem Anteil der Abgänge, so kann man feststellen, dass der Anteil der Einstellungen bei Frauen und der Gesamtbeschäftigung in den meisten Jahren höher ist als der Anteil der Abgänge. Dies schlägt sich dann auch in

einem positiven Beschäftigungswachstum für Frauen und die Gesamtbeschäftigung, wie in Abbildungen 3.1 und 3.2 dargestellt, nieder.

Tabelle 3.7: Einstellungen und Abgänge in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Beschäftigtengrößenklasse

	Anteil der Frauen an den Einstellungen	Anteil der Frauen an den Abgängen
Baden-Württemberg	50	45
1-19 Beschäftigte	51	40
20-99 Beschäftigte	51	47
100-249 Beschäftigte	49	49
250-499 Beschäftigte*	46	49
500 u. mehr Beschäftigte	47	45

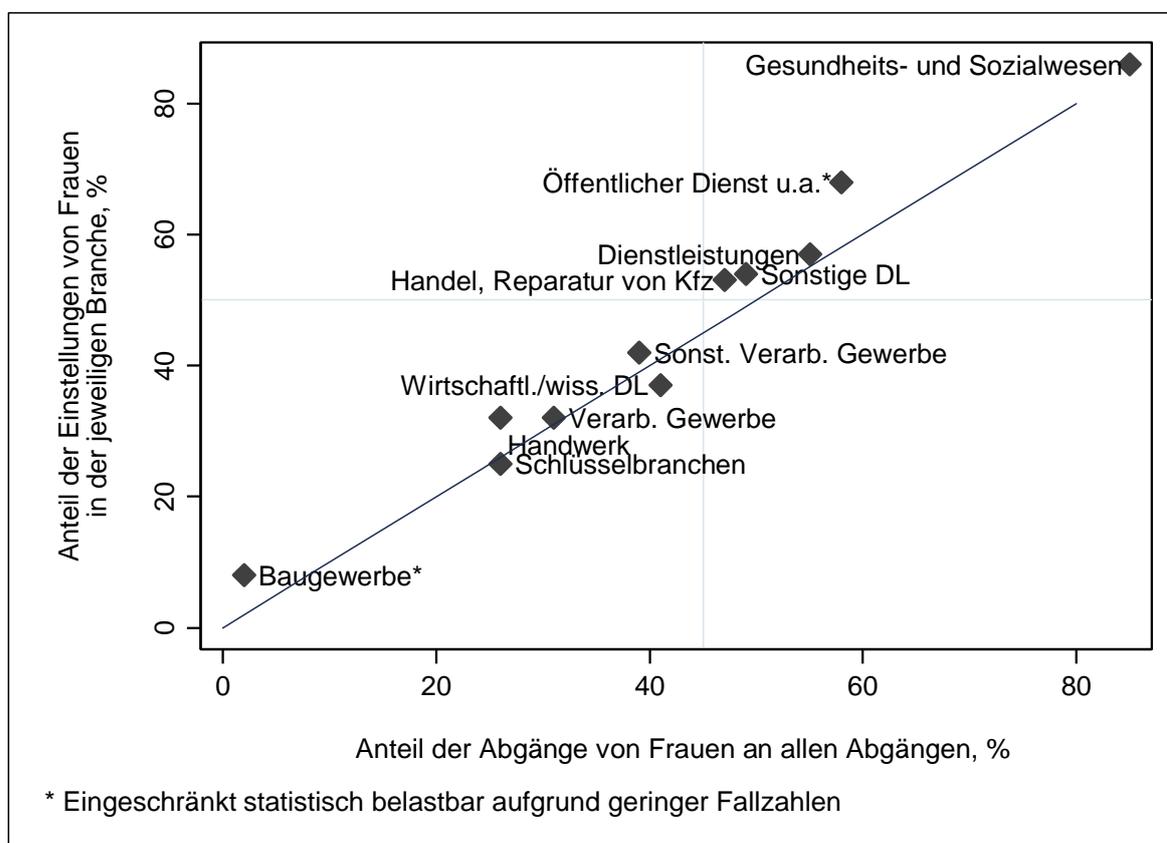
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile im 1. Halbjahr des jeweiligen Jahres in Prozent.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Tabelle 3.7 stellt den Anteil der Frauen an den Neueinstellungen und Abgängen für die verschiedenen Beschäftigungsgrößenklassen in 2012 dar. Demnach war in 2012 im landesweiten Durchschnitt das Verhältnis zwischen Einstellungen von Männern und Frauen ausgewogen. Dahingegen waren die Frauen unter den Abgängen leicht unterrepräsentiert (45% Frauen bei den Abgängen). Frauen sind dementsprechend eher unter den Neueinstellungen als unter den Abgängen zu finden. Betrachtet man die Betriebsgrößenklassen, so zeigen sich in Kleinstbetrieben ein überdurchschnittlicher Frauenanteil bei den Einstellungen (51%) und ein unterdurchschnittlicher Anteil bei den Abgängen (40%). Gerade in Kleinstbetrieben, die den höchsten Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung haben, sind Frauen in besonderem Maße eher unter den Neueinstellungen als unter den Abgängen zu finden. In Betrieben ab einer Beschäftigtenzahl von 20 Mitarbeitern sind die Unterschiede zwischen den Frauenanteilen bei den Neueinstellungen und den Abgängen mit 0 bis 5 Prozentpunkte nicht mehr so groß.

Abbildung 3.28: Einstellungen und Abgänge in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Wirtschaftszweig



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

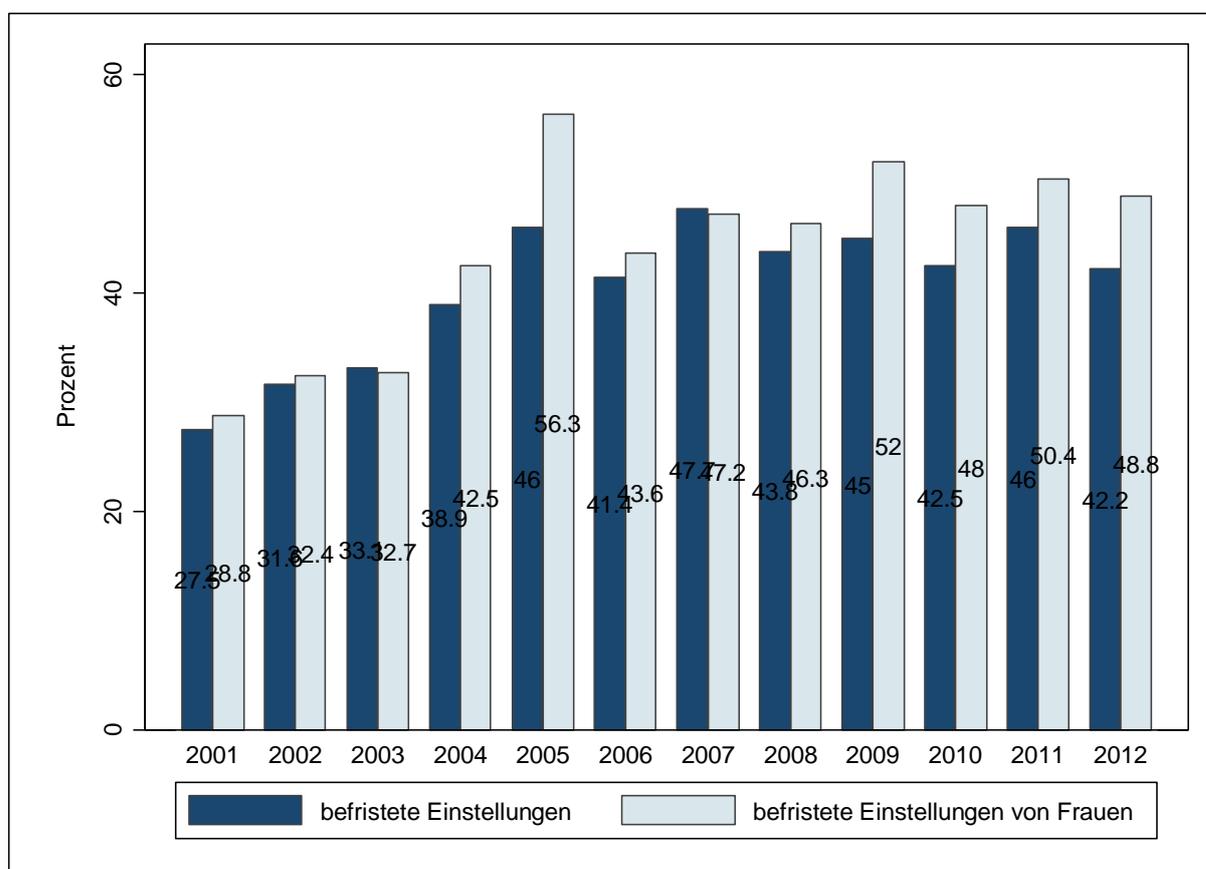
Anmerkung: hochgerechnete Anteile im 1. Halbjahr des jeweiligen Jahres. Ohne Landwirtschaft.

Abbildung 3.28 stellt den Anteil der Frauen an den Neueinstellungen dem Anteil der Frauen an den Abgängen in den verschiedenen Branchen im Jahr 2012 gegenüber. In Branchen mit einem hohen Frauenanteil insgesamt gibt es auch überdurchschnittliche Frauenanteile bei den Neueinstellungen und bei den Abgängen. Dies gilt für das Gesundheits- und Sozialwesen (86% und 85%), die sonstigen Dienstleistungen (54% und 49%), den Handel und die Reparatur von Kraftfahrzeugen (53% und 47%) und den Öffentlichen Dienst (68% und 58%). Hier liegen die Frauenanteile an Einstellungen und Abgängen oberhalb des Landesdurchschnitts (50% und 45%). In Branchen mit einem niedrigen Frauenanteil sind die Frauenanteile hingegen jeweils unterdurchschnittlich (Schlüsselbranchen: 25% und 26%; Handwerk: 32% und 26%; sonstiges Verarbeitendes Gewerbe: 42% und 39%; Baugewerbe: 8% und 2%; Wirtschaftliche und Wissenschaftliche Dienstleistungen: 37% und 41%). In den meisten Branchen liegen die Frauenanteile an den Einstellungen leicht oberhalb der Frauenanteile bei den Abgängen. Ausnahmen sind die Schlüsselbranchen und die Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen: Hier sind leicht geringere Frauenanteile bei den Einstellungen als bei den Abgängen zu finden. Der Unterschied zwischen Einstellungen und Abgängen ist besonders ausgeprägt im Öffentlichen Dienst: Hier werden im Verhältnis zu den Männern sehr viel mehr Frauen eingestellt als entlassen. Wie schon in Abbildung 3.5. dargestellt, liefert auch Abbildung 3.28 keine Hinweise dafür,

dass sich die geschlechterspezifische Beschäftigungsstruktur in den verschiedenen Branchen angleicht.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Anteile der Neueinstellungen von Frauen in den meisten Jahren seit 2001 oberhalb und die Anteile der Abgänge von Frauen meist unterhalb der entsprechenden Anteile an der Gesamtbeschäftigung liegen. Dies steht im Einklang mit den höheren Wachstumsraten der weiblichen Beschäftigung. Frauen wurden dabei im Jahr 2012 genauso häufig eingestellt wie ihre männlichen Kollegen. Dahingegen wurde sie seltener entlassen. Besonders häufig wurden Frauen im Vergleich zu den Männern in Kleinstbetrieben eingestellt und besonders selten entlassen. Dies spricht dafür, dass die Beschäftigung in Kleinstbetrieben, die bereits den höchsten Frauenanteil aufweisen, weiter stark anwächst. Betrachtet man die Frauenanteile an Einstellungen und Abgängen nach Branchen, so zeigt sich, dass diese in frauendominierten Branchen höher sind als in männerdominierten Branchen. Insgesamt weisen die Frauenanteile an Einstellungen und Abgängen nach Branchen also nicht darauf hin, dass es zu einem Angleichen der geschlechterspezifischen Beschäftigungsstruktur in den verschiedenen Branchen kommt.

Abbildung 3.29: Befristete Einstellungen in Baden-Württemberg nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile im 1. Halbjahr des jeweiligen Jahres.

Wie in Abschnitt 3.6 dargestellt, gibt es im Zeitraum 2000 bis 2012 einen höheren Anteil befristet Beschäftigter unter den Frauen als in der Gesamtbeschäftigung. Nun soll untersucht werden, ob auch bei den befristeten Neueinstellungen Frauen überproportional betroffen sind. Abbildung 3.29 stellt den Anteil der befristeten Einstellungen unter allen Einstellungen und unter den Einstellungen von Frauen für die Jahre 2001 bis 2012 dar. Zunächst ist festzustellen, dass der Anteil an Befristungen unter den Neueinstellungen (42,2% im Jahr 2012) im gesamten Zeitraum sehr viel stärker ausgeprägt ist als der Anteil der Befristungen unter allen Beschäftigten (7% im Jahr 2012, vgl. Abbildung 3.24). Dies könnte dafür sprechen, dass die Befristung der Beschäftigung besonders bei Neueinstellungen als verlängerte Probezeit genutzt wird und ggf. erst später in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis überführt wird.

Weiterhin zeigt die Abbildung 3.29, dass der Anteil an befristeten Einstellungen an der Gesamtbeschäftigung und bei den Frauen im betrachteten Zeitraum ansteigt. Waren es im Jahr 2000 „nur“ 27,5% der neueingestellten Beschäftigten und 28,8% der neu eingestellten Frauen, die befristet eingestellt wurden, sind es im Jahr 2012 schon 42,2% bzw. 48,8%. Dies spiegelt auch den Anstieg beim Anteil der befristeten Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung und bei den beschäftigten Frauen, wie in Abbildung 3.24 dargestellt, wieder. Weiterhin zeigt sich, dass in den meisten Jahren der Anteil der Befristungen unter den Neueinstellungen bei den Frauen etwas höher ist als in der Gesamtbeschäftigung (Ausnahmen: 2003 und 2007). Daraus resultieren vermutlich auch die höheren Anteile der Befristung bei den Frauen (vgl. Abbildung 3.24.).

Tabelle 3.8: Befristete Einstellungen in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Beschäftigtengrößenklasse

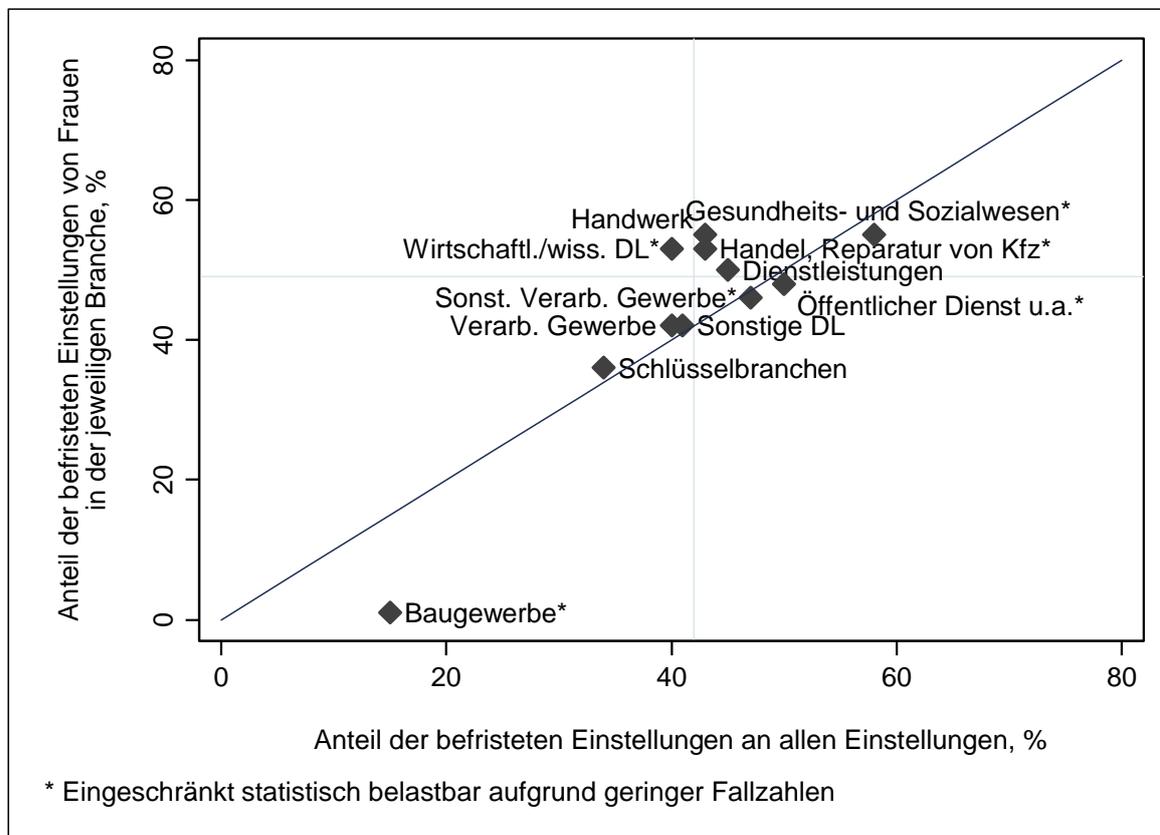
	Anteil der befristeten Einstellungen	Anteil der befristeten Einstellungen von Frauen
Baden-Württemberg	42	49
1-19 Beschäftigte	16	19
20-99 Beschäftigte	58	69
100-249 Beschäftigte	49	54
250-499 Beschäftigte*	45	45
500 u. mehr Beschäftigte*	58	66

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile im 1. Halbjahr des jeweiligen Jahres in Prozent. * Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

In Tabelle 3.8 wird der Anteil an befristeten Einstellungen an allen Einstellungen und allen Einstellungen von Frauen nach Betriebsgrößenklassen für das Jahr 2012 dargestellt. Während der Anteil an befristeten Einstellungen in Kleinstbetrieben unterdurchschnittlich ist (16%), ist er ab einer Betriebsgrößenklasse von 20 Beschäftigten überdurchschnittlich (45%-58%). Gerade in Kleinstbetrieben ist auch der Anteil der Befristungen unter den Beschäftigten besonders gering (siehe Tabelle 3.5). In allen Betriebsgrößenklassen ist der Anteil der befristeten Neueinstellungen von Frauen höher als der aller Beschäftigten (oder gleich groß wie bei der Betriebsgrößenklasse von 250-499 Beschäftigten). Demnach ist die vorwiegend befristete Einstellung von Frauen nicht auf eine bestimmte Betriebsgrößenklasse konzentriert.

Abbildung 3.30: Befristete Einstellungen in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Wirtschaftszweig

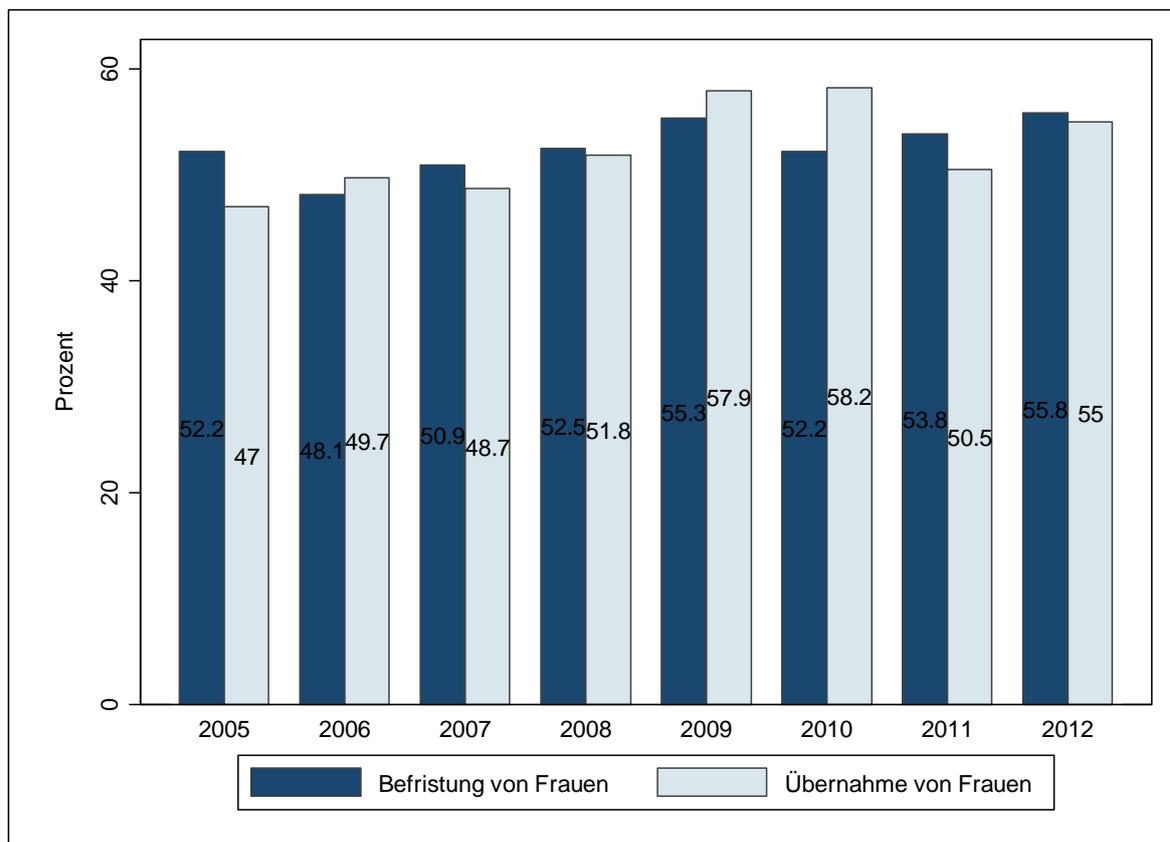


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile im 1. Halbjahr des jeweiligen Jahres. Ohne Landwirtschaft.

Abbildung 3.30 stellt den Anteil an befristeten Einstellungen dem Anteil an befristeten Einstellungen von Frauen nach Branchen für das Jahr 2012 gegenüber. Die Abbildung zeigt, dass in den meisten Branchen die Anteile der Befristungen an den Einstellungen in der Gesamtbeschäftigung und bei den Frauen relativ ausgewogen sind. Allerdings werden in einigen Branchen eher Frauen befristet eingestellt. Hierzu zählt das Handwerk (55% bei Frauen und 43% bei der Gesamtbeschäftigung), der Handel und die Reparatur von Kraftfahrzeugen (53% und 43%) und die Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (53% und 40%). Es sind dementsprechend nur ausgewählte Branchen, die dafür verantwortlich sind, dass Frauen eher befristet eingestellt werden. In der Baubranche werden dahingegen Frauen seltener befristet eingestellt (1% und 15%).

Abbildung 3.31: Befristungen und Übernahme von Befristungen in Baden-Württemberg von Frauen



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2005 – 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile. Basis: Alle befristet Beschäftigte bzw. alle übernommenen befristet Beschäftigten.

Abbildung 3.31 stellt den Anteil der Frauen unter den befristet Beschäftigten und unter den Beschäftigten, die aus der befristeten Beschäftigung übernommen wurden, dar. Am aktuellen Rand sind 55,8% der befristeten Beschäftigten und 55% der übernommenen befristeten Beschäftigten weiblich. Die Frauenanteile an den Übernahmen und an den Befristungen lassen nicht erkennen, dass Frauen benachteiligt oder bevorzugt bei den Übernahmen aus der Befristung würden.

Tabelle 3.9: Befristungen und Übernahme von Befristungen in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Beschäftigtengrößenklasse

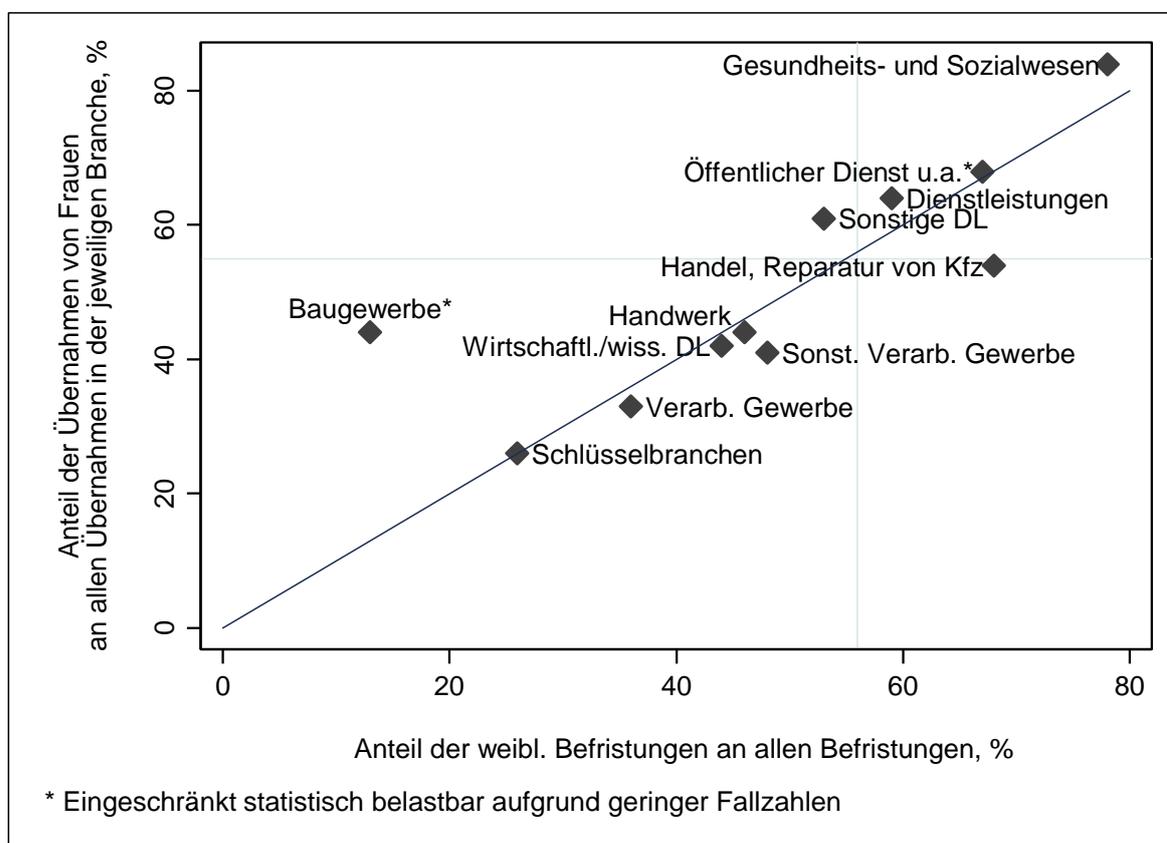
	Anteil der Frauen an allen Befristungen	Anteil der Frauen an allen Übernahmen aus Befristung
Baden-Württemberg	56	55
1-19 Beschäftigte	63	42
20-99 Beschäftigte	57	58
100-249 Beschäftigte	63	53
250-499 Beschäftigte*	56	54
500 u. mehr Beschäftigte*	46	53

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile in Prozent. Basis: Alle befristet Beschäftigte bzw. alle übernommenen befristet Beschäftigten. * Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Tabelle 3.9 stellt den Anteil der Frauen unter den befristet Beschäftigten und unter den Beschäftigten, die aus der befristeten Beschäftigung übernommen wurden, für die verschiedenen Betriebsgrößenklassen in 2012 dar. Dabei zeigt sich, dass in einigen Betriebsgrößenklassen der Anteil der Frauen unter den Übernommenen größer ist als der Anteil der Frauen unter den Befristungen (in den Größenklassen 20-99 Beschäftigte sowie 500 und mehr Beschäftigte). In anderen Betriebsgrößenklassen gilt das Gegenteil (Kleinstbetriebe, Betriebe mit 100-499 Beschäftigten). Wie viele Frauen im Vergleich zum Anteil der Befristungen übernommen werden, variiert also stark je nach Betriebsgrößenklasse.

Abbildung 3.32: Befristungen und Übernahme von Befristungen in Baden-Württemberg nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: hochgerechnete Anteile. Basis: Alle befristet Beschäftigte bzw. alle übernommenen befristet Beschäftigten. Ohne Landwirtschaft

Abbildung 3.32 stellt den Anteil der Frauen an den befristet Beschäftigten dem Anteil der Frauen an den aus befristeter Beschäftigung übernommenen Beschäftigten in den verschiedenen Branchen in 2012 gegenüber. In vielen Branchen ist der Anteil der Frauen bei den Befristungen und bei den Übernahmen aus Befristung ähnlich hoch. Allerdings werden im Baugewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen anteilig deutlich mehr Frauen übernommen als befristet beschäftigt sind (Baugewerbe: 44% unter den Übernahmen und 13% unter den Befristungen; Gesundheits- und Sozialwesen: 84% und 78%). In anderen Branchen werden Frauen anteilig seltener übernommen als diese befristet eingestellt sind (sonstiges Verarbeitendes Gewerbe: 41% und 48%; Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen: 54% und 68%).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Einstellungen in den letzten Jahren immer häufiger über eine Befristung der Beschäftigung durchgeführt werden. Dabei werden Frauen anteilig häufiger befristet eingestellt. Während sich dies über alle Betriebsgrößenklassen hinweg zeigt, ist dies aber nicht in allen Branchen der Fall. Beim Vergleich der Frauenanteile an den Übernahmen mit jenen an den Befristungen ist keine Benachteiligung von Frauen bei den Übernahmen (auch am aktuellen Rand) zu erkennen. Diese Beobachtung variiert jedoch stark nach Betriebsgrößenklasse und Branche.

4. Geschlechterspezifische Aspekte der Beschäftigungsdynamik

In diesem Kapitel sollen nun, aufbauend auf den Analysen des vorhergehenden Kapitels, die geschlechterspezifischen Aspekte der Beschäftigungsdynamik näher untersucht werden. Dabei stützen sich die Auswertungen auf die Analyse von Stromgrößen, also Veränderungsraten über die Zeit. Im Unterscheid zum Bestand an Beschäftigungsverhältnissen messen Stromgrößen die Übergänge im Arbeitsmarkt. Dies sind beispielsweise die Einstellungen oder die Abgänge aus dem jeweiligen Betrieb. Das grundsätzliche Konzept der Berechnung von Arbeitsmarktstromgrößen ist in Kapitel 2 und der darin genannten Literatur genauer beschrieben. Dabei wird auf verschiedene Bewertungsmaße eingegangen und alle Auswertungen differenzieren zwischen der Beschäftigungsdynamik von Männern und der von Frauen.

Die Dynamik der Beschäftigungsentwicklung lässt sich auf zwei unterschiedliche Mechanismen zurückführen. Zum einen geht es dabei um die Reallokation von Arbeitsplätzen (Arbeitsplatzdynamik bzw. *job flows*). In wachsenden Betrieben wird Beschäftigung aufgebaut, während in schrumpfenden Betrieben Arbeitsplätze verlorengehen. Zum anderen kann innerhalb eines Betriebs ein Austausch stattfinden (Arbeitskräftedynamik bzw. *worker flows*), wenn Beschäftigte Betriebe einerseits verlassen und andererseits neue Beschäftigte eingestellt werden, ohne dass die Gesamtzahl der Arbeitsplätze verändert wird. Interessant ist dann die Frage, welcher dieser beiden Mechanismen empirisch dominiert. Da die Reallokation von Arbeitsplätzen in einer dynamischen Wirtschaft nicht zu vermeiden ist, hat die Beantwortung dieser Frage wichtige arbeitsmarkt- und sozialpolitische Konsequenzen. Zur Beantwortung dieser Frage ist die Betrachtung der Stromgrößen von zentraler Bedeutung. Ein Überblick über die verwendeten Maße zur Messung der Arbeitsplatzdynamik findet sich in Tabelle A.1 im Anhang.

Die Arbeitsmarkt-Stromgrößen berechnen sich zunächst aus den Beschäftigungs- bzw. Beschäftigtenbeständen, welche im IAB-Betriebspanel zum 30. Juni eines jeden Jahres abgefragt werden, sowie den Zu- und Abgängen im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres. Sie spiegeln also nur einen Ausschnitt der Beschäftigungsdynamik wieder, welcher jedoch eine strukturelle Interpretation unter der Annahme erlaubt, dass sich Unterschiede im Einstellungs- und Entlassungsverhalten zwischen dem ersten und dem zweiten Halbjahr über die Zeit hinweg nicht ändern.¹³ Zusätzlich sei noch erwähnt, dass im Jahr 2000 keine geschlechterspezifische Abfrage der Einstellungen verfügbar ist, so dass alle Auswertungen im Jahr 2001 beginnen.

¹³ Grundsätzlich wäre es für die Arbeitsplatzdynamik auch möglich die Stromgrößen als Änderung der Bestände zwischen den einzelnen Befragungsjahren zu berechnen. Das heißt, es werden nicht Zu- und Abgänge betrachtet, sondern die Änderung des Gesamtbestandes im Vergleich zum Vorjahr. Dies hätte dann aber den Nachteil der fehlenden Vergleichbarkeit mit den Analysen zur Arbeitskräftedynamik, die auf Zu- und Abgängen beruht. Entsprechende Auswertungen sind auf Nachfrage verfügbar. In den grundsätzlichen qualitativen Ergebnissen unterscheiden sich die Analysen nicht voneinander.

Die Betrachtung sowohl der Netto- als auch der Brutto-Veränderungsraten sowie des Umschlags erlaubt Rückschlüsse zum Zusammenhang zwischen Beschäftigungs- und Beschäftigten-Veränderungen. An der Intensität der Arbeitsplatzdynamik lassen sich u.a. die Stabilität bzw. Flexibilität der Arbeitsmarktverhältnisse oder eventuelle Ungleichgewichte der Arbeitsnachfrage und des -angebots innerhalb eines (Teil-) Arbeitsmarktes ausmachen.

Das Kapitel gliedert sich in die Abschnitte 4.1, in dem ein Überblick über die geschlechter-spezifische Arbeitsplatzdynamik in Baden-Württemberg dargestellt wird, in Abschnitt 4.2, welcher die Arbeitskräftedynamik beschreibt sowie in Abschnitt 4.3, der einen Vergleich zwischen Arbeitsplatz- und Arbeitskräftedynamik vornimmt.

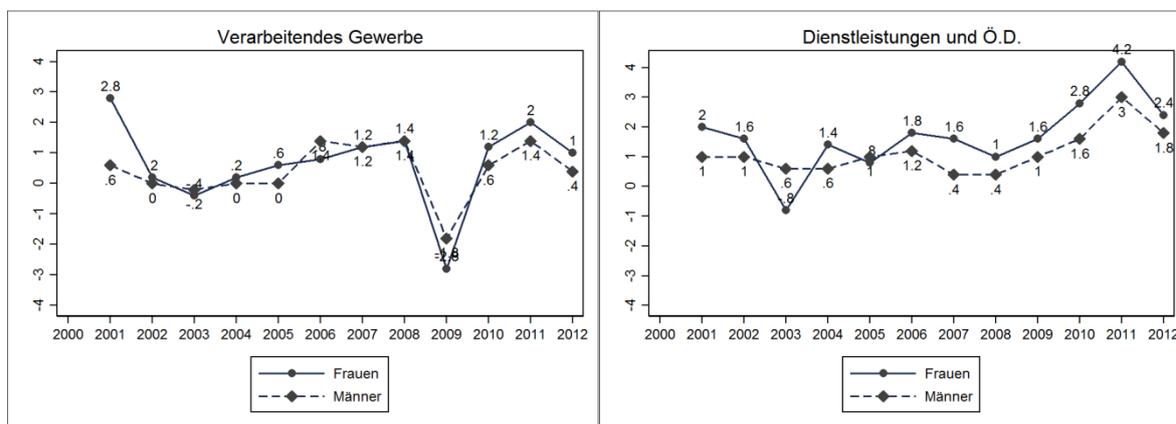
4.1. Arbeitsplatzdynamik

Dieser Abschnitt bezieht sich immer auf (besetzte) Arbeitsplätze. Abbildung 4.1 zeigt zunächst die Nettobeschäftigungswachstumsrate (*job growth rate*) in Baden-Württemberg in den Jahren 2001 bis 2012, aufgeteilt nach Verarbeitendem Gewerbe und Dienstleistungen.¹⁴ Die Berechnung erfolgt dabei als Differenz der Beschäftigung im Juli eines Jahres von derjenigen im Januar, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung zwischen beiden Monaten.¹⁵ Sie gibt an, in welchem Maße die Beschäftigung zwischen zwei Zeitpunkten gewachsen ist, relativ zum Mittel der Beschäftigung.¹⁶ Die Grafik zeigt deutlich den konjunkturellen Verlauf, welcher sich in unterschiedlichen Phasen der Entwicklung des Beschäftigungswachstums darstellt. So sind in den Rezessionsjahren 2003 und 2009 negative oder Null-Wachstumsraten zu messen, während in den Jahren davor, dazwischen, und vor allem danach positive Wachstumsraten zu verzeichnen sind. Deutliche Unterschiede lassen sich dabei zwischen den Wirtschaftssektoren erkennen. So traf die Wirtschaftskrise 2009 fast ausschließlich das Verarbeitende Gewerbe.

¹⁴ Zum Verarbeitenden Gewerbe werden hier auch der Primäre Sektor sowie das Baugewerbe gezählt. Unter Dienstleistungen sind alle übrigen Wirtschaftszweige subsummiert, inklusive des Öffentlichen Dienstes.

¹⁵ Die gemittelte Beschäftigung als Nenner erlaubt einerseits eine Interpretation als Wachstumsrate, andererseits hat dies den Vorteil, dass eine Normierung im Intervall (-2,2) erfolgt. Ausreißer, also Betriebe mit starker Zu- oder Abnahme an Beschäftigung, beeinflussen bei dieser Berechnung die Wachstumsrate nur in geringerem Maße.

¹⁶ Wächst ein Betrieb beispielsweise von 4 auf 5 Beschäftigte, so ist sein relatives Nettobeschäftigungswachstum $\frac{5-4}{4,5}=11\%$

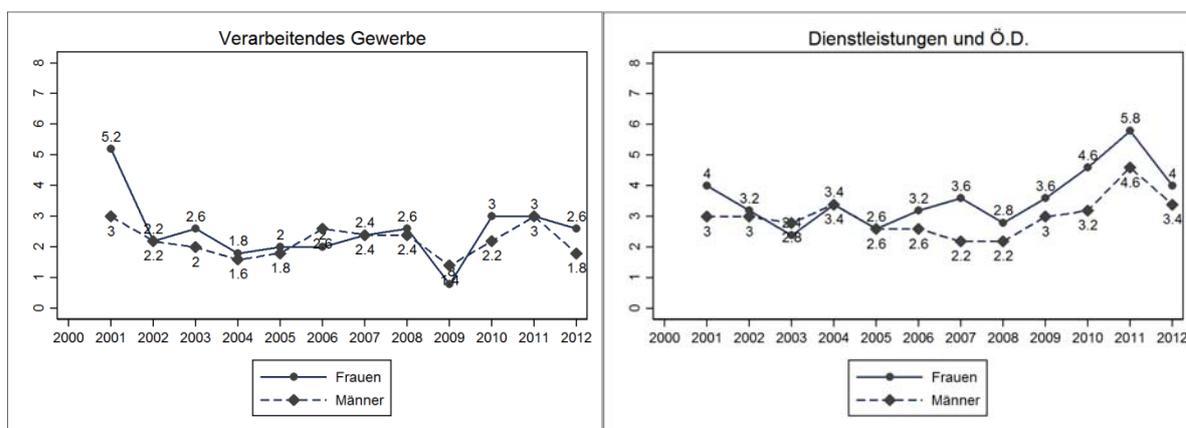
Abbildung 4.1: Nettobeschäftigungswachstumsraten in Baden-Württemberg

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 – 2012, Infratest, IAW-Berechnungen. Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Untersucht man die Unterschiede in den Nettobeschäftigungswachstumsraten zwischen Männern und Frauen, so fällt auf, dass diese im Verarbeitenden Gewerbe in den meisten Jahren nur gering ausfallen. Im Dienstleistungssektor liegt das Beschäftigungswachstum von Frauen jedoch meistens über dem der Männer, vor allem in Jahren mit guter wirtschaftlicher Lage. Auf der anderen Seite scheinen Frauen, insbesondere in der ersten Hälfte des betrachteten Zeitraumes, stärker von der Konjunktur betroffen zu sein (positiveres Wachstum in guter konjunktureller Lage, schwächeres Wachstum in schlechter konjunktureller Lage).

In Abbildung 4.2 wird die Rate der Arbeitsplatzschaffung, die *job creation rate*, in Baden-Württemberg von 2001 bis 2012 und getrennt nach Wirtschaftssektoren dargestellt. Hierbei werden nur Betriebe betrachtet, die im angegebenen Zeitraum ein positives Arbeitsplatzwachstum, das heißt mehr Einstellungen als Abgänge, zu verzeichnen hatten. Die *job creation rate* gibt also an, in welchem Ausmaß neue Arbeitsplätze geschaffen wurden.

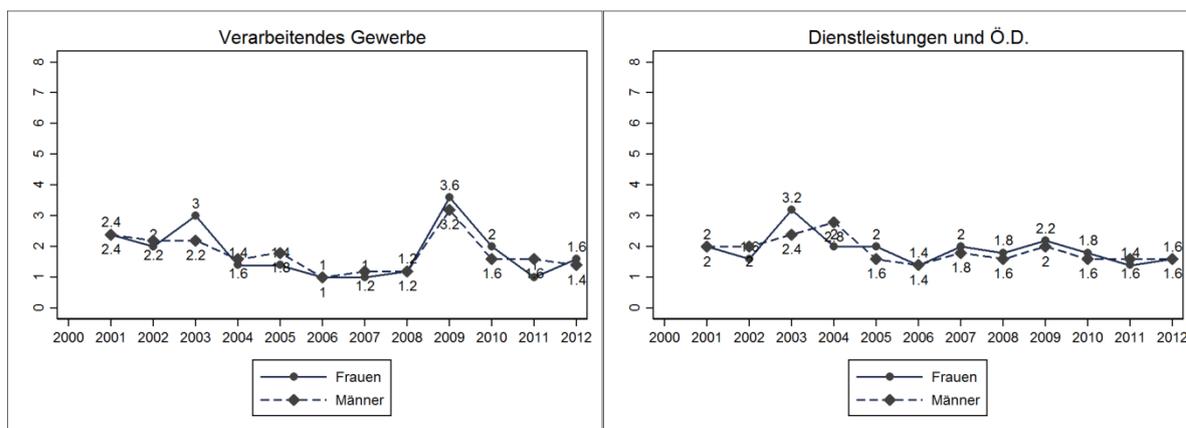
Grundsätzlich scheint die Arbeitsplatzschaffung recht stabil über die Zeit zu sein, wenn man das Verarbeitende Gewerbe im Jahr 2009 als Ausnahme betrachtet. In den Jahren seit der Rezession 2009 und zu Beginn des Betrachtungszeitraumes sind höhere Raten der Arbeitsplatzschaffung zu verzeichnen. Auch liegen sie im Schnitt im Dienstleistungssektor höher als im Verarbeitenden Gewerbe. Insgesamt werden im ersten Halbjahr eines jeden Jahres durchschnittlich 2,6% aller Arbeitsplätze neu geschaffen.

Abbildung 4.2: Rate der Arbeitsplatzschaffung in Baden-Württemberg

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 – 2012, Infratest, IAW-Berechnungen. Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Ebenso wie in der Nettowachstumsrate lassen sich auch hier im Verarbeitenden Gewerbe nur geringe Unterschiede zwischen Frauen und Männern erkennen. Beide Raten sind gekennzeichnet von An- und Abstiegen, wobei Frauen tendenziell etwas größere Ausschläge zu verzeichnen haben. Im Dienstleistungssektor haben auch hier Frauen höhere Werte aufzuweisen, vor allem wieder in wirtschaftlich guten Jahren und ab der zweiten Hälfte des Beobachtungszeitraums. Im Durchschnitt werden etwa 3,2% aller Arbeitsplätze von Frauen im ersten Halbjahr eines Jahres neu geschaffen, während dieser Wert für Männer bei 2,7% liegt.

Abbildung 4.3 zeigt den Verlauf der Rate der Arbeitsplatzzerstörung, auch *job destruction rate* genannt, in Baden-Württemberg in den Jahren 2001 bis 2012 für Verarbeitendes Gewerbe und Dienstleistungen getrennt. In diese Auswertungen werden nur Betriebe einbezogen, die ein negatives Arbeitsplatzwachstum, das heißt mehr Abgänge als Einstellungen, zu verzeichnen haben. Sie ist also ein Maß für den Verlust an bzw. den Abbau von Arbeitsplätzen in Betrieben. Grundsätzlich liegen die Raten unter denen der Arbeitsplatzschaffung, was sich ja auch in einem positiven Nettobeschäftigungswachstum in den meisten betrachteten Jahren widerspiegelt. Im Schnitt werden 1,6% aller Arbeitsplätze im jeweiligen ersten Halbjahr abgebaut. Während es keinen langfristigen Trend zu geben scheint, sind die Rezessionsjahre 2003 und 2009 hier sehr deutlich zu erkennen. Dabei sind die Unterschiede zwischen den Wirtschaftssektoren deutlich: während im Jahr 2003 in beiden Sektoren die Rate der Arbeitsplatzzerstörung etwa gleich stark ansteigt, ist im Jahr 2009 fast ausschließlich das Verarbeitende Gewerbe von einem starken Anstieg des Stellenabbaus betroffen.

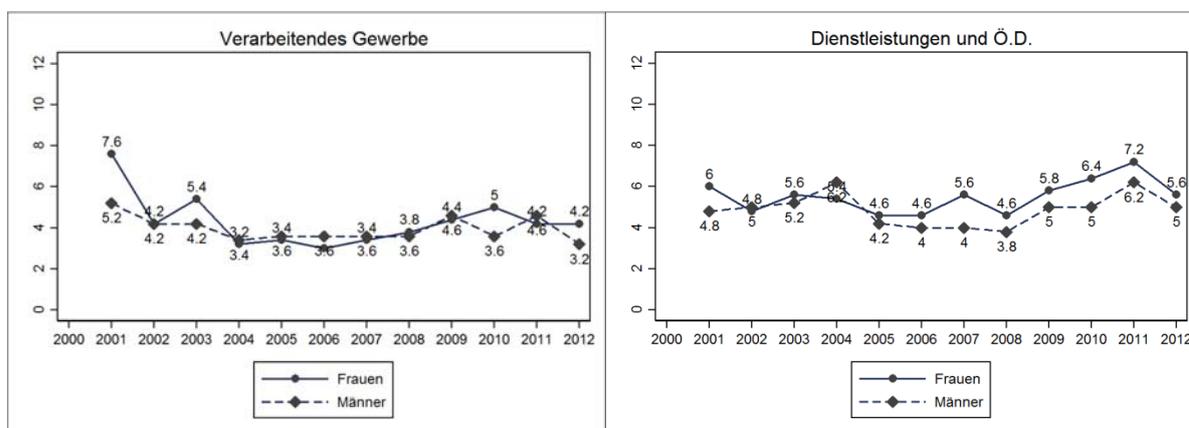
Abbildung 4.3: Rate der Arbeitsplatzzerstörung in Baden-Württemberg

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 – 2012, Infratest, IAW-Berechnungen. Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Anders als bei der Rate der Arbeitsplatzschaffung lässt sich hier in keinem der beiden Sektoren feststellen, dass die Rate der Frauen grundsätzlich über jener der Männer liegt. Im Jahr 2003 fällt auf, dass mit 3,0 bzw. 3,2% deutlich mehr Frauen von der Zerstörung ihres Arbeitsplatzes betroffen waren als Männer mit einem Anteil von 2,2 bzw. 2,4%. In den Folgejahren aber nähern sich beide Raten einander an. Im Jahr der Bankenkrise zeigen Frauen jedenfalls keine deutlich größere Rate der Arbeitsplatzzerstörung, obwohl bisher argumentiert wurde, dass Frauen vom konjunkturellen Verlauf stärker beeinflusst werden. Dies scheint aber eher über das Arbeitsplatzschaffungs- als über das Arbeitsplatzzerstörungsverhalten der Betriebe zu wirken.

Die Rate des Arbeitsplatzumschlags, die sogenannte *job reallocation rate*, in Baden-Württemberg von 2001 bis 2012 wird in Abbildung 4.4 nach Wirtschaftssectoren getrennt veranschaulicht. Sie ergibt sich aus der Summe der Raten der Arbeitsplatzschaffung und der Arbeitsplatzzerstörung. Die *job reallocation rate* lässt sich interpretieren als Indikator der Umverteilung von Arbeitsplätzen zwischen Betrieben, die wachsen, und Betrieben, die schrumpfen, ohne dass dies jedoch grundsätzlich positive oder negative Wachstumsraten induzieren muss. Ein hoher Arbeitsplatzumschlag bedeutet, dass viele Arbeitsplätze von schrumpfenden Betrieben zu wachsenden Betrieben wandern. Einerseits kann dies positive Folgen haben, beispielsweise dass auf diese Weise viele Arbeitsplätze in zukunftsorientierten Branchen oder Berufen entstehen, andererseits kann dies auch negative Folgen haben, da sich Betriebe und Beschäftigte mit großen Veränderungen arrangieren müssen.

Die Arbeitsplatzumschlagraten liegen in Baden-Württemberg im betrachteten Zeitraum zwischen 3,2 und 7,6% im Verarbeitenden Gewerbe und zwischen 3,8 und 7,2% im Dienstleistungsbereich, jedoch hat das Verarbeitende Gewerbe im Schnitt niedrigere Umschlagraten. Da dies nur die Werte des ersten Halbjahres darstellen, können wir folgern, dass etwa jeder 20. Arbeitsplatz innerhalb eines jeden ersten Halbjahres neu geschaffen wird oder entfällt. Tendenziell lässt sich ein leicht U-förmiger Verlauf ausmachen, welcher Rückschlüsse darauf zulässt, dass der Arbeitsmarkt sich zu Beginn der 2000er sowie der 2010er Jahre dynamischer darstellt als dazwischen.

Abbildung 4.4: Rate des Arbeitsplatzumschlags in Baden-Württemberg

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 – 2012, Infratest, IAW-Berechnungen. Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Wie sich anhand der Abbildung auch erkennen lässt, liegen die Umschlagsraten im Dienstleistungssektor für Frauen vor allem ab der zweiten Hälfte des Beobachtungszeitraumes über denen von Männern. Dies kann durch die höheren Raten der Arbeitsplatzschaffung erklärt werden, welche in den vorherigen Grafiken zu sehen waren. Beide Raten folgen jedoch auf den ersten Blick einem ähnlichen Trend.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass die Unterschiede in der Arbeitsplatzdynamik zwischen Männern und Frauen eher gering sind. Frauen werden tendenziell öfter neu geschaffenen Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor zugewiesen, so dass sie auch ein leicht positiveres Nettobeschäftigungswachstum aufweisen. Andererseits sind sie durch ihren stärkeren Bezug zur Arbeitsplatzschaffung stärker von einer guten wirtschaftlichen Lage abhängig als Männer. Insgesamt scheinen Frauen dadurch einen höheren Arbeitsplatzumschlag zu haben, was an der vermehrten Beschäftigung im Dienstleistungssektor begründet liegt, der höhere Arbeitsplatzumschlagsraten aufweist.

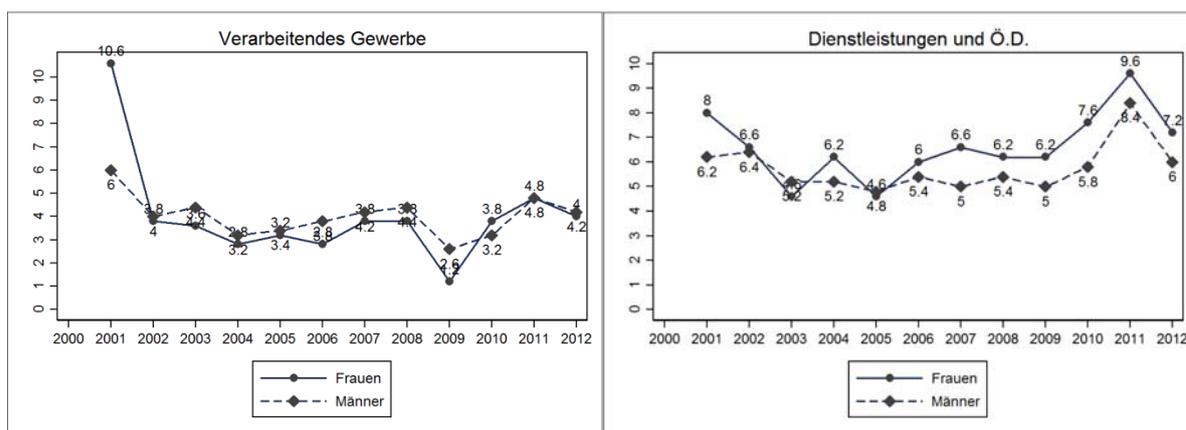
4.2. Arbeitskräftedynamik

Dieser Abschnitt stellt, im Gegensatz zum vorherigen Abschnitt, nicht auf Arbeitsplätze, also Stellen, sondern auf Arbeitskräfte, also Personen, ab. Veränderungen messen dabei die Anzahl von Einstellungen und Abgängen im Vergleich zum Beschäftigtenbestand. Dies ermöglicht beispielsweise eine Einschätzung darüber, wie hoch der Umschlag an Beschäftigten nicht nur zwischen wachsenden und schrumpfenden Betrieben innerhalb der Volkswirtschaft ist, sondern auch wie hoch der Umschlag innerhalb von Betrieben ist, jeweils gemessen an der durchschnittlichen Beschäftigung.

Abbildung 4.5 zeigt zunächst die Zugangsrate in Beschäftigung (*hiring rate*) in Baden-Württemberg von 2001 bis 2012 für die beiden großen Wirtschaftsbereiche. Diese berechnet sich aus dem Quotienten der Einstellungen im ersten Halbjahr und dem Mittel der Beschäftigung im Juli und Januar eines Jahres. So wird ermittelt, wie viele Beschäftigte einen neuen Arbeitsplatz erhalten, in Relation zur Betriebsgröße, gemessen in Beschäftigtenzahlen. Da auch schrumpfende Betriebe in der Regel neue Mitarbeiter

einstellen, liegt die *hiring rate* weit oberhalb der *job creation rate*. In Baden-Württemberg liegt sie im Beobachtungszeitraum zwischen 1,2 und 10,6% im Verarbeitenden Gewerbe und zwischen 4,6 und 9,6% im Dienstleistungssektor. Dies bedeutet, dass pro Halbjahr in der Regel jeder 20., in manchen Jahren knapp jeder 10. Beschäftigte eine neue Arbeit aufnimmt. Die Zugangsraten zeigen einen positiven Trend, wenn man das Boomjahr 2001 und das Rezessionsjahr 2009 im Verarbeitenden Gewerbe ausklammert. Grundsätzlich liegt die *hiring rate* im Dienstleistungssektor weit über der im Verarbeitenden Gewerbe.

Abbildung 4.5: Zugangsrate in Beschäftigung in Baden-Württemberg



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 – 2012, Infratest, IAW-Berechnungen. Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

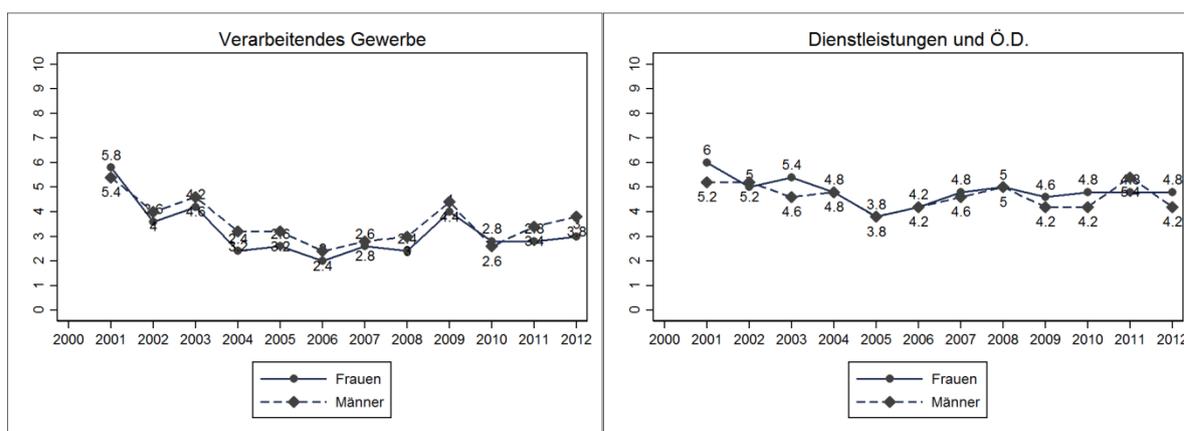
Folgende Unterschiede zwischen Männern und Frauen lassen sich erkennen. Die Zugangsrate der Frauen liegt im Dienstleistungssektor 2001, 2004 und seit dem Jahr 2006 deutlich über der von Männern. Davor lagen sie etwa gleich auf. Im Verarbeitenden Gewerbe haben Männer vor allem in der Mitte der Beobachtungsperiode höhere Zugangsraten, im Gegensatz zum Jahr 2001, in dem sehr viele Frauen neu eingestellt wurden. Es zeigt sich auch, dass weibliche Arbeitskräfte tendenziell in guten Konjunkturlagen häufiger eingestellt werden. In Jahren mit schlechter Wirtschaftslage unterscheiden sich die Zugangsraten zwischen den Geschlechtern hingegen kaum oder sind für Frauen niedriger.

Als nächstes wird die Abgangsrate aus Beschäftigung (*separation rate*) berechnet. Abbildung 4.6 stellt sie für Baden-Württemberg und die Jahre 2001 bis 2012 dar. Die *separation rate* wird analog zur *hiring rate* aus dem Quotienten der Abgänge im ersten Halbjahr und dem Mittel der Beschäftigung im Juli und Januar eines Jahres ermittelt, so dass sie den Anteil der Abgänge gemessen an der Betriebsgröße in Beschäftigten angibt. Dabei werden Abgänge insgesamt erfasst und können sowohl Kündigungen als auch Entlassungen sowie andere Gründe wie Ruhestandsübergänge oder Versetzungen beinhalten. Die Abgangsrate zeigt dabei auf, wie hoch der Anteil der Beschäftigten in einem Halbjahr ist, die ihren Arbeitsplatz verlieren, wobei nicht alle von diesen weiterhin dem Arbeitskräftepotenzial zur Verfügung stehen.

Im Jahresdurchschnitt liegt die Abgangsrate insgesamt bei 2,6% im Verarbeitenden Gewerbe und bei 5,0% im Dienstleistungssektor und damit etwas unterhalb der Zugangsrate. Dies erklärt auch ein positives Nettobeschäftigungswachstum. Zeitlich ist eher ein rückläufiger Trend zu erkennen. Lagen die Abgangsrate zu Beginn der 2000er Jahre

eher über 5%, so sind sie aktuell bei etwas über 4% zu verorten, wobei in der Mitte der Dekade sogar niedrigere Werte gemessen werden können, vor allem im Verarbeitenden Gewerbe. Hierbei lassen sich, im Gegensatz zu den Werten der Zugangsrate, jedoch nur geringere konjunkturelle Einflüsse ausmachen. In den Jahren 2003 bzw. 2009 lagen die Abgangsrate zwar über den Werten der Jahre davor und danach, jedoch sind die Ausschläge geringer. Dies ist ein Beleg dafür, dass baden-württembergische Betriebe wie auch deutsche Betriebe allgemein in der Regel über eine reduzierte Zugangsrate ihre Beschäftigung in konjunkturell schlechter Lage verringern, anstatt über eine erhöhte Abgangsrate.

Abbildung 4.6: Abgangsrate aus Beschäftigung in Baden-Württemberg



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 – 2012, Infratest, IAW-Berechnungen.
Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Es fällt hier auf, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen gering sind. Dies gilt im Durchschnitt der Beobachtungsperiode als auch in den einzelnen Jahren und für beide Sektoren mit nur wenigen Ausnahmen. Tendenziell ist die Abgangsrate von Frauen im Verarbeitenden Gewerbe vielleicht etwas geringer.

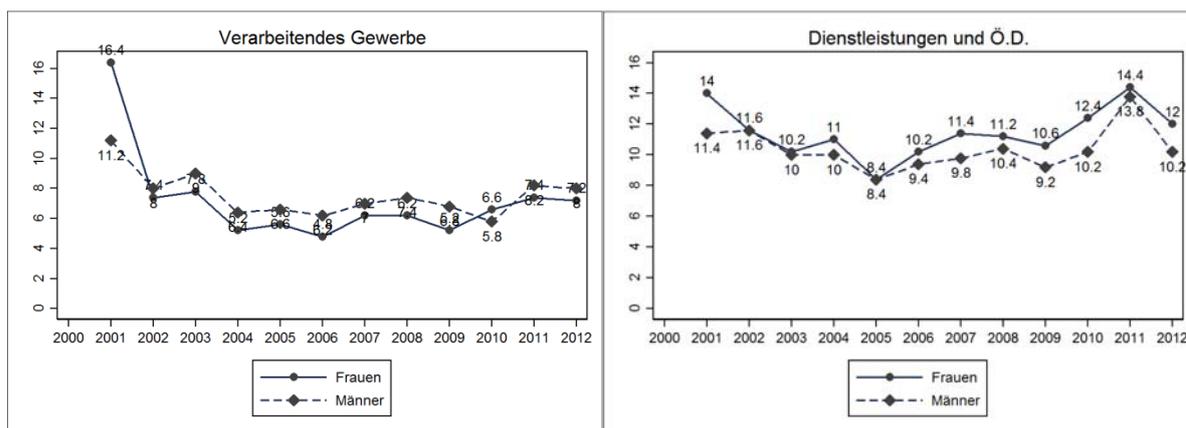
Als Kombination von Zugangs- und Abgangsrate zeigt Abbildung 4.7 die Umschlagsrate von Beschäftigten, die *worker flow rate*, in Baden-Württemberg in den Jahren 2000 bzw. 2001 bis 2012. Die Berechnung erfolgt als Summe der Einstellungen und Abgänge im ersten Halbjahr, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung im Juli und Januar eines Jahres.¹⁷ Dies lässt Rückschlüsse darüber zu, wie viel Umschlag an Arbeitskräften in einem Betrieb auftritt, unabhängig davon ob ein Betrieb insgesamt Arbeitsplätze schafft oder abbaut.

Bei der Betrachtung der Umschlagsrate spiegeln sich die Merkmale im Verlauf sowohl der Zugangs- als auch der Abgangsrate wider. So sehen wir einerseits, dass der Verlauf der Umschlagsrate eher U-förmig ist, was von der Zugangsrate her bestimmt wird. Dies legt den Schluss nahe, dass Anfang bis Mitte der 2000er Jahre Betriebe in ihrem Einstellungs- und Entlassungsverhalten eher zurückhaltend waren und nicht viele Arbeitskräfte

¹⁷ Hierbei ist hervorzuheben, dass im Gegensatz zur *Nettobeschäftigungswachstumsrate* eine *Bruttobetrachtung* vorgenommen wird. Einstellungen und Abgänge können gleichzeitig auftreten. Das heißt eine den Betrieb wechselnde Arbeitskraft wird doppelt gezählt: Einmal bei den Einstellungen eines Betriebes und bei den Abgängen des anderen Betriebes.

umgeschlagen wurden: Der Arbeitsmarkt war eher als statisch zu charakterisieren. Interessanterweise sind hier die Rezessionsjahre nicht als solche zu erkennen. Dies liegt daran, dass in diesen niedrigere Zugangsraten höhere Abgangsraten ausgleichen. Im Vergleich der Sektoren ist hier auch wieder deutlich zu erkennen, dass im Verarbeitenden Gewerbe geringere Umschläge an Beschäftigten zu verzeichnen sind, jedoch auch, dass sich der Dienstleistungssektor vor allem in den letzten Jahren sehr viel dynamischer darstellt.

Abbildung 4.7: Umschlagsrate von Beschäftigten in Baden-Württemberg



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 – 2012, Infratest, IAW-Berechnungen. Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Bezüglich des Unterschiedes zwischen Männern und Frauen lässt sich aussagen, dass mit wenigen Ausnahmen Frauen im Dienstleistungssektor und Männer im Verarbeitenden Gewerbe höhere Umschlagsraten haben. Die Entwicklung ist bei den Frauen jedoch erst seit etwa dem Jahr 2006 zu beobachten, während dies bei Männern vor allem zwischen 2003 und 2009 der Fall zu sein scheint.

Zusammenfassend kann man in Hinblick auf die Arbeitskräftedynamik sagen, dass sich die Ergebnisse der Arbeitsplatzdynamik hier widerspiegeln. Frauen haben etwas höhere Zugangsraten, während sich die Abgangsraten eher weniger unterscheiden. Die Unterschiede in den Wirtschaftssektoren wirken sich hier jedoch auch aus. Höhere Zugangsraten verzeichnen Frauen hauptsächlich im Dienstleistungssektor, während Männer einen höheren Umschlag im Verarbeitenden Gewerbe aufweisen.

4.3. Vergleich

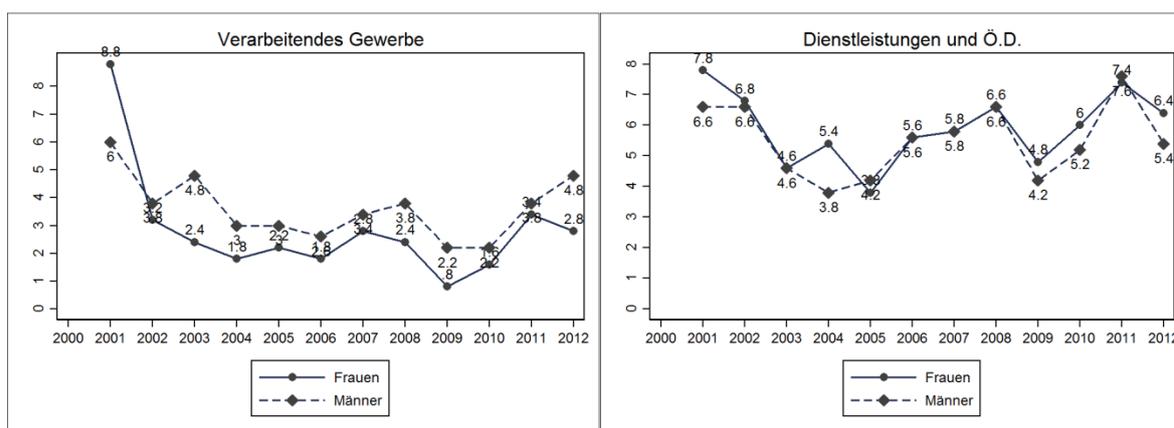
Um Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzdynamik miteinander zu vergleichen, stehen vor allem zwei Möglichkeiten zur Verfügung. Die *Rotationsrate* zeigt die Differenz aus den Umschlagsraten von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen. Sie wird auch als *Überschussumschlag* (*excess worker flow rate*) bezeichnet und misst den Umschlag an Arbeitskräften innerhalb von Unternehmen abzüglich ihres Netto-Wachstums. Diese Rate lässt Rückschlüsse darauf zu, wie viel Umschlag an Arbeitskräften in einem Betrieb auftritt, unabhängig davon, ob ein Betrieb insgesamt Arbeitsplätze schafft oder abbaut. Es geht also um den reinen Austausch von Arbeitskräften, der nicht auf einer Zu- oder Abnahme der Beschäftigung im Betrieb beruht. Die *Churning Rate* stellt diese Rotationsrate im Vergleich

zur Umschlagsrate der Beschäftigten dar und zeigt damit den relativen Anteil des Überschussumschlags am gesamten Umschlag an Arbeitskräften. Sie misst also den Anteil des reinen Austauschs von Arbeitskräften ohne Beschäftigungsauf- oder -abbau im Betrieb am Gesamtumschlag, der die Arbeitskräftedynamik aufgrund von Beschäftigungsauf- oder -abbau im Betrieb miteinschließt.

Zunächst wird in Abbildung 4.8 die *Rotationsrate* von Beschäftigten in Baden-Württemberg 2001 bis 2012 dargestellt. Mit ihr wird auch ermittelt, wie viele Beschäftigte unabhängig von der Schaffung oder Zerstörung ihres Arbeitsplatzes den Betrieb wechseln.

Die Rotationsrate ist im gesamten Zeitraum positiv, weil mehr Beschäftigte ihren Arbeitsplatz wechseln als diese aufgrund von Arbeitsplatzdynamiken dazu gezwungen werden. Sie liegt im Schnitt bei 4,8 %. Sehr deutlich sind Unterschiede im Zeitablauf zu erkennen. In Jahren mit guter konjunktureller Lage liegt diese Rate deutlich höher. Dies hängt damit zusammen, dass Betriebe ihren Umschlag an Arbeitskräften, vor allem die Zugangsrate, in Rezessionen deutlich reduzieren, so dass die Rotationsrate in diesen Jahren zurückgeht. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass die Rotationsraten im Verarbeitenden Gewerbe auch wieder unterhalb von denen im Dienstleistungssektor liegen.

Abbildung 4.8: Rotationsrate von Beschäftigten in Baden-Württemberg



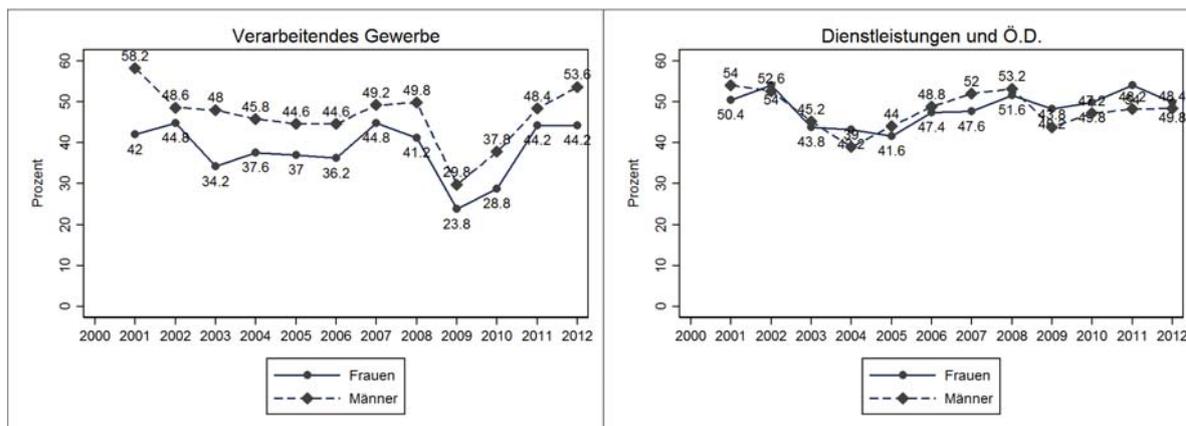
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 – 2012, Infratest, IAW-Berechnungen. Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind sowohl über den gesamten Zeitraum als auch in den meisten einzelnen Jahren im Dienstleistungssektor schwach ausgeprägt. Lediglich zu Beginn der Beobachtungsperiode scheinen Frauen einerseits etwas höhere bzw. stärker schwankende Werte aufzuweisen als Männer. Im Verarbeitenden Gewerbe haben Männer dagegen durchweg höhere Rotationsraten. Sie wechseln also häufiger die Betriebe, ohne dass dies durch die Schaffung oder den Abbau von Arbeitsplätzen gefördert wird.

Zum Schluss dieses Kapitels zeigt Abbildung 4.9 die *Churning Rate* von Beschäftigten in Baden-Württemberg in den Jahren 2001 bis 2012 nach Wirtschaftsbereichen. Sie stellt sich als Quotient von Rotationsrate und Umschlagsrate der Beschäftigten dar und lässt sich als Anteil des nicht zwischen wachsenden und schrumpfenden Betrieben verlaufenden Umschlags an Beschäftigten am gesamten Umschlag an Beschäftigten interpretieren.

Die Abbildung weist ein ähnliches Bild auf wie das der Rotationsrate, wenn auch auf einem anderen Niveau. Auch hier ist kein Trend ersichtlich, dafür aber starke konjunkturelle Ausschläge. Insbesondere zwischen dem Jahr 2009 und der Zeit davor lässt sich deutlich erkennen, dass die Churning Rate im Verarbeitenden Gewerbe um 20% sinkt, was ein deutliches Anzeichen dafür ist, dass Betriebe in der Krise viel weniger häufig einstellen und entlassen, sofern sie dies nicht durch Arbeitsplatzauf- oder -abbau müssen.

Abbildung 4.9: Churningrate von Beschäftigten in Baden-Württemberg



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 – 2012, Infratest, IAW-Berechnungen. Anmerkung: gewichtet auf Basis repräsentativer Beschäftigtenzahlen.

Hinsichtlich der Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigt sich, dass Männer in den meisten Jahren im Verarbeitenden Gewerbe eine höhere Churning Rate aufweisen. Als Interpretation ergibt sich, dass Männer im Vergleich zu Frauen einen höheren Anteil am Beschäftigtenumschlag innerhalb von Betrieben haben. Im Dienstleistungssektor ist dieser Unterschied jedoch nicht auszumachen. Hier haben beide Geschlechter sehr ähnliche Churningraten.

Zusammenfassend kann in diesem Abschnitt festgestellt werden, dass der Anteil des Beschäftigtenumschlags innerhalb von Betrieben ohne jenen zwischen schrumpfenden und wachsenden Betrieben in guter wirtschaftlicher Lage sehr viel größer ist. Männer weisen im Verarbeitenden Gewerbe höhere Rotations- und Churningraten auf, was Rückschlüsse auf eine geringere Volatilität ihrer Beschäftigungsverhältnisse erlaubt.

Tabelle 4.1 gibt abschließend noch einen Überblick über die durchschnittlichen Stromgrößen im Beobachtungszeitraum.

Tabelle 4.1: Job und Worker Flow Rates im Überblick

Variable	Verarbeitendes Gewerbe		Dienstleistungssektor	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
JGR	0,0071	0,0041	0,0173	0,0113
JCR	0,0252	0,0219	0,0362	0,0299
JDR	0,0181	0,0177	0,0188	0,0186
JRR	0,0433	0,0396	0,0551	0,0486
HR	0,0405	0,0400	0,0663	0,0575
SR	0,0316	0,0358	0,0484	0,0462
WFR	0,0722	0,0759	0,1147	0,1037
RotR	0,0288	0,0362	0,0596	0,0550
ChR	0,3853	0,4671	0,4869	0,4808

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2001-2012, eigene IAW Berechnungen.

Anmerkung: Angaben beruhen auf gewichteten Auswertungen, die repräsentativ für die Gesamtbeschäftigung sind.

5. Zusammenfassung und Fazit

Ein wichtiger Ansatzpunkt, um dem sich bereits abzeichnenden Fachkräftemangel zu begegnen, ist es, das vorhandene quantitative und qualitative Arbeitskräftepotenzial von Frauen stärker zu nutzen.¹⁸ Vor diesem Hintergrund ging dieser Bericht der Frage nach, ob und inwieweit in den letzten Jahren eine relative Veränderung bzw. Annäherung der Erwerbsmuster von Frauen und Männern stattgefunden hat. Hat sich nicht nur der Anteil weiblicher Berufstätiger dem der Männer angenähert, sondern auch die Form und der Umfang der beruflichen Tätigkeiten? Ist der gestiegene Anteil berufstätiger Frauen immer noch hauptsächlich auf eine starke Zunahme in bestimmten Branchen und Betriebsgrößenklassen sowie in spezifischen („atypischen“) Formen der Erwerbstätigkeit wie Teilzeitarbeit oder befristeter Beschäftigung zurückzuführen? Bleibt die Qualifikation der berufstätigen Frauen weiterhin hinter der der Männer zurück oder passt sich die Qualifikationsstruktur an die der Männer an? Werden Frauen in gleichem Maße aus- und weitergebildet wie Männer damit auch die Führungspositionen erreichen können? Wie stellt sich das geschlechterspezifische Einstellungs- und Entlassungsverhalten von Betrieben im Konjunkturablauf dar?

Nachfolgend werden nun die wichtigsten Ergebnisse des Berichtes zusammengefasst und dabei die wesentlichen Punkte herausgestellt:

- **Das Beschäftigungswachstum von Frauen ist in Baden-Württemberg überdurchschnittlich.** Nach anfänglich rückläufiger Beschäftigung (Ausnahme: 2002) nimmt die Anzahl der Beschäftigten seit dem Jahr 2006 in Baden-Württemberg wieder zu. Dabei wächst die Beschäftigung der Frauen deutlich stärker als die Gesamtbeschäftigung. Seit 2009 entwickelt sich die Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg auch dynamischer als jene in Deutschland. Dabei nimmt sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland vor allem die Beschäftigung von Frauen zu.
- **Der Frauenanteil an allen Beschäftigten in Baden-Württemberg nimmt seit 2005 zwar stetig zu, liegt jedoch immer noch unterhalb des Bundesdurchschnitts.** Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg lag in 2012 mit knapp 45% um etwa einen Prozentpunkt unterhalb des Anteils in Deutschland. Im Vergleich zum relativ stetigen Anstieg des Frauenanteils in Deutschland, nahm der Frauenanteil im Land zunächst ab, zeigt aber seit dem Jahr 2005 ebenfalls eine ansteigende Tendenz. Seit 2011 hat sich der Abstand zum bundesdurchschnittlichen Anteil deutlich verringert.
- **Frauen sind weiterhin mehrheitlich im Dienstleistungsbereich beschäftigt, Männer dagegen im Verarbeitenden Gewerbe.** Mehr als die Hälfte der Frauen (ca. 55%) ist weiterhin im Dienstleistungssektor beschäftigt; damit liegt ihr Anteil weitaus höher als der Anteil der Männer (ca. 37%) in diesem Sektor. Der Anteil der Frauen, die in Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen und im Öffentlichen Dienst beschäftigt sind, ist ebenfalls höher als jener der Männer. Ein deutlich höherer Anteil von Männern als von Frauen war im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe beschäftigt. Während die

¹⁸ Vgl. hierzu auch McKinsey/IAW (2010).

Anteile beider Geschlechter im Dienstleistungsbereich seit dem Jahr 2000 jeweils zunahmen, nahmen sie im Verarbeitenden Gewerbe ab.

- **In Baden-Württemberg entwickeln sich die Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern im Dienstleistungssektor und im Verarbeitenden Gewerbe weiter auseinander.** Seit dem Jahr 2009 nimmt die Gesamtzahl der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich stärker zu als im Verarbeitenden Gewerbe – sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland. Dabei weitet sich in Baden-Württemberg vor allem die Beschäftigung von Frauen im Dienstleistungssektor und die von Männern im Verarbeitenden Gewerbe aus. In Deutschland ist letzteres hingegen nicht erkennbar. Somit zeichnet sich vor allem in Baden-Württemberg noch kein ein Angleichen der geschlechterspezifischen Beschäftigungsstruktur in den beiden Sektoren ab.
- **Der Anteil männlicher Beschäftigter unter den Hochqualifizierten ist größer als jener von Frauen, jedoch zeichnet sich ein Angleichen der geschlechterspezifischen Qualifikationsunterschiede ab.** Das Wachstum der Anzahl der Beschäftigten mit (Fach) Hochschulstudium ist seit dem Jahr 2001 höher als jenes der Gesamtbeschäftigung in Baden-Württemberg. Demgegenüber entwickelt sich die Beschäftigung von Geringqualifizierten seit 2003 rückläufig. Dabei sind Frauen weiterhin deutlich häufiger als Männer Beschäftigte für einfache Tätigkeiten und deutlich seltener Beschäftigte, deren Tätigkeit ein (Fach)Hochschulstudium erfordert. Allerdings nimmt vor allem die Beschäftigung bei den hochqualifizierten Frauen zu, während es bei der Entwicklung der Anzahl der Geringqualifizierten kaum geschlechterspezifische Unterschiede gibt.
- **Die Unterschiede in der Qualifikationsstruktur zwischen Frauen und Männern zeigen sich über alle Betriebsgrößenklassen und Branchen hinweg.** In allen Betriebsgrößenklassen sowie in (fast) allen Branchen liegt der Anteil der hochqualifizierten Frauen deutlich unterhalb und der Anteil der geringqualifizierten Frauen deutlich oberhalb des jeweiligen Anteils der entsprechend qualifizierten Männer. Besonders groß sind die Unterschiede zwischen den Anteilen von Frauen und Männern an den Hochqualifizierten in Großbetrieben ab 250 Beschäftigten, die auch einen geringen Frauenanteil aufweisen. In den frauendominierten Branchen Dienstleistungen und im Öffentlichen Dienst ist der Anteil der Hochqualifizierten besonders hoch, aber die Differenz zwischen den Anteilen der hochqualifizierten Frauen und Männer ebenso. Der Anteil der Geringqualifizierten ist besonders hoch im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich. Dabei ist im Verarbeitenden Gewerbe die Anteilsdifferenz zwischen geringqualifizierten Männern und Frauen besonders hoch.
- **Das Qualifikationsniveau von Frauen und Männern nimmt mit steigender Betriebsgrößenklasse und in beiden Wirtschaftssektoren zu.** Die Anteile Hochqualifizierter beiderlei Geschlechts wachsen und die Anteile Geringqualifizierter schrumpfen mit steigender Betriebsgrößenklasse. In Großbetrieben mit 500 Beschäftigten und mehr ist der Anteil Hochqualifizierter besonders hoch, der Anteil Geringqualifizierter besonders niedrig. Bei beiden Geschlechtern nehmen die Anteile der Hochqualifizierten sowohl im Dienstleistungsbereich als auch im Verarbeitenden Gewerbe zu, jene der Geringqualifizierten hingegen ab. Eine Ausnahme stellen die geringqualifizierten Männer im Verarbeitenden Gewerbe dar: Hier ist keine Abnahme oder Zunahme des Anteils zu erkennen.

- **Die Frauenanteile in den Führungsebenen sind weiterhin niedrig, sie nehmen aber langsam zu. Im Verhältnis zum Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung schaffen es besonders wenige Frauen in frauendominierten Branchen in die beiden Führungsebenen.** Etwa ein Viertel der Beschäftigten in der ersten Führungsebene und ein Drittel in der zweiten Führungsebene sind Frauen. Die Anteile nehmen seit 2004 leicht zu. Trotzdem sind Frauen in den Führungsebenen in Baden-Württemberg weiterhin unterrepräsentiert. Am wenigsten Frauen in der Führungsebene gibt es in der Betriebsgrößenklasse ab 500 Beschäftigten. Weiterhin ist die Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung und dem Frauenanteil in den beiden Führungsebenen besonders hoch in den Branchen mit einem hohen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung.
- **Frauen nehmen deutlich häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Dabei ist eine hohe Weiterbildungsbeteiligung von Frauen besonders in größeren Betrieben und in Branchen mit hohen Frauenanteilen zu finden.** Der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden liegt seit 2001 stets oberhalb des Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsunternehmen. Somit nehmen Frauen leicht überproportional an betrieblicher Weiterbildung teil. Auch die Weiterbildungsintensität liegt bei Frauen stets über jener von Männern. Dies gilt insbesondere für Betriebe ab 20 Beschäftigten. In Branchen mit höheren Frauenanteilen werden Frauen auch stärker weitergebildet. Insbesondere sind jedoch die Männer in Weiterbildungsbetrieben hochqualifiziert und haben auch weitere Chancen sich zu qualifizieren.
- **Inzwischen werden Frauen ähnlich oft wie Männer nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Dies gilt insbesondere in Betriebsgrößenklassen und Branchen mit einem hohen Frauenanteil.** Der Frauenanteil an den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen liegt seit 2002 stets (Ausnahme: 2007) unterhalb des Frauenanteils an den Übernahmen nach erfolgreichem Abschluss. Nur am aktuellen Rand ist der Anteil an den Übernahmen leicht höher als jener an den erfolgreichen Abschlüssen und liegt jeweils bei etwa 50%. Es bleibt jedoch abzuwarten, ob sich dieses ungefähre Gleichgewicht fortsetzen wird. Weiterhin werden gerade in den Betriebsgrößenklassen mit einem geringen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung (Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten) vergleichsweise weniger Frauen übernommen. Besonders hoch ist der Frauenanteil an den Übernahmen im Vergleich zum Anteil an den Abschlüssen in vielen Branchen mit einem hohen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung.
- **Deutlich höhere Anteile an Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen finden sich über alle Betriebsgrößenklassen und Branchen hinweg.** Am aktuellen Rand ist in etwa jede zweite Frau teilzeitbeschäftigt, während „nur“ knapp jede/r Dritte insgesamt in Teilzeit beschäftigt war. Die relativ hohe Teilzeitbeschäftigung von Frauen ist nicht auf eine bestimmte Betriebsgrößenklasse konzentriert, sondern ist in allen Betriebsgrößen gleichermaßen anzutreffen. Teilzeitbeschäftigung ist auch im besonderen Maße in Branchen mit hohen Frauenanteilen zu finden. Dies liegt aber nicht nur daran, dass Frauen hauptsächlich in Branchen mit hohem Teilzeitanteil beschäftigt sind: In allen Branchen ist die Teilzeitbeschäftigung von Frauen überproportional ausgeprägt.
- **Deutlich höhere Anteile an befristeter Beschäftigung von Frauen finden sich über fast alle Betriebsgrößenklassen und fast alle Branchen hinweg.** Seit dem Jahr 2000 liegt

der Anteil der befristet Beschäftigten unter den Frauen stets deutlich höher als der Anteil an Befristungen unter allen Beschäftigten. Weiterhin betrifft die Zunahme der befristeten Beschäftigung hauptsächlich Frauen. Höhere Anteile von Frauen finden sich in den Betriebsgrößenklassen mit ab 20 Beschäftigten sowie in den meisten Branchen, unabhängig davon, wie hoch die Befristungsanteile dort insgesamt sind.

- **Am aktuellen Rand werden Frauen genauso häufig neu eingestellt wie Männer, aber seltener entlassen. Die Frauenanteile unter allen Einstellungen und allen Entlassungen weisen nicht auf ein Angleichen der geschlechterspezifischen Beschäftigungsstruktur in den Branchen und Betriebsgrößenklassen hin.** Der Anteil der Neueinstellungen unter den Frauen war in den meisten Jahren seit 2001 überproportional groß und der Anteil der Abgänge unter den Frauen liegt meist unterproportional niedrig – jeweils gemessen an der Gesamtbeschäftigung. Dies erklärt unter anderem auch die höheren Wachstumsraten der beschäftigten Frauen im Vergleich zu allen Beschäftigten. Am aktuellen Rand ist das Verhältnis zwischen Einstellungen von Männern und Frauen ausgewogen, während die Frauen unter den Abgängen leicht unterrepräsentiert sind. Besonders in Kleinstbetrieben mit hohem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung liegt der Frauenanteil an den Neueinstellungen deutlich oberhalb des Anteils an den Abgängen. Bei Betrachtung der Frauenanteile bei den Einstellungen und Abgängen in den verschiedenen Branchen bestätigt sich der Eindruck, dass in Baden-Württemberg kein Angleichen der geschlechterspezifischen Beschäftigungsstruktur nach Sektoren stattfindet.
- **Frauen werden anteilig öfters befristet neu eingestellt. Dies gilt über alle Betriebsgrößenklassen hinweg, bezieht sich aber nicht für alle Branchen.** Neueinstellungen insgesamt erfolgen immer häufiger in Form einer befristeten Beschäftigung. Dabei ist der Anteil der Befristungen an den Neueinstellungen unter den Frauen in den meisten Jahren höher als unter der Gesamtbeschäftigung. Dies gilt über alle Betriebsgrößenklassen hinweg. Es sind nur wenige Branchen, die dafür verantwortlich sind: Nur im Handel, im Handwerk und in den Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen ist der Befristungsanteil unter den Neueinstellungen bei den Frauen deutlich höher als bei der Gesamtbeschäftigung.
- **In den letzten Jahren zeigt sich, dass anteilig Frauen ähnlich oft aus einer befristeten Beschäftigung übernommen werden wie Männer.** Die Frauenanteile an den Übernahmen aus Befristung sind ähnlich hoch wie die Frauenanteile an den Befristungen. Diese Beobachtung variiert jedoch nach Betriebsgrößenklasse und Branche.
- **Es werden mehr Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor für Frauen als für Männer geschaffen und die weiblichen Arbeitsplätze sind insgesamt stärker von konjunkturellen Krisen betroffen.** Die Untersuchungen der Arbeitsplatzdynamik zeigen, dass im Dienstleistungssektor das positive Nettobeschäftigungswachstum von Frauen in den meisten Jahren über dem der Männer liegt, während die Unterschiede im Verarbeitenden Gewerbe nur gering ausfallen. Weiterhin haben Frauen weit höhere Raten der Arbeitsplatzschaffung im Dienstleistungssektor, während der Unterschied auch hier im Verarbeitenden Gewerbe geringer ausfällt. Bei den Raten der Arbeitsplatzzerstörung sind die Unterschiede im Verarbeitenden Gewerbe und in den Dienstleistungen und zwischen den Geschlechtern gering. Grundsätzlich liegen diese Raten unter denen der Arbeitsplatzschaffung, was sich auch in einem positiven Nettobeschäftigungswachstum

in den meisten Jahren widerspiegelt. Insgesamt sind Arbeitsplätze im Verarbeitenden Gewerbe und die Arbeitsplätze von Frauen stärker von Krisen betroffen.

- **Frauen werden häufiger im Dienstleistungssektor eingestellt und Männer häufiger im Verarbeitenden Gewerbe, während sich Entlassungen in den Sektoren geschlechterspezifisch kaum unterscheiden.** Die Zugangsrate der Frauen liegt im Dienstleistungssektor in den meisten Jahren oberhalb derer der Männer, während es sich im Verarbeitenden Gewerbe meist umgekehrt verhält. Die Abgangsrate unterscheidet sich kaum zwischen den Geschlechtern in beiden Sektoren und liegt weit unterhalb der Zugangsrate. Dies schlägt sich auch in einem positiven Nettobeschäftigungswachstum nieder. Tendenziell ist jedoch die Abgangsrate von Frauen im Verarbeitenden Gewerbe vielleicht etwas geringer. Bezüglich des Unterschiedes zwischen Männern und Frauen im Umschlag von Arbeitskräften lässt sich aussagen, dass mit wenigen Ausnahmen Frauen im Dienstleistungssektor und Männer im Verarbeitenden Gewerbe höhere Umschlagsraten haben.
- **Die Untersuchungen der Arbeitsplätze- und Arbeitskräftedynamik legen nahe, dass eine Fluktuation von männlichen Arbeitskräften ohne die Schaffung oder Zerstörung ihres Arbeitsplatzes im Verarbeitenden Gewerbe deutlich häufiger stattfindet als bei Frauen.** Im Verarbeitenden Gewerbe haben Männer durchweg höhere Rotations- und Churningraten. Sie wechseln hier also häufiger die Betriebe, ohne dass dies durch die Schaffung oder den Abbau von Arbeitsplätzen gefördert wird. Insbesondere im Jahr 2009 lässt sich deutlich sehen, dass die Churning-Rate im Verarbeitenden Gewerbe sinkt. Dies ist ein deutliches Anzeichen dafür, dass Betriebe in der Krise viel weniger häufig einstellen und entlassen, sofern sie dies nicht durch Arbeitsplatzauf- oder -abbau tun müssen. Das heißt, dass Männer wie Frauen im Krisenjahr 2009 deutlich seltener den Betrieb im Verarbeitenden Gewerbe wechselten, wenn sie durch den Aufbau oder die Zerstörung ihres Arbeitsplatzes nicht dazu gezwungen wurden.

Fazit

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung hat in Baden-Württemberg im Jahr 2012 einen Höchstwert erreicht und nähert sich damit am aktuellen Rand dem gesamtdeutschen Wert an. Damit setzt sich der positive Trend seit dem Jahr 2005 in der Frauenbeschäftigung im Land fort. Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten nimmt bei beiden Geschlechtern zu, wobei die Frauen gegenüber den Männern aufholen. Frauen nutzen auch überproportional häufig die betrieblichen Weiterbildungsangebote. Allerdings gibt es keine Hinweise darauf, dass sich die geschlechterspezifische Beschäftigungsstruktur in den beiden Wirtschaftssektoren angleicht. Die Arbeitsplätze für Frauen weiten sich vor allem im Dienstleistungssektor aus, während es im Verarbeitenden Gewerbe keine Zunahme der Beschäftigung von Frauen gibt. Insgesamt erscheint die Fluktuation der beschäftigten Männer im Verarbeitenden Gewerbe höher ist als die der Frauen und die Arbeitsplätze der Frauen erscheinen stärker von konjunkturellen Krisen betroffen zu sein. Frauen sind weiterhin weitaus häufiger atypisch (befristet und in Teilzeit) beschäftigt als Männer, sie werden aber inzwischen ähnlich häufig wie ihre männlichen Kollegen nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss und aus einer befristeten Beschäftigung übernommen.

Trotz positiver Tendenzen scheinen die baden-württembergischen Betriebe per Saldo den Herausforderungen des demografisch bedingten Fachkräftemangels durch eine verstärkte

Inanspruchnahme des Arbeitskräftepotenzials von Frauen noch nicht hinreichend zu begegnen. Zwar wurde bereits in 2009 bundesweit eine Frauenerwerbsquote von 60% und mehr erreicht, allerdings gibt es immer noch große Unterschiede beim zeitlichen Arbeitseinsatz von Frauen und Männern.¹⁹ Um diese mittelfristig abzubauen, gilt es zunächst die betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu intensivieren.

Wie eine aktuelle Untersuchung des IAW²⁰ u.a. zeigt, lag der Anteil der Betriebe mit mindestens einer Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern 2012 in Baden-Württemberg bei 27%. Gegenüber 2008 bedeutet das zwar einen deutlichen Anstieg um 21 Prozentpunkte, insgesamt ist der Verbreitungsgrad aber immer noch recht gering.

Auch die unmittelbare Förderung von Frauen seitens der Betriebe durch Mentoring-Programme, Frauenförderpläne, spezielle Weiterbildung oder betriebliche Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils ist sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland noch sehr schwach ausgeprägt. In 2012 engagierten sich nur 2% der Betriebe aktiv für die direkte Förderung ihrer weiblichen Belegschaft.

Auch sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (wie z.B. finanzielle Beteiligung an der Kinderbetreuung, Unterstützung bei pflegebedürftigen Angehörigen, Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten bei den Arbeitszeiten, Angebote für Beschäftigte in Elternzeit) teilweise deutlich stärker, aber noch keineswegs flächendeckend verbreitet. Hierbei steht die Rücksichtnahme bei den Arbeitszeiten mit großem Abstand im Vordergrund.

Trotz einer leichten Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte seit 2004 auf 25% auf oberster Ebene und auf 33% auf zweiter Führungsebene sind Frauen (nicht nur) in Baden-Württemberg sowohl auf oberster als auch auf zweiter Führungsebene weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Die Präsenz und Verbreitung von Frauen in Führungspositionen hängt nicht nur von der Branchenzugehörigkeit oder der Betriebsgröße ab. Vielmehr sind Personalstruktur, Personalpolitik, Unternehmenskultur und Arbeitszeitgestaltung von besonderer Relevanz.

Von allen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie von betrieblichen Flexibilisierungsinstrumenten erscheinen solche einer gezielten Frauenförderung (wie Mentoring-Programme für Frauen, Karriereplanung, bevorzugte Stellenbesetzung mit Frauen oder Quotierung) am wirkungsvollsten. Hingegen scheinen Vereinbarungen und/oder freiwillige Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit eine stärkere Angleichung diesbezüglich kurz- bis mittelfristig nur punktuell zu erreichen.

Eine Unternehmenskultur, die vornehmlich Maßnahmen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung in Form von Betriebskinderkrippen oder finanziellen Hilfen vorsieht, reicht zwar aus, um die Wahrscheinlichkeit für eine gelungene Rückkehr von Müttern ins

¹⁹ Aktuelle Angaben zu den Zeitarbeitswünschen von Frauen und Männern finden sich im Internet unter <http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/arbeitszeitwuensche.pdf>

²⁰ Vgl. ausführlich IAW-Kurzbericht 1/2013.

Erwerbsleben nach der Babypause zu erhöhen. Und sie ist zugleich auch einer Erhöhung der Erwerbsquote und des Arbeitszeitvolumens von Frauen durchaus förderlich. Dadurch allein werden allerdings kaum die Voraussetzungen dafür geschaffen, damit Frauen mit Kindern häufiger in Führungspositionen aufsteigen können. Hierfür bedarf es vielmehr gezielter Fördermaßnahmen sowie einer Abkehr von der insbesondere unter Hochqualifizierten und Führungskräften in Deutschland immer noch sehr ausgeprägten „Anwesenheitskultur“.²¹

²¹ Das Volumen unbezahlter Arbeitsstunden in Deutschland summierte sich nach Berechnungen von Hans-Ulrich Brautzsch vom Institut für Wirtschaftsforschung in Halle im Jahr 2010 auf 1,4 Mrd. „Das Volumen an unbezahlten Überstunden ist in etwa so groß wie das der bezahlten.“ Quelle: <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/menschen-wirtschaft/karriere-und-kinder-warum-die-deutschen-so-lange-arbeiten-12825911.html>

6. Literaturverzeichnis

- Achatz, J. (2012): „Erwerbsbeteiligung von Müttern“, IAB-Forum 01/2012.
- Azmat, G., M. Güell, und A. Manning (2006): „Gender Gaps in Unemployment Rates in OECD Countries“, *Journal of Labor Economics* 24: 1-37.
- Bechmann, S., V. Dahms, N. Tschersich, M. Frei, U. Leber und B. Schwengler (2013): „Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern, Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012“. IAB-Forschungsbericht, 14/2013.
- Beckmann, P. (2003): „Die Beschäftigungsquote–(k) ein guter Indikator für die Erwerbstätigkeit von Frauen“, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1(8).
- Behringer, J., O. Bohachova und G. Klee (2011): „Einstellungsverhalten und Beschäftigungsentwicklung baden-württembergischer Betriebe nach der Krise“, IAW-Kurzbericht 1/2011.
- Behringer, J. und G. Klee (2013): „Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2012. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels“, IAW-Kurzbericht 2/2013.
- Bellmann, L. (2014): Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels, in: *Journal of Labour Market Research*, 47, 2, S. 5-26.
- Bellmann, L., S. Kohaut und M. Lahner (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 250, S. 13-20.
- Boockmann B., T. Brändle, G. Klee, C. Klempt, S. Nielen und J. Thienel (2014): Nutzung atypischer Beschäftigungsformen in Baden-württemberg. Bericht an das Ministerium für Arbeit, Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg.
- Bohachova, O. und G. Klee (2013): „Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie Frauen in Führungspositionen in baden-württembergischen Betrieben. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels“, IAW-Kurzbericht 1/2013.
- Bohachova, O. und D. Einsele (2009): „Beschäftigung von Frauen und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg“, IAW-Kurzbericht 5/2008.
- Cipollone, A., E. Patacchini, und G. Vallanti (2013): „Women Labor Market Participation in Europe: Novel Evidence on Trends and Shaping Factors“, IZA Discussion Paper No. 7710.
- Davis, S., R. Faberman, und J. Haltiwanger (2006): „The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links“, *Journal of Economic Perspectives* 20: 3-26.
- Davis, S. und J. Haltiwanger (1992): „Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation“, *Quarterly Journal of Economics* 107: 819–864.

- Finke, C. (2011): „Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen“, Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik.
- Frey, R. und T. Flörcken (2011): „Gender-Aspekte in der betrieblichen Weiterbildung“, Agentur für Gleichstellung im ESF.
- Holst, E., A. Busch und L. Kröger (2012): „Führungskräfte-Monitor 2012: Update 2011-2010“, DIW Berlin: Politikberatung kompakt, Nr. 65.
- Holst, E. und J. Schimeta (2013): Frauenanteil in Topgremien großer Unternehmen in Deutschland nimmt geringfügig zu: DAX-30-Unternehmen mit größerer Dynamik, in: DIW-Wochenbericht 3/2013, Berlin.
- Hohendanner, C. (2012): Befristete Arbeitsverhältnisse. Auch Mann trägt kurz“, IAB-Forum 01/2012.
- Klempt C. und G. Klee (2013): „Betriebliche Fort- und Weiterbildung 2012. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg“, IAW-Kurzbericht 3/2013.
- McKinsey & Company / IAW (2010): Technologien, Tüftler und Talente – Wirtschaftliche und technologische Perspektiven der baden-württembergischen Landespolitik bis 2020. Gutachten im Auftrag des Staatsministeriums Baden-Württemberg.
- Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg (Hrsg., 2013): Bilanzbericht 2013 Frauen in MINT Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung.
- Royalty, A. (1998): „Job-to-Job and Job-to-Nonemployment Turnover by Gender and Education Level“, *Journal of Labor Economics* 16: 392-433.
- Schäfer, A. und C. Vogel (2005): „Teilzeitbeschäftigung als Arbeitsmarktchance“, in: DIW Wochenbericht Nr. 7/2005.
- Schambach, G. (2010): „Gender in der Finanz- und Wirtschaftskrise. Beschäftigungsrelevante Aspekte in den Konjunkturpaketen der Bundesregierung für Frauen und Männer“, Berlin: Genderworks.
- Spitzenfrauen-BW.de (2013): Frauen in Führungspositionen in Baden-Württemberg. Eine empirische Untersuchung des Status quo, der personalpolitischen Maßnahmen und der Handlungsfelder in Politik und Privatwirtschaft.
- Wagner, S. (2011): „Viele Frauen würden gerne länger arbeiten“, IAB-Kurzbericht 9/2011.

Internet-Links:

<http://www.fachkraeftemonitoring-bw.de/fkm/>.

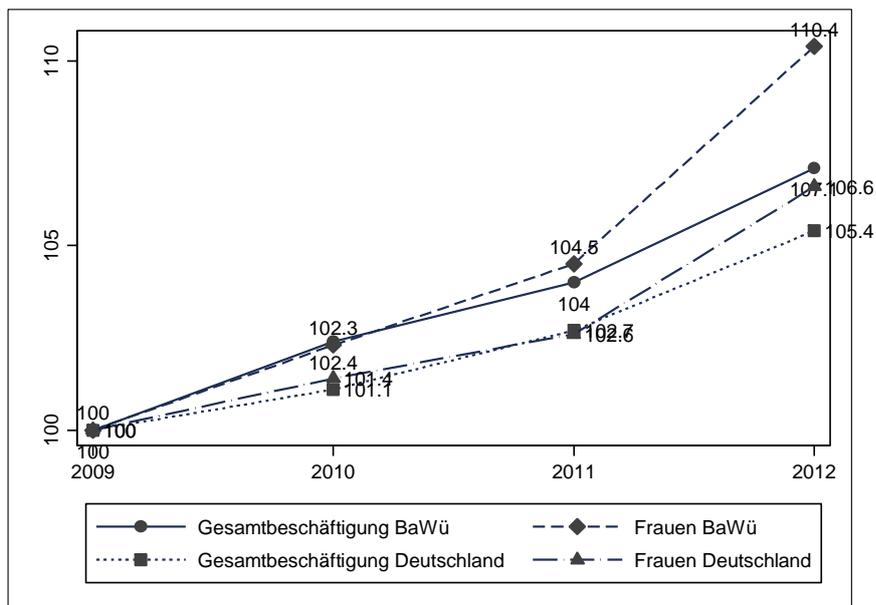
<http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/arbeitszeitwuensche.pdf>

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/menschen-wirtschaft/karriere-und-kinder-warum-die-deutschen-so-lange-arbeiten-12825911.html>

Statistisches Bundesamt, 2013: Genesis-Online: 21111-0013.

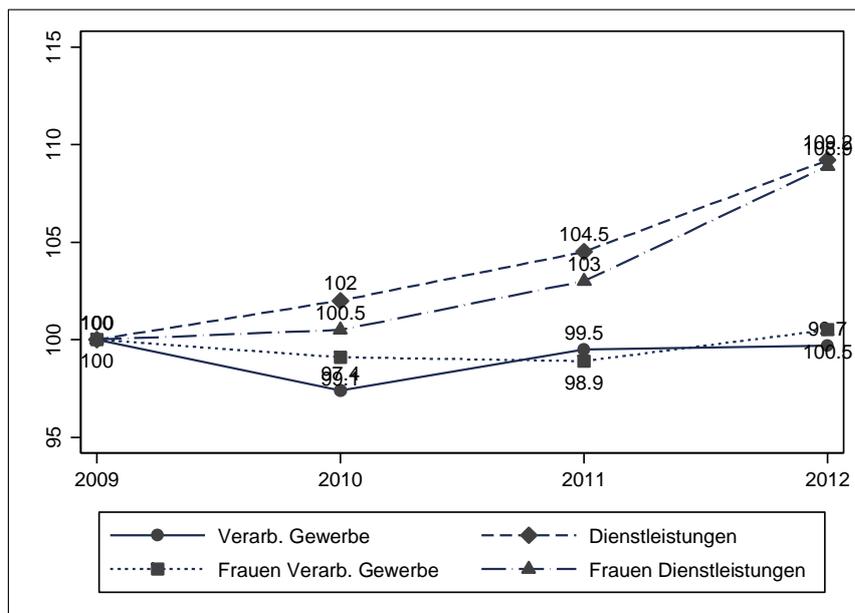
7. Anhang: Weitere Abbildungen und Tabellen

Abbildung A.1: Wachstumsraten der Gesamtbeschäftigten und der beschäftigten Frauen in Baden-Württemberg und Deutschland



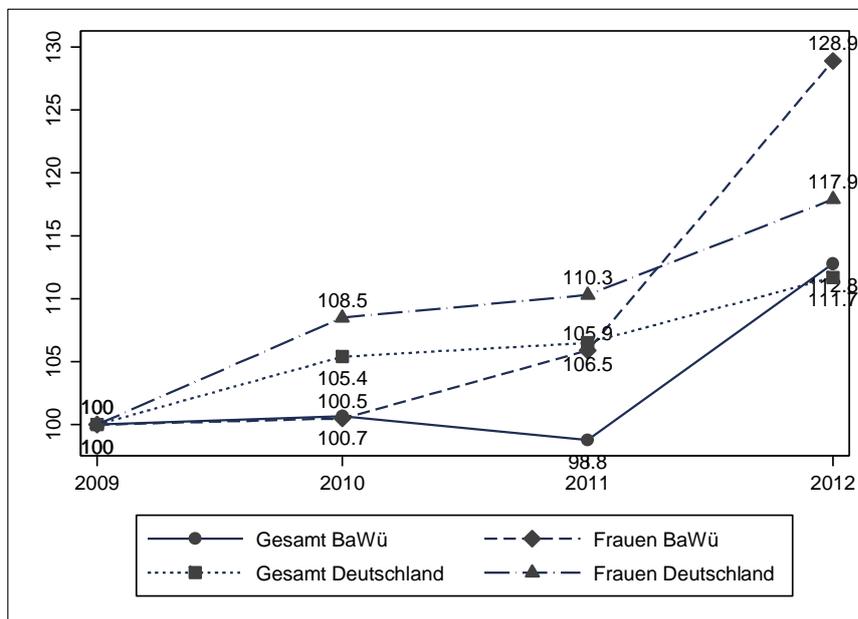
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, TNS Infratest, Wellen 2009-2012, IAW-Berechnungen.
Anmerkung: Repräsentativ gewichtet. Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2009 (=100).

Abbildung A.2: Wachstumsraten aller Beschäftigter und aller beschäftigter Frauen nach Wirtschaftssektor in Deutschland



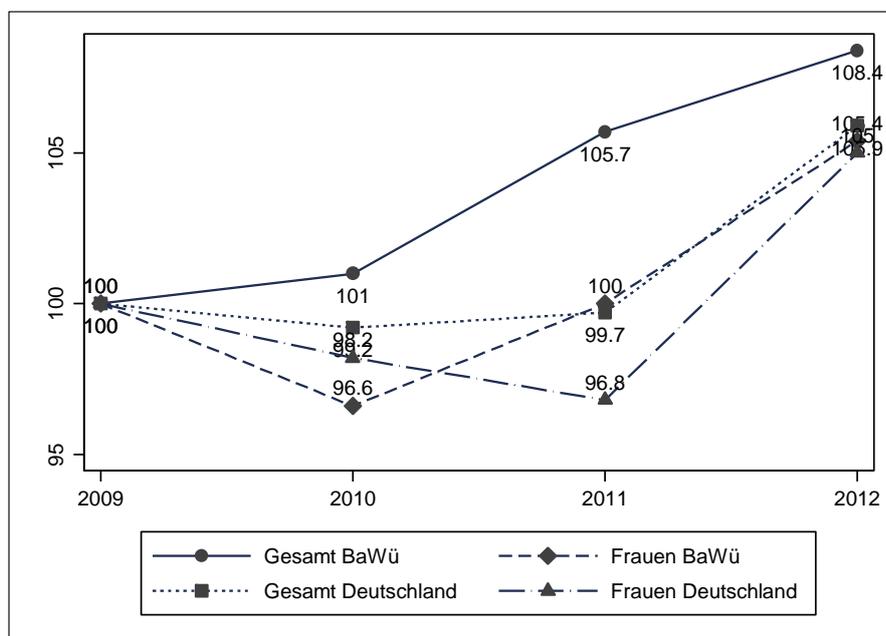
Quelle: TNS Infratest, Wellen 2009-2012, IAW-Berechnungen.
Anmerkung: Repräsentativ gewichtet. Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2009 (=100). Ohne Landwirtschaft, öffentlicher Sektor.

Abbildung A.3: Wachstumsraten der beschäftigten Hochschulabsolventen in Baden- Württemberg und Deutschland nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, TNS Infratest, Wellen 2009-2012, IAW-Berechnungen.
Anmerkung: Repräsentativ gewichtet. Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2009 (=100).

Abbildung A.4: Wachstumsraten der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten in Baden-Württemberg und in Deutschland nach Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009-2012, IAW-Berechnungen.
Anmerkung: Repräsentativ gewichtet. Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2009 (=100).

Tabelle A.1: Maße der Arbeitsplatzdynamik aus dem IAB-Betriebspanel

Maß	Beschreibung
Einstellungsrate	Anteil der Neueinstellungen in ein Arbeitsverhältnis an der gemittelten Beschäftigung (jeweils am 30.6. des laufenden und des Vorjahres).
Abgangsrate	Anteil der Beendigungen von Arbeitsverhältnissen an der gemittelten Beschäftigung.
Umschlagsrate	Summe der Einstellungen und Abgänge, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung.
Stellenaufbaurrate	Ausmaß der Schaffung neuer Arbeitsplätze, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung. Sie ist definiert als die Nettoänderung der Beschäftigung in wachsenden Betrieben (Einstellungen > Abgänge), bezogen auf die gemittelte Beschäftigung.
Stellenabbaurate	Ausmaß des Abbaus neuer Arbeitsplätze, bezogen auf die gemittelte Beschäftigung. Sie ist definiert als die Nettoänderung der Beschäftigung in schrumpfenden Betrieben (Abgänge > Einstellungen), bezogen auf die gemittelte Beschäftigung.
Rotationsrate	Arbeitskräftebewegung, die nicht mit dem den Aufbau oder Abbau von Stellen verbunden ist. Sie gibt an, um wie viel die Umschlagsrate das Maß übersteigt, das zur beobachteten Schaffung oder zum beobachteten Abbau von Arbeitsplätzen mindestens erforderlich ist.
Churning-Rate	Rotationsrate im Verhältnis zur Umschlagsrate der Beschäftigten. Sie zeigt damit den relativen Anteil der Rotation am gesamten Umschlag an Arbeitskräften an.

8. Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von aktuell 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte der Arbeitsnachfrage einzelner Betriebe erlaubt. Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Finanz- und Wirtschaftsministeriums auf knapp 1.200 Betriebe aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es nach Strukturmerkmalen, wie beispielsweise Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen, differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten zu können.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Daten Grundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. das verarbeitende Gewerbe) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe (Mitarbeiterzahl) beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen²² Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für eine Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews und vor allem die Zahl der wiederholt befragten Betriebe sind deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Aufgrund eine überarbeitete Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) der im Jahr 2008 ergeben sich gliederungsstrukturelle als auch methodische Änderungen in der Auswahl der im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragten Betriebe. Die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) erfolgte in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) nur eingeschränkt möglich sind.

²² Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.